



Het glazen plafond doorbroken

Dit is een uitgave van de School voor Politie Leiderschap van de Politieacademie

Congres DIVERSITEIT
13 maart 2008
Spant! Bussum

Een vervolg op 'Meer Váárt'

Vorig jaar maart kwamen honderden politievrouwen, een dwarsdoorsnede van alle korpsen, bij elkaar in de Meervaart in Amsterdam. De daar gepresenteerde cijfers logen er niet om: van de politie is 32% vrouw. Op straat is 20% vrouw. En in leidinggevende functies is dat 13%. Dat moest niet alleen anders; dat kón ook anders. Wat volgde was het 'Meer Váárt'-protocol, dat door de korpschefs wordt gesteund. Het protocol is uitgemond in een notitie met aandachtspunten voor het genderbeleid en in een groot aantal aanbevelingen op het gebied van leiderschap, HRM en de vrouwen zelf. Deze notitie is door het LECD vertaald in een managementsamenvatting en een handzaam product: 'Met Gender Wijzer'. Vorig jaar september hebben de korpsbeheerders en de Minister verder keiharde afspraken gemaakt over meer vrouwen en allochtonen in de politietop. Op basis hiervan is door SPL en LECD gekozen voor een dag met vrouwelijke politieleiders. Omdat we van hen verwachten dat ze iets gaan dóen. Ook voor vrouwen in andere lagen van de organisatie. Deze krant is een weergave van opgedane inzichten en voorgenomen activiteiten.

PAGINA 1

Magda Berndsen: "Nog geen enkele politievrouw is doorgestroomd en korpschef geworden"

Ik heb een steen verlegd

PAGINA 2

Ineke Stam: "Diversiteit in politietop is inspirerend"

PAGINA 3

Yvonne Benschop: "Laat je zien en horen in formele en informele netwerken"

Jannine van den Berg: "Netwerken benutten als strategie bij loopbaanplanning"

PAGINA 4

Elisa de Groot: "Alle niveaus van macht ontwikkelen"

Maureen Sarucco: "Vecht en hou vol"

PAGINA 5

Coaching, quotering en netwerken

Sandra Doelman: "Het belang van vrouwelijke netwerken"





MAGDA BERNDSEN

Nog geen enkele politievrouw is doorgestroomd en korpschef geworden

“We zien nog steeds dat vrouwelijke hoofdcommissarissen van buiten komen. Er is nog geen enkele vrouw uit de eigen organisatie doorgestroomd en korpschef geworden. Dat is een miskenning van de vrouwelijke talenten die we in onze eigen organisatie opleiden en die met het grootste gemak in de politietop kunnen worden benoemd.” Aan het woord is Magda Berndsen, korpschef Fryslân en portefeuillehouder diversiteit. “Kennelijk is het nog steeds nodig extra aandacht te vragen voor de positie van blauwe vrouwen.”

“Dat die aandacht nodig is, blijkt ook uit het grote aantal vrouwen uit alle lagen van de politie dat vorig jaar deelnam aan het symposium ‘Vrouwen naar de Politietop!’. Daaruit kwam het ‘Meer Vaart’-protocol voort. Alle aanwezige hoofdcommissarissen verbonden zich aan het doel meer rekening te houden met de positie van vrouwen. Nu is het aan de korpsen dit waar te maken. Je merkt al dat de Raad van Hoofdcommissarissen veel tijd steekt in diversiteit. Ieder korps werkt met het referentiekader diversiteit en vanuit het LECD is een visie ontwikkeld. Nu moeten we resultaten gaan zien; de doorstroming van blauwe vrouwen.”

Een andere blik op competenties

“Daarom richten we ons dit jaar op vrouwen en allochtonen in topfuncties. Zij moeten het tenslotte gaan doen. Hoe dit te realiseren? Door bijvoorbeeld te zorgen voor een divers samengestelde selectiecommissie. Daarmee voorkom je dat op stereotype wijze wordt gekeken naar de competenties. Als Raad denken we na over gewenst leider-

schap en bekijken we nu ook de kerncompetenties opnieuw. Soms gaat het ook om de beelden die er leven. Je kunt als je iemands moed wilt beoordelen, kijken of iemand een grootschalig optreden aankan, maar je kunt ook kijken of iemand tegen een andere mening in durft te gaan.”

Eigen verantwoordelijkheid

“Het probleem voor veel vrouwen is dat de combinatie van zorg en arbeid lastig blijkt te zijn in onze 24-uursorganisatie. Kennelijk gaat meestal nog steeds de vrouw parttime werken als er kinderen komen. Er ligt dus een groot stuk eigen verantwoordelijkheid bij de vrouwen zelf en bij hun partners. Als zij thuis de zorgtaken goed weten te verdelen, is parttime werken misschien helemaal niet nodig.”

Talentedprogramma

Berndsen vindt het belangrijk de talenten van politievrouwen te benutten. “Daarom zetten we nu de eerste stappen voor een talentenprogramma om de doorstroom te bevorderen van middenmanagement- naar hogere managementfuncties. Een ander doel wordt om vrouwen in specialistische functies te krijgen.”

Politie hecht aan diversiteit

“Als landelijk portefeuillehouder ben ik blij dat er vandaag zoveel politievrouwen waren die wilden laten zien dat we als politie hechten aan diversiteit in ons personeelsbestand. Ik hoop dat het resultaat van deze dag is dat politievrouwen gehoord worden en dat er ook daadwerkelijk iets gebeurt met hun ambities om door te stromen naar de politietop.”

“Laten we als vrouwen de verbinding met elkaar zoeken en van binnenuit onze invloed en impact vergroten.”

Lieke Sievers

Ik heb een steen verlegd

*Ik heb een steen verlegd in een rivier op aarde
Het water gaat er anders dan voorheen
De stroom van een rivier hou je niet tegen
Het water vindt er altijd wel een weg omheen*

*Misschien eens gevuld door sneeuw en regen
Neemt de rivier mijn kiezel met zich mee
Om hem glad en rond gesleten
te laten rusten in de luwte van de zee*

*ik leverde bewijs van mijn bestaan
ik weet dat ik nooit zal zijn vergeten
omdat door het verleggen van de steen
de stroom nooit meer dezelfde weg zal gaan*

Bram Vermeulen

Diversiteit in politietop is inspirerend



“De minister heeft, samen met de korpsbeheerders en hoofdcommissarissen, keihard gesteld dat er over drie jaar veel meer vrouwen en alloctonen in de top van de politiekorpsen moeten zitten.” Aan het woord is Ineke Stam, voorzitter van het samenwerkingsprogramma ‘Politietop divers, naar een duurzaam perspectief’.
“Als we zo doorgaan met kroonbenoemingen zullen we dit niet voor elkaar krijgen. Alleen met intensieve samenwerking tussen alle partijen kunnen we een duurzaam resultaat behalen.”

Een diverse politietop is noodzakelijk omdat je de maatschappij beter wilt begrijpen, wilt dienen. Dat is ook de kern van de visienota “Politie voor een ieder” die de Raad van Hoofdcommissarissen heeft vastgesteld. Ineke Stam ziet het als een buitengewoon belangrijke opgave voor de politie om een interculturele organisatie te worden. “We zijn er allemaal van doordrongen dat we alleen een adequate dienstverlener, handhaver, opspoorder en adviseur kunnen zijn, als we vanuit meerdere perspectieven leren kijken, denken en doen. Politie mensen met verschillende achtergronden brengen verschillende perspectieven mee. Om diversiteit te realiseren en de kracht van variatie te benutten, willen korpsbeheerders, korpsleidingen, vakbonden, bureau LMD, SPL en anderen graag een bijdrage leveren.”

Quotering is een belangrijke hefboom voor verandering, ervaring in andere landen heeft dat bewezen. Maar Stam kent de politie ook al langer: we zijn heel goed in het binnenhalen van politiemensen met andere achtergronden, maar nog niet zo goed in het behouden ervan. “Simpelweg een blik zij-instromers opentrekken voor de topfuncties, daar geloof ik niet in. Ten eerste omdat we al heel veel diversiteit (vooral vrouwen) in huis hebben die, net als potentiële herintreders, door kunnen stromen. Met andere ogen kijken naar het eigen potentieel is dus heel belangrijk. Ten tweede omdat het perspectief voor zittende politieleiders, dus carrièrebeleid voor de top, ook tot variëteit leidt. Bijvoorbeeld door ruimte te maken voor sabbaticals, termijnbenoemingen, nationale en internationale uitwisselingen.”

Meervoudig kijken, denken en doen

Zij-instromers kunnen een belangrijke bijdrage leveren aan meervoudig kijken. Helaas vallen vrouwelijke of alloctone kandidaten nu soms af omdat ze ogenschijnlijk niet passen binnen het beeld dat wij hebben van politieleiders. Maar vraag eens naar de ervaring die zo iemand heeft opgedaan in de complexe organisatie waar zij of hij

gewerkt heeft. Dan wordt de toegevoegde waarde zichtbaar. Ervaring met complexe opsporingszaken mist dan misschien nog, maar daar tegenover staat relevante ervaring met interdisciplinaire samenwerking. Achterhaal waar de mogelijkheden zitten, zonder direct de beperkingen te zien. Met zo’n instelling herken je de mensen met potentie veel beter en zoek je geen kloon van jezelf.”

Politie CALL

Samenhang tussen quotering, carrièrebeleid en aangepaste procedures is een succesfactor om de doelstelling te bereiken.

Voor korpschefs, externe instromers en interne doorstromers start er jaarlijks een speciale politie CALL (Community for Authentic Leadership and Learning), die ontwikkeld wordt door Twynstra Gudde en de SPL. Hiervoor vormt het nieuwe leiderschapsprofiel van de politie de basis. Binnen een CALL is samen optrekken belangrijk.

Bovenformatieve plaatsen

Budget voor bovenformatieve plaatsen in de korpsleiding is een ander perspectief. Ineke Stam: “Als je écht graag een diverse politietop wilt hebben, en je weet nu al waar over een of twee jaar de vacatures ontstaan dan kunnen we, een jaar voorafgaand aan definitieve vervulling, een vrouw of alloctoon bovenformatief plaatsen. Deze functionaris heeft dan een jaar de tijd om - met alle deskundigheid die in een andere sector is verworven - ervaring op te doen en zich in te werken in de specifieke kenmerken van het politieleiderschap. Zo’n inwerkjaar zal dus voor iedereen verschillend zijn.”



Dr. Els Veenis (Groen Links) heeft onder andere een feministische netwerk opgericht dat zorgdroeg voor meer vrouwen in de top van haar partij. Zij stelt dat netwerken de rode loper is naar het kunnen uitoefenen van invloed (= macht).

“We zullen die rode loper zelf uit moeten leggen”, is haar mening. “En soms ook voor anderen. Het is erg belangrijk dat je je netwerk weet uit te breiden en het koppelt aan andere netwerken. Blijf op zoek naar potentiële medestanders. Zoek tegenstanders om je scherp te houden.” Drs. Alice Vellinga EMPM, districtschef Drenthe vindt het lastig om politiek getinte netwerken aan te gaan: *“Je wilt voorkomen dat je als politie een kleur opgeplakt krijgt.”* De oplossing hiervoor is te kiezen voor de inhoud. Voor bepaalde thema’s of onderwerpen. En daar altijd transparant over blijven.

Laat je zien en horen in formele en informele netwerken

“Netwerken is tegenwoordig een noodzakelijke voorwaarde om iets te bereiken. Veel vrouwen hebben een hekel aan netwerken en zien het als vriendjespolitiek.”

Aan het woord is prof. dr. Yvonne Benschop, hoogleraar Organizational Behaviour aan de Radboud Universiteit Nijmegen.

“Terwijl je er juist veel inspiratie door kunt krijgen, het kan je vooruit helpen en ook heel plezierig zijn. Bovendien is het van groot belang voor je carrière. Je kunt wel geschikt zijn, maar je moet ook geschikt worden gevonden voor een functie. Voor veel functies is het van belang ‘in the picture’ te staan.”

Netwerken leidt tot ongelijkheid

“Netwerken leidt ook tot ongelijkheid, dat kennen we wel van het ‘old boys network’, dat sluit vrouwen uit. Dat is geen bewust complot, het is de macht van de vanzelfsprekendheid die vrouwen uitsluit. Dat principe heet ‘similar to me’; lijkt iemand op je, dan ga je er gemakkelijker een contact mee aan. En omdat op hoge posities nu eenmaal veel mannen zitten, worden vrouwen zo onbewust uitgesloten.”



Bijdragen aan doelstellingen bedrijf

“Vrouwelijke netwerken roepen weerstand op. Ze worden nogal eens gezien als thee-kransjes of klaagclubjes. Een vrouwen-netwerk wordt pas succesvol als het de positieve insteek heeft vrouwen met elkaar in contact te brengen en als het banden heeft met de strategische top. De vraag moet zijn: hoe kunnen wij vrouwen bijdragen aan de doelstellingen van ons bedrijf. General electrics houdt bijvoorbeeld eens per jaar een conferentie alleen voor vrouwen, ook van buiten het bedrijf. Dat biedt de mogelijkheid tot netwerken en tot leren van elkaar hoe we goede leiders kunnen zijn. Net zoals jullie vandaag doen.”

Laat je horen en zien

“Mijn advies: Laat je zien en horen in formele en informele netwerken. Zoek daar variatie in en sla een brug tussen je verschillende netwerken. En vooral: houd er plezier in en blijf het doen!”



JANNINE VAN DEN BERG

Netwerken benutten als strategie bij loopbaanplanning

Strategische beleidsgroepen en expertgroepen, de adviesstructuur van de Raad van Hoofddistricten, zijn netwerken bij uitstek om je binnen de strategische top van de politie zichtbaar te maken. Aan Jannine van den Berg, directeur Opsporing in Haaglanden, de vraag waarom er maar zo weinig vrouwen in deze netwerken te vinden zijn.

“De praktijk is toch dat als je iemand zoekt voor jouw netwerk, je eerst je eigen lijstjes langsloopt. Als je dat weet, weet je dus ook dat je moet zorgen dat je gekend wordt. Dat je wapenfeiten bekend zijn én dat ze het je gunnen. Soms moet je investeren in relaties zonder dat je weet wat je er concreet mee gaat bereiken. Ik werk niet op vrijdag, maar soms ga ik bewust tóch als het mijn positionering ten goede komt. Kortom, je moet ook zélf willen investeren. Je zichtbaar maken kan ook door het volgen van SPL-programma’s. Je kiest op basis van inhoud, maar het is mooi meegenomen dat je je netwerk vergroot. Vrouwen zijn geneigd om heel enthousiast te vertellen hoe erg ze het naar hun zin hebben, maar laat eens wat vaker vallen wat je bereikt hebt. En vertel tegen de juiste personen dat ze jou moeten hebben voor in een SBG of expertgroep. Bij gebrek aan open plekken daar, zouden vrouwen extra toegevoegd moeten kunnen worden! Gewoon dóen.”

Drs. Eva van Gils stimuleert vanuit haar bureau meer diversiteit in de top van de culturele sector. Vrouwen uit dat netwerk voelen zich vertrouwd met elkaar, omdat ze van elkaar weten ambitieus te zijn. Dat geeft het gevoel vrij te mogen praten over je eigen ambities.



Het beeld is nu nog dat leiderschap mannelijk is, zelfs in de kunstwereld, met veel vrouwelijke leiders, worden de echt grote organisaties gerund door mannen. Laten we dus meer vrouwelijke eigenschappen in leiderschap stoppen en benoem ook hoe dat andere leiderschap eruit moet zien. Dat inspireert. Gerda Dijkman, districtschef Drenthe: “Je moet lef hebben om het als vrouw anders te doen. Van oudsher vrouwelijke eigenschappen moeten meer status krijgen. Dat is geen luxe, dat is noodzaak. Zolang vrouwelijke energie niet zichtbaar wordt bij politie-leiders, krijgt het geen status.”



ELISA DE GROOT

Alle niveaus van macht ontwikkelen

Voor de elfjarige zoon van Elisa de Groot, directeur van InTouch Women Resource Management en spreker op het congres, was het erg belangrijk om te horen dat zijn moeder misschien wel het meest verdiende van alle moeders uit zijn klas. Zijn "Yes!" toont in het klein hoe verschillend mannen en vrouwen - over het algemeen genomen - georiënteerd zijn.

De Groot: "Mannen begeven zich met name op de verticale lijn van hiërarchie en status en zien zichzelf primair los van anderen. Ze zijn er steeds op gericht om vast te stellen wie 'boven' en wie 'onder' hen een plaats heeft in de hiërarchie. Vrouwen bevinden zich op de horizontale lijn van nabijheid en gelijkheid. Zij zijn gericht op het aangaan van relaties en op het versterken daarvan en voelen zich primair met anderen verbonden."

Omgaan met macht

Deze andere oriëntatie bepaalt hoe we in organisaties samenwerken, en ook hoe we bijvoorbeeld omgaan met macht, aldus

De Groot. "In haar boek 'Real Power' beschrijft Janet Hagberg verschillende niveaus van macht:

- hulpeloosheid strategisch inzetten
- bondgenootschappen aangaan
- jezelf profileren en zo je ego versterken
- reflectie en zelfkennis
- een persoonlijke visie ontwikkelen.

Mannen zetten de egomacht het makkelijkst in. Maar zij ontwikkelen zich lang niet altijd verder naar de niveaus van macht door reflectie, zelfkennis en visie. Vrouwen vinden het lastig om die egomacht te ontwikkelen, zich te profileren en zichtbaar te maken. Terwijl dat wel een essentiële voorwaarde is voor hun persoonlijke ontwikkeling.

Leren verdragen

Ik ben van mening dat het voor zowel mannen als vrouwen strategisch het meest effectief is als je in staat bent om alle niveaus van macht in te zetten. Verder denk ik dat het onontkoombaar is dat vrouwen moeten leren verdragen dat ze een bitch worden genoemd als ze gedecideerd optreden of zich op de (mannelijke) verticale lijn begeven. En ten slotte is het van groot belang dat vrouwen elkaar helpen op weg naar de top."

Lilian Soerel MMO is directeur van Soerel Management BV en oud-lid van onder andere het Nationaal Comité 4 en 5 mei. Ze stelt dat politieleiders die zitting hebben in besturen zelf een bredere focus krijgen en toegevoegde waarde opleveren voor de politieorganisatie.

Soerel: "Als ik korpschef was zou ik eisen dat mijn leiders een bestuursfunctie hebben. Ik zou het ook faciliteren, zodat het niet strijdig hoeft te zijn met zorgtaken. Het ontwikkelt immers niet alleen de leider, maar draagt ook bij aan een beter imago van de politieorganisatie. Lianne Wierts (Haaglanden): "Hoe kom je in het juiste bestuur?" "Door je netwerken 'langs te lopen', te roepen dat je in de markt bent en goed te kijken of je écht iets met het onderwerp hebt. Of ze dingen doen die er voor jou toe doen", aldus Soerel.



MAUREEN SARUCCO

Vecht en hou vol

Zakenvrouw van het jaar is ze: mr. Maureen Sarucco. Eerste adviseur van de burgemeester van Amsterdam en hoofd van de afdeling Openbare Orde en Veiligheid. De moord op Van

Gogh, de Bijlmerramp, het koninklijk huwelijk: aan deze en andere omvangrijke zaken gaf ze bestuurlijk leiding. Ze is resultaatgericht, geeft anderen ruimte en is onorthodox. Zomaar een paar regels uit het juryrapport. Maar hoe flikt ze hem dat? Anja Schouten, directeur Strategie en Bedrijfsvoering van het KLPD, bevraagt haar.

"Ik heb er totaal geen last van dat mensen me soms een bitch vinden", vertelt Sarucco vol overtuiging. "Partners waarmee ik werk moeten gewoon leveren wat we hebben afgesproken. Maar als ik echt een bitch ben geweest, bel ik eerlijk gezegd de dag erna wel even op. Gaan we een kop koffie drinken. Of het glazen plafond bestaat? Ja zeker. Maar het is te doorbreken. Alleen moet je daar veel voor doen. En dus niet in de principiële discussies blijven hangen! Mensen kunnen soms echt blijven roepen dat 'alles oneerlijk is'. We zullen ons er als vrouwen nog een hele tijd bij neer moeten leggen dat we twee keer zo hard moeten werken om hetzelfde te bereiken.

Meer vrouwen in de politietop is van groot belang. Als organisatie overleef je het alleen als je draagvlak hebt. En dat krijg je binnen een multiculturele samenleving alleen als je zelf ook divers bent samengesteld. Tempo maken? Dat kan alleen als je het met elkaar écht wilt. Misschien moet iemand de politie er eens hard op toespreken: 'Je hebt je mond nou wel zo vol van dienstbaar zijn aan een multiculturele samenleving, maar kijk eerst eens naar je eigen korps!'. Mijn advies is: vecht. Maar wel voor een zaak die je kunt winnen. En hou vol. Als je er niet in gelooft, verspil dan je energie niet en ook niet het geld van de baas. Ga dan liever wat anders doen."



Coaching, quotering en netwerken

Acht tafels. Een tafelkleed. Een paar stiften. En de vraag "Hoe nu verder"? Want de dag moest natuurlijk wel afgesloten worden met concrete plannen. Wat kunnen we als vrouwen in de schalen 13 en hoger doen? Voor onszelf en voor andere vrouwen in de organisatie. In de veelheid aan geopperde ideeën werden drie hoofdlijnen zichtbaar: coaching, quotering en (voortzetten van) netwerken. Hieronder zetten we zoveel mogelijk ideeën op een rijtje.

Coaching

- Binnen je korps loads of coach worden voor vrouwen in lagere echelons.
- Daadwerkelijk in gesprek gaan met vrouwen in je korps over hun ambities.
- Vrouwen opleiden in 'Stratego' (boek Elisa de Groot en Monic Bührs).
- Leer de scouts talent objectief vast te stellen.

Quotering

- Landelijk en in het eigen korps harde quota stellen, voor alle niveaus.

Voortzetten netwerken

- Een 'new girls network' oprichten als reactie op het 'old boys network'.
- Bij vorming van netwerken ook aandacht besteden aan verbinding tussen korpsen.
- Maak een website waarop alle vacatures zichtbaar zijn of creëer een e-maillijst hiervoor.
- Investeer in netwerken buiten de politie.

Taal

- Heb aandacht voor taalgebruik; woorden als 'moed' worden vaak typisch mannelijk uitgelegd, terwijl 'voor jezelf opkomen' ook moedig is.
- De potentieelanalyse is vaak mannelijk geduid. Dit kan anders.

Boodschap aan de korpsleidingen

- Heb aandacht voor het doorstromen van blauwe vrouwen.
- Gun zij-instromers en blauwe vrouwen ieder hun eigen leermomenten.
- Niet alleen exitgesprekken houden, maar vrouwen ook vragen waarom ze blijven.
- Hoeveel extra 'kunstjes' moeten blauwe vrouwen nog leren voor ze door kunnen stromen?
- Scout op talentvolle vrouwen en allochtonen in alle lagen van je organisatie.
- Creëer extra plekken voor vrouwen in bijvoorbeeld SBG's. Voor je het weet ben je niet meer nummer 11, maar nummer 7.



SANDRA DOELMAN

Het belang van vrouwelijke netwerken

Sandra Doelman, senior adviseur bij Opportunity in Bedrijf, zet de belangrijkste voordelen van vrouwennetwerken op een rij:

• Ondersteuning

"Veel vrouwen hechten belang aan het bieden en ontvangen van onderlinge steun en adviezen waaraan zij behoefte hebben in een vaak mannelijke organisatiecultuur."

• Netwerk uitbreiden

"Je maakt elkaars netwerken toegankelijk, waarmee je je eigen netwerk uitbreidt. Je kunt zo mensen tegenkomen die je kunnen ondersteunen in je loopbaan of geïnspireerd raken door vrouwen op topposities binnen je eigen organisatie. Zo zie je bijvoorbeeld dat het wel kan om een toppositie te combineren met een gezin of dat het mogelijk is jezelf te profileren en tegelijkertijd vrouwelijk te zijn."

• Invloed

"Gezamenlijk kun je als vrouwen invloed uitoefenen op de organisatiecultuur. Dit kan bijvoorbeeld door advies te geven aan de top over diversiteitskwessies en zo een factor te zijn waar de organisatie rekening mee houdt."

• Talenten benutten

"Het is ook goed voor de organisatie waar je werkt. Het geeft zicht op wie de vrouwelijke talenten zijn en biedt een directe communicatielijns naar deze vrouwen. Verder is het goed voor het imago van de organisatie."

"Mijn advies: maak jezelf zichtbaar binnen je netwerken en wees daarbij niet te bescheiden."



Werken met quota. Werkt dat? Feit is dat veel vrouwen helemaal niet gekozen willen worden omdat ze vrouw zijn. Ineke Stam: "Dat is lastig, maar de wereld zit nu eenmaal zo in elkaar, dus het is toch nodig. Zelf zou ik er geen probleem mee hebben, omdat bij quota de kwaliteit altijd voorop blijft staan." Vrouwen moeten worden gestimuleerd, laat ze weten dat je een vacature voor ze hebt. Opvallend: het halen van de quota is geen onderdeel van de resultaatsafspraken in de korpsleiding. Het idee is als snel 'het moet wel, maar niet bij mij'. Korpsen kunnen er maar beter snel mee aan de slag gaan, straks komen we voor een situatie te staan dat iedere benoeming een vrouw móet zijn.