

Notitie hoorzitting vrouwen in het openbaar bestuur

Spreker: Liesbeth Huyzer, lid korpsleiding politie

Tweede Kamer, donderdag 7 maart 2019 van 15.00 uur tot 18.00 uur

Inleiding politieorganisatie

De politie opereert in een ingrijpend veranderende samenleving en is intensief bezig met de vraag hoe zich daar het best op aan te passen en te prepareren. De politie wil verbonden zijn met wijk, web en wereld. Samenwerken in nieuwe veiligheidscoalities en werken met state of the art intelligence en technologie. Actief transparant zijn over wat ze doet, gezond en wendbaar zijn, talent koesteren en ontwikkelen en een aantrekkelijke werkgever zijn.

De sleutel tot een succesvolle toekomst voor elke organisatie en dus ook de politie, ligt in het vermogen om het beste talent aan te trekken, te ontwikkelen en te behouden. Daarvoor is het opleiden, empoweren en herkennen van talent in de vrouwelijke helft van de wereldbevolking van fundamenteel belang om succesvol te zijn.

De eisen die aan de politie gesteld worden vragen om variëteiten van leiderschap om in alle omstandigheden succesvol te kunnen opereren. Meer dan in het verleden zijn uiteenlopende kwaliteiten, achtergronden, (levens)overtuigingen en oriëntaties, opleidingen, ervaringen, uiteenlopende stijlen nodig.

In deze notitie meer over de feiten en de politieorganisatie, in de hoorzitting zal ook een meer persoonlijke duiding worden gegeven.

Politieleiderschap

De politieleider inspireert, verbindt, ondersteunt bedrijfsprocessen en operatie, werkt samen met externe partners, is verandergericht, bestuurlijk sensitief, probleemoplossend, systeem-analytisch en resultaatgericht.

Voor de transitiefase naar een nieuw tijdperk zijn vier focuspunten aangebracht in het politieleiderschap:

1. Zwaardere accent op een mensgericht profiel;
2. Divers samengestelde leiderschapsprofielen in complementaire teams;
3. Zwaardere nadruk op competenties die samenhangen met verandering en innovatie;
4. Toevoeging van de bestuurlijke leiderschapsrol.

Ad 1. Mensgericht:

De veranderde schaalgrootte van de politieorganisatie en de drukte en dynamiek waarmee de politie geconfronteerd wordt, maken dat de individuele collega uit het zicht dreigt te raken. Daarom verdient een mensgerichte leiderschapsstijl een extra accent, als tegenwicht in de hectiek van alle dag. Respectvol en empathisch, met oog voor individuele ontwikkeling, professionele ruimte en met zorg en aandacht als een collega kampt met ziekte of psychische problemen. Hierbij past ook een grondhouding gericht op waardering van de aanwezige kracht en het talent van mensen in de organisatie en de bereidheid te investeren en te ondersteunen in hun persoonlijke ontwikkeling.

Ad 2. Divers samengestelde leiderschapsprofielen in complementaire teams:

Het noodzakelijke en gewenste strategisch leiderschapsprofiel is over het algemeen te breed geworden om in één persoon te verenigen.

Het gaat steeds meer om divers samengestelde teams die beweging brengen. Leiders van vandaag én morgen maken samen, in gevarieerd samengestelde en wendbaar opererende teams, de politie van de toekomst. Persoonlijke eigenschappen en competenties zoals een sterk moreel kompas, netwerkend/verbindend leiderschap, het vermogen tot (zelf)reflectie, systeemanalyse, een

meervoudige open, nieuwsgierige blik en (h)erkennen van diversiteit spelen al langere tijd een steeds belangrijker rol.

Ad 3. Zwaardere nadruk op competenties die samenhangen met verandering en innovatie:

Om de grote veranderopgaven binnen de politie succesvol te kunnen zijn, zijn kennis en ervaring op het terrein van grote veranderopgaven cruciaal. Om op strategisch niveau leiding te geven, zijn kennis en ervaring op het gebied van verandermanagement, organisatiekunde en 'systeem-overstijgend' kunnen acteren, sturen en inspireren, een voorwaarde.

Ad 4. Toevoeging van de bestuurlijke leiderschapsrol.

Door de vorming van de nationale politie is de organisatieomvang enorm toegenomen en is de politiek-bestuurlijke component versterkt. Ook zijn veel maatschappelijke uitdagingen alleen op te lossen door (vergaande) samenwerking met publieke en private partners. Deze ontwikkelingen vergroten het belang van bestuurlijk leiderschap op strategisch niveau.

Strategisch MD-beleid

Het gewenste politie leiderschap kan alleen gerealiseerd worden door alle talenten te benutten. Zowel binnen als buiten de eigen organisatie is de politie actief op zoek naar leiders die de variëteit en diversiteit in de strategische top vergroten om zo de transitie te bewerkstelligen en haar strategische koers te realiseren. De strategisch leidinggevend worden begeleid in hun ontwikkeling richting het gewenste leiderschapsprofiel. Aankomend talenten voor de strategische functies krijgen een intensief Management Development programma aangeboden.

Gender balans

Diversiteit en variëteit manifesteert zich op velerlei wijzen. Genderdiversiteit is er daar één van. Van de strategisch leidinggevend is 57% man en 43% vrouw. Daarvan heeft 3% een migratieachtergrond. Van de groep talenten die aan het Management Development programma deelnemen is 14% man en 86% vrouw. Daarvan heeft 29% een migratieachtergrond.

Strategische top geheel (62)



Sinds 2013 is het aantal vrouwen in de strategische top gegroeid van 19 naar 26. Dat is een stijging van 32% naar 43% van het totaal. De inzet op diversiteit in het Management Development heeft daarmee haar vruchten afgeworpen. Dit is echter niet zonder slag of stoot en van het een op het andere moment gerealiseerd. Er is een lange adem nodig geweest om meer vrouwen succesvol te laten zijn in de strategische top van de politie. De politie heeft daarbij veel geïnvesteerd in onderzoek naar succes- en

faalfactoren. Het is een traject geweest van vallen en opstaan van diverse interventies met meer en minder gelukkig uitkomsten. Een belangrijke conclusie die daaruit getrokken is dat verandering niet wordt bereikt door meer van hetzelfde in te zetten, maar wel door een team mee krijgen in veranderingen en door voldoende aansluiting te zoeken bij het bestaande.

Inmiddels is er bij de politie een continue lijn te zien in de toename van het aantal vrouwen en andersdenkenden in de strategische top. Bij selectie en schouw van talenten wordt gekozen voor een meervoudige blik en er zijn gerichte programma's om leiderschapsontwikkeling te stimuleren. Met alleen stijging van de aantallen vrouwen zijn we er immers niet, het is ieders specifieke leiderschap dat een unieke eigen bijdrage levert, een bijdrage zoals we die in deze transitietijd nodig hebben.