

'Prisma'-groep officieel van start met Kandidatenprogramma Politie



8 september 2009



Intro



Op dinsdag 8 september vond de kick off plaats van het allereerste 'Kandidatenprogramma' binnen de Nederlandse politie. Het programma geeft invulling aan de afspraken die de Minister in februari 2008 maakte met de korpsbeheerders over meer diversiteit in de politietop.

Het Kandidatenprogramma biedt 27 leidinggevenden in de schalen 9 tot en met 12 de kans om versneld door te groeien naar een strategische functie. In 2010 zal nog een groep van deze omvang starten. Zij zullen hiervoor een intensief traject doorlopen dat twee jaar duurt. Drieëntwintig korpsen en de vtsPN hebben kandidaten aangemeld. De uiteindelijke groep voor 2009 draagt de naam 'Prisma'. Het verwijst naar 'veelkleurigheid, waarbij elke kleur nog steeds helder te zien is' en 'meerdere perspectieven en invalshoeken' (meervoudig kijken, denken en doen).





Opening

Programmaleider Olivia Kramers heet de Prisma-groep welkom in Warnsveld. Ze benadrukt de bijzondere diversiteit van de groep: 12 vrouwen en 15 mannen waarvan 9 van niet-Nederlandse origine. 23 executieve deelnemers en 4 AT-ers. Een leeftijd die varieert van 31 tot 51 jaar. En ook een flink verschil in salarisschalen: van 9 tot en met 12. Olivia: "Stuk voor stuk dus heel verschillende mensen, maar met één overeenkomst: ze hebben allemaal de ambitie zich verder te ontwikkelen in leiderschap, ten dienste van de Nederlandse politie."

Na een korte uitleg van wat iedereen die dag te wachten staat, stelt ze de mensen voor met wie ze het Kandidatenprogramma vormgeeft: Ingrid Holla en Carel Boers die het individuele leertraject begeleiden en Aleida Meijerink die het collectieve deel zal verzorgen.

Kennismaking

Om elkaar beter te leren kennen, gaan de deelnemers in subgroepen opdrachten uitvoeren. Tijdens een van de opdrachten is een groot tapijt de landkaart van Nederland. De deelnemers gaan daar staan waar ze nu wonen en daarna waar ze geboren zijn. Daar vertellen ze iets over. Ook moeten ze rijen vormen, soms zonder te praten; van jong naar oud, van donkere naar lichte ogen en op volgorde van het aantal mensen waaraan je leidinggeeft. Hilarisch soms, maar ook heel effectief.

In een andere kamer liggen foto's op de grond. Iedereen kiest de foto die het best bij hem/haar past en licht toe waarom. In de laatste kamer krijgt iedereen een poster waarop een 'mannelijke' staat getekend. Hierop kunnen ze kenmerken, wensen en zorgen van zichzelf kwijt. Gespreksstof volop!



Zicht op het programma



Aan het begin van haar overzicht op het totale programma deelt Olivia Kramers een trimesteroverzicht uit. Het papier vindt gretig aftrek want het bevat de data van de eerste bijeenkomsten. Tot dat moment waren die nog onbekend. "Tjonge, begin november al!" Maar ook: "Wat? Begin november pas?"

Olivia is ervan overtuigd dat het Kandidatenprogramma zal bijdragen aan meer diversiteit. "Maar", zegt ze, "onderschat ook het bijkomende effect niet! Hier ontstaat een nieuw, divers netwerk van leidinggevendenden!" De visie op politieleiderschap zal richtinggevend zijn. Ook deze politieleiders moeten dus verbindend leiderschap tonen en meervoudig kijken, denken en doen. Daarbij moeten ze straks in staat zijn om hun eigen leiderschap blijvend te vernieuwen.

Het programma bestaat uit een collectief en een individueel gedeelte. Verbindend element zijn zes paradoxen. 'Aangepast authentiek', 'veilige disbalans' en 'vrijlatend sturen' zijn er daar drie van.



Het collectieve deel

Aleida Meijerink van Twynstra Gudde is verantwoordelijk voor het collectieve deel van het Kandidatenprogramma. Ze ziet het traject als een reis, een trektocht, en leest een stukje voor van de hand van spiritueel leraar Jiddu Krishnamurti. Hij vertelt dat 'we ons moeten ontdoen van oude huisraad, dat we af moeten reizen alsof we van niets weten, de nieuwe dag betreden alsof het de enige dag is'. Aleida waarschuwt dat de kandidaten er niet zijn als ze weten wie ze zelf zijn. "Je doet het met anderen. Dat vraagt dat je verbinding maakt, je ook in anderen verdiept." Ze wenst iedereen toe dat ze veilig worden en zich veilig voelen bij alle verschillen. In de groep en in de maatschappij.

Het collectieve deel van het Kandidatenprogramma zal overigens bestaan uit drie onderdelen: 'Ken jezelf', 'Ken je vak' en 'Ken de wereld'. 'Ken je systeem' komt in alle onderdelen terug. Vooral op het laatste deel verheugt Aleida zich: "Samen kijken we naar de plussen en minnen van het systeem waarbinnen we leven en werken. We kijken als het ware onder het oppervlakte en leren de irrationele processen herkennen. Geweldig interessant, en het helpt je om je eigen invloed te vergroten!"

Het individuele programma

Ontwikkelaars Ingrid Holla en Carel Boers nemen samen het individuele programma voor hun rekening. De inhoud: onbekend. Niet vreemd, want het individuele deel is maatwerk. De deelnemers maken tijdens de kick off een afspraak voor hun allereerste gesprek dat hun Individueel LeerTraject (ILT) moet vormgeven. Wat er sowieso aan komt, zijn de 360-graden feedback, het korpsgesprek en de contextverandering. Maar ook de tutor, de coach of wat de deelnemer ook nodig heeft. En tijdens 'development centers', uitgevoerd door Ardis, kunnen de deelnemers nieuw gedrag oefenen in een veilige omgeving. Iedereen mag gebruik maken van het netwerk van de ontwikkelconsultants. Maar de ontwikkelconsultants stellen er één voorwaarde aan: "Het is halen en brengen. Zet je eigen netwerk in voor elkaar. Als je niet kunt delen, kun je ook niet vermenigvuldigen!"



Omgaan met blinde vlekken



Corporate alchemist George Parker krijgt de tijd om de aanwezigen te doordringen van de aanwezigheid van blinde vlekken. Dat doet hij op soms verbluffende wijze. “Je kijkt niet met je ogen, maar met je hoofd”, stelt hij. “Leer inzien dat je blinde vlekken hebt; iets dat er wel is, maar dat je niet registreert. Als je brein dingen niet ziet, vult het automatisch aan. Op basis van wat het geleerd heeft in het verleden. Dus baseer je als mens je aannames op het verleden. Dat is reactief leven. Voor 80% prima, maar je moet ernaar streven voor 20% creatief te handelen. Met creatief denken, máák je aannames. Je verzint je toekomst zelf!”



“Formuleer wat je meegemaakt wilt hebben over twee jaar. Liefst een doel buiten je huidige werkelijkheid. En start dan vandaag nog met het repeteren van je toekomst. Oefenen in een miniversie.”

Hij wenst de deelnemers ten slotte positieve trauma's toe. Hoopt dat ze regelmatig uit balans gebracht worden: “Telkens als je uit balans schiet, leer je iets belangrijks! Doe daarom eens iets gevaarlijks. Als dit traject comfortabel aanvoelt, zul je er niks wezenlijks van opsteken.”

Reacties van korpschefs

Oscar Dros, korpschef Groningen: "Wij hebben twee deelnemers naar het Kandidatenprogramma laten gaan, waarvan er één dit jaar start en de andere volgend jaar. Dat het om een man en een vrouw gaat, past perfect binnen ons regionale MD-beleid. We hebben namelijk bewust gekozen voor meer diversiteit, maar laten de deur open voor talent. Of dat nou in witte, zwarte, mannelijke of vrouwelijke vorm komt. Ik wilde daarom graag getuige van deze start zijn."

Helmut Wierda, waarnemend korpschef Kennemerland: "Het is een goed initiatief. Maar los van het mooie doel en de sterke onderdelen als 'Ken jezelf' en 'Ken je wereld', werd ik vandaag vooral positief geraakt door het feit dat het programma niet dichtgetimmerd was. Dat vond ik zo mooi! Laat er maar lekker veel onzeker zijn. Daar worden mensen uiteindelijk sterker van."





Magda Berndsen en de rol van de korpsen

“Korpschefs zijn van wezenlijk belang voor het Kandidatenprogramma. Niet alleen omdat ze optreden als sponsor, maar vooral omdat ze de kandidaat moeten blijven volgen in zijn of haar ontwikkeling.”

Als voorzitter van de Taskforce Diversiteit is korpschef Magda Berndsen erg blij met het programma dat de doorstroom van het eigen talent bevordert. En met de inhoudelijke aansluiting op de visie op politieleiderschap.

“Na de ‘Prisma-groep’ gaan we komend jaar met nóg een groep van start. Zo hebben we straks een kweekvijver van rond de 56 kandidaten. De maatschappij verandert en als politie veranderen we mee. Van een hiërarchische naar een netwerkorganisatie. Dat eist het nodige van onze leiders van de toekomst. Zij krijgen met complexe zaken te maken. Het is onze verantwoordelijkheid als korpschefs om ze daar goed op voor te bereiden!”

Sandor Gaastra en het Kandidatenprogramma van de ABD



Binnen de Algemene Bestuursdienst draait het Kandidatenprogramma nu al acht jaar. Sandor Gaastra, directeur Politie en Veiligheidsregio's van het ministerie van BZK, is erg enthousiast over het effect van het programma op de organisatie. Zeker nu het belang van diversiteit zo breed erkend wordt. "We halen geen achterstanden in!", zegt hij. "We geven al bestaande kwaliteiten alleen een extra duwtje in de rug!"

Diversiteit is erg belangrijk, stelt hij. Zeker voor een organisatie als de politie. "Als je het geweldsmonopolie hebt, maar mensen herkennen zich niet in je, dan is de legitimiteit van de organisatie al snel aan de orde. Als je dan in staat bent om mensen met de juiste kwaliteiten versneld te laten doorstromen, moet je die kans aangrijpen met beide handen."

Olivia Kramers over het programma: "Met het Kandidatenprogramma beogen we een betekenisvolle bijdrage te leveren aan toekomstig politieleiderschap. We bereiden de kandidaten voor op het maken van verschil, door eigenwijs te zijn. En dat kan alleen als je weet wie je zelf bent en wat je visie op het vak en de politie als organisatie is. Eigen beeld en eigen visie hebben is mooi, maar is alleen effectief als het in verbinding met de ander, de organisatie en de wereld om ons heen wordt gezet."



De officiële start van het programma

Olivia Kramers en George Parker markeren samen de start van het programma door een prisma te overhandigen aan Magda Berndsen en Sandor Gaastra. Maar voordat ze daartoe overgaan, krijgt George nog even de tijd om zijn – intussen met korpschefs uitgebreide – gehoor wat ‘op te schudden’.

“Soms”, zegt hij, “denken we dat we onze kinderen dezelfde normen mee moeten geven die wij ooit ook kregen. Dat gebeurt vooral als we ons nooit eens uit balans laten brengen. Dan raken we bevroren in het verleden en verslaafd aan wat ons ooit is aangeleerd. Zo kan ook een organisatie klem komen te zitten in een eeuw waarin veranderingen sneller en schoksgewijzer dan ooit plaatsvinden. Onze kinderen, onze kandidaten, moeten juist leren om binnen de gegeven context te handelen. Met een duidelijk eindresultaat voor ogen. Als het gewenste resultaat helder is, kan de weg er naartoe creatief worden ingevuld. Zonder de ballast van de normen van het verleden.”

Om vervolgens ineens de aanwezige korpschefs toe te spreken: “Wanneer hebt u zich eigenlijk voor het laatst vernieuwd? Of was u te druk bezig met ontwikkelen dat u uzelf over het hoofd zag?”



Reacties van deelnemers aan het programma



Roy Hambrook (Haaglanden):

"Je kunt echt merken dat dit geen verplichte cursus is; iedereen zit hier met de juiste intenties. Ook de bevlogenheid van de medewerkers is aanstekelijk. Vandaag heb ik vooral genoten van de manier waarop we met elkaar kennis hebben gemaakt. De landkaart uitbeelden was bijvoorbeeld heel verrassend. Ik mag dat wel; niet zo doorsnee. Past bij me. Ik hou wel van 'anders'."

Saskia Aupers-Hulshof (Gooi- en Vechtstreek):

"In het verhaal van George Parker sprak het voorbeeld me aan van de gemeente die van de dikke pakken papier afwilde. En dat ze daar dus dikke notities over schreven. Ik leerde dat je gewoon moet beginnen. Gewoon moet dóen!"



Victor Viveen (vtsPN):

"Ik voel me erg gesteund door de directie van de vtsPN. Voor mij is het Kandidatenprogramma ook een mogelijkheid om te ontdekken of ik de overstap wil maken naar 'het blauw'. Ik heb nu een hartstikke leuke baan, maar na vandaag sluit ik niets meer uit."

Ronald Verveer (Brabant-Zuidoost):

"Voor mijn gevoel is veel nog niet duidelijk. Hoe zal de belasting zijn? En toch hè, zou ik liever volgende week al beginnen, dan in november. Ik sta te popelen. Van George Parker bleef bij me hangen dat je je moet focussen op je einddoel. Als je gaat zeilen, bepaal je je bestemming en kijk je hoe je daar – gegeven de wind – komt. Ik heb nog geen eindpunt, maar ook geen plafond; ik start vanaf schaal 9. Dat is nog een eindje te gaan."

De kandidaten en hun programma

Van het Kandidatenprogramma 2009 - de 'Prisma-groep' - maken deel uit:

Jolanda Aalbers, KLPD, wrnd. hoofd Bureau Management Ondersteuning

Saskia Aupers-Hulshof, Gooi- en Vechtstreek, hoofd Communicatie

Ergin Aydin, Amsterdam-Amstelland, Projectleider

Umit Aygun, Zaanstreek-Waterland, unithoofd

Muriel Baars, Rotterdam-Rijnmond, hoofd Opsporing

Manette Baggen, Fryslân, teamchef BIV

Albert van den Berg, Groningen, tactisch leidinggevende

Ben Nassir Bouayad, Amsterdam-Amstelland, operationeel leidinggevende en projectleider Jeugd

Ronald Brink, Utrecht, hoofd Ondersteuning Opsporing

Sjoukje ten Broeke-Deelstra, Gelderland-Zuid, hoofd Forensische opsporing

Fred van Dijk, Drenthe, chef Basiseenheid

Edwin Dorland, IJsselland, teamchef

Benjamin van Gelderen, Midden- en West-Brabant, hoofd Bedrijfsbureau/pelotonscommandant ME

Roy Hambrook, Haaglanden, ploegchef

Ron Joosten, Gelderland-Midden, unithoofd

Susanne Katus, Noord- en Oost-Gelderland, teamchef

Filiz Kuzugüdenler, Limburg-Zuid, plv. chef Basiseenheid

Myria van Lith, Brabant-Noord, wrnd. hoofd Informatiemanagement

Bert Louissen, Noord-Holland-Noord, plv. afdelingshoofd

Erna Mezach, Drenthe, chef Basiseenheid

Fouad Ouaid Chaib, Twente, bureauchef

Ine van Praet, Zeeland, korpscontroller/wrnd. hoofd Stafbureau Korpsleiding

Fokeline Vellinga, Noord-Holland-Noord, chef BPZ

Ronald Verveer, Brabant-Zuid-Oost, operationeel chef

Victor Viveen, vts Politie Nederland, dossiermanager Telefonie

Khalid el Yattioui, Kennemerland, teamchef

Anoeska van der Zee, Zuid-Holland-Zuid, chef unit Forensische Opsporing

Het Kandidatenprogramma Politie maakt deel uit van de Samenwerkingsafspraken Diversiteit 2008 - 2011. Het programma wordt uitgevoerd onder leiding van de Taskforce Diversiteit en wordt gefinancierd uit de diversiteitgelden van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

Bereikbaarheid programma

Het Kandidatenprogramma is bereikbaar via de programmasecretaris Ellen Broekhof (ellen.broekhof@politieacademie.nl of 06 23147905) of via de programmaleider Olivia Kramers. Haar e-mailadres is olivia.kramers@utrecht.politie.nl. Telefonisch is zij bereikbaar via 06 10 96 47 31.

