

RESULTATEN 2009

BENOEMINGEN POLITIETOP:
 • korpsleiding: 55% (streven 50%):
 10 vrouwen (2 x interim) en
 10 mannen (1 x allochtoon).
 • district- en divisiechefs: 25%
 (streven 30%): 5 vrouwen en
 15 mannen.

**DATABASE GESCHIKTE VROUWEN
 EN ALLOCHTONEN VOOR
 LEIDINGGEVENDE FUNCTIES**
 • 50 potentials van binnen en 150
 potentials van buiten hebben zich
 bij ons gemeld voor een gesprek.

VERBREDE PORTFOLIO
 • 23 leidinggevendenden doen op
 topniveau extra ervaring binnen
 de politie op. Van hen komen er
 11 van binnen en 13 van buiten
 de politie.

CARRIÈRESTAP PERSPECTIEF
 • 5 politieleiders zetten hun carrière
 (soms voor een periode) buiten de
 politie voort.
 • 3 politiemangers doen internatio-
 nale ervaring op in leiding geven
 aan diversiteit.
 • 4 politiemangers nemen deel
 aan de Community for Authentic
 Leadership and Learning (CALL).

LEIDINGGEVEN AAN DIVERSITEIT
 • Politie CALL: eerste groep van
 18 deelnemers is afgerond.
 • 20 kroonbenoemde mentoren en 60
 vrouwelijke en allochtone mentees
 (vrouwen en allochtonen) zijn gestart
 met wederzijdse mentoring.

INSTROOM VAN BUITEN DE POLITIE
 • als neveneffect van de inspanningen
 van Politietop Divers zijn 7 vrouwen
 van buiten de politie benoemd in
 schaal 13 tot 16 functies.

NIUW IN 2010

**Streefcijfers bi-culturele
 leidinggevendenden**
 Was 2009 het jaar van veel succesvolle
 benoemingen van vrouwen in de top,
 in 2010 hanteren we als stimulans binnen
 de streefcijfers 10% voor mensen met
 een bi-culturele achtergrond. Gezien het
 aantal beschikbare en geschikte
 kandidaten is dit een haalbaar streven.

Onderzoek verbreden portfolio
 Op dit moment is aan 23 personen,
 mannen en vrouwen, autochtoon en
 allochtoon, een werkervaringsplek
 op topniveau aangeboden. Welke
 kansen en risico's kleven hieraan?
 Dit is onderzocht door bureau Aetas bij
 zowel de kandidaten als de sponsors
 (korpschef of plaatsvervangend korps-
 chef). De resultaten van het onderzoek
 worden in februari 2010 gepubliceerd.

**Onderzoek Doorstroomkansen voor
 leidinggevendenden met een bi-culturele
 achtergrond**
 Het aantal bi-culturele collega's op een
 strategische functie is dramatisch laag.
 Het onderzoek 'Op naar de top' waarin is
 onderzocht wat het glazen plafond is
 voor vrouwelijke leidinggevendenden,
 constateerde dat het glas nog dikker is
 voor allochtone collega's. Lector Sjiera
 de Vries onderzoekt de mogelijkheden
 om carrièrekansen te stimuleren. Tijdens
 de uitreiking van de diversiteitsprijs op
 21 maart 2010 worden de eerste resul-
 taten gepubliceerd.

Programma Leiderschap en Variatie
 Eind 2009 zijn er 40 vacatures kroon-
 benoemingen vervuld waarvan 16 divers.
 Twee van de zestien diversiteitsbenoe-
 mingen betreffen toppers met een
 bi-culturele achtergrond.
 Denkend aan het duurzame perspectief is
 er een kweekvijver nodig waaruit geput
 kan worden voor functies in de absolute
 top. Samen met de School voor Politie
 Leiderschap creëert Politietop Divers
 vanaf 2010 in het tweede leidinggevende
 echelon jaarlijks vier werkervaringsplaat-
 sen. Deze worden gecombineerd met
 specifieke ontwikkelarrangementen van
 drie jaar.

Publicatie internationaal MD
 'Onderzoek welke mogelijkheden de
 internationale arbeidsmarkt biedt als
 verruiming van het carrièreperspectief
 van politieleiders.' Dit was de opdracht
 aan commissaris Anita Hazenberg als
 programmadirecteur internationale
 politieleiderschap SPL. Sinds het voorjaar
 2009 publiceert zij in samenwerking met
 BLMD maandelijks een vacatureoverzicht
 wereldwijd. Daarmee is de vraag naar
 politieleiders in kaart gebracht. Maar is
 Politie Nederland wel toegerust om deze
 banen ook te veroveren? Het antwoord
 op deze vraag vindt u in de publicatie
 over het internationale MD voor de politie
 die in 2010 verschijnt.



DATABASE
 MET VEEL
 GESCHIKTE
 KANDIDATEN

**Commissaris Marianne Hafkamp,
 programma-consultant bij Politie-
 top Divers, heeft de afgelopen tijd
 zo'n 200 gesprekken gevoerd met
 potentiële kandidaten voor een
 topfunctie bij de politie. Dat heeft
 geleid tot een respectabele data-
 base met een groot aantal geschikte
 vrouwen en allochtonen van zowel
 binnen als buiten de politie. "Elke
 keer ben ik weer onder de indruk
 van de oprechte motivatie van deze
 mensen. Ze willen iets betekenen
 voor de maatschappij en vinden dat
 dat bij de politie heel goed kan."**

De kandidaten voor een topfunctie die
 Hafkamp heeft gesproken, bestaan
 naast doorstromers en zij-instromers
 ook uit herintreders. "Ze tonen zich
 altijd verrast door de veranderingen
 die hebben plaatsgevonden. Zowel
 door de mogelijkheden voor vrouwen
 als de nieuwe manier van leidinggeven.
 Daardoor staan ze vaak positief tegen-
 over terugkeer. Hun ervaringen buiten
 de politie zijn voor ons een welkome
 aanvulling."

In de database zitten niet alleen kan-
 didaten voor een topfunctie. Hafkamp:
 "Ook kandidaten met andere profielen
 houd ik in portfolio. Dat doe ik omdat
 er binnen politie Nederland voor die
 'tussengroep' geen landelijk overzicht
 is. Dat heeft inmiddels wel al tot zeven
 positieve matches geleid. Hoewel veel
 minder in getal, er hebben zich ook
 kandidaten uit andere culturen bij ons
 gemeld. Korpsen kunnen altijd vragen
 of ik geschikte kandidaten voor ze heb.
 De kosten van een headhunter kunnen
 ze zich daarmee besparen."



KORPSCHEF OSCAR DROS OVER HET LEIDERSCHAPSPROGRAMMA CALL VOOR DE POLITIE:
 "Politie CALL kwam op een prima moment in mijn loopbaan en mijn leven." Na vier jaar korpschef te zijn geweest in Groningen, merkte Dros dat hij met bepaalde leiderschapsvragen zat. Waar stond hij als leidinggevende en waar als mens? Dros vindt zichzelf een rationeel georiënteerde leider. Planning en control pasten lang binnen de tijdgeest, maar steeds vaker vroeg hij zich af of je daarmee op den duur niet alle bezieling uit mensen perst. Dros: "Binnen het korps hebben we daarom nadrukkelijk ingezet op een cultuurverandering, maar ik merk hoe moeilijk dit is. De Politie CALL heeft me echter in mijn overtuiging bevestigd."

BEGELEIDINGSCOMMISSIE POLITIETOP DIVERS
 In dit samenwerkingsverband zitten vertegenwoordigers van het KBB, RKC i.o., DG Veiligheid, ABD, BLMD, SPL van de Politieacademie en twee hoogleraren als externe deskundigen. Dit zijn:

- Prof. dr. Yvonne Benschop, hoogleraar Radboud Universiteit Nijmegen
- Magda Berndsen, korpschef Friesland
- Geke Faber, korpsbeheerder Zaanstad
- Sander Gaastra, plaatsvervangend Directeur Generaal BZK/DGV (wnd.)
- Prof. dr. Halleh Ghorassi, bijzonder hoogleraar Vrije Universiteit Amsterdam
- Leon Kuijs, voorzitter Raad van Korpschefs i.o.
- Mr. Marc van Nimwegen, procureur-generaal Openbaar Ministerie
- Ineke Stam, voorzitter Politietop Divers
- Jeep Stuitje, interim directeur Bureau Landelijk Management Development
- Bob Visser, directeur van de School voor Politie Leiderschap van de Politieacademie
- Jan Willem Weck, directeur Algemene Bestuursdienst

COLOFON Deze nieuwjaarskrant is een uitgave van Politietop Divers.	REDACTIE Ineke Jungslager Angélique van Campen Karin Sitalsing, e. a.	VORMGEVING Barlock, Den Haag
ADRES POLITIETOP DIVERS Nassauplein 33 2585 ED Den Haag T 070 311 86 86 info@politietopdivers.nl	COÖRDINATIE EN EINDREDACTIE ECORYS Communicatie, Amsterdam	DRUKWERK Ando, Den Haag
	FOTOGRAFIE Chris van Houts e.a.	

NIUWJAARSKRANT 2010

"Diversiteit wordt niet meer alleen met de mond beleden."
 Sanna Eichhorn (voorzitter VMHP) p.3

"Huidige procedure kroonbenoemingen spoort niet met de nieuwe visies van de politie."
 Henk Jan Meijer (korpsbeheerder Zwolle) p.3

"Overgang naar ABD maakt gevarieerde carrière voor politiemangers mogelijk."
 Geke Faber (korpsbeheerder Zaanstad) p.3

"Juist als chef van een multicultureel district heb ik veel gehad aan mijn periode in Suriname."
 Erik van der Hulst (districtschef Amsterdam-West) p.2



Van Aartsen, voorzitter Korpsbeheerdersberaad, overhandigt de decentrale inspanningsafspraken van alle korpsbeheerders aan minister Ter Horst op 24 november 2008.

Ineke Stam, voorzitter Politietop Divers:

"Het kan wel!"

"We hebben laten zien dat het kan. Dat het mogelijk is de gezamenlijke streefgetallen te halen en op 50% van de vacatures op korpsleidingniveau vrouwen of allochtonen te benoemen." Ineke Stam, voorzitter van het samenwerkingsprogramma Politietop Divers, is positief over de resultaten van 2009. "Er is in 2009 heel veel gebeurd. Het halen van de streefcijfers is het meest zichtbare resultaat. Veel mensen verwachtten niet dat het mogelijk zou zijn om voor de helft van

de vacatures voor kroonbenoemden in 2009 vrouwen of allochtonen te benoemen. Omdat er geen goede kandidaten zouden zijn. Omdat de korpsbeheerders het niet zouden willen. Het kan dus wel. Dat komt voor een groot deel door de kracht van de samenwerking van de betrokken partners." Heel belangrijk voor de samenwerking en het behalen van de streefcijfers in 2009 vindt Stam haar gesprekken met de korpsbeheerders. "Met ieder van hen heb ik decentrale

inspanningsafspraken gemaakt." Nu is het volgens Stam zaak de volgende stap te zetten: "In 2010 en 2011 moeten we er voor zorgen dat diversiteit in de top naast de ambtelijke inbedding ook in de hoofden en in de harten zit. Dat er een intrinsieke betrokkenheid met diversiteit ontstaat en het proces onomkeerbaar wordt. Daar gaat het uiteindelijk om. Daar gaan we dit jaar extra mee aan de slag."



Februari 2008 installeerde minister Ter Horst de begeleidingscommissie van het samenwerkingsverband Politietop Divers. Zij koos voor deze interventiestrategie omdat de bestaande manier van werven, selecteren en benoemen, niet leidde tot meer diversiteit in de benoemingen van de strategische top.

REDACTIONEEL

In deze speciale en eenmalige nieuwjaarskrant van Politietop Divers leest u wat we in 2009 gedaan hebben. We laten u zien dat de resultaten tot stand zijn gekomen door de inspanningen van velen. En hoe al die inspanningen samen op een breed vlak leiden tot een meer diverse politie die voorbereid is op de toekomst. Daar mogen we allen trots op zijn! Mocht u meer willen weten: langere artikelen en meer informatie vindt u op www.politietopdivers.nl

Ineke Stam, voorzitter samenwerkingsprogramma Politietop Divers

MARTIN SITALSING
 KORPSCHEF TWENTE:

"Het aantal politieleiders op strategisch niveau met een andere culturele achtergrond is op één hand te tellen. Ik voorspel u op dit punt een trendbreuk gezien het talent dat staat te trappelen."



Extra werkervaring leidt tot functie in top

Om het aantal vrouwen en alloctonen in de top van de politie te vergroten, biedt Politietop Divers potentiële kandidaten de mogelijkheid om een jaar lang extra werkervaring op te doen in de top van de politie. Ze hebben dan een goede basis om door te stromen naar een vaste functie.



Hansje Brinkman

Ook Wim van Vemde, de korpschef van Gooi en Vechtstreek, is enthousiast. Hij onderstreept het belang van diversiteit bij de politie. Daarnaast kwam de versterking van zijn managementteam met Brinkman als geroepen. "Ik heb een aantal zware landelijke portefeilles zoals de Vreemdelingenpolitie. Ik had dringend behoefte aan meer handen en voeten." Van Vemde heeft opnieuw een kandidaat voor een jaar toegevoegd aan zijn managementteam.

Een van die kandidaten is Hansje Brinkman, sinds kort diensthoofd bij het Korps Landelijke Politiediensten. Zij heeft ervaring opgedaan in de korpsleiding van Gooi en Vechtstreek. "Hierdoor kreeg ik inzicht in strategische kwesties en kwam in netwerken die van groot belang zijn. Ik was daarvoor voor anderen beter zichtbaar. En dat is niet onbelangrijk. Ze konden zien dat ik klaar was voor een zwaardere leidinggevende functie. Dat heeft mij naar mijn huidige baan geleid."



Wim van Vemde

NAAR SURINAME OM RELATIE TUSSEN POLITIE EN MINDERHEDEN TE VERBETEREN

Tijdens zijn leerwerkplek in Suriname zag Erik van der Hulst, districtschef Amsterdam-West, een moskee pal naast een synagoge staan. "Daar leerde ik dat je veel meer voor elkaar krijgt als je rekening met elkaar houdt."

Erik van der Hulst was in Suriname via TOP-POINT, ontwikkeld door commissaris en projectleider Ronald Zwart samen met de Rijksuniversiteit Groningen (RuG). TOP-POINT stelt wereldwijd leerwerkplekken beschikbaar aan senior politieleiders. De opdrachten zijn bedoeld om de relatie tussen politie en minderheden te verbeteren.

De opdracht van Van der Hulst was te bekijken hoe het Psychiatrisch Centrum Suriname (PCS) beter kan samenwerken met de politie. Hij ging daarvoor op pad met de Acute Dienst die in heel Suriname psychiatrische patiënten ophaalt. Na een paar weken had hij de knelpunten in beeld en besprak ze met leidinggevenden van beide organisaties. Als adviseur schreef hij een nieuw document over de verantwoordelijkheden en wensen van beide

organisaties en is hij betrokken bij de implementatie.

Just als chef van een multicultureel district heeft Van der Hulst veel gehad aan zijn periode in Suriname: "Ineens ben jij zelf die nieuwkomer die zich moet redden in een andere context. Dat neemt je vooroordelen weg. Je kunt je beter verplaatsen in minderheden in Nederland. Alleen al daarom kan ik iedereen zo'n leerwerkperiode aanbevelen."



Erik van der Hulst in Suriname

VERSCHILLEN DOORBREKEN MONOCULTUUR

"Diversiteit heeft niet alleen met sekse, afkomst en geaardheid te maken, maar ook met verschillen in opvattingen en competenties." Dat zegt Marc van Nimwegen, procureur-generaal bij het Openbaar Ministerie (OM) en lid van de begeleidingscommissie van Politietop Divers.

Politie en OM zijn een uitwisseling gestart om de interne arbeidsmarkt tussen beide organisaties beter te stroomlijnen. High potentials van het OM worden voor een paar jaar 'uitgeleend' aan de politie en andersom. Het OM heeft nu twee politietoppers in dienst. Binnenkort gebeurt dat ook andersom. Het idee: het is voor iedereen verfrissend om eens buiten de eigen organisatie te werken en het repertoire te verbreden. OM-ers die voor een leidinggevende loopbaan kiezen, kunnen bij de politie veel leidinggevende ervaring opdoen. Deelnemers hebben daar iets aan, maar de organisaties ook. "Het OM krijgt ervaren politiemensen die bijvoorbeeld op het gebied van bedrijfsvoering aan de complexiteit van een grote organisatie gewend zijn. Andersom hebben OM-ers veel bagage in het omgaan met inhoudelijke complexiteit, ook in combinatie met leidinggevende functies."

Volgens de procureur-generaal is het erg belangrijk dat 'mensen van buiten' hun eigenheid bewaren. "Juist die verschillen zijn heel belangrijk om de monocultuur te doorbreken."



Marc van Nimwegen

Kleurbewuste personeelsadvertenties

Personeelsadvertenties voor topfuncties bij de politie zouden concreter moeten zijn over het type leider dat wordt gevraagd en welke competenties deze leider moet hebben. Ook kan beter worden uitgelegd waarom de politie behoefte heeft aan diversiteit binnen de korpsen. Dit zijn enkele van de aanbevelingen van prof. dr. Karen van Oudenhoven - Van der Zee (RuG) op basis van het onderzoek naar personeelsadvertenties dat zij uitvoerde voor Politietop Divers.

Personeelsadvertenties zijn een belangrijk middel de politie te profileren als aantrekkelijke werkgever voor vrouwen en alloctonen. Volgens Van Oudenhoven benut de politie dit middel echter onvoldoende. Vaak worden te vage en te algemene termen gebruikt die weinig zeggen over de inhoud van de gewenste kwaliteiten. Dit kan tot gevolg hebben dat bepaalde groepen niet solliciteren.

Om de wens naar diversiteit meer naar voren te brengen, adviseert Van Oudenhoven de politie in advertenties juist niet de nadruk te leggen op kennis en expertise van de verschillen tussen mannen en vrouwen en andere culturen. Veel belangrijker is het vermogen groepen met verschillende achtergronden bij elkaar te brengen. Dat vereist een 'open mind'. Daarnaast waarschuwt Van Oudenhoven om 'het blauwe gevoel' als vereiste te noemen. Er is niets tegen het streven naar gedeelde waarden, maar binding door gelijkheid gaat vaak samen met een gesloten cultuur waarin mensen niet meer zeggen wat ze vinden en niet meer zichzelf durven zijn.

"PASSIE VOOR DE POLITIE KAN VERBLINDEND WERKEN"

Sanna Eichhorn, voorzitter VMHP



Voorzitters landelijke politievakbonden, v.l.n.r. Sanna Eichhorn (VMHP), Han Busker (NPB), Gerrit van der Kamp (ACP) en Walter Welting (ANPV).

Diversiteit houdt de gemoederen van de leden van de Vereniging van Middelbare en Hogere Politieambtenaren (VMHP) flink bezig. Voorzitter Sanna Eichhorn is blij met de inspanningen en resultaten van Politietop Divers.

"Diversiteit wordt niet meer alleen met de mond beleden", aldus Eichhorn. "Dat is te danken aan de interventiestrategie van Politietop Divers. Als bond richten wij ons overigens op divers samengestelde teams, en liever niet op quotering." Ze is blij met de omslag in de aantallen benoemingen van vrouwen op strategische functies. "Alleen rolmodellen kunnen zorgen voor een omslag in het denken."

Eichhorn: "Politietop Divers doet meer dan alleen vrouwen naar de top loodsen. Voor zittende strategisch leidinggevenden heeft het programma een scala aan alternatieven georganiseerd. Laat bureau LMD samengaan met de Algemene Bestuursdienst. Dan maak je de blik nog breder; veel van onze leden zijn daarin geïnteresseerd. Politieleiders barsten van de talenten. Als ze daar niets mee doen, onderwaarden ze hun eigen kwaliteiten. Passie voor de politie kan verblindend werken. Ga ontdekken wat je nog méér kunt."

ONDERZOEK PROCEDURE KROONBENOEMINGEN

Korpsbeheerder Meijer

"AAN DE BAR WERDEN ZAKEN GEDAAN"



Henk Jan Meijer

Bij benoemingen van de korpsleiding is er teveel macht bij teveel spelers en zijn er teveel hoepels. Dat staat in het onlangs verschenen onderzoek van professor dr. Yvonne Benschop van de Radboud Universiteit in Nijmegen. De monitoringcommissie complimenteert Benschop met het resultaat: een sterke analyse en een zeer herkenbare schets van de werkelijkheid.

Korpsbeheerder Meijer uit Zwolle is voorzitter van de commissie: "De cultuur van de politie is in het rapport getypeerd als een camping; iedereen weet alles van elkaar. Zo ervoer ik het exact toen ik in 2000 korpsbeheerder werd. Aan de bar in Warnsveld werden zaken over benoemingen gedaan. Als korpsbeheerder wil ik niet in detail over de inhoud van de politie gaan, maar me wel met het personeelsbeleid bemoeien.

Wat mij in het onderzoek aanspreekt, is dat het vooral inzicht geeft hoe we de procedure kunnen verbeteren. Los van diversiteit is verbetering gewenst, de huidige procedure spoot niet met de nieuwe visies van de politie op leiderschap, diversiteit en HRM-beleid." Meijer voegt daar aan toe: "De politie kan zich spiegelen aan de manier waarop het systeem van burgemeestersbenoemingen is ingericht. De regio op de procedure is strak en binnen drie maanden wordt iemand aan de minister voorgesteld. De discretie een stuk groter geworden. Wie lekt wordt gestraft."



Geke Faber

Gevarieerde carrière met ABD

"Een behoorlijke uitbreiding en verbreding van de loopbaanmogelijkheden. Zowel voor de zittende korpsleiding als voor de managers bij de huidige bestuursdienst." Dat noemt Geke Faber, korpsbeheerder Zaanstreek - Waterland een van de voordelen van de overgang van het Management Development van de politietop naar de Algemene Bestuursdienst (ABD).

Alle managers bij het Rijk vanaf schaal 15 maken deel uit van ABD. De ABD ondersteunt hen met loopbaanbegeleiding, werving en selectie, opleidingsadvies en coaching. Vanaf 2010 werkt de ABD dus ook voor de politietop. Faber: "Het wordt dan voor politiemangers makkelijker om elders bij het Rijk te gaan werken en om een tijd later weer terug te komen bij de politie. En omgekeerd wordt het natuurlijk voor managers van de ABD makkelijker om in het management van de politie te gaan werken." De overgang naar de ABD maakt volgens Faber een gevarieerde carrière voor politiemangers mogelijk. Ook biedt het goede mogelijkheden om de nieuwe visie op leiderschap bij de politie te implementeren.

"Maar, let wel," zegt Faber, "het zijn verwachtingen. Het moet nog allemaal gaan gebeuren. En het werkgeverschap en de zeggenschap over de benoemingen blijft bij de korpsbeheerders. Dat verandert niet."



Magda Berndsen

Zonder massa gaat het niet

"De doorstroom van vrouwen en nieuwe Nederlanders binnen de politie moet organisch gebeuren," zegt Magda Berndsen, korpschef in Friesland, voorzitter van de Taskforce en portefeuillehouder Diversiteit binnen de Raad van Korpschefs i.o. "Het moet een natuurlijk proces zijn. Ik ben niet zo van de quota, maar soms heb je gewoon een massa nodig. Ik denk dat het quotum dat de minister heeft ingesteld, nu wel goed is. Als er eenmaal meer diversiteit komt, gaan we het vanzelf normaler vinden."

Als voorbeeld noemt Berndsen het Kandidatenprogramma Politie van de Taskforce Diversiteit. Dit programma ging in september vorig jaar van start. Dit jaar volgt een tweede. Toekomstig strategisch leiders volgen twee jaar lang een intensief programma. Elk korps mag twee kandidaten voordragen. Van de aanmeldingen moet de helft man en de helft vrouw zijn; binnen beide groepen nog eens de helft van alloctone afkomst. Het programma leidt de kandidaten zodanig op, zodat ze sneller kunnen doorstromen naar de politietop.

Waar Politietop Divers zich op de politietop richt, is de Taskforce gericht op het middenmanagement. De lijnen tussen beide gremia zijn kort. Berndsen zit in de begeleidingscommissie van Politietop Divers en heeft geregeld overleg met voorzitter Ineke Stam. "De beide programma's hebben zeker raakvlakken. Het is tenslotte de bedoeling dat deelnemers doorstromen naar de top."