

Rotterdam, 12 mei 2010

Onderwerp:

Beantwoording van de schriftelijke vragen van dhr. Pastors over profielschets nieuwe korpschef.

Aan de Gemeenteraad.

Op 26 april 2010 stelde dhr. Pastors het college schriftelijke vragen over de profielschets van de nieuwe korpschef van het korps Rotterdam-Rijnmond. Gezien de vragen worden deze geacht aan de burgemeester te zijn gesteld.

Inleidend wordt gesteld: "Het politiekorps Rotterdam-Rijnmond is naarstig op zoek naar een nieuwe korpschef. Naar verluidt is recentelijk een profielschets opgesteld. De profielschets zou goedgekeurd zijn door de burgemeesters van de regiogemeenten en reeds besproken met de Minister van Binnenlandse zaken. De gemeenteraad van Rotterdam is hier tot op heden op geen enkele wijze bij betrokken. Dit is vreemd gelet op de grote rol die veiligheid speelt in het leven van Rotterdammers en het belang dat hier door alle partijen in de Rotterdamse gemeenteraad aan wordt gehecht .

Rotterdam is een bijzondere stad en het onderwerp veiligheid staat hier hoger op de politieke agenda dan elders. Gezien de vele discussies die in Rotterdam door raadsleden in commissieverband met de korpschef gevoerd worden, is het verstandig de gemeenteraad meer bij het proces te betrekken."

Na de vragen vervolgt dhr. Pastors: "Het lijkt ons voor het draagvlak van de korpsbeheerder en de toekomstige korpschef belangrijk om de benoeming in overleg met de gemeenteraad in te vullen."

Hieronder volgen de vragen en onze beantwoording:

Vraag 1.

In welke fase bevindt de sollicitatieprocedure zich op dit moment en kan de verdere procedure toegelicht worden?

Antwoord vraag 1:

De procedure tot benoeming van een korpschef bestaat uit een aantal stappen. Deze stappen zijn neergelegd in de Procedure Kroonbenoemingen politie. De profielschets van de nieuwe korpschef is vastgesteld in het regionaal college en doorgestuurd naar het Bureau Landelijk Management en Development politie en brandweer (BLMD) van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK). De BLMD heeft de vacature opengesteld en heeft gezorgd voor bekendmaking bij mogelijke kandidaten. De termijn voor het indienen van reacties van belangstellenden is op 10 mei 2010 verstreken.

Overeenkomstig de procedure selecteert een landelijke commissie benoembare kandidaten. Deze commissie bestaat uit leden van de Raad van Korpschefs (i.o.), het Korpsbeheerdersberaad en het OM-beraad. De programmavoorzitter van Politietop Divers is adviseur. De plaatsvervangend directeur-generaal Veiligheid van het ministerie van BZK is voorzitter van de commissie en vertegenwoordigt de minister van BZK. De commissie draagt kandidaten voor aan de korpsbeheerder. De korpsbeheerder krijgt advies van een selectiecommissie en een interne vertrouwenscommissie. De selectiecommissie zal naast de korpsbeheerder zelf bestaan uit de hoofdofficier van Justitie en twee burgemeesters uit de regio. De interne vertrouwenscommissie bestaat uit leden van het managementteam van het korps. De



ondernemingsraad heeft het recht om aan de korpsbeheerder een advies uit te brengen.

De korpsbeheerder komt na het horen van de commissies tot een enkelvoudige schriftelijke aanbeveling van een kandidaat aan de minister van BZK. Ook de Commissaris van de Koningin en de Procureur-Generaal adviseren de minister van BZK over de voorgedragen kandidaat. De minister doet vervolgens in overeenstemming met de minister van Justitie een voordracht aan de ministerraad. Daarna kan worden overgegaan tot de benoeming bij Koninklijk Besluit.

Vraag 2.

Welke invloed kan de gemeenteraad op de sollicitatieprocedure uitoefenen?

Antwoord vraag 2:

De gemeenteraad kan geen invloed uitoefenen op de procedure of de selectie van nieuwe korpschefs. De gemeenteraad heeft wettelijk geen rol in deze sollicitatieprocedure. De benoeming verloopt volgens de hierboven beschreven vaste procedure voor Kroonbenoemingen.

Vraag 3.

Wanneer gaat u de profielschets openbaar maken en voorleggen aan de gemeenteraad?

Antwoord vraag 3:

De profielschets is al openbaar gemaakt middels de openbare vacaturetekst. Deze tekst is als bijlage bij deze beantwoording toegevoegd.

Vraag 4.

Is het mogelijk dat gemeenteraadsleden achter gesloten deuren, met potentiële kandidaten van gedachten wisselen? Zo nee, hoe denkt u dan vertrouwen te krijgen van de hele raad in de nieuwe korpschef voordat deze benoemd wordt?

Antwoord vraag 4:

Nee, het is voor de gemeenteraden in de regio Rotterdam-Rijnmond niet mogelijk om met potentiële kandidaten van gedachten te wisselen. Zoals aangegeven in het antwoord op vraag 1 is er een landelijke selectieprocedure. Hierin is niet voorzien in een (formeel of informeel) moment van afstemming met gemeenteraden. De gemeenteraad kan er vanuit gaan dat de selectieprocedure ertoe zal leiden dat de keuze voor een nieuwe korpschef voor de politieregio Rotterdam-Rijnmond weloverwogen tot stand zal komen.

Ik ben sterk voorstander van een goede verstandhouding tussen de korpschef en de gemeenteraad van Rotterdam. Ik zal in overleg met het presidium een passende kennismaking organiseren tussen de dan benoemde korpschef en de gemeenteraad. Ook zal ik de nieuwe korpschef vragen om evenals zijn voorganger de vergaderingen van de nieuwe raadscommissie bestuur bij te wonen.

De burgemeester van Rotterdam,



Ing. A. Aboutaleb



Profielschets Korpschef regiokorps Rotterdam-Rijnmond

<p><i>Het korps bestaat op dit moment uit ongeveer 5400 medewerkers die, samen met bestuur, openbaar ministerie en vele samenwerkingspartners, verantwoordelijk zijn voor de veiligheid en leefbaarheid in een regio die is opgebouwd rondom 19 gemeenten. De regio omvat een groot verstedelijkt gebied, maar tevens platteland, waarin samen ruim 1,2 miljoen bewoners met meer dan 170 nationaliteiten wonen, werken en leven. Een regio die met een wereldhaven en verschillende logistieke- en vervoersknooppunten een belangrijke pijler vormt van de Nederlandse economie.</i></p>	<p><u>Ambitie</u></p> <p>De politie Rotterdam-Rijnmond zoekt een ambitieuze Korpschef. Een korpschef die in staat is om, ondanks omvangrijke bezuinigingen en substantiële wijzigingen in het politiebestedel, het korps zodanig in te richten dat met minder middelen en medewerkers de resultaten op hoog niveau blijven. De nieuwe korpschef krijgt de opdracht fundamentele keuzes te maken om er voor te zorgen dat het politiekorps Rotterdam-Rijnmond ook in de toekomst een toonaangevend, onorthodox én innovatief korps zal zijn. Een korps met daadkrachtige, gemotiveerde en trotse medewerkers die staan voor de veiligheid in de regio Rotterdam-Rijnmond .</p> <p>De samenleving en de politiek spreken nadrukkelijk de wens uit dat de politie haar gezag versterkt. De politie moet haar kerntaken, burgergerichtheid, interventie en opsporing nog krachtiger invullen en hard optreden tegen geweld in huis en op straat, in het bijzonder tegen het geweld dat zich richt op politieambtenaren en dienstverleners in de publieke ruimte.</p> <p>De complexiteit en diversiteit van de regio, in combinatie met de noodzaak om het korps te vernieuwen, vraagt om een daadkrachtige, inspirerende en verbindende leider met een groot empathisch en reflectief vermogen. Een herkenbare leider met een politiehart en met ruime politie ervaring, die in staat is, gedurende een ingrijpend veranderingstraject, verbinding te houden met enerzijds het managementteam, de medewerkers en de ondernemingsraad en met burgers, het bestuur, openbaar ministerie en partners anderzijds.</p> <p><u>Boegbeeld</u></p> <p>De korpschef is, zowel intern als extern, een stevig, overtuigend en vertrouwenwekkend boegbeeld van het korps. De doelstellingen voor de komende jaren zijn op hoofdlijnen vastgelegd in het meerjarenbeleidplan 2010-2014, dat gericht is op de prestaties op het vlak van externe veiligheid en in Kompas 2015, dat gericht is op interne ontwikkeling. Als gevolg van bezuinigingen en wijzigingen in het politiebestedel zijn grote veranderingen echter onvermijdelijk en zullen uiteraard waar nodig ook doelstellingen moeten worden aangepast. De korpschef dient daarom te kunnen putten uit een breed spectrum aan leiderschapstijlen.</p> <p><u>Vertrouwen</u></p> <p>Graadmeter voor de kwaliteit van de politie is de wens dat burgers, bestuur, openbaar ministerie, samenwerkingspartners een rotsvast vertrouwen hebben in hun politie. Dat betekent dat het korps moet laten zien dat zij in staat is haar kerntaken (boeven vangen, orde handhaven en hulp verlenen) professioneel, daadkrachtig en overtuigend uit te voeren. Dat kan alleen in voortdurende, actieve interactie met de omgeving. Het korps Rotterdam-Rijnmond moet daartoe enerzijds solide en betrouwbaar zijn en anderzijds vernieuwing en flexibiliteit laten zien. De korpschef vervult hierbij in houding en gedrag een voorbeeldfunctie en stuurt met vanzelfsprekendheid op realisatie van deze vertrouwenswens.</p> <p><u>Sturing</u></p> <p>Het behalen van de afgesproken, meetbare resultaten en de tevredenheid daarover bij het bestuur, het openbaar ministerie, de samenwerkingspartners maar vooral ook de burgers is en blijft voor het korps het uitgangspunt. Het korps wil echter ook aangesproken worden op de wijze waarop die resultaten bereikt zijn. Dat betekent dat presteren en ontwikkelen in het korps hand in hand moeten gaan. Het is in belangrijke mate de taak van de korpschef om er voor te zorgen dat de sturing van leidinggevendenden in een goede balans is gericht op zowel meetbare prestaties als op competenties, gedrag, leiderschap en kwaliteit. Ook moet de korpschef evenwicht aanbrengen tussen preventie enerzijds en repressie anderzijds.</p> <p><u>Maatwerk</u></p>
---	---

De korpschef toont zich in woord en daad een voorstander van bovenregionale politiesamenwerking. Hij stuurt hierin op constructieve verbindingen op basis van gelijkwaardigheid en wederkerigheid. De korpschef is zich er verder terdege van bewust dat meer veiligheid alleen kan worden bereikt als er intensief wordt samengewerkt met gemeenten, openbaar ministerie, vele en zeer diverse partners en uiteraard de burgers zelf. Het is daarbij de verantwoordelijkheid van het korps om problemen van onveiligheid te signaleren en daarover te adviseren. Maatwerk is daarbij vereist. Wijken in onbalans krijgen meer aandacht dan wijken in balans, veelplegers worden anders bejegend dan first offenders. Doelstellingen, prioriteiten en interventiestrategieën dienen op elkaar te worden afgestemd en er dient rekening te worden gehouden met ieders verantwoordelijkheden en mogelijkheden. Het korps wil in die samenwerking onder leiding van de korpschef een voortrekkersrol vervullen, als bruggenbouwer fungeren en zeer betrouwbaar zijn. De politie Rotterdam-Rijnmond wil een partner zijn waar anderen graag mee samenwerken en die wordt gewaardeerd om zijn professionaliteit en prestaties.

Persoonlijke kenmerken

De korpschef dient zowel de gewoonte als de ambitie te hebben om ingesleten patronen, traditionele verhoudingen en risicomijdende keuzes ter discussie te stellen. Het gaat erom die dingen te doen die het meeste effect hebben op de veiligheid en het veiligheidsgevoel in de regio. De korpschef gaat gevoelige kwesties daarbij niet uit de weg, ook niet als dat complicerend zou kunnen zijn voor zijn eigen positie of die van anderen.

De veiligheid van de regio staat centraal. Uit het optreden van de korpschef blijkt zowel doelgerichtheid als vastberadenheid. Door anderen wordt de korpschef als een natuurlijk en krachtig leider herkend, met duidelijke ideeën waar ook uitvoering aan wordt gegeven. De korpschef stimuleert innovatie in het korps en beschikt over het vermogen om het beste in zijn medewerkers naar boven te halen en hierbij nadrukkelijk verbinding te maken en te houden. Ook weet de korpschef zijn stijl of gedrag naar gelang de situatie te wisselen om bewustwording of verbetering en vernieuwing bij de ander te realiseren of om gedragspatronen te doorbreken of juist te versterken.

Stijl van leidinggeven

De korpschef geeft de leden van het korps het vertrouwen en de ruimte zodat zij het werk kunnen doen waar zij goed in zijn. Hij neemt tegelijkertijd ook de ruimte om de geleverde prestaties kritisch te bespreken en waarnodig bij te sturen ten behoeve van het behalen van het gewenste eindresultaat. De korpschef heeft niet alleen de eindverantwoordelijkheid, maar neemt deze ook. De districten en diensten worden door de korpschef merkbaar beschouwd als resultaatverantwoordelijke eenheden die via korte managementrapportages en –gesprekken, verantwoording afleggen over de door hen bereikte resultaten. De korpschef zorgt voor eenheid, verbinding en samenwerking in de organisatie. De korpschef is zelf consequent en consistent in houding en gedrag. Hij spreekt medewerkers aan op de realisatie van de door hem ingezette koers. Hierbij onderkent en respecteert hij de eigen rollen en verantwoordelijkheden van medewerkers. De korpschef staat bekend als een persoon die waarde hecht aan vertrouwen, ondernemerschap en eigen initiatief bij anderen en creëert daar ook ruimte voor.

Medezeggenschap is voor de korpschef belangrijk en vanzelfsprekend. Vanuit een harmoniemodel komt hij tot besluitvorming, waarbij hij recht doet aan de belangen van het personeel.

De korpschef heeft een goede politiek bestuurlijke antenne ontwikkeld en is aantoonbaar in staat te kunnen opereren in een politiek-bestuurlijk complexe omgeving. Hij anticipeert en reageert scherp en alert op politiek, publicitair en personeelsgevoelige zaken. Hij stelt zeker dat het bevoegd gezag tijdig wordt geïnformeerd en schuwt niet om in politiezaken zijn rol nadrukkelijk op te pakken en een duidelijke en stevige positie in te nemen.

Functie-eisen

- NPA en/of een relevante academische opleiding en ruim gebruik gemaakt van vervolgopleidingen;
- ruime ervaring in uiteenlopende managementfuncties en
- ervaring met ambtelijke en politiek-bestuurlijke verhoudingen.

Selectieprocedure

De benoeming geschiedt volgens de recent op diversiteitsaspecten aangepaste procedure 'Kroonbenoemingen' (zie www.mdpolitietop.nl). Dit houdt in dat, uit de groep belangstellenden, de benoembare kandidaten door de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties bij de Korpsbeheerder worden voorgedragen.

De korpsbeheerder is verantwoordelijk voor de verdere selectieprocedure die in ieder geval bestaat uit gesprekken met twee commissies (bestuurlijk en intern).

Op basis van de gevoerde gesprekken doet de korpsbeheerder een aanbeveling aan de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. De selectie vindt plaats aan de hand van de landelijke vastgesteld kerncompetenties voor strategisch leidinggevenden bij de politie. Een potentieelanalyse en een veiligheidsonderzoek A maken deel uit van de procedure.

Salaris

De functie is gewaardeerd op niveau salarisschaal 18 BBP. Het korps Rotterdam beschikt tevens over goede secundaire arbeidsvoorwaarden.

De bezoldiging mag niet uitgaan boven de voor de publieke sector geldende maximum-inkomensnorm (130% van het huidige ministersalaris).

MD Politietop toetst de arbeidsvoorwaarden en adviseert de korpsbeheerder daarover vóórdat de arbeidsvoorwaarden worden vastgesteld.

Daarbij vindt ook een inkomenstoets plaats.

Informatie

Voor nadere informatie kunt u zich richten tot de heer drs. H. van Dolderen, tel. 010-2749999.

Sollicitatie

Uw sollicitatiebrief met curriculum vitae kunt u voor 10 mei 2010 sturen naar:

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,

BABD/MD Politietop

T.a.v. mevrouw drs. S.M. Maier, kwartiermaker

Postbus 20011

2500 EA Den Haag

Op de envelop s.v.p. vermelden: 'personeelsvertrouwelijk'