

Vergaderjaar 2022–2023

29 628

Politie

Nr. 1159

BRIEF VAN DE MINISTER VAN JUSTITIE EN VEILIGHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 24 maart 2023

Inleiding

Op 18 november jl. heb ik uw Kamer het transitieplan voor de Landelijke Eenheid (hierna: LE) aangeboden, evenals het advies van de monitoringscommissie Schneiders hierover.¹ De monitoringscommissie was van oordeel dat het plan richting geeft om de transitie op korte termijn te starten. Tegelijkertijd vond de commissie dat de besturing en wijze van uitvoering van de transitie in meer detail moesten worden uitgewerkt en dat medewerkers beter moesten worden betrokken. Ik heb dit advies overgenomen. Op mijn verzoek heeft de korpschef de besturing en wijze van uitvoering uitgewerkt in een toevoeging op het transitieplan, die bij deze brief is gevoegd. In deze brief ga ik in op deze toevoeging. Mede op basis van het tevens bijgevoegde advies van de monitoringscommissie Schneiders constateer ik dat er een haalbare en volgbare aanpak voor de transitie ligt.

De afgelopen maanden heeft de politie niet alleen de toevoeging op het transitieplan opgesteld, maar tevens inhoudelijke voorbereidingen getroffen voor het starten van de transitie. Zoals toegelicht in het transitieplan, staat dit jaar in het teken van de splitsing van de LE in twee separate landelijke eenheden en de eerste ingrepen op het vlak van de werkcultuur en het leiderschap, in het bijzonder het schouwen van alle huidige leidinggevenden van de LE. De korpschef heeft mij inmiddels geadviseerd over de vorming van twee nieuwe landelijke eenheden door herordening van bestaande organisatieonderdelen. Op basis van dit advies licht ik in deze brief toe hoe ik de LE wil splitsen en hoe ik de twee nieuwe landelijke eenheden (voorlopig) wil vormgeven. Tevens ga ik in deze brief in op de wijze waarop de korpschef uitvoering zal geven aan de leiderschapsschouw. Ik betrek hierbij het bijgevoegde advies van de monitoringscommissie Schneiders.

¹ Kamerstuk 29 628, nr. 1130.

De noodzakelijke voorbereidingen voor de transitie van de LE zijn getroffen. De transitie is nu echt van start. Daar ben ik blij mee, want na een lange periode van onderzoeken en planvorming is de politie aan de slag met het aanpakken van de onderliggende problematiek bij de LE, het realiseren van voelbare verbeteringen voor de medewerkers van de LE, en het ontwikkelen van twee slagvaardige, toekomstbestendige landelijke eenheden die het hoofd kunnen bieden aan de steeds veranderende uitdagingen die nationaal en internationaal op hen afkomen. In de komende jaren zal worden gewerkt aan twee landelijke eenheden die politiemensen beter faciliteren bij hun belangrijke werk. Dat gebeurt stapsgewijs, zodat de transitie beheersbaar blijft en niet afleidt van het belangrijke politiewerk dat de politiemensen van de LE doen.

Ik wijs erop dat er complexe veranderingen voor ons liggen, die impact zullen hebben op de politieorganisatie en de mensen die er werken. De transitie is een meerjarig proces, dat om doorlopende aandacht en betrokkenheid van alle belanghebbende partijen zal vragen. Het is onvermijdelijk dat er aan complexe veranderingen risico's zijn verbonden. Derhalve ga ik in deze brief in op de risico's van de transitie en de mitigatie hiervan. Voorts ben ik mij ervan bewust dat grote (organisatie-)veranderingen leiden tot gevoelens van onzekerheid en ongemak, ook omdat het enige tijd zal duren voordat er verbeteringen voelbaar zullen zijn. Ik vind het belangrijk om gedurende de transitie eventuele zorgen van medewerkers goed op waarde te kunnen schatten. De monitoringscommissie Schneiders zal onder meer signalen bij medewerkers ophalen en mij hierover in haar rapportages op de hoogte stellen. De monitoringsaanpak van de commissie licht ik in deze brief nader toe.

Toevoeging op het transitieplan

Ik constateer dat de toevoeging op het transitieplan op een heldere wijze inzichtelijk maakt hoe de transitie zal worden bestuurd en zal worden uitgevoerd. Tevens stel ik vast dat de toevoeging in afstemming met belanghebbende partijen is opgesteld en dat hun rollen en verantwoordelijkheden adequaat zijn toegelicht. Het feit dat de monitoringscommissie Schneiders mede op basis van de toevoeging constateert dat de korpschef een haalbare en volgbare aanpak heeft uitgewerkt voor de transitie bevestigt mijn oordeel.

Besturing van de transitie

Ik vind het positief dat de korpschef heeft gekozen voor een overzichtelijke besturing van de transitie. In de uitvoeringsfase geschiedt de besturing via de reguliere lijn. De korpschef is eindverantwoordelijk voor de realisatie van de transitie als geheel. Daarbinnen heeft hij ervoor gekozen om met een opdrachtgever-opdrachtnemer-constructie te werken. Per transitiethema wordt een opdrachtgever en een opdrachtnemer aangewezen. Het opdrachtgeverschap is altijd belegd bij een lid van de korpsleiding. De politiechef van de LE is de opdrachtnemer voor de transitiethema's die alleen de LE betreffen. Voor de transitiethema's gericht op korpsbrede opgaven, zoals het intensiveren van datagedreven werken, wordt een opdrachtnemer buiten de LE aangewezen. De monitoringscommissie Schneiders wijst erop dat gedurende de transitie goede afstemming tussen de opdrachtgevers en opdrachtnemers nodig blijft. De commissie heeft mij geïnformeerd dat zij hierop zal monitoren.

De leiding van de LE (en in een later stadium de leiding van de nieuwe landelijke eenheden) zal gedurende de transitie worden ondersteund door

een programmamanagementorganisatie, die bestaat uit interne en externe experts en die wordt geleid door een externe programmamanager.

Rollen en verantwoordelijkheden van de ondernemingsraden en politievakbonden

De korpschef heeft in de toevoeging uitgewerkt hoe verschillende partijen zullen worden betrokken bij de transitie, waaronder de ondernemingsraad van de LE en de politievakbonden. Zoals toegezegd aan het lid Mutluer (PvdA) in het commissiedebat van 7 december jl. (Kamerstuk 29 628, nr. 1153), licht ik ook in deze brief de (formele) rollen van de ondernemingsraden en de politievakbonden toe.

De ondernemingsraad van de LE heeft op grond van Artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden (Wor) adviesrecht over bedrijfseconomische en bedrijfsorganisatorische besluiten binnen de LE. Ook heeft de ondernemingsraad van de LE op grond van Artikel 27 van de Wor instemmingsrecht over de aangelegenheden die in dit wetsartikel worden genoemd. Het betreft hier besluiten van algemene strekking op het gebied van het sociale beleid binnen de LE. In het geval van de transitie heeft de ondernemingsraad van de LE bijvoorbeeld instemmingsrecht met betrekking tot de aanpak van de leiderschapsschouw. De centrale ondernemingsraad heeft op grond van hiervoor genoemde artikelen van de Wor advies- of instemmingsrecht bij transitithema's gericht op korpsbrede opgaven.

De politievakbonden hebben op grond van Artikel 3 van het Besluit overleg en medezeggenschap politie (Bomp) instemmingsrecht ten aanzien van besluiten met rechtspositionele consequenties. Voorstellen voor de aanpassing van de rechtspositie en/of afspraken over de wijze van toepassing van de rechtspositie worden ter besluitvorming voorgelegd aan het Centraal Georganiseerd Overleg Politie-ambtenarenzaken (CGOP), waar de werkgever en politievakbonden aan deelnemen. Ten aanzien van de transitie geldt onder meer dat de politievakbonden tijdig zullen worden geïnformeerd over voornemens tot reorganisatie en de wijze waarop het personeelsbeleid daarbij zal worden gevoerd. Eventuele noodzakelijke aanvullende afspraken over arbeidsvoorwaarden en rechtspositie worden gemaakt in het CGOP.

Zoals de korpschef toelicht in de toevoeging op het transitieplan, zijn de politievakbonden en ondernemingsraden belangrijke strategische partners in de transitie van de LE. Ook in het licht dat uw Kamer hecht aan goede samenwerking met de politievakbonden ondernemingsraden, zoals onder meer aangegeven door het lid Mutluer in het debat op 7 december jl., vind ik het positief dat de korpschef de ondernemingsraden en de politievakbonden niet alleen in hun formele rol zal betrekken, maar dat hij heeft besloten hen ook geregeld te raadplegen en informeren over de transitie in brede zin. De korpschef zal voor de duur van de transitie een zogenoemde Strategische Commissie inrichten, waarin de korpsleiding, eenheidsleiding van de LE, de centrale ondernemingsraad, de ondernemingsraad van de LE en de politievakbonden vanuit strategisch partnerschap spreken over arbeidsvoorwaarden, rechtspositie en organisatieontwikkeling, gerelateerd aan de transitie van de LE.

Medewerkersparticipatie en communicatie richting de werkvloer

De wijze waarop medewerkers worden betrokken bij de transitie en hierover worden geïnformeerd is uitgewerkt in de toevoeging op het transitieplan. De korpschef en ik hechten grote waarde aan medewerkers-

participatie, omdat de kennis en kunde uit de LE optimaal moeten worden benut bij de transitie en cruciaal zijn voor de doorontwikkeling van het vak. De monitoringscommissie Schneiders constateert dat de toevoeging bruikbare uitgangspunten bevat voor de medewerkersparticipatie en communicatie. De ondernemingsraad van de LE heeft mij laten weten dat zij de visie op medewerkersparticipatie omarmt en herkent.

Tegelijkertijd constateer ik dat de medewerkersparticipatie aandacht vraagt nu de uitvoering van de transitie begint. De concrete vormgeving van medewerkersparticipatie is op gang gekomen, zowel in de vorm van de betrokkenheid van de ondernemingsraad van de LE als de betrokkenheid van individuele medewerkers. Zo is het advies inzake de splitsing van de LE mede gebaseerd op de inbreng van medewerkers. Wel heeft de ondernemingsraad van de LE mij laten weten dat de participatie nog niet in alle delen van de organisatie in voldoende mate heeft plaatsgevonden. Ik ben het met de ondernemingsraad van de LE en de monitoringscommissie Schneiders eens dat in de medewerkersparticipatie in de uitvoering van de transitie meer vorm moet krijgen, in het bijzonder bij de doorontwikkeling van de landelijke eenheden.

De monitoringscommissie Schneiders wijst er daarnaast op dat de communicatie richting de medewerkers het grootste aandachtspunt is tijdens de uitvoering van de transitie. De monitoringscommissie is van mening dat er in ieder geval professionele en intensieve (proces)communicatie nodig is, om duidelijkheid en transparantie te kunnen bieden over de transitie en de betrokkenheid van medewerkers (en andere belanghebbende partijen) daarin. De korpschef heeft mij geïnformeerd dat hijzelf ook nog verbeterpunten ziet ten aanzien van de communicatie. Er zal onder meer worden ingezet op frequentere (proces)communicatie en het gebruik van een breder scala aan communicatie-instrumenten. Ook zal externe ondersteuning worden ingezet voor communicatie. Tevens zal de politie zelf gaan monitoren of de communicatie het juiste effect en bereik heeft. Ook de monitoringscommissie Schneiders zal de ontwikkelingen op het vlak van de communicatie volgen en mij hierover informeren in haar eerste monitoringsrapportage, die ik voor de zomer verwacht te ontvangen.

Splitsing van de Landelijke Eenheid

Vorming en doorontwikkeling van twee landelijke eenheden in twee stappen

In mijn beleidsreactie op het eindadvies van de adviescommissie Schneiders² heb ik uw Kamer geïnformeerd dat ik de aanbeveling heb overgenomen om de LE om te vormen naar twee nieuwe, gelijkwaardige landelijke eenheden. Zoals toegelicht in het transitieplan, zal de vorming van de twee landelijke eenheden in twee stappen geschieden.

De eerste stap is het vormen van twee nieuwe landelijke eenheden door herordening van organisatieonderdelen van de huidige LE. In deze stap gaan volledige diensten en afdelingen in hun huidige vorm («as is»), dus met de bestaande inrichting, formatie, bezetting en taken, over naar één van de twee nieuwe landelijke eenheden. De LE wordt administratief en financieel «ontvlochten». De splitsing is geen doel op zich, maar is nodig om op korte termijn een fundament te leggen voor meer samenhangende, beter bestuurbare en beheersbare eenheden. Hoewel er in formele zin sprake is van een reorganisatie, kan de splitsing naar verwachting met zeer beperkte personele gevolgen worden gerealiseerd: alle medewerkers

² Kamerstuk 29 628, nr. 1101.

volgen hun organisatieonderdeel en houden hun rechtspositie. Niettemin zullen alle gebruikelijke regels van toepassing zijn en zullen de reguliere processen voor een reorganisatie worden doorlopen.

Als gevolg van de splitsing houdt de huidige LE op te bestaan en ontstaan er twee nieuwe landelijke eenheden met elk een eigen eenheidsleiding. Zo ontstaat binnen de twee eenheden de mogelijkheid om de aandacht te richten op de noodzakelijke veranderingen, uitgaande van de specifieke omstandigheden en behoeften. Zoals toegelicht in het transitieplan, zullen als tweede stap de landelijke eenheden doorontwikkeld worden, teneinde de eenheden slagvaardiger en toekomstbestendig te maken. Het betreft een gedeeltelijk herontwerp, waarbij het uitgangspunt is dat wordt geredeneerd vanuit het vak, met behoud van het goede. De korpschef zal dit jaar met betrokkenheid van medewerkers en belanghebbende partijen met een voorstel komen voor die doorontwikkeling en zal mij hierover adviseren. Het is hierbij in het bijzonder van belang dat dit voorstel in nauwe samenspraak met de gezagen tot stand komt. Op basis van het nog op te stellen voorstel zal ik een besluit nemen. Vooruitlopend op de bredere doorontwikkeling van de landelijke eenheden, heb ik reeds € 20 miljoen structureel beschikbaar gesteld voor de versterking van de operationele slagkracht van de Dienst landelijke recherche en het intensiveren van datagedreven werken, zoals toegelicht in mijn brief van 18 november 2022.³

Advies van de korpschef inzake de splitsing van de LE

Op mijn verzoek heeft de korpschef mij geadviseerd over de splitsing van de LE en de vorming van de twee landelijke eenheden. Hij heeft mij laten weten dat zijn advies tot stand is gekomen op voorstel van de politiechef van de LE en na afstemming met medewerkers en leidinggevenden. Daarnaast heeft er afstemming plaatsgevonden met de politievakbonden, de ondernemingsraad van de LE en vertegenwoordigers van de gezagen. De monitoringscommissie Schneiders constateert dat er een adequaat afstemmingsproces is doorlopen en dat er inspanningen zijn geleverd om in een korte periode medewerkers te betrekken en te informeren.

De korpschef adviseert om een «eenheid landelijke expertise en operaties» en een «eenheid landelijke opsporing en interventies» te vormen. Het advies voor de naamgeving van de landelijke eenheden is tot stand gekomen op basis van een enquête onder de medewerkers van de LE.

De eenheid landelijke expertise en operaties zal het gehele politiekorps ondersteunen met specialistische expertise en materieel en bij groot-schalige, eenheidsoverstijgende operaties. In deze eenheid worden de huidige Dienst landelijk operationeel centrum (DLOC), de Dienst koninklijke en diplomatieke beveiliging (DKDB) en de Dienst infrastructuur (DINFRA) integraal opgenomen. Tevens worden in deze eenheid opgenomen: de huidige Dienst specialistische operaties (DSO), met uitzondering van de afdeling Afgeschermde operaties (AO), en de Dienst landelijke informatieorganisatie (DLIO), met uitzondering van de afdelingen en teams die belast zijn met de intelligentetaken ten behoeve van de eenheid landelijke opsporing en interventies.

De eenheid landelijke opsporing en interventies zal de bestrijding van zware en georganiseerde criminaliteit, terrorisme en cybercriminaliteit op nationaal en internationaal niveau tot taak hebben. In deze eenheid worden de huidige DLR en de DSI integraal opgenomen. Daarnaast worden opgenomen: de huidige afdeling Afgeschermde operaties van de

³ Kamerstuk 29 628, nr. 1130.

DSO en de afdelingen en teams van de DLIO die primair belast zijn met de intelligencetaken voor de eenheid landelijke opsporing en interventies.

Beide eenheden krijgen een eigen staf en dienst bedrijfsvoering, die ondersteuning bieden aan de leiding van de landelijke eenheden. De vormgeving van de staven en diensten bedrijfsvoering wordt in de komende periode nog nader uitgewerkt.

Formele creatie van twee landelijke eenheden

Evenals de monitoringscommissie Schneiders constateer ik dat het advies van de korpschef past binnen de door mij overgenomen contouren uit het eindadvies van de adviescommissie Schneiders. Door deze contouren te volgen ontstaat er onder meer een organisatorische afbakening tussen opsporing enerzijds en bewaken en beveiligen anderzijds. Op deze organisatorische afbakening zal ik nader ingaan in mijn beleidsreactie op het onderzoek «Bewaken en beveiligen, lessen uit drie beveiligingssituaties» van de Onderzoeksraad voor Veiligheid. Tevens stel ik vast dat belanghebbende partijen goed zijn geraadpleegd bij de totstandkoming van het advies.

Ik heb besloten het advies van de korpschef ongewijzigd over te nemen. Ook onderschrijf ik de keuze van de medewerkers om de landelijke eenheden de namen «eenheid landelijke expertise en operaties» en «eenheid landelijke opsporing en interventies» te geven.

Om de twee nieuwe landelijke eenheden op korte termijn formeel te creëren, zal ik een ontwerp voorbereiden voor de wijziging van het Besluit beheer politie. Dit ontwerp zal conform artikel 30, eerste lid, Politiewet 2012 in beide Kamers der Staten-Generaal worden voorgehangen. Mijn streven is om de wijziging per 1 januari 2024 in te laten ingaan. Inwerking-treding van een gewijzigd Besluit beheer politie is een formele vereiste voor de plaatsing van de medewerkers binnen de beide landelijke eenheden en geeft helderheid over de hoofdstructuur van deze eenheden. Met een spoedige aanpassing van het Besluit beheer politie komt er snel duidelijkheid voor de medewerkers van de LE en ontstaat er een duidelijk uitgangspunt voor de doorontwikkeling van de twee landelijke eenheden. De precieze formatie van de twee landelijke eenheden wordt vastgelegd in het beheersplan, dat ik vaststel.

Ik wijs erop dat binnen de in het Besluit beheer politie vastgestelde hoofdstructuur ruimte bestaat voor organisatorische en formatieve wijzigingen. Ik ga ervan uit dat deze ruimte bij de doorontwikkeling van de twee landelijke eenheden zal worden benut. Niettemin heeft de korpschef mij laten weten dat een aanpassing van de hoofdstructuur deel zal uitmaken van de doorontwikkeling, waardoor op termijn andermaal een aanpassing van het Besluit beheer politie nodig zal zijn. De korpschef zal mij hier later dit jaar over adviseren, als deel van zijn voorstel voor de doorontwikkeling van de landelijke eenheden (de tweede stap van de vorming van deze eenheden).

Aanpassing van de leiding en besturing van de landelijke eenheden

De korpschef heeft mij laten weten dat hij het wenselijk acht dat de twee landelijke eenheden vanaf het begin (streefdatum: 1 januari 2024) van start kunnen met een toekomstgerichte leiding en besturing. Ik begrijp dit, want een stabiel en toekomstgericht leiderschapsteam is nodig om de twee eenheden goed door de komende jaren van veranderingen te leiden en de daarbij benodigde samenwerking binnen het korps en met belanghebbende partijen vorm te geven.

Zoals de adviescommissie Schneiders heeft geconstateerd, is het nodig de sturing te verzwaren op de (specialistische) taken die bij de landelijke eenheden worden belegd. Dit vergt een verandering ten opzichte van de huidige besturing van de LE. Zoals eerder gesteld in mijn beleidsreactie op het eindadvies⁴, vind ik dat de aanpassing van de leiding en besturing van de twee landelijke eenheden moet volgen uit de uiteindelijke vormgeving van de twee landelijke eenheden. Ik zie het voorstel voor de doorontwikkeling van de landelijke eenheden en de daarbij horende aanpassing van de leiding en besturing als onlosmakelijk aan elkaar verbonden.

De korpschef zal dit jaar een voorstel opstellen voor de aanpassing van de leiding en besturing van de twee landelijke eenheden, aangezien dit een belangrijke voorwaarde is voor de doorontwikkeling van deze eenheden. Nadat de korpschef en ik hebben gesproken over het nog in te dienen voorstel, zal de korpschef de verdere uitvoering en bemensing ter hand nemen. Hierbij zullen de gebruikelijke medezeggenschapsprocedures worden gevolgd. Mogelijk zal de korpschef voorstellen om de samenstelling van de eenheidsleidingen van de landelijke eenheden te wijzigen. In dit geval is een aanpassing van de (ministeriële) Regeling aanwijzing leden korpsleiding en leiding landelijke en regionale eenheden d.d. 1 juli 2015 noodzakelijk. De korpschef zal vervolgens de volgens deze (eventueel aangepaste) regeling benodigde leden van de eenheidsleiding aanstellen. De korpschef overweegt daarbij de leden van de eenheidsleiding te belasten met andere verantwoordelijkheden en bevoegdheden dan nu om een directe operationele sturingslijn te realiseren.

Leiderschapsschouw

Doelgroep en doel leiderschapsschouw

Zoals geadviseerd door de adviescommissie Schneiders, zullen alle leidinggevendenden van de LE worden geschouwd. De korpschef heeft ervoor gekozen niet alleen alle formele leidinggevendenden te schouwen, maar ook alle medewerkers die belast zijn met enige vorm van personeelszorg of sturing/leiding. In totaal betreft het ongeveer 500 personen. Er zal «van boven naar beneden» worden geschouwd; als eerste zijn de eenheidsleiding en de diensthooftenden en hun plaatsvervangers aan de beurt.

De korpschef heeft mij geïnformeerd dat de schouw gericht is op de ontwikkeling van leidinggevendenden en geen rechtspositionele gevolgen heeft. Dit is zo afgesproken met de vakorganisaties en heeft de instemming van de ondernemingsraad van de LE. De schouw moet inzichtelijk maken of de huidige leidinggevendenden passen binnen het leiderschapsprofiel voor de LE dat is toegesneden op het vak, of zij een rol kunnen spelen bij de noodzakelijke cultuurverandering en of zij gecommitteerd zijn aan de veranderopgave van de LE/landelijke eenheden. De uitkomsten van de schouw worden gebruikt om leidinggevendenden individueel en collectief te ondersteunen bij hun ontwikkeling. Het gaat hierbij om het adresseren van individuele ontwikkelpunten en het realiseren van een leiderschapsteam met een goede mix aan (leiderschaps)kwaliteiten. Als blijkt dat leidinggevendenden niet meekunnen of meewillen in de transitie van de LE en/of zich niet kunnen of willen ontwikkelen, wordt gezamenlijk gezocht naar een passende oplossing. Vrijwillige mobiliteit naar een andere, beter passende functie kan één van die oplossingen zijn. In geval van onvoldoende functioneren, worden in de reguliere resultaat- en ontwikkelgesprekken afspraken gemaakt.

⁴ Kamerstuk 29 628, nr. 1101.

Gelet op de knelpunten die de afgelopen jaren zijn geconstateerd op het vlak van de personeelszorg en het leiderschap, vind ik het positief dat de korpschef een brede groep leidinggevendenden op een transparante, objectieve en navolgbare manier laat schouwen om inzichtelijk te maken waar hun ontwikkelopgaven liggen. Uit de aanpak van de korpschef blijkt duidelijk dat de leiderschapsschouw erop is gericht de leiding toe te rusten voor de transitie naar twee toekomstbestendige eenheden, waarin het vak en de vakontwikkeling centraal staan en meer oog is voor de menselijke maat. Uit de aanpak blijkt eveneens dat de schouw geen instrument is om af te rekenen met leidinggevendenden.

Toch kan ik me goed voorstellen dat het doorlopen van het schouwtraject de nodige spanning en onzekerheid met zich mee zal brengen voor de betrokken leidinggevendenden. Dat vind ik begrijpelijk, want het is spannend om te worden beoordeeld en het is onvermijdelijk dat er voor sommige leidinggevendenden stevige ontwikkelpunten zullen worden vastgesteld. Gelet op de waarborgen die zijn ingebouwd in het schouwproces – waaronder de betrokkenheid van externe experts – moeten de leidinggevendenden erop kunnen vertrouwen dat zij een gedegen proces zullen doorlopen. Ook zal er mogelijk sprake zijn van gevoelens van onbegrip, omdat ook leidinggevendenden van goed functionerende onderdelen van de LE moeten worden geschouwd. Ik vind het – gelet op het belang van een transparant, objectief en navolgbaar proces – niettemin belangrijk dat alle leidinggevendenden eenzelfde proces doorlopen, zoals ook geadviseerd door de adviescommissie Schneiders. Gelet op de gevoeligheden rondom de schouw, hecht ik groot belang aan intensieve en grondige (proces)communicatie over de voortgang, zoals ook geadviseerd door de monitoringscommissie Schneiders.

Proces leiderschapsschouw

De voorbereidingen voor de leiderschapsschouw zijn getroffen met ondersteuning van een extern bureau. De ondernemingsraad van de LE heeft ingestemd met het plan van aanpak voor de schouw. Daarnaast zijn de integrale plannen gedeeld met de politievakbonden, omdat zij strategische partners zijn. De monitoringscommissie Schneiders heeft een positief oordeel geveld over de aanpak van de leiderschapsschouw.

De leiderschapsschouw vindt plaats op grond van een (basis)leiderschapsprofiel voor de LE, dat onder meer wordt gebaseerd op elementen uit het eindadvies van de adviescommissie Schneiders. Het leiderschapsprofiel wordt in de komende maanden uitgewerkt. Medewerkers zullen hierbij participeren door input te leveren voor het vertalen van het profiel naar concrete gewenste gedragskenmerken. De monitoringscommissie Schneiders heeft benadrukt dat een passend leiderschapsprofiel essentieel is als basis voor de schouw. De commissie zal in haar monitoring meekijken bij het (proces rondom) het opstellen van het profiel en mij hierover informeren in de eerste monitoringsrapportage, die ik voor de zomer verwacht te ontvangen.

In het tweede kwartaal van dit jaar begint het schouwproces, dat volgens planning medio 2024 zal zijn voltooid. Het proces omvat vier stappen:

1. Zelfreflectie/introspectie: de te schouwen leidinggevendenden reflecteren op het eigen functioneren, onder meer op basis van 360-gradenfeedback van leidinggevendenden, medewerkers en externen. De te schouwen leidinggevendenden doen een ontwikkelassessment;
2. Ontwikkelplan: de te schouwen leidinggevendenden stellen een ontwikkelplan op, onder meer op basis van de opgehaalde feedback en het ontwikkelassessment;

3. Schouwcommissie: de resultaten van de zelfreflectie, de opgehaalde feedback en het ontwikkelplan worden verwerkt in een schouwformulier, dat wordt besproken met een schouwcommissie onder onafhankelijk voorzitterschap.
4. Ontwikkelinterventies en analyse: er worden ontwikkelinterventies gepleegd, gericht op individuele medewerkers en het collectief (samenstelling van het leiderschap).

Werving van nieuwe leidinggevenden

In het commissiedebat van 7 december jl. heeft het lid Van der Werf (D66) gevraagd hoe wordt omgegaan met een mogelijk vacuüm dat ontstaat in de leiding als gevolg van de schouw.⁵

Gezien het karakter van de leiderschapsschouw verwacht de korpschef niet dat er een vacuüm in de leiding ontstaat. Er worden geen rechtspositionele consequenties verbonden aan de schouw. Indien van toepassing, zal in samenspraak worden gekeken naar een passende oplossing. Hiervoor wordt een mobiliteitstafel ingericht die ondersteunt bij het zoeken van maatwerkoplossingen. De korpschef verwacht evenwel dat dit in een beperkt aantal gevallen aan de orde zal zijn, onder meer omdat er de afgelopen periode al personele wisselingen zijn geweest in de leiding van organisatieonderdelen waar knelpunten waren.

Uiteraard zullen er als gevolg van natuurlijk verloop en het aanpakken van de *span of care* vacatures ontstaan in de leiding. Indien het vertrek van een leidinggevende voorzienbaar is, wordt daarop ingespeeld met bestaande vacatureprocedures. De korpschef heeft mij laten weten dat kandidaten voor leidinggevende functies bij de LE in de komende periode een selectieproces doorlopen in de geest van de afspraken rondom de leiderschapsschouw. Hierover maken de eenheidsleiding van de LE en de ondernemingsraad van de LE desgewenst aanvullende afspraken.

Risico's van de transitie

Tijdens het commissiedebat van 7 december jl. heeft het lid Azarkan (DENK) mij verzocht in te gaan op de risico's van de transitie en de wijze waarop deze worden gemitigeerd.⁶ Ik ga hieronder in de op de belangrijkste risico's die de korpschef en ik op dit moment voorstelbaar achten.

Ontstaan van een vacuüm waar de misdaad op kan inspringen

De transitie vraagt de komende jaren veel aandacht en energie van alle medewerkers van de LE. Vooral de (strategische) leiding zal de aandacht moeten verdelen tussen de transitie het dagelijkse operationele werk (de *going concern*). Voorkomen moet worden dat er een vacuüm ontstaat waar de misdaad op kan inspringen. Het belangrijke politiewerk dat bij de LE wordt gedaan moet doorgaan. De transitie mag niet zodanig de aandacht afleiden dat criminelen hier hun voordeel mee kunnen doen. Ook gedurende de transitie moet de LE effectief kunnen blijven in de bestrijding van criminaliteit en het ondersteunen van de regionale eenheden daarbij. Daarom zijn kwartiermakers aangesteld om sturing te geven aan een deel van de transitieopgaven, waaronder de vorming van de twee landelijke eenheden. Daarmee wordt de huidige (eenheids)leiding versterkt. Tevens wordt externe ondersteuning ingeschakeld, zodat er voldoende LE-interne capaciteit beschikbaar blijft voor het dagelijkse operationele werk. Niettemin blijft het denkbaar dat (thans nog niet te

⁵ Kamerstuk 29 628, nr. 1153.

⁶ Kamerstuk 29 628, nr. 1153.

voorspellen) gebeurtenissen tijdelijk de volle aandacht van de leiding zullen vragen, met gevolgen voor de voortgang van de transitie.

Achterblijven van voelbare verbeteringen

De transitie is een meerjarige, stapsgewijze verandering. De (onderliggende) problematiek zal niet van vandaag op morgen zijn opgelost en het zal enige tijd duren voordat er sprake is van voelbare veranderingen. Het risico bestaat dat een te traag tempo van veranderingen het draagvlak ondermijnt en dat de veranderbereidheid afneemt, in het bijzonder op de werkvloer. Om dit risico te mitigeren is frequente en effectieve (proces-)communicatie van belang. Het moet helder zijn wat de stand van zaken van de transitie is, inclusief de knelpunten, en op welke momenten medewerkers en belanghebbende partijen kunnen participeren. Daarbij vervult de monitoringscommissie Schneiders een belangrijke signaal-functie. De monitoringscommissie adviseert de korpschef gevraagd en ongevraagd en informeert mij over de voortgang van de transitie in haar monitoringsrapportages.

Onderlinge afhankelijkheden

De transitie van de LE vraagt om de betrokkenheid en constructieve opstelling van alle belanghebbende partijen, van de verschillende organisatieonderdelen van de politie tot de politievakbonden, ondernemingsraden en de gezagen. Het is van belang dat partijen in gezamenlijkheid in gesprek blijven over de transitie en obstakels wegnemen. Vanwege de grote afhankelijkheden kan een obstakel bij één partij impact hebben op de voortgang van de transitie als geheel. Om dit risico te mitigeren zijn er meerdere overlegtafels ingericht, waarin belanghebbende partijen obstakels en knelpunten tijdig met elkaar kunnen bespreken. Daarnaast vormt de actieve betrokkenheid van de monitoringscommissie Schneiders een extra waarborg. De commissie met zal de korpschef mij tijdig adviseren over eventuele obstakels voor de voortgang van de transitie.

Te hoog ambitieniveau

De transitie is een complexe en omvangrijke opgave. Ik heb meermaals benadrukt dat er rekening moet worden gehouden met het absorptievermogen van de politie. De transitie moet plaatsvinden in concrete en overzichtelijke stappen, waarbij de nadruk eerst ligt op het wegnemen van bestaande knelpunten, gevolgd door het realiseren van ambities. Niet alles kan tegelijk worden veranderd. Ik vind het belangrijk dat er duidelijk richting wordt gegeven aan de verschillende transitiethema's. Hier ligt een belangrijke opgave voor de opdrachtgevers binnen de korpsleiding. Zo acht ik het van belang dat er zo spoedig mogelijk heldere kaders worden gesteld voor de doorontwikkeling van de twee landelijke eenheden, zodat de op te leveren plannen realistisch en uitvoerbaar zijn. Ook de monitoringscommissie Schneiders speelt een belangrijke rol bij het behapbaar houden van de transitie. De commissie is doorlopend in gesprek met de korpsleiding en eenheidsleiding van de LE om erop toe te zien dat stap voor stap voortgang wordt geboekt. De commissie informeert mij hierover in monitoringsrapportages.

Verwachtingen rondom het financiële kader

De korpschef heeft in het transitieplan aangegeven dat de thans beschikbare financiële middelen niet toereikend zijn om alle aanbevelingen van de adviescommissie Schneiders volledig te realiseren. Zoals

toegelicht in mijn brief van 18 november 2022⁷ heb ik samen met de korpschef geconstateerd dat er voldoende middelen zijn om een fundament te leggen voor de doorontwikkeling van de twee landelijke eenheden en voor het realiseren van de eerste ambities. De korpschef stelt dit jaar een voorstel op voor de doorontwikkeling van de twee landelijke eenheden en het realiseren van ambities. Op basis van dit voorstel zullen in de toekomst binnen de dan beschikbare financiële kaders nadere keuzes moeten worden gemaakt. Hierover zal helder moeten worden gecommuniceerd, in het bijzonder naar de medewerkers van de LE.

Monitoring door de commissie Schneiders

De monitoringscommissie Schneiders is onafhankelijk en stelt derhalve haar eigen werkwijze vast. Als Minister van Justitie en Veiligheid besluit ik niet over de werkwijze van de commissie. De monitoringscommissie heeft mij niettemin geïnformeerd over de wijze waarop zij uitvoering wil geven aan haar monitoringstaak, onder meer de wijze waarop zij contact zal houden met de werkvloer.

De commissie ontplooit verschillende activiteiten, die erop zijn gericht om de inhoudelijke en procesmatige voortgang van de transitie te monitoren. De commissie wil zich een zo compleet mogelijk beeld vormen van de (voortgang van) de transitie, op basis van contacten met belanghebbende partijen en medewerkers. Om tot concrete en overzichtelijke tussenschakels te komen, zal de commissie elke zes weken met leden van de korpsleiding en leiding van de LE spreken over de te bereiken doelen en de voortgang. Daarnaast zal de commissie doorlopend contact houden met de ondernemingsraad van de LE en de politievakbonden. Om signalen van de werkvloer op te vangen zal de commissie spreekuren organiseren en dieptesprekken voeren met medewerkerspanels. De commissie heeft mij laten weten dat zij eraan hecht te benadrukken dat zij in het contact met medewerkers niet zal treden in de rollen van de ondernemingsraad van de LE of de politievakbonden. Tot slot zal de commissie naast de kwalitatieve monitoring ook kwantitatieve metingen uitvoeren naar specifieke onderwerpen binnen de transitie.

De commissie zal elke vier maanden aan mij rapporteren over de voortgang van de transitie, volgens planning voor het eerst voor aankomende zomer. De monitoringscommissie was initieel ingesteld tot juli 2023. Omdat ik gezien de complexiteit van de transitie ook na juli 2023 nog prijs stel op de rol van de monitoringscommissie, heb ik besloten de instellingsduur van de commissie met een jaar te verlengen tot juli 2024. Aan het einde van dit jaar zal de nut en noodzaak van de monitoringstaak van de commissie worden geëvalueerd.

Tot slot

De transitie van de Landelijke Eenheid kan van start. Zoals gezegd, beginnen we aan een meerjarige, complexe en omvangrijke opgave. Nu alle noodzakelijke voorbereidingen zijn getroffen, wil ik de politie de rust en ruimte geven om aan de slag te gaan en een succes te maken van de transitie. De korpschef en ik zullen de transitie nauw volgen en ons laten

⁷ Kamerstuk 29 628, nr. 1130.

informereren door de monitoringscommissie Schneiders. Zoals toegezegd zal ik uw Kamer bij het halfjaarbericht politie informeren over de voortgang van de transitie.

De Minister van Justitie en Veiligheid,
D. Yeşilgöz-Zegerius