

Vergaderjaar 1997–1998

24 764

Loopbaanbeleid topkader politie

Nr. 5

BRIEF VAN DE MINISTER VAN BINNENLANDSE ZAKEN

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

's-Gravenhage, 17 december 1997

Met deze brief wil ik u, mede namens mijn ambtgenote van Justitie, informeren over **de voortgang van het plan van aanpak loopbaanbeleid topkader politie**. Naar aanleiding van mijn toezegging aan uw Kamer heb ik u op 18 juni 1996 (24 764, nr. 2) mede namens mijn ambtgenote van Justitie, geïnformeerd over de inhoud en de wijze van vormgeving van het Management Development-beleid door middel van het bovenvermelde plan van aanpak. Thans is dit beleid in het stadium gekomen dat tot verdere implementatie kan worden overgegaan.

Het Coördinatiepunt Landelijk Management Development Politie heeft in afstemming met het politieveld het Management Developmentbeleid nader vorm en inhoud gegeven. Daarbij is niet alleen de aandacht gericht op de zogenoemde «kroonbenoemden», waarvoor mijn ambtgenote van Justitie en ik de verantwoordelijkheid dragen, maar is ook de loopbaanontwikkeling van functionarissen vanaf schaal 13 meegenomen. In de onderliggende nota zijn de doelstelling, de systematiek en het instrumentarium van het Landelijk Management Developmentbeleid in hun onderlinge samenhang weergegeven. Vanuit het Landelijk Management Developmentbeleid wordt systematisch gewerkt aan de scouting en selectie van de voor de top geschikt geachte kandidaten, hun verdere scholing en begeleiding en de uiteindelijke realisatie van de kroonbenoemingen.

Vanaf schaal 13 kan men meedoen met het Landelijk Management Developmentbeleid door het invullen van een belangstellingsregistratie. Voor de kandidaten die behoren tot de topformatie van de korpsen is deelname niet vrijblijvend. Door matching van de belangstellingsregistratie met de potentieelinschatting van een functionaris – gerelateerd aan de vastgestelde kerncompetenties van de korpschef en de korpsleiding – en met een beoordeling van het huidige functioneren en de zogenoemde «wapenfeiten», wordt inzicht verkregen in de eventueel benodigde aanvullende training en vorming en wordt een loopbaanadvies geformuleerd. Na accordering van dat loopbaanadvies door een

Loopbaanberaad Landelijk Management Development Politie kan het loopbaanadvies worden uitgevoerd.
Het Loopbaanberaad LMD-Pol bestaat uit: de directeur-generaal voor Openbare Orde en Veiligheid, de directeur Politie en de coördinator Landelijk Management Development voor de Politie van het ministerie van Binnenlandse Zaken en de directeur Strafrechtelijke Handhaving van het ministerie van Justitie.

Een belangrijk Management Development-instrument is de Leergang Politie Leiderschap (voorheen: Leergang Strategisch Management) die zich ook op de doelgroep richt. In mijn brief van 3 maart jl. (TK 25 016, nr. 18) heb ik u geïnformeerd over de ontwikkeling van deze Leergang door een samenwerkingsverband van De Utrechtse School en de Nederlandse School voor Openbaar Bestuur. Inmiddels heb ik, overeenkomstig de daartoe verstrekte opdracht, een uitgewerkt curriculum van de Leergang ontvangen. Op 10 december 1997 vindt de startbijeenkomst van de eerste Leergang plaats. Met behulp van het Management Development-instrumentarium heeft de selectie van de kandidaten voor de leergang plaatsgevonden, waarvan 20 kandidaten zijn overgebleven die gaan deelnemen. In de toekomst zullen degenen die de Leergang Politie Leiderschap met goed gevolg hebben afgerond een voorkeurspositie genieten bij de vervulling van vacatures van strategische functies. Naast de functie-eisen bij vervulling van vacatures zal ook gekeken worden naar de complementariteit van de korpsleiding.

Aldus kan op een adequate wijze de kwaliteit van de strategische top van de politie worden gewaarborgd en worden bijgedragen aan de ontwikkeling van een nieuwe generatie politiechefs die in staat moeten worden geacht grote, complexe organisaties te leiden, met een open op de samenleving gerichte oriëntatie. Instroom van buiten de politie-organisatie wordt daarbij niet uitgesloten.
Het Landelijk Coördinatiepunt zal in samenspraak met het politieveld zorgdragen voor een goede afstemming tussen het landelijk Management Developmentbeleid en het regionaal Management Developmentbeleid, waardoor ook op de middellange en lange termijn de kwaliteit van de strategische top van de politie verzekerd blijft.

Ik verwijs u hierbij naar de voornemens welke zijn beschreven in de nota «Politiewet 1993; een eerste beoordeling», inzake de versterking van de bevoegdheden waar het betreft benoeming, schorsing, ontslag en tewerkstelling. Hetgeen nader geconcretiseerd is in de brief van mij en mijn ambtgenote van het ministerie van Justitie d.d. 16 september jl. (25 195, nr. 6).

Ik wil u erop attent maken dat het overleg met de politievakorganisaties over onderliggende notitie zal worden vervolgd.

Ik vertrouw erop u met het bovenstaande voldoende te hebben geïnformeerd over de verdere ontwikkeling van het Landelijk Management Developmentbeleid politie.

In dit verband maak ik van de gelegenheid gebruik om een uitspraak in het algemeen overleg op 2 oktober 1997 met de vaste commissies voor Binnenlandse Zaken en voor Justitie over de korpschef regio Rotterdam-Rijmond recht te zetten met betrekking tot een vraag van de heer Van Heemst over vergoeding kosten rechtsbijstand in arbeidsconflicten. Inmiddels is mij uit op mijn ministerie ontvangen telefonische en schriftelijke vragen gebleken dat mijn antwoord (en met name ook de weergave daarvan in de media) tot misverstanden aanleiding heeft

gegeven. Ik sluit niet uit dat dat ook bij de vaste commissies het geval is. Ik hecht er dan ook aan een en ander nog eens te verduidelijken.

Hoofregel bij arbeidsconflicten in de overheidssector is, net zo als bij andere conflicten, dat iedere partij zijn eigen kosten van rechtsbijstand moet dragen.

Slechts in geval van een procedure bij de bestuursrechter is in de Algemene wet bestuursrecht voorzien in de mogelijkheid dat de rechter de ene partij (die geheel of gedeeltelijk in het ongelijk wordt gesteld) veroordeelt tot vergoeding van de kosten van rechtsbijstand van de andere partij. Op basis van de Algemene wet bestuursrecht geldt daarbij een bepaalde normering van de vergoeding van kosten van rechtsbijstand.

In een vergoeding van kosten van rechtsbijstand in een aan de beroepsprocedure voorafgaande bezwarenprocedure is niet wettelijk voorzien. Uit de jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep blijkt dat die Raad voor een veroordeling tot vergoeding van de kosten van rechtsbijstand tijdens de bezwarenprocedure slechts aanleiding ziet wanneer het bestuursorgaan «tegen beter weten in» een onrechtmatig besluit heeft genomen. Daarvan zal echter slechts in zeer uitzonderlijke gevallen sprake zijn.

Het vorenstaande neemt echter niet weg dat uit jurisprudentie over de zgn. ontslagen «op andere gronden» blijkt dat een vergoeding van de kosten van rechtsbijstand deel kan uitmaken van de door het bestuursorgaan te treffen uitkeringsregeling, of dat los van die regeling een tegemoetkoming door de werkgever in de kosten van rechtsbijstand kan worden toegekend. Het is dan aan het bestuursorgaan c.q. de werkgever om te bepalen in welke mate die kosten vergoed worden. In het geval van de korpschef van de regio Rotterdam-Rijnmond is sprake van een tegemoetkoming in de kosten van rechtsbijstand die als onderdeel van de getroffen regeling kan worden beschouwd.

Voor zover mijn uitlatingen tijdens het algemeen overleg de indruk zouden hebben gewekt dat het op enigerlei wijze voorgeschreven zou zijn dat bij arbeidsconflicten tussen een ambtenaar en zijn werkgever de kosten van rechtsbijstand altijd door de overheidswerkgever worden betaald, meen ik dat met het vorenstaande verduidelijkt te hebben.

De Minister van Binnenlandse Zaken,
H. F. Dijkstal

LANDELIJK MANAGEMENT DEVELOPMENT POLITIE

Aanleiding

Medio 1995 is besloten tot het initiëren van een op kwaliteitsontwikkeling gericht Landelijk Management Development-beleid voor de strategische top van de Nederlandse politie. De aanleiding daarvoor was de verantwoordelijkheid van de minister van Binnenlandse Zaken inzake de kroonbenoemingen ten behoeve van de 25 regionale politiekorpsen en het LSOP in overeenstemming met de minister van Justitie én de verantwoordelijkheid van de minister van Justitie inzake de kroonbenoemingen ten behoeve van het Korps landelijke politiediensten in overeenstemming met de minister van Binnenlandse Zaken, alsmede de ministeriële verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van het politie management in de 26 politiekorpsen en het LSOP.

Doelstelling

Het Landelijk Management Development Politie is dat onderdeel van het loopbaanbeleid bij de politie, dat erop toeziet dat de juiste persoon op het juiste moment de juiste positie in de strategische top van de Nederlandse politie kan vervullen. Dit in het licht van het streven naar een optimale kwalitatieve bezetting.

Onder de «strategische top» wordt in dit verband verstaan: de functionarissen die krachtens de Politiewet 1993, op voordracht van de minister van Binnenlandse Zaken danwel van Justitie, door de Kroon worden benoemd. Dit betreft dus de leden van de korpsleiding van de 25 regionale politiekorpsen en het Korps landelijke politie diensten, alsmede de functionarissen in schaal 15 en hoger.

Met het Landelijk Management Development wordt indirect ook bijgedragen aan de verdere verhoging van de kwaliteit van het topkader van de Nederlandse politie door de optimale benutting van het aanwezige managementpotentieel en wordt het de ministers van Binnenlandse Zaken en van Justitie mogelijk gemaakt meer concreet inhoud te geven aan hun ministeriële verantwoordelijkheid voor de zogenoemde Kroonbenoemingen.

Hierbij wordt aangesloten bij het algemene beleid ten aanzien van vrouwen en allochtonen.

Doelgroep

Het Landelijk Management Development Politie richt, als gezegd, zich primair op de executieve en niet-executieve ambtenaren van politiekorpsen, die door de Kroon worden benoemd. De facto zijn dit de leden van de korpsleiding van de 25 regionale politiekorpsen en het Korps landelijke politiediensten, alsmede de functionarissen in schaal 15 en hoger.

Hogere functionarissen vanaf schaal 13, waarvan na een scoutings- en selectieprocedure is vastgesteld dat zij de ambitie en het potentieel hebben om door te kunnen groeien naar de top («de voor de top geschikt geachte kandidaten»), behoren eveneens tot het aandachtsgebied van het Landelijk Management Development Politie.

Beleidsuitgangspunten

Het Landelijk Management Development Politie is een op kwaliteitsontwikkeling gericht loopbaansysteem, dat werkenderwijs verder ontwikkeld wordt volgens het principe van voortschrijdend inzicht en gebaseerd is op vertrouwen en draagvlak.

Het Landelijk Management Development Politie is een verbijzondering van het Loopbaanbeleid Politie, dat zowel departementaal als regionaal vorm krijgt. Dit vergt nauwe afstemming en samenwerking op zowel departementaal als regionaal niveau.

Gelet op de ministeriële verantwoordelijkheid inzake kroonbenoeringen is de deelname aan het Landelijk Management Development Politie voor de doelgroep **niet vrijblijvend**.

Ook zullen alle functionarissen, die qualitate qua een rol vervullen bij de procedures van het Landelijk Management Development Politie zich gecommitteerd moeten voelen voor het realiseren van de doelstelling.

Onverlet de verantwoordelijkheden die de werkgever heeft vanuit de zorg voor een goed personeels- en loopbaanmanagement, geldt ook voor de vervulling van de strategische topfuncties dat de verantwoordelijkheid voor de eigen carrière primair bij de individuele politiefunctionaris berust.

Daarnaast geldt nog een aantal specifieke uitgangspunten.

- 1) Degenen die de Leergang Politie Leiderschap (LPL) met goed gevolg hebben afgerond genieten een voorkeurspositie bij de vervulling van vacatures van strategische functies.
- 2) Hetzelfde geldt voor het beschikken over gevarieerde ervaring in de breedte, dat wil zeggen men heeft in meer dan één regio ervaring opgedaan, en eventueel buiten de politieorganisatie, op verschillende functieniveaus en verschillende taakgebieden (zie instroomcriteria Leergang)
- 3) Bij benoeringen wordt nadrukkelijk gekeken naar wat het betreffende politiekorps aan specifieke persoonlijke en management kwaliteiten nodig heeft als toegevoegde waarde voor het bestaande team (hier ligt een relatie met het instrument «management gedragsprofielen», dat in het vervolg van deze notitie aan de orde zal komen).
- 4) Deelnemers aan de LPL hebben minimaal 5 jaar ervaring op het niveau van commissaris (of een gelijkwaardige combinatie van kennis en ervaring).
- 5) Aan de verblijfsduur in een topfunctie wordt zowel een minimum als een maximum grens gesteld. In beginsel bedragen die respectievelijk 5 en 10 jaren.

De kernmerkende aspecten Landelijk Management Development Politie hebben betrekking op de drie volgende basisactiviteiten.

- 1) De scouting en selectie van voor de top geschikt geachte kandidaten.
- 2) De verdere scholing en begeleiding van de Management Development-populatie.
- 3) De uiteindelijke kroonbenoeringen.

Ter uitvoering van elk van deze activiteiten is een instrumentarium ontwikkeld, daarbij inbegrepen methodieken, procedures en actiegerichte maatregelen, waarop hieronder verder wordt ingegaan.

Organisatie

Voor de uitvoering van het Landelijk Management Development beleid Politie is bij het ministerie van Binnenlandse Zaken in het Directoraat-Generaal Openbare Orde en Veiligheid een *Coördinatiepunt* ingericht.

Het Coördinatiepunt Landelijk Management Development Politie heeft tot taak:

1. Het ontwikkelen, formuleren, implementeren en evalueren van een meerjarig Management Development-beleid voor de doelgroep.

2. Het vertalen van dit meerjarig Management Development-beleid naar operationele doelen.
3. Het met het oog op dit meerjarig Management Development-beleid onderzoeken en analyseren van bestuurlijke, justitiële en maatschappelijke ontwikkelingen.
4. Het zorgdragen voor een adequaat instrumentarium en actiegerichte maatregelen.
5. Het in kaart brengen van de doelgroep v.w.b. kwalificaties en ontwikkel- en mobiliteitsmogelijkheden.
6. Het op elkaar afstemmen van landelijk en regionaal Management Development-beleid.
7. Het aanleggen van een bestand van «voor de top geschikt geachte kandidaten», die na scouting en selectie in aanmerking komen voor vacatures in de korpsleiding.
8. Het begeleiden van individuele en collectieve Management Development-trajecten.
9. Het adviseren over en begeleiden van de kroonbenoemingen.
10. Het ontwikkelen, regisseren en faciliteren van horizontale en verticale mobiliteitsscenario's.
11. Het ontwikkelen van scenario's en acties ten behoeve van in- en uitstroom.
12. Het opbouwen en onderhouden van functionele netwerken.
13. Het voeren van het secretariaat voor de Raad van Toezicht en het Loopbaanberaad Landelijk Management Development Politie.

Er is een *Loopbaanberaad Landelijk Management Development Politie*, waar beleidsbeslissingen geoperationaliseerd worden, de voortgang van het Landelijk Management Development wordt bewaakt en geëvalueerd, de loopbaanadviezen van de doelgroep worden geaccordeerd en zodanige adviezen inzake kroonbenoemingen worden opgesteld, dat de ministers op basis hiervan kunnen beslissen.

Het Loopbaanberaad Landelijk Management Development Politie is samengesteld uit: de dgOOV (voorzitter), de directeur Politie, de directeur Strafrechtelijke Handhaving van het ministerie van Justitie en de Landelijk Management Development-coördinator (secretaris).

Nu het LMD-politie uit de ontwikkelingsfase in de operationele fase is gekomen is ook de rol en positie van de Raad van Toezicht voor aanpassing vatbaar. Daarom wordt met ingang van 1 januari 1998 overeenkomstig de NPI structuur een platform LMD-Pol in te stellen dat in de plaats zal komen van de Raad van Toezicht. De positionering van dit platform onder het programmacollege politie-organisatie en bedrijfsvoering, garandeert een maximale afstemming met andere aspecten van personeels- en opleidingsbeleid. In dit platform zijn vertegenwoordigd de drie beraden: het Korpsbeheerdersberaad, het beraad van Hoofdofficieren van Justitie en de raad van Hoofdcommissarissen. Ondersteuning zal worden verleend door de coördinator LMD-Pol, die ook de vergaderingen zal bijwonen.

De taken van dit platform zijn:

De Ministers en de drie beraden gevraagd en ongevraagd te adviseren over:

- a. de (verdere) ontwikkeling van het landelijk MD-beleid, het instrumentarium en het MD-programma;
- b. de procedurele kant van de wijze van vacaturevervulling en benoeming van functionarissen op strategisch niveau bij de Nederlandse politie;
- c. het loopbaanbeleid voor andere leidinggevendenden binnen de politiekorpsen en het aansluiten daarvan op het landelijk MD-beleid.

Landelijk Management Development in de praktijk

Voor het realiseren van de doelstelling van het Landelijk Management Development-beleid Politie is een *instrumentarium* nodig van op elkaar afgestemde methodieken, instrumenten en bestanden teneinde een juist inzicht te krijgen in de kwaliteiten en ontwikkelingsmogelijkheden van de doelgroep.

Daarnaast zijn *actiegerichte maatregelen* nodig om de kwaliteit van de doelgroep zodanig op niveau te brengen en te houden, dat de strategische top van de politie continu verzekerd is van een kwalitatief en kwantitatief verantwoorde invulling.

Het instrumentarium

Het instrumentarium is een geheel van instrumenten, methodieken, dossiers, bestanden, reglementen en procedures.

De instrumenten en methodieken worden in een volgtijdelijk proces ingezet om de individuele ambities en kwalificaties te inventariseren. Het uiteindelijke resultaat van deze inventarisatie resulteert in een Loopbaanadvies. Dit geeft inzicht in wat de individuele politiefunctionaris wil en kan en wat zijn/haar ontwikkelingsmogelijkheden zijn. Bovendien wordt het Loopbaanadvies gerelateerd aan wat de politieorganisatie nodig heeft aan kwalificaties om haar doelen te realiseren.

De inzet van dit instrumentarium is cyclisch, voorzover het gaat om het proces, dat start met de belangstellingsregistratie tot en met het loopbaanadvies. Minimaal eens in de vier jaar zal een nieuw loopbaanadvies vastgesteld worden, zodat steeds van actuele beelden uitgegaan kan worden.

Het Profiel en de Kerncompetenties

De hierboven genoemde kwalificaties, die nodig zijn om de organisatie-doelen te realiseren zijn verwoord in het **PROFIEL VAN DE KORPS-LEIDING**.

Aan dit profiel zijn de **KERNCOMPETENTIES** ontleend, die als basis en referentiepunt dienen voor alle in de korpsleiding voorkomende functies. De door het Landelijk Management Development Politie te hanteren methodieken en instrumenten zijn alle gebaseerd op en afgeleid van deze kerncompetenties.

De Belangstellingsregistratie

Dit is een formulier, waarin de functionaris informatie verstrekt m.b.t. het curriculum vitae, de ambitie, de professionaliserings- en ontwikkelingswensen, de functionele mobiliteitswensen, de bereidheid tot geografische mobiliteit en wat verder belangrijk gevonden wordt in het functioneren.

Met het invullen van de belangstellingsregistratie start het inventarisatieproces om uiteindelijk te komen tot een loopbaanadvies.

Na ontvangst van de ingevulde belangstellingsregistratie door het Coördinatiepunt Landelijk Management Development Politie is sprake van geregistreerde deelname. Het Coördinatiepunt hanteert hiervoor een voortgangsbewakingssysteem.

Het Kennismakingsgesprek

Op basis van de ingevulde belangstellingsregistratie vindt een intensieve kennismaking plaats tussen betrokkene en Management Development-adviseur, waarmee tevens de basis gelegd wordt voor de voor het verdere Management Development-proces zo belangrijke vertrouwensrelatie. Het

karakter van dit gesprek is een diepte interview, met soms kenmerken van counseling en advies. In het gesprek wordt dieper ingegaan op de in de belangstellingsregistratie verstrekte informatie en de haalbaarheid van de wensen. Tevens komt aan de orde het verdere verloop van het Management Development-proces en wat wel en niet verwacht mag worden in dit proces.

De aard van het gesprek maakt een gespreksverslag ondoenlijk; de Management Development-adviseur maakt aantekeningen voor eigen gebruik.

Onderzoek naar het Management Gedragsprofiel

Dit onderzoek bestaat uit vragenlijsten die betrokkene over zich zelf invult en ook door anderen over zich laat invullen. Deze anderen worden gekozen volgens de zogenaamde 360°-methode, dat wil zeggen op drie niveaus (boven-, neven- en ondergeschikt). Met behulp van een software-programma worden de lijsten bij het Coördinatiepunt verwerkt. Het resultaat is een Management Gedragsprofiel.

Dit profiel geeft in termen van gedrag informatie over de karakteristieke manier waarop iemand zijn persoonlijke kenmerken en talenten inzet en gebruikt, zowel als manager als ook in samenwerkingssituaties. Het gaat hier om het identificeren van kenmerkende persoonlijke gedragsrollen, die gespiegeld kunnen worden met het vastgestelde (ideaal-typische) gedragsprofiel van de korpschef.

Het idee achter het bepalen van de management gedragsprofielen is, dat volgens het principe van complementariteit het succesvol opereren van teams in hoge mate samenhangt met de spreiding en diversificatie van deze management gedragsprofielen in het team. Hoewel het management gedragsprofiel belangrijke feed-back geeft aan betrokkene, dient de inzet van dit instrument vooral het algemeen belang van de korpsleiding. Het kennen en kunnen omgaan met de verschillende gedragsprofielen van de individuele leden van de korpsleiding is een belangrijk stuurinstrument op de kwaliteit van de korpsleiding.

De Potentieelinschatting

Met de potentieelinschatting wordt in kaart gebracht wat betrokkene KAN in de vorm van een sterkte/zwakte analyse en een prognose over de ontwikkelingsmogelijkheden. Als referentie voor het «kunnen» dient het profiel van de korpsleiding.

De methodiek van potentieelinschatting, die door het Landelijk Management Development Politie wordt gehanteerd, bestaat om tot een zo compleet en objectief mogelijk oordeel te komen uit drie onderdelen:

1. de potentieelinschatting, d.i. het «kunnen» van de persoon in kwestie, afgezet tegen de Kerncompetenties van de Korpschef en de Korpsleiding;
2. de werkervaring in breedte en diepte;
3. de wapenfeiten.

ad 1.

De kern van de potentieelinschatting vindt in dit onderdeel plaats en wordt gevormd door een kwantitatieve en kwalitatieve analyse van sterke en minder sterke gedragsvaardigheden en een daaraan ontleende ontwikkelingsprognose.

Op een zespunts-schaal geven de beoordelaars hun mening over de kwaliteiten van betrokkene, die als gedragsuitspraken zijn geformuleerd. Als beoordelaars fungeren bij voorkeur drie functionarissen uit de korpsleiding en/of de actoren in het driehoeksoverleg. Voor de potentieelinschatting van de korpschef zullen dit de korpsbeheerder, de hoofdof-

ficier van Justitie en mogelijk een collega korpschef zijn. Welke collega korpschef hiervoor benaderd wordt zal altijd in goed overleg met betrokkene, de korpsbeheerder en de Management Development-adviseur bepaald worden. Voor de potentieelinschatting van de overige leden van de doelgroep geldt, dat ook hier zoveel mogelijk aansluiting gezocht wordt bij de driehoek en dat in elk geval de korpschef behoort tot de beoordelaars. Voor de overige twee beoordelaars geldt, dat steeds in goed overleg met de korpschef bepaald wordt wie dit zullen zijn. Hierbij kan gedacht worden aan een lid van het regionaal college en een vertegenwoordiger van het Openbaar Ministerie, bijvoorbeeld de voorzitter van het districtsoverleg en de gebiedsofficier van justitie. De Management Development-adviseur draagt zorg voor een geïntegreerde eindconclusie.

ad 2.

In aanvulling op de resultaten, verkregen onder ad 1. biedt dit onderdeel de mogelijkheid om in vrije tekst een beeld te geven van de ervaringsbreedte endiepte en specifieke kennis van betrokkene in relatie tot de ontwikkelingsprognose.

ad 3.

Het derde onderdeel is een instrument (om de realiteit van) het functioneren te toetsen door het verkrijgen van inzicht in beschreven wapenfeiten.

De Resultaatgebieden van de korpsleiding

Los van de methodiek van potentieelinschatting is er een apart instrument, dat de mogelijkheid biedt het huidige functioneren van betrokkene weer te geven.

Binnen de begrenzing van de functie geeft het inzicht waar betrokkene concrete resultaten heeft laten zien. Er is sprake van één beoordelaar. Deze resultaatbeoordeling wordt bij voorkeur periodiek opgemaakt en in elk geval gekoppeld aan het moment, dat van functiewijziging sprake is of als er een rechtspositionele beslissing moet worden genomen. Het is de bedoeling, dat het Landelijk Management Development Politie een afschrift van deze beoordeling krijgt voor het Management Development-dossier.

Het Assessment Center

Indien nodig zal in individuele situaties sprake kunnen zijn van een assessment center als aanvulling op de methodiek van potentieelinschatting of bij uitsluiting daarvan. Het assessment center zal altijd bij een extern bureau plaats vinden. Of sprake zal zijn van een assessment center is ter beoordeling van de Landelijk Management Development-coördinator.

Het Loopbaanadvies

Door inzet van bovengenoemde instrumenten en methodieken is een beeld ontstaan van wat betrokkene **wil en kan** en van diens **persoonlijkheid**. Op basis hiervan stelt de Management Development-adviseur een concept loopbaanadvies op en bespreekt dit met betrokkene. Na eventuele bijstelling wordt het definitieve concept loopbaanadvies aangeboden aan het Loopbaanberaad Landelijk Management Development Politie, dat het advies al dan niet overneemt of accordeert «onder aantekening van...» .

De inhoud van een loopbaanadvies spitst zich toe op onderbouwde conclusies en aanbevelingen met betrekking tot iemands mobiliteit en ontwikkelacties en wordt gerelateerd aan de realiteit van de politieorganisatie.

Als zodanig zijn de loopbaanadviezen als brondocument weer input voor de actiegerichte instrumenten en methodieken.

De actiegerichte maatregelen

De actiegerichte maatregelen bestaan uit een aantal instrumenten, acties, procedures en maatregelen om de kroonbenoeringen tot stand te brengen en om uitvoering te geven aan de in het loopbaanadvies gegeven aanbevelingen met betrekking tot mobiliteit en ontwikkelacties. Zonder de pretentie van volledigheid, zijn de belangrijkste:

De procedure Kroonbenoeringen

Horizontale en Verticale mobiliteitsacties, w.o. de mobiliteitsronde

Interim Functievervulling en Detachering

Stages, Externe oriëntatie en Projecten, w.o. de Bijzondere opdracht

Coaching, Supervisie en Intervisie

Opleidingen, w.o. de Leergang Politie Leiderschap (zie hierna)

Trainingen

Themagerichte activiteiten

De Leergang Politie Leiderschap is als onderdeel van de ontwikkeling van het topmanagement van de Nederlandse politie *een belangrijk tool of management* en als zodanig een facet van het Management Development-beleid. De leerdoelen zijn ontleend aan de kerncompetenties van de korpschef en de korpsleiding en zijn noodzakelijke eisen met betrekking tot kennis, inzicht en vaardigheden. De cursisten voor deze leergang worden vooraf geselecteerd uit de doelgroep van het Landelijk Management Development Politie en de voor de top geschikt geachte kandidaten. Ca. 16 à 24 cursisten zullen jaarlijks deelnemen aan de leergang.

De scouting-en selectieprocedure t.b.v. voor de top geschikt geachte kandidaten

Er is een aparte scouting- en selectieprocedure, die voorziet in de manier waarop bij de functionarissen in schaal 13 en 14 onderzoek gedaan wordt naar ambitie en mogelijkheden voor doorgroei naar posities in de korpsleiding. Op basis van de resultaten van dit onderzoek beslist het Loopbaanberaad Landelijk Management Development of iemand gekwalificeerd wordt als «een voor de top geschikt geachte kandidaat» en daarmee gerekend wordt tot de doelgroep van het Landelijk Management Development Politie. Deze scouting- en selectieprocedure noodzaakt tot afstemming tussen landelijk en regionaal MD-beleid.

In hoofdlijnen ziet deze procedure er als volgt uit:

De *scouting* vindt plaats aan de hand van de Belangstellingsregistratie, die uitgezet wordt bij functionarissen in schaal 13 en 14 **en** een door de coördinator Landelijk Management Development Politie uitgevoerde periodieke inventarisatie van door de korpsleiding aangedragen kandidaten. In het Loopbaanberaad Landelijk Management Development Politie

wordt bepaald wie in aanmerking komen voor verdere selectie ten behoeve van de categorie «voor de top geschikt geachte kandidaten». Het Loopbaanberaad hanteert hiervoor een landelijke norm, die toegepast zal worden op alle voordrachten uit de politieregio's. Verdere selectie van in aanmerking komende kandidaten vindt plaats met behulp van de methodieken, zoals eerder hier beschreven onder «HET INSTRUMENTARIUM». Kandidaten, die op basis van deze procedure geschikt geacht worden voor de top, zullen in aanmerking gebracht worden voor het volgen van de Leergang Politie Leiderschap.