





Directeur Personeelszorg en Leiderschap bij de politie

Standplaats: den Haag



Veiligheid, vertrouwen en verbinding zijn sleutelwoorden in de visie op strategisch leiderschap binnen de politie. De korpsleiding heeft de wens om de directie Personeels- & Organisatiebeleid uit te breiden met een nieuw expertisegebied op het gebied van Leiderschap, Cultuur en Sociale Veiligheid en daarnaast de bestaande expertises Veilig & Gezond Werken en Onderwijs & Ontwikkeling verder te brengen. Hiervoor zoeken we een ervaren leider, iemand die de organisatie mee kan nemen in deze ontwikkelingen, een boegbeeld voor de mensen binnen en buiten de politie.

Het aanbod:

- Het vaste jaarsalaris bedraagt maximaal € 155.000 bruto per jaar, inclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering op basis van een 40-urige werkweek (Salarisschaal 16 Bbp).
- 192 verlofuren per jaar bij een dienstverband van 40 uur.
- 53,8 levensfase-uren per jaar bij een dienstverband van 40 uur.
- Een tegemoetkoming in de representatiekosten ten hoogte van maximaal 3% van het salaris.
- Pensioenregeling volgens het ABP met 18,9% bijdrage door werkgever.
- Reiskosten conform het besluit reis- verblijf- en verhuiskosten.
- De mogelijkheid om hybride te werken.

Jouw profiel:

- WO werk- en denkniveau met een relevante opleiding op het gebied van HR en/of bedrijfskunde.
- Aantoonbare ervaring met en kennis van strategische HRM-vraagstukken, in het bijzonder op het gebied van diversiteit en inclusie, sociale veiligheid, integriteit, leiderschap, cultuur en/of onderwijs & ontwikkeling.
- Ervaring met grote veranderopgaven in een complex krachtenveld met of in een grote uitvoeringsorganisatie en daarin concrete resultaten behaald.
- Ruime ervaring als leidinggevende, bij voorkeur ook met het bouwen en inrichten van nieuwe organisatieonderdelen en sturingsconcepten.
- Ruime ervaring in beleidsontwikkeling in een politiek-bestuurlijke omgeving met een goed inlevingsvermogen voor de behoefte op de werkvloer en op straat.
- 32 – 40 uur beschikbaar.

Je bent:

- een netwerker. Je bent iemand die beleid en operatie verbindt en binnen je stijl van leidinggeven verschillen weet te waarderen. Je bent een procesdenker en een nieuwsgierig en verbindend vragensteller;
- een ervaren leider. Je geeft op strategisch niveau richting, sturing en inspiratie en weet mensen te motiveren en te (ver)binden. Je stuurt vanuit de menselijke maat, vanuit gelijkwaardigheid en waar nodig en mogelijk met ruimte voor maatwerk. Je voelt je op je gemak in een rol als boegbeeld, zowel binnen de politie als ook naar buiten;
- communicatief sterk. Je communiceert tactvol, helder en duidelijk en hebt een mensgerichte inclusieve stijl van leidinggeven waarbij je uitgaat van het gemeenschappelijke belang;
- politiek-bestuurlijk sensitief. Je hebt goed gevoel voor verhoudingen en besluitvorming. Je hebt medewerkersparticipatie en medezeggenschap hoog in het vaandel staan en stimuleert dit actief.

Wat kan je voor de organisatie betekenen?

De politie heeft een belangrijke en complexe opgave op het gebied van diversiteit & inclusie, sociale veiligheid, integriteit en leiderschap én de samenhang tussen deze onderwerpen.

De korpsleiding heeft de wens om bovengenoemde strategische beleidsterreinen nadrukkelijker in te richten en zo vanuit de huidige hulpstructuren en programma's een vaste plaats en inrichting te geven binnen de directie Personeels- en Organisatiebeleid. In deze rol richt jij de nieuwe expertise 'Sociale Veiligheid' (cultuur en gedrag) in én je neemt de reeds bestaande expertisegebieden Personeelsbeleid en Onderwijs & Ontwikkeling onder je hoede.

Het gaat daarbij om beleidsvorming en bestuurlijke advisering aan de korpsleiding en het korpsmanagementteam. En om regievoering op en coördinatie van de al bestaande programma's en onderdelen op deze expertise gebieden die nu nog buiten de directie belegd zijn. Dit zijn programma's zoals 'politie voor iedereen' en 'beweging in leiderschap'. Jij zorgt voor samenhang tussen de thema's, je brengt deze thema's verder binnen de politieorganisatie en geeft er verdere inhoud aan. Als Directeur Personeelszorg en Leiderschap adviseer je de korpsleiding over voorstellen die gevolgen hebben of kunnen hebben op het gebied van deze expertises. Je treedt op als boegbeeld van deze thema's binnen en buiten de organisatie.

De directie Personeels- en Organisatiebeleid is binnen de staf korpsleiding verantwoordelijk voor strategisch personeels- en organisatiebeleid dat het korps in staat stelt om op zowel korte als lange termijn te beschikken over voldoende gekwalificeerd, weerbaar en gemotiveerd personeel dat veilig en gezond kan werken. Dit betekent dat de directie Personeels- en Organisatiebeleid zich verdiept in de vragen van de organisatie, scenario's maakt voor de lange termijn, de hr-consequenties hiervan inzichtelijk maakt, beleid ontwikkelt en de effectiviteit daarvan meet.

De directie wordt aangestuurd door twee gelijkwaardige directeuren:

- De Directeur Personeelszorg en Leiderschap (deze vacature), verantwoordelijk voor de expertisegebieden Personeelsbeleid en Onderwijs & Ontwikkeling en het op te richten expertisegebied Cultuur en Leiderschap.
- De Directeur Arbeidsvoorwaarden en Organisatie, verantwoordelijk voor de expertisegebieden Arbeidsvoorwaarden en Organisatiebeleid.

De directeuren worden ondersteund door een gezamenlijke staf van 55 medewerkers die momenteel verdeeld zijn over de volgende vier expertisegebieden: Personeelsbeleid, Onderwijs & ontwikkeling, Arbeidsvoorwaarden en Organisatiebeleid.

De twee bestaande expertisegebieden die straks onder deze rol vallen, zijn nu als volgt gedefinieerd:

- **Personeelsbeleid:** dit omvat de thema's diversiteit & inclusie, sociale veiligheid, veilig en gezond werken en duurzame inzetbaarheid.
- **Onderwijs en Ontwikkeling:** dit betreft ontwikkelinterventies, HRO-instrumenten, de governance op het gebied van onderwijs, opleidingen en loopbaanontwikkeling en de visie leren en ontwikkelen. De opgave is om samen met de gehele keten de samenwerking en integrale benadering op het gebied van het politieonderwijs te verbeteren.

Tot slot ben je ook verantwoordelijk voor het beleid en de aanpak op het gebied van leiding en leiderschap, het management development (MD) en professional development (PD) beleid van de politie. Het MD bureau voor de politietop is beheersmatig bij jouw afdeling ondergebracht.

In welk team kom je terecht?

In deze rol rapporteer je hiërarchisch aan de Algemeen Directeur van de Staf korpsleiding. Functioneel rapporteer je aan de leden van de korpsleiding afhankelijk van hun portefeuilles. Je werkt direct samen met je collega-directeur, de Directeur Arbeidsvoorwaarden en Organisatie. Jullie zijn beiden lid van het MT van de staf Korpsleiding. Daarnaast ondersteun je samen met de Directeur Arbeidsvoorwaarden en Organisatie, de korpschef in het overleg met de centrale ondernemingsraad (COR).

De staf korpsleiding ondersteunt de korpsleiding op het gebied van personeels- en organisatiebeleid, strategie, operationeel beleid, financiën, facility management, informatievoorziening, communicatie en bestuurszaken. In de huidige vorm bestaat de staf korpsleiding nu tien jaar. Er zijn verschillende opgaven die vragen om doorontwikkeling van de staf korpsleiding

Je werkt nauw samen met het Diensthoofd HRM, die de uitvoeringsorganisatie van P&O aanstuurt vanuit het Politie Diensten Centrum (PDC). Ook werk je samen met de hoofden bedrijfsvoering van de eenheden, de directie van de politieacademie en het programma politiepersoneel van het ministerie van Justitie en Veiligheid.

Je geeft leiding aan 20 – 30 FTE verspreid over de verschillende expertisegebieden.

Over de politie:

De politie staat in het midden van de samenleving waar zij iedere dag een grote bijdrage levert aan een veiliger Nederland door goed politiewerk, vertrouwen en legitimiteit én het functioneren als één korps. De politie wordt geleid door de korpsleiding die wordt ondersteund door de staf korpsleiding welke zorgdraagt voor de beleidsontwikkeling. Het korps bestaat uit tien regionale eenheden, twee landelijke eenheden, de landelijke meldkamer samenwerking, de politieacademie en het politiedienstencentrum (PDC) welke zorgdraagt voor de uitvoering van het beleid.

Met bijna 65.000 medewerkers is de politie de grootste werkgever van Nederland met een budget van € 7,3 miljard. De centralisering van de bedrijfsvoering in de afgelopen jaren heeft geleid tot grote veranderingen in de werkprocessen van de organisatie. Er wordt gestuurd op standaardisatie en efficiencyverbetering zonder de menselijke maat uit het oog te verliezen.

De visie van de politie op strategisch leiderschap vormt de basis van dit functieprofiel.

In de strategische agenda heeft de politie de belangrijkste thema's voor de komende jaren vastgelegd. Veiligheid, vertrouwen en verbinding zijn daarin de sleutelwoorden.

Voor meer informatie: [Over de politie | politie.nl](#)

Procedure:

De voorselectie en het eerste gesprek voor deze functie wordt gedaan door Bureau Blaauw.

Na introductie bij de politie volgen twee gespreksrondes

- 1e ronde gesprekken met een selectiecommissie, bestaande uit leden van de korpsleiding en diverse stakeholders uit het strategisch netwerk van de politie
- 2e ronde gesprekken met twee draagvlak commissies bestaande uit interne medewerkers en de ondernemingsraad

Een veiligheidsonderzoek door de AIVD maakt deel uit van de procedure.

Een ontwikkel-assessment kan deel uitmaken van de procedure.

Van de eind kandidaat kunnen referenties worden opgevraagd.

De politie streeft ernaar om de procedure, exclusief het veiligheidsonderzoek door de AIVD, uiterlijk voor 1 mei af te ronden.

Voor politie alumni voor wie deze rol een verticale loopbaanstap betekent, kan een versnelde procedure met de MD-adviesraad onderdeel uitmaken van de selectieprocedure.

Enthousiast?

Stuur ons jouw motivatiebrief en cv vóór 28 maart 2024. Bel of mail gerust met onze consultants Saskia Bouter of Ilonka van Dijk als je vragen hebt.



Saskia Bouter

sbouter@bureaublaauw.com

06 - 26658311



Ilonka van Dijk

ivandijk@bureaublaauw.com

06 - 13002620

Goed om te weten!?

Bij Bureau Blaauw werken we graag (mee) aan een duurzame samenwerking. Wij bieden je in deze rol na plaatsing een drietal coaching gesprekken aan, gericht op je onboardingsperiode. Onze ervaring is dat dit een welkome toevoeging kan zijn om een effectieve start te maken.

Wij hebben hiertoe een aantal ervaren en geaccrediteerde (hr) coaches aan ons verbonden. Je kunt hier alvast een kijkje nemen: [Onze coaches - Bureau Blaauw | Bureau Blaauw](#).