

## Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

### 2230

Vragen van het lid **Mutluer** (GroenLinks-Pvda) aan de Minister van Justitie en Veiligheid over *het bericht omtrent de opheffing van commissie-Schneiders die de Landelijke Eenheid onderzocht en zou monitoren* (ingezonden 24 juli 2024).

Antwoord van Minister **Van Weel** (Justitie en Veiligheid) (ontvangen 26 juli 2024).

#### Vraag 1

Klopt het dat het eindrapport van commissie-Schneiders is opgeleverd conform het instellingsbesluit en dat de commissie nu is opgeheven? Bent u bereid om dat rapport per omgaande naar de Kamer te sturen?<sup>1</sup>

#### Antwoord 1

Ja.

#### Vraag 2

Wat vindt u van de kritiek van politiebond NPB, de Centrale Ondernemingsraad (COR), de voorzitter van de commissie en politiemensen dat dit een onverstandig besluit is en de timing een slechte en dat dit zal leiden tot voortzetting van de omstreden cultuur waaronder de vriendjespolitiek en het structureel wantrouwen richting leidinggevenden?

#### Antwoord 2

Ik zie deze transitie, net als alle vergelijkbare trajecten gericht op cultuurverandering en doorontwikkeling, als een meerjarige inspanning en niet als een afgeronde zaak. De transitie bij de Landelijke Eenheden (LE-en) gaat een volgende fase in. Om de voortgang te volgen zijn de volgende afspraken gemaakt. Toezicht op en sturing geven aan de opvolging van de gedane aanbevelingen is een verantwoordelijkheid van de korpsleiding en in het verlengde daarvan de leidingen van de Landelijke Eenheden. Met de korpschef is afgesproken dat er een intern monitoringsproces wordt ingericht waarbij de uitkomsten door de korpsleiding worden gevolgd. De commissie Schneiders heeft ook naar deze aanpak gekeken. De korpschef heeft daarbij

<sup>1</sup> Telegraaf, 23 juli 2024, Vrees voor voortzetting omstreden cultuur bij Landelijk Eenheid politie: «Grootste problemen nog niet aangepakt» (<https://www.telegraaf.nl/nieuws/1902343316/vrees-voor-voortzetting-omstreden-cultuur-bij-landelijke-eenheid-politie-grootste-problemen-nog-niet-aangepakt>).

de heer Schneiders gevraagd om formeel als adviseur bij dit proces betrokken te blijven. De Inspectie Justitie en Veiligheid heeft daarnaast gesprekken gevoerd met de commissie Schneiders om tot een goede overdracht van taken te komen. De Inspectie zal haar toezicht op de LE-en in lijn met de bevindingen van de commissie Schneiders en de aanbevelingen in haar eerdere rapporten oppakken. Het toezicht van de Inspectie richt zich in ieder geval op de kwaliteit van de taakuitvoering. Het departement houdt vanuit haar reguliere rol toezicht op de beheersaspecten. De korpschef heeft bij mij aangegeven dat de korpsleiding en eenheidsleidingen periodiek blijven reflecteren met vertegenwoordigers van de medezeggenschap en de vakbonden op het transitieproces. De korpsleiding en ik zijn ervan overtuigd dat er dankzij de grote inspanningen van alle medewerkers van de Landelijke Eenheden nu een gedegen fundament ligt waarop de Landelijke Eenheden verder kunnen bouwen en de veranderingen verder kunnen worden geborgd.

### Vraag 3

Klopt het dat de focus op de transitie van de Landelijke Eenheid de afgelopen tijd is afgenomen en de structuur meer aandacht heeft gekregen dan de cultuur? Zo nee, waar blijkt dat uit?

### Antwoord 3

Nee, ik herken het beeld niet dat de focus op de transitie van de Landelijke Eenheid de afgelopen tijd is afgenomen. In het afgelopen jaar zijn grote stappen gezet, de Landelijke Eenheid is gesplitst in twee eenheden per 1 januari 2024. Dit was een complexe exercitie waarvoor veel medewerkers van de Landelijke Eenheid heel hard hebben gewerkt. Deze splitsing per 1 januari is zonder grote problemen verlopen en dat verdient een groot compliment.

De administratieve splitsing van de Landelijke Eenheid heeft in de eerste periode van de transitie relatief veel aandacht gevraagd. Dit is conform de transitieplannen die vooraf zijn gemaakt, en die door de commissie Schneiders zijn getoetst.<sup>2</sup>

Tegelijk is er niet stilgezeten op het vlak van cultuur en leiderschap. Met inbreng van medewerkers is een passend leiderschapsprofiel opgesteld. Volgens dit profiel zijn de nieuwe eenheidsleidingen samengesteld. Er is gestart met besturing door middel van meerdere Hoofden Operatiën in plaats van twee Hoofden Operatiën per eenheid, waardoor er binnen de eenheidsleiding meer aandacht is voor vakontwikkeling. Daarnaast is het traject gestart van het schouwen van alle leidinggeevenden van de Landelijke Eenheden. In de schouwcommissies, die met alle leidinggeevenden in gesprek gaan, zijn ook medewerkers van de werkvloer vertegenwoordigd. Ook op het gebied van cultuur zijn stappen gezet, zo is het instrumentarium voor het voeren van «Dialog in Teams» ontwikkeld en zijn de eerste teams uitgekozen om te starten met deze dialoogsessies. Samen met medewerkers zijn er handreikingen ontwikkeld over (on)gewenst gedrag. Urgente situaties in teams, die raken aan ongewenst gedrag en ongewenste omgangsvormen, worden met voorrang aangepakt. Momenteel is men bezig met een inventarisatie langs de teams om behoeftes op te halen en op basis daarvan de aanpak te prioriteren. Er vindt voortdurend, actief en transparant, informatievoorziening en communicatie plaats naar de medewerkers, onder andere in interactieve medewerkersbijeenkomsten en met eigen flitspeilingen over de transitie. Tot slot is in beide eenheden met medewerkers hard gewerkt aan de nieuwe identiteit van de eenheden.

### Vraag 4

Hoe beoordeelt u in dat geval de hoofdbevindingen van de commissie over de stand van zaken transitie waarin onder andere is opgenomen dat de opgestelde aanpak van de korpsleiding voor de werkcultuur in de praktijk nog vorm en kleur moet krijgen? Hoe beoordeelt u de kritiek van de commissie hierop?<sup>3</sup>

<sup>2</sup> Kamerstukken II 2022–23, 29 628, nr. 1130

<sup>3</sup> Bijlage bij Kamerstuk 29 628, nr. 1217: Derde monitoringsrapportage commissie-Schneiders

#### Antwoord 4

Cultuurverandering is een complex traject en dient zorgvuldig te worden aangepakt. Ik heb er begrip voor dat de politie ervoor heeft gekozen om eerst een programmatische aanpak neer te zetten met input vanuit onder andere medewerkers, de Ondernemingsraden (OR) en de commissie Schneiders. Dit heeft tijd gekost. Het is van belang dat de aanpak op teamniveau wordt toegespitst en niet slechts een uniforme aanpak wordt nagestreefd. Als gevolg van deze aanpak kunnen positieve cultuurelementen op teamniveau worden behouden en versterkt.

#### Vraag 5

Hoe gaat u garanderen dat de vijf hoofdbevindingen van de commissie (afronding spoor 1 en 2a, het werkcultuur, basis op orde, overzicht stand van zaken teams, medewerkersparticipatie) daadwerkelijk worden opgepakt? Hoe gaat de Inspectie hierop toezicht houden gelet op hun onafhankelijke rol?

#### Antwoord 5

De uitvoering van de transitie gebeurt volgens het korpstransitieplan. Zoals aangegeven in het antwoord op vraag 2 is hiervoor een intern sturings- en monitoringsproces ingericht. De heer Schneiders zal betrokken blijven en de korpsleiding van advies voorzien. De Inspectie Justitie en Veiligheid zal haar toezicht op de LE-en in lijn met de bevindingen van de commissie Schneiders en de aanbevelingen in haar eerdere rapporten oppakken. De Inspectie houdt primair toezicht op de kwaliteit van de taakuitvoering. Vanuit haar onafhankelijke positie als toezichthouder staat het de Inspectie vrij om haar werkwijze te kiezen en dat kan ook zijn het monitoren van de taakuitvoering. Daarmee heeft de Inspectie eerder ruimschoots ervaring opgedaan. Het departement houdt vanuit haar reguliere rol toezicht op beheersaspecten.

#### Vraag 6

Welke concrete zichtbare veranderingen op het gebied van de cultuur zijn de afgelopen jaren wel doorgevoerd in relatie tot de reorganisatie van de Landelijke Eenheid?

#### Antwoord 6

Zie hiervoor het laatste deel van antwoord 3.

#### Vraag 7

In hoeverre wordt de COR hierbij structureel betrokken?

#### Antwoord 7

Voorafgaand aan de splitsing van de Landelijke Eenheid was de OR nauw betrokken bij de transitie. Voor de eenheidsleidingen van LX en LO zijn de nieuwe OR-en belangrijke gesprekspartners in deze transitie. Op korpsniveau wordt ook de COR structureel betrokken, evenals overige stakeholders. De COR is sinds de start uitgenodigd en aanwezig geweest bij dit stakeholders-overleg. De korpschef heeft bij mij aangegeven dat de korpsleiding periodiek blijft reflecteren met vertegenwoordigers van de medezeggenschap en de vakbonden op het transitieproces.

#### Vraag 8

Specifiek, welke concrete acties zijn ondernomen ter vervanging van leidinggevenden zonder kennis? Zijn de leidinggevenden inmiddels geschouwd, en is er een rapport over de uitkomsten hiervan?

#### Antwoord 8

Zoals aangegeven in het antwoord op vraag 3 worden de leidinggevenden in alle lagen van de LX en LO geschouwd. Inmiddels is van meer dan de helft van de leidinggevenden deze ontwikkelingsgerichte schouw afgerond, naar verwachting is dit traject eind dit jaar volledig afgerond. De uitkomsten worden vertaald in individuele en collectieve ontwikkeltrajecten. Deze trajecten zijn daarna structureel onderdeel van de Resultaat en & Ontwikkelingscyclus van de leidinggevenden binnen de Landelijke Eenheden.

#### Vraag 9

Welke concrete acties zijn ondernomen ten aanzien van de aanpak van de vriendjespolitiek en betere medewerkersparticipatie en met welke zichtbare resultaten zijn daaromtrent geboekt volgens u? Graag elk onderdeel apart en uitgebreid beantwoorden.

#### Antwoord 9

Ik herken mij niet in het gebruik van de term vriendjespolitiek. Ook de commissie Schneiders heeft niet in dergelijke termen gerapporteerd. Wel signaleert de commissie in haar eindrapportage dat er op het gebied van verbetering van het leiderschap inmiddels aanzienlijke stappen zijn gezet. Naar het oordeel van de commissie heeft de transitie, en dan specifiek de leiderschapsschouw, bijgedragen aan bewustzijn bij leidinggevendenden over de gewenste stijl van leiderschap en het omgaan met elkaar. Voorts heeft de korpschef mij aangegeven dat bij de vervulling van vacatures stringent wordt gewerkt volgens het korpsbrede werving- en selectiebeleid en dat ook de medezeggenschap hierop zeer alert is.

Ten aanzien van betere medewerkersparticipatie: enkele concrete acties die zijn ondernomen met behulp van medewerkersparticipatie zijn eerder aan de orde gekomen in deze antwoorden, bijvoorbeeld het opstellen van het gewenste leiderschapsprofiel, de participatie in de schouwcommissies en handreikingen over (on)gewenst gedrag. Ook hebben medewerkers, onder meer ten tijde van de splitsing, geparticipeerd in klankbordgroepen en ontwikkelgroepen. Daarnaast is een start gemaakt met diverse ontwerpvragestukken. Bij deze ontwerpvragestukken staat het vak centraal, iets waar medewerkers vanuit hun rol als expert bij uitstek de toekomst van hun vakgebied mede kunnen vormen. Dit gebeurt in ontwerpteams waarin de werknemers kunnen deelnemen. Leidinggevendenden worden gestimuleerd om hun medewerkers hier actief aan deel te laten nemen.

#### Vraag 10

Is de reorganisatie van de Landelijke Eenheid wat u betreft af? Zo nee, heeft u er vertrouwen in dat dit op een goede wijze wordt opgepakt? Zo ja waar baseert u dat op? En hoe beoordeelt u dat?

#### Antwoord 10

De transitie is niet af, dit is een complex traject dat meerjarige inspanning vraagt. De medewerkers en de leiding van de Landelijke Eenheden hebben een enorme prestatie neergezet de afgelopen jaren. De splitsing van de Landelijke Eenheid is goed verlopen en de basis voor verandering is gelegd. De transitie gaat nu een nieuwe fase in. De leidingen van de Landelijke Eenheden en de korpschef moeten zelf invulling en sturing geven aan dit proces. Via een stevige interne monitoring van de voortgang en het toezicht door de Inspectie kan de voortgang goed worden gevolgd. Zoals eerder aangegeven zal de heer Schneiders formeel als adviseur van de korpschef betrokken blijven.

#### Vraag 11

Bent u ondanks het instellingsbesluit en gelet op de geuite kritiek bereid om met de commissie-Schneiders, de politieleiding en de bonden in gesprek te gaan om te bezien op welke wijze het werk van de commissie zeker in het licht van de gewenste cultuurverandering nog wel zou kunnen gecontinueerd? Zo nee, waarom niet?

#### Antwoord 11

Nee. De transitie zal een proces van jaren zijn en op dit moment gaat de transitie een nieuwe fase in. De leidingen van de Landelijke Eenheden en de korpschef moeten zelf invulling en sturing geven aan dit proces. Via een stevige interne monitoring van de voortgang en het toezicht door de Inspectie kan de voortgang goed worden gevolgd. Zoals eerder aangegeven zal de heer Schneiders formeel als adviseur van de korpschef betrokken blijven. Daarmee heb ik er vertrouwen in dat het toezicht op het proces, en de mogelijkheid om het proces kritisch te kunnen blijven volgen ook voor de komende periode voldoende is ingericht.

Vraag 12

Blijven in lijn met de aanbevelingen van commissie-Schneiders financiële middelen voor de transitie beschikbaar? Zo nee, kan daarmee de transitie dan wel optimaal verlopen?

Antwoord 12

De middelen die vanuit mijn departement en vanuit de politiebegroting beschikbaar zijn gesteld voor de transitie van de Landelijke Eenheid blijven daarvoor structureel beschikbaar. Ook voor het zetten van een betekenisvolle eerste stap voor de ambities op het gebied van doorontwikkeling van het vak zijn middelen beschikbaar gesteld, deze blijven beschikbaar voor dat doel.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Kamerstukken II 2022–23, 29 628, nr. 1159