

Tweede Kamer, Politie

VERSLAG VAN EEN COMMISSIEDEBAT

Concept

De vaste commissie voor Justitie en Veiligheid heeft op 7 december 2022 overleg gevoerd met mevrouw Yeşilgöz-Zegerius, minister van Justitie en Veiligheid, over:

- **de brief van de minister van Justitie en Veiligheid d.d. 18 november 2022 inzake transitieplan Landelijke Eenheid (29628, nr. 1130).**

Van dit overleg brengt de commissie bijgaand geredigeerd woordelijk verslag uit.

De voorzitter van de vaste commissie voor Justitie en Veiligheid,
Van Meenen

De griffier van de vaste commissie voor Justitie en Veiligheid,
Brood

Voorzitter: Van Meenen

Griffier: Brood

Aanwezig zijn negen leden der Kamer, te weten: Azarkan, Helder, Knops, Van Meenen, Michon-Derkzen, Mutluer, Van Nispen, Sylvana Simons en Van der Werf,

en mevrouw Yeşilgöz-Zegerius, minister van Justitie en Veiligheid.

Aanvang 18.01 uur.

De **voorzitter**:

Goedenavond. Welkom bij de vergadering van de vaste commissie voor Justitie en Veiligheid. Aan de orde is het commissiedebat Politie. Dat is het debat naar aanleiding van het transitieplan van de Landelijke Eenheid. Daar wilde ik het vanavond eigenlijk ook bij houden. Er kan altijd veel gezegd worden over de politie, maar vanavond hebben we het over het transitieplan van de Landelijke Eenheid.

Ik heet de minister van Justitie en Veiligheid en haar ambtenaren van harte welkom. Ik heet mijn collega's van harte welkom. Ik heet onze ondersteuning, de mensen op de publieke tribune en de mensen die dit debat elders volgen van harte welkom. We hebben afgesproken om tot uiterlijk 21.00 uur te vergaderen. Dat betekent dat we spreektijden hebben van vier minuten. Ik zal u niet meteen beperken in het aantal interrupties, maar dat zou zomaar kunnen gebeuren.

Dat gezegd hebbende, geef ik als eerste het woord aan mevrouw Helder van de PVV.

Mevrouw **Helder** (PVV):

Dank u wel, voorzitter. We hebben de documentaire De blauwe familie en het boek Blauwdruk: Kroniek van de Nationale Politie. Kern van de zaak: er is geen "blauwe familie", maar wel een kleine bovenlaag die goed voor zichzelf zorgt en de werkvloer het maar laat uitzoeken.

Voorzitter. Dat blijkt uit meer dingen. Denk aan de rapporten-Brouwer, het rapport-Schneiders en het rapport van de Inspectie Justitie en Veiligheid. Daarin staat letterlijk: het ontbreekt aan een visie op de langetermijntaakuitvoering, integrale sturing, een helder referentiekader en een strategie op de doorontwikkeling van de politie als organisatie met een bijbehorende leiderschapscultuur. De commissie-Schneiders zegt iets vergelijkbaars in haar reactie op het tweede concept van het transitieplan. De commissie heeft het beeld dat het aan regie en besluitvaardige sturing heeft ontbroken en dat de top van het korps te veel in zichzelf is gekeerd geweest bij de planvorming. Het heeft geresulteerd in een langdurig proces waarbij de medewerkers van de Landelijke Eenheid een te kleine rol hebben gekregen.

Voorzitter. Kort gezegd, er is niets constructiefs uit de ivoren toren gekomen. Het eerste concept van het transitieplan was onvoldoende. Tegelijkertijd werd wel gevraagd om meer geld. Bij het tweede concept zijn de werkvloer en de politievakbonden niet betrokken. Desondanks werd dit plan wel op de werkvloer gepresenteerd als het definitieve plan. Er bestaan nog steeds stevige geruchten dat voor leidinggevendenden die wel presteren, geen plek meer zou zijn. In gewoon Nederlands: de werkvloer wordt weer geschoffeerd, goed functionerende leidinggevendenden ook, en de trein dendert op hetzelfde spoor voort. Er kan wel gezegd worden "we willen juist af van het op voorhand onderscheid maken wie wel en niet kan bijdragen aan het beeld van vriendjespolitiek en het old boys network". Het gaat echter niet om wat ze zeggen, maar om wat ze doen. Dat ligt nogal uit elkaar, diplomatiek gezegd.

Voorzitter. Goed beschouwd gaan we tien jaar na de start van de nationale politie een nieuwe fase in. "De veranderingen die bij de Landelijke Eenheid beginnen, raken de hele politie." Dat is een citaat van de korpschef. Ook dat klopt niet, want de korpsleiding zelf blijft wel buiten de schouw van leidinggevendenden. Voor de volledigheid: bij de start van de nationale politie, nog langer dan tien jaar geleden, zaten twee personen die nu ook in de korpsleiding zitten, en het huidige hoofd van de landelijke eenheid was toen ook een regionale kwartiermaker, over het old boys network gesproken. Moeten die nu orde op zaken stellen?

Voorzitter. De inspectie heeft die vraag al beantwoord en de Kamer ook. Ik verwijs naar onze Kamerbreed aangenomen motie. Ik heb het al eerder gezegd: ik ben er wel klaar mee. Er zijn doden gevallen. Gezinnen moeten zonder partner verder. Een dergelijke omvangrijke transitie van de huidige Landelijke Eenheid naar twee gelijkwaardige eenheden vergt deskundigheid, zorgvuldigheid, een constructieve houding en draagvlak op de werkvloer en bij de vakbonden.

De **voorzitter**:

Een ogenblik. We schorsen even kort, want er is geen beeld in de ambtenarenkamer. U zult zeggen: nou en? O, er is verder helemaal geen beeld. De ambtenaren kijken

namelijk mee om de minister straks zo goed mogelijk van antwoorden te kunnen voorzien. Ik hoor dat het beeld het weer doet. De minister vraagt of mevrouw Helder haar tekst kan opsturen. Mevrouw Helder wil het liever opnieuw doen, hoor ik. Ik hoor dat het bij de ambtenaren nu in orde is, maar bij de buitenwereld nog niet. Ah, het beeld doet het weer.

Laten we gewoon verdergaan. We beginnen opnieuw. Ik open de vergadering opnieuw. We starten met mevrouw Helder van de PVV. Zij gaat een bijdrage leveren van maximaal vier minuten.

Mevrouw **Helder** (PVV):
Voorzitter, ik ga het nu ook meteen timen.

Voorzitter. We hebben de documentaire De blauwe familie en het boek Blauwdruk: Kroniek van de Nationale Politie. Zoals ik al zei, is de kern van de zaak: er is geen "blauwe familie", maar wel een kleine bovenlaag die goed voor zichzelf zorgt en de werkvloer het laat uitzoeken.

Voorzitter. Dat blijkt uit meer dingen. Denk aan de rapporten-Brouwer, het rapport-Schneiders en het rapport van de Inspectie Justitie en Veiligheid. Daarin staat letterlijk: het ontbreekt aan een visie op de langetermijntaakuitvoering, integrale sturing, een helder referentiekader en een strategie op de doorontwikkeling van de politie als organisatie met een bijbehorende leiderschapscultuur. De commissie-Schneiders zegt iets vergelijkbaars in haar reactie op het tweede concept van het transitieplan. De commissie heeft het beeld dat het aan regie en besluitvaardige sturing heeft ontbroken en dat de top van het korps te veel in zichzelf is gekeerd geweest bij de planvorming. Dat heeft geresulteerd in een langdurig proces, waarbij de medewerkers van de Landelijke Eenheid een te kleine rol hebben gekregen.

Voorzitter. Kort gezegd, er is niets constructiefs uit de ivoren toren gekomen. Het eerste concept van het transitieplan was onvoldoende. Tegelijkertijd werd wel gevraagd om meer geld. Bij het tweede concept zijn de werkvloer en de politievakbonden niet betrokken. Desondanks werd dit plan wel op de werkvloer gepresenteerd als het definitieve plan. Er bestaan nog steeds stevige geruchten dat voor leidinggevendenden die wel presteren, geen plek meer zou zijn. In gewoon Nederlands: de werkvloer en goed functionerende leidinggevendenden worden weer geschoffeerd, en de trein dendert op hetzelfde spoor voort. Er kan wel gezegd worden "we willen juist af van het op voorhand onderscheid maken wie wel en niet kan bijdragen aan het beeld van vriendjespolitiek en het old boys network". Het gaat echter niet om wat ze zeggen, maar om wat ze doen. Dat ligt nogal uit elkaar, diplomatiek gezegd.

Voorzitter. Goed beschouwd gaan we tien jaar na de start van de nationale politie een nieuwe fase in. "De veranderingen die bij de Landelijke Eenheid beginnen, raken de hele politie." Dat is een citaat van de korpschef. Ook dat klopt niet, want de korpsleiding zelf blijft wel buiten de schouw van leidinggevendenden. Voor de volledigheid: bij de start van de nationale politie, nog langer dan tien jaar geleden, zaten twee personen die nu ook in de korpsleiding zitten, en het huidige hoofd van de Landelijke Eenheid was toen ook een regionale kwartiermaker, over het old boys network gesproken. Moeten die nu orde op

zaken stellen?

Voorzitter. De inspectie en de Kamer hebben die vraag al beantwoord. Ik verwijs naar onze Kamerbreed aangenomen motie. Ik heb het al eerder gezegd: ik ben er wel klaar mee. Er zijn doden gevallen. Gezinnen moeten zonder partner verder. Een dergelijke omvangrijke transitie van de huidige Landelijke Eenheid naar twee gelijkwaardige eenheden vergt deskundigheid, zorgvuldigheid, een constructieve houding en draagvlak op de werkvloer en bij de vakbonden.

Voorzitter. De korpsleiding ontbeert dat allemaal. Het invoeren van externe veranderingsexpertise verandert daar niets aan. Sterker nog, nu het ontbreekt aan visie — dat zegt de inspectie niet voor niets — betekent dit de facto dat de politie wordt bestuurd door externen. Dat is democratisch toch volstrekt onjuist? Ik hoor graag wat de minister daarvan vindt.

Voorzitter. Ik probeer toch positief af te sluiten. Het is goed dat de minister aangeeft dat er niet zal worden afgerekend met leidinggevend van de Landelijke Eenheid die wél presteren en draagvlak hebben. Het feit dat dit zó expliciet kenbaar gemaakt moet worden, spreekt boekdelen. Een korpsleiding die voor haar mensen staat, zou een ondercuratelestelling, monitoring en externe bureaus niet nodig moeten en willen hebben. Ik hoop dan ook dat de minister naar de ministerraad gaat voor een koninklijk besluit en vervolgens naar de korpsleiding met een bloemetje, maar hen wel de deur wijst. Er is geen dag meer te verliezen. Het gaat hier om de grootste reorganisatie na die van de nationale politie.

Dank u wel.

De **voorzitter**:

Dank u. Ik geef het woord aan mevrouw Van der Werf van D66.

Mevrouw **Van der Werf** (D66):

Voorzitter. Vertrouwen komt te voet en gaat te paard. Je zou zeggen: als je de kans krijgt om fouten te herstellen, dan grijp je die kans met beide handen. Die kans had de politietop bij het maken van het nieuwe transitieplan voor de Landelijke Eenheid. Ze hebben die helaas niet gegrepen. In stap één van de transitie lijkt het alweer te ontsporen. Medewerkers blijken niet actief bij het transitieplan betrokken. Bij de laatste versie zijn de bonden niet meegenomen. De problemen in de personeelszorg worden in het stuk niet onderkend.

We hebben het hier vaak over de instroom bij de politie. Als je intern de boel op deze manier aanpakt, dan zorg je onbedoeld voor nog meer uitstroom. Talentvolle politiemensen die je juist binnen wilt houden, raken gedemotiveerd. Ik mag aannemen dat de minister met mij teleurgesteld is in deze gemiste kans. Wat betekent dit voor haar houding richting de politietop? Gaat zij de komende tijd er meer en vroeger bovenop zitten om te voorkomen dat we op de oude weg doorgaan?

Voorzitter. Naast een oplettende minister zijn er een aantal zaken op korte termijn nodig. De commissie-Schneiders was helder: voor het einde van het jaar moet de korpsleiding

de besturing en wijze van uitvoering van de transitie uitwerken, zodat de commissie de haalbaarheid daarvan kan bepalen. De minister zegt dat het niet erg is als de korpsleiding daar enkele weken extra voor neemt, maar ik wil haar deze keer wel om een harde deadline vragen. Hoe gaat zij erop toezien dat de medewerkers nu wel actief betrokken worden?

Voorzitter. Ik zie ook positieve dingen die nu wel lijken te gebeuren. Het is natuurlijk goed dat de splitsing wordt doorgezet. Er is een grondige schouw aangekondigd van alle leidinggevendenden bij de Landelijke Eenheid. De vraag die dat oproept bij de bonden is: waarom zo veel mensen wel en dan de korpsleiding, eindverantwoordelijk, niet? Uiteindelijk bepalen zij en zijn zij beslissend voor de nodige cultuuromslag. Ook hierop graag een reactie van de minister.

Het is de vraag op basis van welke leiderschapsprofielen die schouw plaatsvindt. De commissie-Schneiders laat er geen gras over groeien. Het is in haar optiek "nagenoeg ondenkbaar" dat het hele huidige leiderschap van de Landelijke Eenheid zou passen binnen de te formuleren leiderschapsprofielen. Dat heeft dus consequenties. Als oud leiderschap wegvalt, is dat een kans voor nieuw leiderschap, voor potentiële leiders die worden gedragen door de werkvloer. Hoe zorgen we ervoor dat ook zij een kans krijgen, vraag ik de minister. Hoe waarborgt zij dat de leiderschapsprofielen echt voldoen aan de uitgangspunten van Schneiders?

Voorzitter. Dan heb ik nog een paar vragen over de rest van het proces. We lezen in het transitieplan dat de besluitvorming en communicatie over de afdelingen Werken Onder Dekmantel en Bewaken en Beveiligen buiten dit transitietraject om verlopen. Wat betekent dit voor het toezicht op de transitie van die afdelingen? Krijgt Sorgdrager ook een toezichtsrol bij de transitie van het team Werken Onder Dekmantel, soortgelijk aan de rol die de commissie-Schneiders heeft voor de rest van de Landelijke Eenheid? En waar valt het team Bewaken en Beveiligen precies in dit proces?

Dank u, voorzitter. Tot zover.

De voorzitter:

Dank u. Ik geef het woord aan mevrouw Mutluer van de PvdA.

Mevrouw **Mutluer** (PvdA):

Dank u wel, voorzitter. Het had een droevige aanleiding en meerdere rapporten moesten eraan voorafgaan, maar nu liggen er de eerste contouren — zeg ik maar even — van een nog uit te werken plan voor de Landelijke Eenheid. Dat dat plan noch af, noch perfect is, is wel een gegeven, denk ik. Dat geldt net zo voor het proces dat is doorlopen. Er lijkt geen sprake te zijn van een fijne start. Begrijp me niet verkeerd: ik weet dat het een complex en uitdagend traject is, maar ik vind het ernstig dat de commissie zegt dat het aan regie en besluitvaardige sturing heeft ontbroken en dat de leiding naar binnen gekeerd was. Ik vind het zorgelijk dat de politiebonden aangeven dat de totstandkoming van dit plan stroef is verlopen en dat medewerkers niet voldoende zijn meegenomen. Dat was niet de afspraak. Welke garanties heb ik of welk comfort kan de minister ons bieden dat het de korpsleiding gaat lukken om met betrokkenheid van alle partijen de uitvoeringsplannen gereed te krijgen voor januari 2023, en goed ook?

Hoe gaat de minister zelf de regie pakken om dit in goede banen te leiden?

Ik heb een drietal vragen over het plan zelf. Eerst het leiderschap. Het meest ingewikkelde lijkt mij het veranderen van een werkcultuur en daarmee samenhangend het leiderschap. Dat is iets wat diep in de organisatie zit en niet zomaar veranderd is. Om daar verandering in aan te brengen, worden ongeveer 500 leidinggevendenden tegen het licht gehouden om te kunnen beoordelen of zij wel binnen de nieuwe organisatie passen, waarbij niet alleen wordt gekeken naar het aantal dienstjaren maar zeker ook naar de competenties die, als het goed is, samen met de medewerkers worden opgesteld. De or interpreteert het schouwen als het zo spoedig mogelijk stuk voor stuk beoordelen van de huidige leidinggevendenden op passendheid in het basisprofiel en in de nieuwe context, maar vindt dat dit dan wel zo snel mogelijk moet gebeuren en niet moet worden uitgesteld tot in de ontwerpfasen van de reorganisatie. Ik vind dat ook. Wat vindt de minister daar zelf van? En wat gebeurt er met de leidinggevendenden die niet bij de nieuwe organisatie of organisatiecultuur passen? Daar zijn, neem ik aan, arbeidsrechtelijke consequenties aan verbonden. Worden zij standaard bij andere onderdelen van de politie geplaatst? Als dat zo is en als deze leidinggevendenden vervolgens hun werkzaamheden bij de regionale eenheden zouden voortzetten, roept dat bij mij de vraag op of je daarmee als het ware niet het probleem verplaatst. Ik zou niet willen dat ongezonde werkverhoudingen meeverhuizen.

Een van de knelpunten in de huidige Landelijke Eenheid was het aantal medewerkers per leidinggevende, de span of care. Dat was hoog en er was niet altijd sprake van een veilige omgeving en goede zorg, met alle consequenties van dien. Gaat dat nu echt veranderen? Komen er meer leidinggevendenden bij?

De **voorzitter**:

Een ogenblik. Voordat u verdergaat, is er een interruptie van de heer Knops.

De heer **Knops** (CDA):

Ja, voorzitter, een verhelderende vraag. Mevrouw Mutluer heeft het over de schouw en de ontwikkelpunten of verbeterpunten die daaruit komen. Als ik haar begrijp, zou dat moeten leiden tot het verbannen van mensen naar buiten de politie, omdat ze per definitie niet meer geschikt zouden zijn voor enige functie binnen de politie. Ik schrik daar eerlijk gezegd van. Ik vind het wel heel kort door de bocht om zo in algemene zin over mensen te spreken, terwijl die schouw juist het doel heeft om een veilige werkomgeving te creëren, ook voor de mensen die onderwerp daarvan zijn. Het is niet zo dat de politie op dit moment heel veel mensen heeft die ze overal vandaan kan halen om die vacatures in te vullen. Heb ik dat nou goed begrepen of heb ik dat niet goed begrepen? Ik hoop eigenlijk op dat laatste.

Mevrouw **Mutluer** (PvdA):

Dat is tenminste niet mijn intentie geweest, want ik weet echt wel dat heel veel mensen al vele jaren bij de politie werken, ook als leidinggevende. Maar ik heb wel mijn zorgen geuit. Bij de schouw die nu bij de Landelijke Eenheid wordt gedaan, zal ook worden gekeken in hoeverre aan bepaalde basisprofielen wordt voldaan. Dat is heel goed. Maar op het moment dat dat consequenties heeft en een leidinggevende besluit zelf om te vertrekken of hem wordt te kennen gegeven "je past niet meer bij de Landelijke

Eenheid", zal er een geschikte plek voor de desbetreffende ex-leidinggevende moeten worden gevonden. Mijn angst is dat als je wel bij de Landelijke Eenheid onderzoekt hoe leiderschap vorm moet worden gegeven maar bijvoorbeeld niet bij de regionale eenheden, je in mijn beleving niet tot die cultuuromslag kunt komen die je wilt en je de zaken misschien gaat verplaatsen. Dat is exact wat ik heb bedoeld met mijn insteek. Ik denk dat het heel goed is dat de leiderschapsprofielen er komen, maar ik wil 'm ook doortrekken naar het operationele deel voor zover dat mogelijk is. Daar wilde ik eigenlijk naartoe, zeg ik via u, voorzitter, richting de heer Knops.

De heer **Knops** (CDA):

Ik ben niet helemaal gerustgesteld. De veronderstelling is toch een beetje dat als je met opmerkingen uit die schouw komt, je eigenlijk op geen andere functie meer terecht zou kunnen, ook als dat leidinggevende functies zijn. Volgens mij is de schouw ook bedoeld om aan te geven waar het fout zit of waar ontwikkelpunten zijn, waarna mensen de kans krijgen om zich te verbeteren en op andere plekken eventueel, met het doel van die cultuuromslag, weer aan de slag te kunnen. Als de uitkomst van zo'n schouw "in or out" is, doen we volgens mij heel veel mensen tekort. Dat zou ik persoonlijk bijzonder spijtig vinden.

Mevrouw **Mutluer** (PvdA):

Daar zijn we het op zich wel met elkaar over eens. Ik denk dat hier goed naar moet worden gekeken. Maar ik maak een heel nadrukkelijk punt over leiderschap, namelijk dat dat niet alleen geldt voor de Landelijke Eenheid maar dat je dat volledig moet doortrekken naar de hele politie-eenheid, dus ook de regionale eenheden. Ik zie daar een heel interessante link, waarnaar we zeker moeten kijken. Dat is eigenlijk waar ik naartoe wilde.

Voorzitter, met uw permissie ga ik verder.

De **voorzitter**:

Ja, gaat u verder.

Mevrouw **Mutluer** (PvdA):

Het tweede punt is de Landelijke Eenheid of de twee landelijke eenheden die we straks gaan krijgen. Er worden twee kwartiermakers opgesteld om de splitsing goed vorm te geven. De beide eenheden moeten gelijkwaardig en volwaardig zijn; daar hebben we het eerder over gehad. Bij overlap moet goed worden gekeken hoe de samenwerking vorm krijgt. Wat je knipt, moet je plakken, zonder de knelpunten te vergroten. Mijn vraag is hoe je voorkomt dat er eilandjes komen. Hoe neemt de minister ons daarin mee? Ik blijf moeite houden met de NSOC. Daar hebben we het eerder over gehad. Dit was de kans geweest om die samen te voegen met de Landelijke Eenheid opsporing. Ik ga er echt van uit dat de minister periodiek verslag zal doen van de werkzaamheden van de NSOC in relatie tot de Landelijke Eenheid opsporing. Een andere zorg is dat de transitie ongetwijfeld veel zal vragen van mensen. Mijn vrees is dat dit ten koste kan gaan van het werk van de Landelijke Eenheid. Kan de minister garanderen dat tijdens de verbouwing de winkel openblijft? Hoe wil de minister daarvoor zorg dragen?

Tot slot de financiën. Voor de transitiemaatregelen heeft de minister 20 miljoen

structureel vrijgemaakt. De korpschef zegt: ik heb er nog 8 miljoen voor nodig, expliciet ook voor de span of care. Klopt die onderbouwing? Het plan is namelijk nog niet af. Misschien is er veel meer nodig en dan wordt het uit de begroting gehaald. Ten koste waarvan, is dan mijn vraag aan de minister. Ook de or heeft kritiek geuit op de beperkte financiën. Ik krijg graag ook een reactie daarop. Welke zekerheid kan de minister hen op het gebied van financiën bieden?

De **voorzitter**:

Dank u wel. Het woord is aan mevrouw Michon van de VVD.

Mevrouw **Michon-Derkzen** (VVD):

Dank u wel, voorzitter. De politiemensen staan elke dag klaar voor onze veiligheid en dan is het zaak dat zij hun werk goed en veilig kunnen uitvoeren. De afgelopen jaren werd steeds duidelijker dat een aantal diensten binnen de Landelijke Eenheid te kampen had met ernstige problemen op het gebied van de aansturing en ondersteuning van de medewerkers. Dat verminderde het presterend vermogen van de Landelijke Eenheid als organisatie, maar ook de motivatie en de veiligheid van individuele agenten. Meerdere inspectierapporten waren kritisch en het eindadvies van de commissie-Schneiders over de Landelijke Eenheid gaf een ontluisterend beeld. Ik onderschrijf volledig de aanbevelingen uit dat rapport. Sterker nog, de hele Kamer onderschreef de aanbevelingen van de commissie-Schneiders. Er werd een motie aangenomen om de heer Schneiders en zijn commissie een rol te geven bij de noodzakelijke veranderingen en daarbij vooral de werkvloer centraal te stellen.

Want in de kern is het kipsimpel: voer die twintig aanbevelingen van Schneiders uit, niet meer en niet minder. De Landelijke Eenheid wordt gesplitst in twee eenheden. Voor 80% — dat is mijn best guess — van de medewerkers is het duidelijk bij welke eenheid ze horen. Over 20% kan je dan nog discussiëren. Een plukje staf erbij, de bedrijfsvoering op orde en klaar. Maar zo ging het niet. Er is maanden over geld gesteggeld. Er is 140 miljoen gevraagd om deze transitie te realiseren. Nu dit — terecht — niet gerealiseerd is, is er gecommuniceerd dat het heel moeilijk gaat worden. Hoe kán dit, vraag ik de minister. Wat is de rol hierbij van de leiding van de Landelijke Eenheid en van de korpsleiding, ik denk in het bijzonder aan Van Essen en mevrouw Ekelmans? Er is nu 20 miljoen structureel voor deze transitie. Waar wordt dat aan besteed? Hier wil ik graag hele concrete informatie over. Waar komt de 8 miljoen vandaan die nog binnen de politiebegroting wordt gevonden? Overigens ondersteun ik van harte de impuls van 20 miljoen die naar de landelijke recherche gaat en naar het datawarehouse.

Ik vind het ook totaal tragisch dat de mensen onvoldoende meegenomen lijken te zijn in het transitieplan, zoals ook de bonden schetsen. Ik wil van de minister weten of dat klopt. Gelet op de eerder aangenomen motie — daar werd al over gesproken — was juist die bottom-upaanpak essentieel. Hoe kán dit, vraag ik ook op dit punt. Waarom zou het nu, in het vervolg, wel goed gaan? Hoe gaat de minister hierop sturen?

Voorzitter. Het is een feit dat een goede organisatie staat met goed leiderschap. Geen old boys, maar de juiste man of de juiste vrouw op de juiste plek. Kan de minister vandaag duidelijkheid geven over het proces van schouwen van leidinggevenden? Waar zijn de leiderschapsprofielen? Waar worden de mensen op geschouwd? Ik wil graag dat

Schneiders een rol krijgt bij het opstellen van de profielen en bij de schouw. Kan de minister dit toezeggen?

Voorzitter. Ik vind het goed dat in het transitieplan wordt gesproken over het dichten van de span of care, een uitbreiding van het aantal leidinggevend, om meer aandacht en tijd te hebben voor personeelswelzijn. Maar dat betekent in mijn ogen vooral meer teamchefs en niet direct meer directeuren. In dit soort processen gaat het vaak snel over meer directeuren. Kan de minister de nieuwe topstructuur van de Landelijke Eenheid, als die er is, delen met de Kamer, wellicht in een soort voorhangprocedure? Dat is ongebruikelijk, maar ik denk dat het in dit kader essentieel is.

Voorzitter. Als Kamer hebben we de heer Schneiders gevraagd om toezicht te houden op de transitie. Ik hecht zeer aan zijn oordeel. Hij stelt dat er nog huiswerk ligt om dit plan af te maken, maar dat de transitie wel van start kan. De korpsleiding is niet in staat het plan te vervolmaken, zo lees ik in de brief van de minister, dus moet dit met externen. Hoe licht gênant ook, ik volg dit. Ik wil voor februari een aangepast plan, waarin de twintig verbeterpunten van Schneiders zichtbaar naar voren komen. Deze twintig punten vormen een samenhangend geheel, een stelsel. Het is cruciaal dat dit wordt uitgevoerd. Wat mij betreft scherpt de heer Schneiders ook het toezicht aan, voor zover dat nog mogelijk is. Om de vinger aan de pols te houden stel ik voor dat de Kamer ieder kwartaal wordt geïnformeerd over de voortgang van deze transitie.

Voorzitter, dank u wel. Tot zover.

De voorzitter:

Ik dank u. Ik geef het woord aan de heer Knops van het CDA.

De heer Knops (CDA):

Dank u wel, voorzitter. Het is al gezegd: de politie staat dag en nacht voor ons paraat, zo ook gisteren weer. We hadden gisteren natuurlijk de wedstrijd Marokko-Spanje, een zinderende wedstrijd. Het liep totaal uit de hand als je zag wat er in de steden in Nederland gebeurde. Marokko won en Nederland verloor. Dat is niet de eerste keer. Collega Van Nispen en ik hebben al eerder moties ingediend over geweld en wat er allemaal gebeurt. Van de week is er weer een motie ingediend over vuurwerkgebruik. Maar het loopt echt de spuigaten uit. Ik vind dat schandalig. Ik wil dat ook gewoon gezegd hebben bij aanvang van het debat. Het gaat over de politie, het gaat over de mensen die dag en nacht in de vuurlinie staan. Toen ik gisteren over straat liep, had ik het idee dat ik weer in een oorlogsgebied was. De overcirkelende helikopters, knalvuurwerk, en dan mensen die tekeergaan, staan te filmen en trots zijn op de schade die ze hebben aangericht. Het is in één woord schandalig. Dat wil ik toch even van tevoren gezegd hebben.

De voorzitter:

Dat is uw goed recht. Ik onderbreek u nu toch even. Wellicht hadden anderen dat ook willen zeggen en vinden zij dit ook. Alleen hebben zij zich gehouden aan wat we met elkaar hebben afgesproken, namelijk dat we het over de transitie van de Landelijke Eenheid hebben.

De heer **Knops** (CDA):
Ja, voorzitter. Dat begrijp ik.

De **voorzitter**:

Ik zou dus zeggen: gaat u verder met uw betoog. Dat lijkt me het beste. Ik denk niet dat u de enige bent die hier iets over kwijt zou willen. Ik zeg ook tegen de anderen: we hebben afgesproken dat we het over de Landelijke Eenheid hebben. Gaat uw gang.

De heer **Knops** (CDA):

Zeker, voorzitter. De Landelijke Eenheid is geen abstract iets. Dat probeer ik juist aan te geven. Dat zijn de mensen die dus ook gisteravond daar weer staan en trouwens ook op andere momenten, en voor ons de veiligheid bewaken.

Ten aanzien van de Landelijke Eenheid zou ik het volgende willen zeggen. Dat doe ik overigens mede namens de heer Bisschop van de SGP, die niet bij dit debat aanwezig kan zijn. Er is al veel gezegd over de noodzaak van de transitie en over het feit dat het nu eindelijk op gang lijkt te komen. Ik denk dat het ook tijd is dat het daadwerkelijk gaat gebeuren en dat het hele proces nu in gang wordt gezet. Dat moet wel zorgvuldig, zou mijn boodschap zijn, maar zorgvuldigheid is geen modderschuit die in overleg blijft steken en geen vooruitgang maakt; er moeten ook meters worden gemaakt.

Daarom vinden wij het een goed idee dat, als het gaat om cultuurverandering en je kwetsbaar opstellen, ook de leidinggevendenden onderworpen worden aan een schouw. Die schouw geeft ontwikkelpunten weer en stelt mensen in staat om zich te verbeteren, om uiteindelijk een organisatie te krijgen waar alle mensen veilig zijn, ook degenen — zeg ik — die leidinggevend zijn en over wie door sommige fracties toch op een manier is gesproken die mij in ieder geval niet zo aanspreekt en die ook niet is gebaseerd op de ervaringen die ik heb. Dat zeg ik hier ook maar even, voorzitter, want dat gaat dus wel over de Landelijke Eenheid. Ik bedoel, wij kunnen en moeten ook bijsturen als Kamer, wij moeten de kaders uitzetten, maar we moeten ook vertrouwen hebben dat de mensen het goed doen. Als ze het niet goed doen, moeten we de mensen daarop aanspreken. Mijn vraag aan de minister is ...

De **voorzitter**:

Een ogenblik. Voordat u daaraan toekomt, is er een interruptie van mevrouw Helder.

Mevrouw **Helder** (PVV):

Ik heb in mijn betoog een aantal rapporten aangehaald, dus ik zou graag aan de heer Knops willen vragen waar hij dat vertrouwen op baseert.

De heer **Knops** (CDA):

Laat ik het zo zeggen. Als wij een samenleving zouden krijgen waarin je nooit begint met vertrouwen, dan denk ik dat we wel kunnen ophouden. Het begint altijd met vertrouwen en het gaat ook over controle. De teksten die door onder andere uw fractie gebezigd zijn, waarin u een rechtstreeks verband legt tussen het persoonlijk optreden van mensen en mensen die het leven hebben gelaten, vind ik best wel ver gaan. Die relatie is namelijk lang niet altijd te leggen. Het is wel zo — daar heeft Schneiders ook de vinger op de zere plek gelegd — dat er rondom de organisatiecultuur, rondom leiderschap,

systematisch dingen niet goed zitten. Daar moeten we nu met elkaar over spreken. Juist omdat de commissie-Schneiders ook een rol heeft, niet alleen door de vinger op de zere plek te leggen maar ook door het toezien op de implementatie van wat hier allemaal voorligt, heb ik er vertrouwen in dat dit traject succesvol kan zijn. Ik zou willen beginnen met dat vertrouwen. Ik respecteer dat u daar een andere opvatting over heeft, maar ik zei heel nadrukkelijk dat dat niet de mijne is. Ik vind dat we moeten beginnen met vertrouwen. Dat betekent naar mijn idee dus ook dat we de professionals die dag en nacht bezig zijn, wel met de goede intentie maar misschien niet altijd met het goede resultaat terugkomend, ook moeten beoordelen op die intentie en hen moeten helpen om de organisatie te verbeteren. Dat zou mijn startpunt zijn.

Mevrouw **Helder** (PVV):

Maar het gaat hier niet om het startpunt vertrouwen, het gaat hier om het feit dat vertrouwen verspeeld is en dat er diverse rapporten zijn die dat aantonen. Wat het causale verband betreft, verwijs ik maar even naar de drie rapporten-Brouwer, met de zelfdoding. Dat is echt wel degelijk aangetoond. Dan zou het u sieren om daar ook een beetje op in te gaan. U spreekt dus blijkbaar vertrouwen uit in leidinggevenden. Dat respecteer ik ook, maar ik spreek toch liever vertrouwen uit in de mensen die die rapporten hebben opgesteld en in de werkvloer, die dit heden ten dage nog steeds onderbouwt.

De **voorzitter**:

Ik wil u beiden vragen om via de voorzitter te spreken. Nee, u deed dat ook niet, mevrouw Helder. Bij dit soort enigszins verhitte heb ik dat toch liever. U doet het allebei normaal gesproken wel, maar nu even niet. Meneer Knops.

De heer **Knops** (CDA):

Wij maken ook fouten, dus excuses.

De **voorzitter**:

Zeker. Dat lees je ook weleens in de krant, dat hier ook weleens een foutje wordt gemaakt. Maar ik ben er om u daarvoor te behoeden.

De heer **Knops** (CDA):

Zeker, zeker. Dat is een terecht punt.

Nee, ik doe helemaal niets af aan die rapporten, zeg ik in de richting van mevrouw Helder. Laat dat even duidelijk zijn. Ik vind alleen in algemene zin dat het niet helpt als we namen en rugnummers gaan bespreken. U heeft hier geen namen genoemd, maar wel functionarissen die te koppelen zijn aan namen. Ik vind namelijk dat wij ook een verantwoordelijkheid hebben om die mensen te beschermen. Ik bedoel dan niet om dingen onder de mat te schoffelen; helemaal niet. Als u mij een beetje kent, dan weet u dat voor mij geldt: als het fout is, is het fout.

De **voorzitter**:

Ik ken u wel, ja.

De heer **Knops** (CDA):

Ik dacht dat u wat coulanter zou zijn.

De **voorzitter**:

U bedoelt dat mevrouw Helder u wellicht ook kent.

Mevrouw **Helder** (PVV):

Nou, dat valt nog wel mee.

De **voorzitter**:

Wilt u via de voorzitter spreken, meneer Knops? Dat is mijn vraag.

De heer **Knops** (CDA):

Ja, dat wil ik zeker, voorzitter, maar ik was bezig met mijn beantwoording richting mevrouw Helder.

De **voorzitter**:

Ja, ja, dat weet ik, maar dat gaat ook via de voorzitter.

De heer **Knops** (CDA):

Ja, ja. Nou, als u altijd zo consequent bent, dan is het goed.

De **voorzitter**:

Dat ben ik ook, tot ieders verveling, maar ik ben het wel.

De heer **Azarkan** (DENK):

Een beetje vertrouwen.

De heer **Knops** (CDA):

Een beetje vertrouwen in de voorzitter, ja. Dat is goed.

Voorzitter. Het punt is als volgt. Ik doe niets af aan die rapporten. Ik vind alleen dat wij als Kamer terughoudend moeten zijn om namen en rugnummers te noemen, omdat dit een kwetsbaar proces is. Er is heel veel emotie. Er zijn heel veel dingen niet goed gegaan. Maar juist als je wil bouwen, dan moet je beginnen bij vertrouwen. Dat is echt mijn stelling. Als het niet goed gaat, dan zal ik de eerste zijn om dat te zeggen. Geef dat proces dus ook de ruimte en de tijd om zich te laten ontwikkelen. Ik heb heel veel vertrouwen in de commissie-Schneiders, die ook een rol krijgt in het vervolg.

De **voorzitter**:

Gaat u verder.

De heer **Knops** (CDA):

Voorzitter. Wij gaan er als fracties dus ook van uit dat het transitieplan wordt uitgevoerd zoals in het rapport is geadviseerd. Mevrouw Michon zei daar ook al iets over. Dat wil niet zeggen dat dat in beton gegoten is. Als alle partijen vinden dat het anders moet dan daar staat, dan staan we daarvoor open, maar het uitgangspunt moet zijn dat wat daar is opgeschreven ook geïmplementeerd wordt. Ik kijk uit naar de halfjaarberichten. Dat lijkt me een goede manier van rapporteren in de richting van de Kamer. Al die zaken, ook de

zaken die mevrouw Michon noemt, kunnen daarin worden meegenomen. Maar geef wel de ruimte aan de Landelijke Eenheid, de leiding, om dit proces te doorlopen.

Over de financiën is natuurlijk veel te zeggen. Over de financiën worden ook vragen gesteld. Die zou ik hier ook kunnen stellen; dat is helemaal niet zo moeilijk, want wie weet precies hoe dat allemaal gaat? Ik zou van de minister in ieder geval één garantie willen hebben, namelijk dat als in het vervolgtraject blijkt dat er meer nodig is om al die aanbevelingen uit te voeren, de minister dan alles zal doen om die financiële middelen te regelen, dus dat we niet halverwege ergens stoppen omdat het geld op is. En twee: dat die middelen niet ergens anders worden weggehaald, waardoor we het ene gat met het andere vullen. Die toezegging zou ik dus toch wel van de minister willen hebben.

Voorzitter. Over mensen meenemen in het proces is ook al door een aantal collega's iets gezegd. Ik denk dat het heel belangrijk is om de medezeggenschap hier een formele en belangrijke rol in te geven om de medewerkers hierin mee te nemen, dus niet alleen in formele zin via de or, maar ook de medewerkers zelf, juist om dat draagvlak te creëren. Maar dat moet gebeuren zonder te verzanden in stroperigheid, zeg ik erbij, want daar is volgens mij niemand mee gediend en dan krijgen we alleen maar nieuwe frustratie.

Voorzitter, tot slot. De lokale verankering van de wijkagent is belangrijk voor de zichtbaarheid en het vertrouwen van de samenleving in de politie. Het is belangrijk dat er meer oog komt voor de hoofdtaken van de wijkagent, waarbij deze zo veel als mogelijk wordt ontzien als het gaat om operationele taken van de politie. In de transitie van de Landelijke Eenheid is het van belang dat hier ook rekening mee wordt gehouden in het kader van de operationele sterkte van de Landelijke Eenheid. Graag een reactie van de minister op dit punt.

De **voorzitter**:

Dank u wel. Het woord is aan de heer Van Nispen van de SP.

De heer **Van Nispen** (SP):

Bij de Landelijke Eenheid is enorm veel gebeurd. Daar hebben we natuurlijk al heel vaak over gesproken. Vandaag gaat het over het transitieplan. Voor je het weet, wordt dat nogal technisch. Dan gaat het over onderzoeken, veranderprocessen, commissies en cultuurverandering, maar we moeten ons natuurlijk steeds realiseren dat dit gaat over de aanpak van georganiseerde misdaad en hoe we dat beter kunnen laten functioneren. Het gaat dus over de veiligheid van ons land en de veiligheid van onze politiemensen. Die modernisering en verbetering van de aanpak van georganiseerde misdaad is nodig. De SP steunt de splitsing in twee landelijke eenheden, maar het transitieplan hiervoor is onvoldoende. Dat vinden de bonden. De ondernemingsraad is ook kritisch. De commissie-Schneiders is dat ook, en dat is belangrijk, want die is feitelijk wel onze toezichthouder. Sinds de Kamermotie-Van der Werf c.s. is die toch een vorm van curatele. Mijn vraag aan de minister is wat het nou eigenlijk zegt dat de politietop er dus niet in slaagt om een door de werkvloer en toezichthouder breedgedragen plan te maken.

Er is visie nodig en er is leiderschap nodig. Het politievak moet centraal staan, ook in de top, want onze politiemannen en -vrouwen verdienen dat. Uit het advies van de

commissie-Schneiders weten we wat voor type leiders we nodig hebben. Dat zijn niet per se de mensen uit het ons-kent-onsnetwerk, in tegendeel. Tot nu toe zien we steeds dat vrienden worden benoemd of hetzelfde type mensen. Mensen die kritisch zijn of lastige vragen stellen, kunnen fluiten naar een belangrijke positie. De vraag hoe we die vriendjespolitiek doorbreken, vind ik vandaag wel een belangrijke. Ja, er komt een schouw van leidinggevend, maar is dat nou letterlijk aan de hand van de criteria van de commissie-Schneiders? Wie bepaalt nou de spelregels en de leiderschapsprofielen?

Ik begreep dat hiervoor een extern bureau is aangewezen. Klopt het dat dit bureau door de politietop is aangesteld? Hoe zorg je er dan voor dat deze schouw voldoende onafhankelijk gebeurt, dus dat de vriendjes van de vriendjes niet alsnog worden ontzien of ten onrechte worden goedgekeurd? En met welk doel gebeurt die schouw? Is het bedoeld om te ontwikkelen als leider of wordt het bijtjesdag, om af te rekenen, waardoor echte boevenvangers, leidinggevend van onderdelen die goed functioneren, het veld zouden moeten gaan ruimen? Dat lijkt mij toch niet de bedoeling. Klopt het dat de strategische politietop, de landelijke korpsleiding, niet geschouwd gaat worden? Dat lijkt mij niet goed denkbaar. Klopt het ook dat er al mensen zijn aangesteld zonder de juiste procedure, dus zonder schouw? Lopen we zo niet opnieuw het risico van die vriendjespolitiek, van dat ons kent ons? Klopt het dat juist mensen die kritisch zijn op de leiding al gedegradeerd zijn of dreigen te worden, demotie, of dat hun functie is opgeheven? Want dan moet er volgens mij per direct een pas op de plaats gemaakt worden. Hoe gaat de minister dit voor elkaar krijgen?

Voorkom nou alsjeblieft dat we weer dezelfde fouten maken als tien jaar geleden bij de vorming van de nationale politie. De ondernemingsraad waarschuwt dat hij grote zorgen heeft dat de verandering mede vormgegeven gaat worden door de huidige leidinggevend, die niet allemaal die cultuuromslag kunnen en willen dragen. Eerder is er een SP-motie aangenomen om bij de politie een weerbaarheidsscan uit te voeren om netwerkcorruptie te voorkomen. Hoe staat het daarmee? Kunnen we de onderzoeksopzet hiervan ontvangen? Kan dat door de minister worden toegezegd?

Ten slotte heb ik iets over het financiële deel. Ook daar zijn al vragen over gesteld. Ik heb in het vorige debat gezegd dat ik niet goed begrijp waarom er meer geld nodig zou zijn om de cultuur te veranderen, om de vriendjespolitiek te doorbreken en de werkvloer er beter bij te betrekken. Dat vind ik allemaal nog steeds, alleen ontvang ik inmiddels wel verontrustende berichten dat er interne bezuinigingen dreigen bij de politie. Mevrouw Helder heeft daar vanochtend ook al een vraag over gesteld. Klopt het dat er 50 miljoen euro bezuinigd dreigt te worden op de recherche, en dat er in totaal 150 miljoen aan interne bezuinigingen dreigt? Dat vind ik toch ook wel van belang voor het debat van vandaag.

Dank u wel.

De **voorzitter**:

Ik dank u. Ik geef het woord aan de heer Azarkan van DENK.

De heer **Azarkan** (DENK):

Dank, voorzitter. Het grootste gevaar bij dit soort reorganisaties is dat de gestelde

doelen eigenlijk niet gehaald worden. We zien dat er bij 70% van de reorganisaties te ambitieus gepland wordt en dat de doelstellingen niet gerealiseerd worden. De eerste vraag die ik aan de minister zou willen stellen, is: wat zijn nou precies de doelen die gerealiseerd moeten worden, wanneer moeten die gerealiseerd zijn, en hoe toetst de minister dat? Ik zie "toekomstbestendig", maar ik vind dat een lastige term.

Mijn tweede vraag gaat over de betrokkenheid van medewerkers. Ik lees dat de bonden er eigenlijk voor bedankt hebben. Die hebben gezegd dat ze op afstand blijven en het plan wel zien. De ondernemingsraad is er constructief bij betrokken, maar hoe staat het met het erbij betrekken van andere medewerkers? Ik begrijp dat het met name met de tijdsdruk te maken heeft dat dat nog niet voldoende is uitgerold. Komt daar meer ruimte voor? Ik begrijp ook dat een aantal problemen die geadresseerd zijn, nog niet zijn uitgewerkt. Ik wil graag van de minister weten welke dat zijn: wat zijn de problemen waarover nog geen overeenstemming is bereikt en die eigenlijk vooruitgeschoven zijn? Is het dan überhaupt wel verstandig om te beginnen, denk ik dan. Het Politiedienstencentrum, de Politieacademie en de Staf ondersteunende diensten zijn voorwaardenscheppend, maar ik begrijp dat die eigenlijk ook nog een plan zullen moeten gaan maken voor hoe ze deze twee diensten gaan ondersteunen.

Voorzitter. Ik vind de schouw een goed idee, maar ook ik zou willen weten wie de profielen nou precies opstelt en, met name, hoe de interne organisatie erbij betrokken is. Gaat een consultancybedrijf dat inderdaad organiseren of worden HRO en andere onderdelen binnen de politie daar ook bij betrokken, zodat die kennis blijft en op een gegeven moment niet weg is?

Voorzitter. Bij de risico's op pagina 48 — het is wel een beetje aan het einde van het rapport — worden als eerste grote risico de financiën gemeld. Dat klinkt heel logisch; daar heeft iedereen het over. Nou begrijp ik dat de minister zegt dat ze begrijpt dat er te weinig geld is, dat het een groot risico is. De minister zegt: ik heb daar kennis van genomen. Wat betekent "Ik heb daar kennis van genomen"? Wordt daar dan later over onderhandeld? Wordt er gezegd: gaat u eerst maar een beetje starten, een beetje aanmodderen, en als het niet gaat, dan kijk ik wel waar ik wat geld vind? Ik zou daar graag een reactie van de minister op willen hebben.

Voorzitter. Structuur verandert geen cultuur. Uit wat ik van de commissie-Schneiders lees, begrijp ik dat het gewoon een ontzettend belangrijk punt is, dus ik had gedacht dat daar iets meer uitwerking van zou zijn. Ik zou eigenlijk willen weten hoe de eenheidsleiding daar vlotter en concreter mee aan de slag gaat en op welke termijn wij die uitwerking kunnen ontvangen, want dit is voor de minister ook een belangrijk punt.

Tot slot, voorzitter. Ik vind het een lastige afweging. Het gaat om de hoofdafweging: vinden we nou met elkaar dat met de transitie gestart kan worden of hebben we onvoldoende om daarmee te starten? Alles meenemend, denk ik dat we kunnen starten met de transitie, maar ook dat we echt wel heel snel de uitwerking van een aantal vraagstukken ter hand moeten nemen en dat die snel gedeeld moet worden.

De voorzitter:

Dank u wel. Ten slotte is het woord aan mevrouw Simons van BIJ1.

Mevrouw **Sylvana Simons** (BIJ1):

Dank u wel, voorzitter. Ik ben blij dat een aantal collega's al zeer veel relevante vragen heeft gesteld over de voorliggende plannen. Ik luister daarnaar en kan niet ontkennen dat ik hier zit met een aantal pregnante beelden op mijn netvlies: beelden uit Staphorst — het zal u niet verbazen — beelden uit Eindhoven, uit Rotterdam, Dokkum, Maastricht. Keer op keer werden daar vreedzame betogen ...

De **voorzitter**:

Mevrouw Simons, u was er nog niet toen we met het debat begonnen. U heeft mij even iets tegen de heer Knops horen zeggen. Aan de orde is het transitieplan. Het is heel interessant dat u allerlei beelden heeft, maar ik wil u vragen om het nu te hebben over het transitieplan en niet over andere dingen. Daar zijn weer andere gelegenheden voor.

Mevrouw **Sylvana Simons** (BIJ1):

Voorzitter, ik zal het zeker hebben over het transitieplan. Dat is precies waar ik naartoe ga. Maar wat ik hier met u wil bespreken, is het structurele karakter van een aantal zaken die mis zijn bij de Landelijke Eenheid. Dan heb ik het over schending van het demonstratierecht, seksisme, racisme. Dat zijn allemaal zaken die binnen de Landelijke Eenheid spelen. Wat mij betreft, moeten die geadresseerd worden en moeten we, zoals de heer Azarkan zo terecht zei, de cultuur benoemen voordat we gaan praten over grote structuren. Dus als u mij toestaat, wil ik mijn bijdrage vervolgen, die zich richt ...

De **voorzitter**:

Nee, dat sta ik u niet toe.

Mevrouw **Sylvana Simons** (BIJ1):

... op de agenda van vandaag, voorzitter.

De **voorzitter**:

Nee, dat sta ik u niet toe. Het gaat over het transitieplan Landelijke Eenheid. Dat staat op de agenda. Ik wil niet dat we de minister gaan forceren om hier te reageren op allerlei andere dingen die nu niet zijn voorbereid. Dus gaat u het gewoon over het transitieplan hebben, zou ik zeggen.

Mevrouw **Sylvana Simons** (BIJ1):

Voorzitter, ik ga de minister niet vragen om te reageren op de twee zinnen die ik zojuist heb uitgesproken. Maar als we het hebben over het transitieplan, dan is het volgens BIJ1 heel belangrijk om het grotere plaatje te schetsen. Dat is wat ik heb willen doen. U viel mij in de rede; u kunt niet voorspellen wat ik daarna nog had willen zeggen. Ik verzeker u dat mijn bijdrage gaat over dit transitieplan en over de uitdagingen die er zijn bij de landelijke politie. Dus nogmaals: met uw goedkeuring vervolg ik mijn bijdrage.

De **voorzitter**:

Oké. Ik ga die met belangstelling volgen en zo nodig kom ik weer even bij u terug. Gaat uw gang.

Mevrouw **Sylvana Simons** (BIJ1):

Fijn voorzitter, want bij de politie en deze transitie wilde ik het hebben over een patroon. Als wij niet de ruimte nemen om het over deze structurele problemen te hebben, dan blijven die volledig onbesproken. En dat, voorzitter, zou ik heel ernstig vinden. Ik verwees naar eerdere incidenten, bijvoorbeeld naar wat wij in Staphorst en in de jaren daarvoor hebben gezien. Wat wij nodig hebben, is een minister die en een beleidsplan dat zichzelf een spiegel durft voor te houden, juist omdat we op zoek zijn naar verbetering. Daarom stelde ik al voor om structurele misstanden onafhankelijk te laten beoordelen. En daarom vind ik het een goede zaak dat dit uiteindelijk ook gaat gebeuren.

Eens even kijken wat ik wel en niet ga zeggen voordat ik de voorzitter de indruk geef dat ik het niet over de transitie heb.

Voorzitter. Het gaat niet goed bij de nationale politie. De politie is niet heilig. Daaraan vasthouden betekent dat we wegkijken van misstanden: vriendjespolitiek, een pestcultuur, racisme, seksisme, een old boys network. Dat is precies wat heeft geleid tot het onderwerp dat vandaag op de agenda staat. Het zijn allemaal termen uit de talloze recente beschrijvingen die we van mensen binnen de organisatie hebben gekregen. Maar wij weten dat het ook op straat nog vaak misgaat. Terwijl de minister onlangs tijdens het vragenuurtje haar politiemensen zonder enig reflectievermogen stond te verdedigen, kwam het zoveelste schandaal over agenten uit Rotterdam naar buiten. Een burger van Turkse afkomst werd ernstig mishandeld. Er werd een vervalst proces-verbaal opgemaakt en de lokale eenheid deed daar niets aan.

De voorzitter:

Daar ben ik weer, mevrouw Simons. Dit gaan we gewoon niet doen. Dit is hiervoor niet de plek. U kunt het op andere momenten hierover hebben. Er zijn talloze debatten over de politie. Er is geen onderwerp waar we zo vaak over debatteren. Gaat u het nou gewoon hebben over het transitieplan: wat vindt u daarvan, kan het door? Weet ik veel. U heeft alle collega's daarover gehoord. Wat is uw opvatting daarover? Niet de hele tijd die omwegen naar andere aspecten van het politiewerk. Ik geef u nog één kans, anders stoppen we ermee. Gaat u maar.

Mevrouw **Sylvana Simons** (BIJ1):

Voorzitter, het lijkt mij niet de bedoeling dat u gaat bepalen wanneer Kamerleden ermee moeten stoppen.

De voorzitter:

Dat is wel de bedoeling. Mevrouw Simons, ...

Mevrouw **Sylvana Simons** (BIJ1):

Ik respecteer uw interventie, voorzitter.

De voorzitter:

Dat is fijn.

Mevrouw **Sylvana Simons** (BIJ1):

Desalniettemin ben ik er nog steeds van overtuigd dat ik over mijn eigen woorden ga ...

De **voorzitter**:

Nee.

Mevrouw **Sylvana Simons** (BIJ1):

... en dat er wel degelijk een relatie is tussen de misstanden die ik benoem en hetgeen hier voorligt. De heer Azarkan heeft het heel duidelijk gezegd: structuur verandert geen cultuur. En onder structuurwijzigingen moet de aandacht liggen voor de cultuur binnen de politie.

Mijn insteek is dat we niet slechts een transitie, maar ook structurele hervormingen nodig hebben, hervormingen die de giftige cultuur binnen de organisatie aanpakken, die mensen leren om menswaardig om te gaan met bijvoorbeeld onbegrepen gedrag, die investeren in de strijd tegen zedenmisdrijven. Dat soort zaken zijn wat mij betreft hard nodig bij de politie. Mijns inziens moeten we het niet alleen over de structurele culturele problemen bij de politie hebben, maar ook en eerst over wat voor soort politie we willen hebben. De heer Azarkan verwoordde het met "wat is nou exact het doel van deze transitie?". De zich opstapelende problemen hebben ervoor gezorgd dat bij veel mensen in ons land het vertrouwen in de politie tot onder het vriespunt is gedaald. Ik kan dat volledig begrijpen. Ik kan mij vandaag aansluiten bij een aantal vragen die hier gesteld zijn: wie blijft er zitten, wie wordt geschouwd, wie bepaalt? Ik geloof dat het mevrouw Mutluer was die zei: we hebben het heel vaak over de instroom bij de politie, maar wat gebeurt er met mensen die eenmaal binnen zijn, zich daar in een onveilige organisatie weten en de organisatie dus ook snel weer verlaten, waardoor we achterblijven met dat old boys network?

Ik had nog veel meer willen zeggen, voorzitter, maar ik zie dat ik u al tot het uiterste drijf, dus ik laat het voorlopig hierbij.

De **voorzitter**:

Dat is heel verstandig, want uw tijd is al ruim verstreken.

Omdat er bij anderen of bij de aanwezigen misschien misverstanden over bestaan, kom ik nog heel even terug op de vraag of ik nu wel of niet over uw woorden ga. Ik ga niet over uw woorden, maar ik ga wel over de orde. Als u het Reglement van Orde goed leest, dan ziet u dat de voorzitter, als hij dat wil, gehouden is de leden bij het onderwerp van het debat te houden. En dat is wat ik hier doe, dus neemt u mij dat vooral niet kwalijk. Het is de rol die u mij met z'n allen gegeven heeft, en die vervul ik zo goed mogelijk.

Goed. Dat gezegd hebbende, deel ik mee dat we zijn gekomen aan het eind van de eerste termijn van de Kamer. Ik kijk even naar de minister. Zullen we tot 19.15 uur schorsen? Is dat genoeg voor u? Ik hoor een ja. Goed. Ik schors tot 19.15 uur.

De vergadering wordt van 18.49 uur tot 19.15 uur geschorst.

De **voorzitter**:

Aan de orde is het commissiedebat over het transitieplan Landelijke Eenheid van de

vaste commissie voor Justitie en Veiligheid. Het woord is aan de minister van Justitie en Veiligheid voor haar eerste termijn.

Minister Yeşilgöz-Zegerius:

Dank u wel, voorzitter. Ik zal zo direct meteen naar de antwoorden gaan. Ik zal even met u delen wat de mapjes zijn. Daarna volgt een korte, inleidende tekst, ook omdat ik weet dat heel veel mensen bij de Landelijke Eenheid dit onderwerp en dit debat volgen en omdat ik weet dat dit hen raakt. Het eerste mapje gaat over schouw en personeelszorg. Het tweede gaat over het plan en de governance, het derde over de splitsing en daarna volgen de financiën.

Voorzitter. Voordat we het hebben over de verbeteringen die nodig zijn en de vragen die gesteld zijn, vind ik het belangrijk om te benadrukken dat de Landelijke Eenheid mooie resultaten blijft bereiken, ondanks dat er stevige uitdagingen zijn. Verschillende leden hebben dat ook gedaan. De resultaten zijn te danken aan de toewijding en de professionaliteit van de mensen die bij de Landelijke Eenheid werken. Omdat ik weet dat een deel van hen nu meekijkt, vind ik het terecht om dat nog eens te benadrukken en ik denk dat ik dat namens iedereen hier zeg. Wij zitten hier voor hen. Daar gaat dit over. Zij verdienen een organisatie die hen ondersteunt en hun de ruimte biedt om hun vak goed uit te kunnen oefenen. De afgelopen jaren hebben verschillende rapporten aan het licht gebracht waar het beter moet in de organisatie. De problematiek is complex. Dat hebben ook verschillende Kamerleden benadrukt. Er zijn onder andere knelpunten geconstateerd in de werkcultuur, het leiderschap, de organisatie-inrichting en de bedrijfsmatige ondersteuning. De commissie-Schneiders heeft in juni van dit jaar aanbevelingen gedaan voor het aanpakken van de bestaande problematiek bij de Landelijke Eenheid. Die aanpak is het inzetten van een transitie naar twee slagvaardige, toekomstbestendige landelijke eenheden.

Het is goed dat er nu een transitieplan ligt. Daarin licht de korpschef toe hoe hij deze complexe opgave ter hand wil nemen. Zoals de monitoringscommissie-Schneiders zegt, geeft dit plan de richting om de transitie op korte termijn te starten. Ik kom straks op enkele vragen die hierover zijn gesteld. Bijvoorbeeld de heer Azarkan stelde zichzelf en ons de vraag of het nu tijd is, ja of nee, maar op een gegeven moment moet je toch beginnen. Het is wel een ingewikkelde opgave en daarom heeft het de nodige tijd gekost om tot het plan te komen. Ik denk echt dat het nu hoog tijd is om te starten met die transitie, met die beweging. De medewerkers van de Landelijke Eenheid hebben er ook recht op dat die verbeteringen gaan plaatsvinden en dat we niet langer stilstaan.

Voorzitter. In de eerste fase van de transitie wordt een cultuurtraject gestart en zal de leiding van de Landelijke Eenheid worden geschouwd om te bepalen of zij qua inhoudelijke kennis, competenties en karaktereigenschappen mee kunnen ontwikkelen in de geformuleerde leiderschapsprofielen. Ik kom straks terug op de desbetreffende vragen — hoe zit het nou precies in elkaar? — maar dit zal volledig in lijn gebeuren met het advies van de commissie-Schneiders. Ik heb hier nog een langere ... Ik zie u gebaren, voorzitter. O, u wilde een interruptie toestaan. Ik dacht dat u ging zeggen "houd de inleiding wat korter".

De voorzitter:

Nou, dat ...

Minister **Yeşilgöz-Zegerius**:

Dat zegt u meestal bij mijn collega's, maar nooit bij mij. Op al die expliciete vragen kom ik terug.

De **voorzitter**:

Nee, dat hoeft ik bij u allang niet meer te zeggen. Er is een vraag van mevrouw Helder.

Mevrouw **Helder** (PVV):

Ja, voorzitter. Ik hoor de minister zeggen dat het belangrijk is dat de transitie start. Ik denk dat daar geen verschil van mening over is. Maar in de brief van de commissie-Schneiders staat letterlijk: "De commissie acht het essentieel dat de besturing en (wijze van) uitvoering van de transitie in detail is uitgewerkt voordat de transitie start." Zit daar nou geen licht tussen? Dat zou ik even ter verheldering willen vragen.

Minister **Yeşilgöz-Zegerius**:

Volgens mij moeten we door met de volgende stappen. Zo heb ik het advies gelezen en overigens ook besproken met de heer Schneiders. Hij zegt ook: niet stilstaan nu, niet nog meer tijd gaan nemen om nog meer dingen uit te ontwikkelen; nu starten, maar wel met nadrukkelijke aandacht voor al die stappen die daarna komen. Op die manier hebben we het gewogen. Laat ik het zo zeggen.

Mevrouw **Helder** (PVV):

Valt dat dan onder de noemer dat het uitgewerkte transitieplan er eind januari 2023, de deadline, moet zijn?

Minister **Yeşilgöz-Zegerius**:

Van de volgende stap zijn er inderdaad scenario's in december. Ik heb daarover gezegd: wat mij betreft, nemen we nog een paar weken extra, zodat iedereen van de politie die daarbij betrokken moet worden, daarbij goed betrokken kan zijn. Daar zitten dan die stappen. Er wordt gewerkt aan de besturing en wijze van uitvoering voor eind januari. Daarna begint echt de uitrol daarvan. Straks kom ik daar nog iets nader op terug in het mapje over governance. Misschien heeft mevrouw Helder dan nog aanvullende vragen. Ik vond het wel belangrijk ...

De **voorzitter**:

Er is nog een interruptie.

Minister **Yeşilgöz-Zegerius**:

O, sorry.

De **voorzitter**:

Was u nog bezig met het antwoord aan mevrouw Helder?

Minister **Yeşilgöz-Zegerius**:

Nee, dat is klaar.

De **voorzitter**:

Oké. Dan gaan we even naar meneer Van Nispen.

De heer **Van Nispen** (SP):

Voordat we op al die vragen ingaan: ik steun ook dat er wordt gestart. Ik denk ook dat dat verstandig is. Ik zal niet aan de minister vragen welk cijfer zij nou geeft aan het transitieplan. Was dat nou een 8 of een 6-, ik weet het niet. Maar ik constateer wel dat er heel veel kritiek is op het transitieplan, echt heel veel. Die komt van vakbonden, maar ook de ondernemingsraad heeft kritiek en de commissie-Schneiders heeft kritiek. Mijn vraag is wel wat het nou zegt over de politietop dat er geen door de werkvloer breed gedragen en door de toezichthouder goedgekeurd transitieplan is gekomen.

Minister **Yeşilgöz-Zegerius**:

Voorzitter, er ligt nu een richtinggevend plan, maar het is duidelijk dat er zorgen zijn over de mate van uitwerking. De commissie-Schneiders heeft ook haar zorgen geuit over het streefproces; laten we het even zo noemen. De commissie heeft dat goed kunnen volgen, dus ik houd mij graag vast aan haar woorden, maar zij heeft ook aangegeven dat het heeft ontbroken aan regie en besluitvaardige sturing. Aan de hand van mijn gesprekken met de korpsleiding, de or, de vakbonden en de commissie-Schneiders, maar ook direct met heel veel mensen van de werkvloer — daar kom ik straks ook nog op terug — kom ik zelf wel tot een conclusie. Iedereen vindt, begrijpt of komt bij elkaar op het punt dat deze beweging ingezet moet worden. Iedereen ziet hoe ongelofelijk complex het is. Dit gaat op geen enkele wijze minder complex worden, want we hebben het eigenlijk over een flinke organisatieverandering. Iedereen heeft ook heel duidelijk voor ogen hoe dit vanaf nu op zo'n manier ingericht moet worden dat ... Kijk, zo'n organisatieverandering brengt gewoon heel veel onrust met zich mee. Ik denk dat we dat allemaal kunnen uitleggen en kunnen begrijpen, want zo werkt een organisatieverandering. Maar die onrust moet niet veroorzaakt worden door ruis, doordat mensen er niet goed bij betrokken worden of door processen stroef in te richten. Dat moet nu gewoon opgelost zijn. Daarom kom ik in al die mapjes op die vragen terug: hoe is het nou ingericht om ervoor te zorgen dat we, hopelijk, over twee of drie maanden niet weer in deze positie zitten? En daarmee doel ik niet per se op een debat zoals dit, maar op het ervaren van die onrust door medewerkers op de werkvloer. Want zo'n verandering brengt al genoeg onrust met zich mee.

De heer **Van Nispen** (SP):

Natuurlijk, het is een hele grote reorganisatie. Die zal inderdaad sommige mensen pijn doen of bij mensen voor onrust zorgen. Dat snapt, denk ik, iedereen. Maar wat ik wel moeilijker te begrijpen vind, is het volgende. Dit was niet de eerste poging tot een transitieplan. Het heeft dus al heel lang geduurd. Er was al een eerdere versie. Nou ja, die is volgens mij niet eens echt naar buiten gekomen, omdat die niet voldragen was of niet gedragen werd. Ja, dan vind ik dat toch heel moeilijk. Dan stel ik mij de vraag — en daarom wil ik die aan de minister stellen — wat het nou zegt over de strategische politietop dat dit op deze manier gaat en dat er nu een plan ligt waar heel veel kritiek op is en waarover we nu zeggen: nog langer uitstellen gaat eigenlijk niet; we moeten nu toch aan de slag. Wat zegt dit nou over de politietop? Zegt de minister nou: dat is daaraan inherent, want het is moeilijk en ingewikkeld en zo gaat het altijd? Of had dit echt anders en beter moeten?

Minister **Yeşilgöz-Zegerius**:

Heel eerlijk gezegd, denk ik dat het een combinatie is. Dat is ook wat de commissie-Schneiders en de verschillende betrokkenen concluderen die ik, zoals ik al zei, heb gesproken. Het is inherent aan zo'n flinke veranderingopgave, maar er hadden ook gewoon dingen beter moeten. Die staan in de brief die ik heb gestuurd. Samen met de korpsleiding en de commissie-Schneiders heb ik geprobeerd die te ondervangen in al die vervolgstappen die nu gezet moeten worden. De eerlijkheid gebiedt dus te zeggen dat het een combinatie is.

Mevrouw **Michon-Derkzen** (VVD):

Ik wil niets afdoen aan de stelling dat een reorganisatie altijd complex is. In mijn eigen betoog heb ik gezegd dat de aanbevelingen van de heer Schneiders, van de commissie-Schneiders, juist zo enorm concreet zijn. Dat viel zo te prijzen. Daarvoor was ook aan de zijde van de Kamer lof alom. Wat je vervolgens ziet, is dat een hele kerstboom is opgetuigd. We beperken het niet tot de twintig aanbevelingen van Schneiders, maar er wordt van alles bij gehaald, waarmee heel veel meer geld is gemoeid. Daar zijn we eigenlijk maanden mee bezig geweest. Althans, dat is mijn beeld van de zaak. Deelt de minister dat? Deelt zij ook dat het in de kern gewoon sec gaat om het uitvoeren van de twintig aanbevelingen van de commissie-Schneiders?

Minister **Yeşilgöz-Zegerius**:

Ja. Volgens mij moet het echt daarover gaan en is dat ook volledig de insteek. Het is ontzettend belangrijk dat nu tijd wordt genomen om die besturing en uitvoering nog beter uit te werken. Om ervoor te zorgen dat dat nog dichter — laten we het even met deze woorden doen — bij die aanbevelingen komt, hebben we aan de commissie-Schneiders gevraagd om nog dichter op de begeleiding te zitten. Dat zit onder andere in de genoemde brief. Daar kom ik straks ook op terug. Op die manier proberen we dat met elkaar te waarborgen, zodat het ook echt daarover gaat. Ik begrijp ook wel dat een ontwikkelende, lerende organisatie met zulke uitdagingen kijkt naar wat ze nu allemaal kan doen, maar ik denk dat het 't beste is om het heel dicht bij die aanbevelingen te houden, om het zo met zo veel mogelijk rust alsnog tot een goed einde te brengen. Daar ben ik het helemaal mee eens.

De **voorzitter**:

Goed. U was nog bezig met uw inleiding, meen ik. Als u die nu eerst even afmaakt ...

Minister **Yeşilgöz-Zegerius**:

Gelet op de verschillende interrupties en op wat ik nog ga antwoorden, denk ik, eerlijk gezegd, dat ik de rest van de inleiding wel kan overslaan, want die ging over deze elementen. De afgelopen tijd heb ik juist belangrijke spelers in het hele proces zelf gesproken. Ik deel het beeld dat ik van verschillende Kamerleden heb gehoord. We moeten wel vooruit, maar het moet echt op een andere manier en de werkvloer moet hier nog veel dichter bij betrokken worden. Nou, volgens mij delen we dat ook allemaal met elkaar. Het lijkt mij goed dat ik nu onder het mapje schouw en personeelszorg vooral inga op de vraag hoe wij dat hebben ingericht. Volgens mij is die vraag een van de meest gestelde kernvragen, ook van vanavond. Daar gaat het over.

De **voorzitter**:

Ja. We hebben vier blokjes. We kunnen het op twee manieren doen. Of we laten de minister telkens een blokje doen en dan volgen aan het eind ervan interrupties, of we doen die tussendoor. Het eerste heeft mijn voorkeur, want dat is het overzichtelijkst. Dan weten we ook wat er allemaal over gezegd is. Anders krijg je soms interrupties over dingen die later in het betoog van de minister aan de orde komen. Is het akkoord dat we het zo doen? Goed.

Gaat u verder met het blokje schouw en personeelszorg.

Minister **Yeşilgöz-Zegerius**:

Voorzitter, dan begin ik met de heer Van Nispen, want hij vroeg wat het doel is van de schouw. Zoals net met elkaar is gedeeld, heeft de commissie-Schneiders in haar eindadvies geadviseerd om alle leidinggevenden van de Landelijke Eenheid te schouwen. De commissie heeft ook geadviseerd om voor alle leidinggevenden een gelijkwaardig proces te doorlopen. Nou, al die adviezen hebben we overgenomen. Dat heb ik ook met de Kamer gedeeld. Daar hebben we ook met elkaar bij stilgestaan. Dus dat is de insteek geweest van deze stappen.

Het lijkt mij goed om hier nog eens te benadrukken dat de schouw nadrukkelijk niet is bedoeld — overigens is het zo ook niet geadviseerd — om af te rekenen met leidinggevenden. Dat zat ook in de meeste inbrengen. De korpschef richt een navolgbaar en objectief proces in met externe begeleiding. Dat wordt dus op die manier ingericht. Er wordt geschouwd om inzichtelijk te maken of leidinggevenden passen binnen de nieuwe leiderschapsprofielen en om te bepalen of zij de transitie kunnen begeleiden die bij de Landelijke Eenheid gaat plaatsvinden. Daarbij wordt natuurlijk ook in kaart gebracht welke ontwikkelpunten deze leidinggevenden mogelijk nog hebben, zodat je mensen kunt helpen als ze er wel in zouden passen maar daarbij nog enkele stappen nodig zijn. Bekeken wordt dus of zij begeleid kunnen worden in de huidige functie of in een volgende functie binnen het element of elders. Op al die andere vragen die hieraan raken, kom ik nu terug.

Voorzitter. Door mevrouw Van der Werf werd gevraagd hoe het proces rondom die schouw er precies uit ziet. De korpschef maakt een duidelijk plan van aanpak en een heldere planning voor de schouw, zodat iedereen vanaf het begin weet wat de bedoeling is en wat er gaat gebeuren. De schouw wordt uitgevoerd op basis van leiderschapsprofielen voor de Landelijke Eenheid. Daarvoor wordt input gevraagd aan de medewerkers. De commissie-Schneiders werkt daar ook aan mee. Zowel de medewerkers als de commissie-Schneiders denken mee en werken mee aan die leiderschapsprofielen. Zoals ik net zei, wordt de schouw uitgevoerd om te bepalen of de leidinggevenden daar vervolgens in passen. Dat is de volgorde der dingen: de profielen, zodat iedereen die weet en de planning kent, en daarna de schouw.

De schouw kent vier stappen. De eerste is het stimuleren van zelfreflectie door leidinggevenden. Dat wordt gedaan door middel van een ontwikkelassessment en 360 gradenfeedback van medewerkers. De tweede is het opstellen van een persoonlijk ontwikkelplan door de leidinggevende. De derde is een schouwgesprek, geleid door een onafhankelijke voorzitter. En de laatste is de uitkomsten van de zelfreflectie en het

schouwgesprek vertalen naar ontwikkelinterventies in de huidige functie of, zo nodig, in een andere functie.

Mevrouw Helder vroeg waarom álle leidinggevendenden worden geschouwd, ook de leidinggevendenden van diensten die goed functioneren. Ik heb ook heel veel mensen gehoord die op de lijn zaten van "ja, maar wacht even, dit ging helemaal nooit over mijn onderdeel of over deze afdeling, maar nu het gaat over alles". De commissie-Schneiders heeft in het eindadvies gezegd: doe nou iedereen. Dat hebben we met elkaar overgenomen. Op 30 juni heb ik dat gedeeld. Volgens mij hebben wij daar ook nog samen bij stilgestaan in een debat, maar dat heb ik even niet meer scherp, want we spreken vaak over de politie, zoals de voorzitter al zei. Maar het is voor de zomer gedaan. Om die reden, vanwege het stevige advies daarover, geldt het voor alle leidinggevendenden, maar het moet in de juiste volgorde.

Mevrouw Helder en volgens mij ook de heer Van Nispen vroegen waarom de korpsleiding niet wordt geschouwd. We spreken hier primair over de Landelijke Eenheid en het proces van de Landelijke Eenheid. Daarbinnen zijn die aanbevelingen gedaan, en die volgen wij op. Zo hebben wij dat dus ook met elkaar ingedeeld. Maar leiderschap is uiteraard in algemene zin belangrijk voor een toekomstbestendig korps en daarom heeft het ook in de volle breedte de aandacht. De stappen die ik net heb uitgelegd, zijn de stappen die ons door de commissie-Schneiders voor de Landelijke Eenheid zijn geadviseerd. Dat is wat uitgevoerd wordt. Maar het is voor het hele korps een heel belangrijk punt.

Ik trek het even los en breder. Nu al moeten leidinggevendenden die in aanmerking willen komen voor het strategisch niveau, een zwaar schouw- en beoordelingstraject doorlopen, maar dat is nu eenmalig. Dat is best kwetsbaar, omdat ook onderhoud aan leiderschap natuurlijk tussentijds noodzakelijk is. Dat weten we van cultuurverandering, maar ook van een stevige, toekomstbestendige organisatie, of dat nou de politie is of iets anders. Visie op leiderschap is daarbij uiteraard aan verandering onderhevig. Daarom zal het schouwtraject periodiek herhaald worden. De korpsleiding heeft mij aangegeven hierin zelf voorop te gaan en dus onderwerp te zijn van een schouw. Dat zal misschien los van het hele proces van de Landelijke Eenheid staan, want daarvoor hebben we met elkaar een duidelijk traject en stappen afgesproken. Ik heb het net gezegd: eind januari is er een transitieplan, daarna wordt dat uitgerold. Ik wil hiermee dus niet suggereren dat dit gelijk daarin valt. Maar op de vraag of deze mensen, de korpsleiding bijvoorbeeld, ook worden geschouwd, antwoord ik dat zij ook onderwerp zullen zijn van een schouw. Daarnaast wordt voor het functioneren van de korpsleiding al jaarlijks het instrument van de 360 gradenfeedback gebruikt. Dat is dus ook feedback van de medewerkers.

De heer Van Nispen vroeg of er mensen zijn aangesteld zonder de juiste procedure. Ik denk dat de heer Van Nispen refereert aan de twee kwartiermakers die aangesteld zijn. Zo heb ik de vraag in ieder geval gehoord. Ik zal die vraag dus vanuit dat idee beantwoorden, maar als er nog andere elementen zijn, hoor ik dat graag. Voor de benoeming van de twee kwartiermakers is een uitgebreide procedure doorlopen. Bij de selectie is gebruikgemaakt van een profiel dat in afstemming met de ondernemingsraad van de Landelijke Eenheid is opgesteld. Natuurlijk is dat ook opgesteld op basis van het

gedachtegoed uit het eindadvies van de commissie-Schneiders. Daar vallen we steeds op terug. De beoogde kwartiermakers hebben ook draagvlakgesprekken gevoerd, met de ondernemingsraad, met meerdere medewerkers en met de gezagen. Als de vraag zou gaan over de twee kwartiermakers — zo heb ik hem even gehoord, want dat zijn de meest recente aanstellingen — dan kan ik zeggen dat die procedure is doorlopen. Volgens mij is dat met hulp van bijvoorbeeld de ondernemingsraad een goede geweest.

Mevrouw Van der Werf vroeg hoe we er nou voor zorgen dat nieuwe leiders de kans krijgen. Hoe worden de leiderschapsprofielen gewaarborgd? Hoe waarborgen we dat die voldoen aan het advies van de commissie-Schneiders? De schouw wordt uitgevoerd op basis van de leiderschapsprofielen. Zoals gezegd, wordt daarbij de input gevraagd van medewerkers; ook de commissie-Schneiders kijkt daarbij mee. Ik hoop dat ik dat hiermee heb opgehelderd.

Mevrouw Mutluer zei: er zullen ook mensen zijn die niet in het nieuwe profiel passen; hoe gaan we daar dan mee om? Hierover was er nog even een onderling debat. Het uitgangspunt is dat leidinggevendenden binnen de politie werkzaam blijven. Als medewerkers niet mee willen of mee kunnen in de transitie waar we het nu over hebben, dan betekent dat niet per definitie dat zij ongeschikt zijn voor elke andere functie binnen de politie. Dan is het: de Landelijke Eenheid, daarvoor hebben we bepaalde criteria en wat heb je daarvoor nodig? Aan de hand daarvan doe je de schouw en de beoordeling. Ik denk dat het heel belangrijk is om de aanwezige expertise wel zo veel mogelijk bij de politie te houden. Die willen we natuurlijk niet kwijt. Een mobiliteitstafel gaat dan in opdracht van de korpschef naar passende oplossingen zoeken. Uiteraard kunnen die van persoon tot persoon verschillen. Dat moet gewoon maatwerk zijn. Het kan om verschillende redenen zijn dat iemand niet in een profiel past, of niet wil, dat kan ook nog. Het is daarom denk ik heel goed denkbaar dat leidinggevendenden elders in de politie wel goed passen in een leidinggevende functie, maar het kan ook bijvoorbeeld zo zijn dat ze hun leidinggevende functie neerleggen en specialistisch werk gaan doen. Ik denk dat je er per persoon de ruimte voor moet geven om te kijken: oké, wat is hier aan de hand?

Mevrouw Mutluer vroeg welke eerste maatregelen worden getroffen om verandering in leiderschap teweeg te brengen. Direct in 2023 worden de profielen opgesteld, aan de hand van de stappen zoals ik die net schetste: met input van de medewerkers, met input van de commissie-Schneiders. Aan de hand van die profielen, die transparant en navolgbaar zijn, wordt de huidige leiding geschouwd. Die schouw vindt plaats van, zoals men dat noemt, boven naar beneden. Dat is de volgorde. De politie heeft een plan opgesteld voor de schouw. Er worden waarborgen ingebouwd voor het garanderen van een navolgbaar objectief proces, zodat iedereen aan de voorkant weet hoe het eruit gaat zien. Dit betekent dat een extern bureau de schouw begeleidt. Medewerkers krijgen een rol in het opstellen van de leiderschapsprofielen, zoals ik al had gezegd. Verder wordt de commissie-Schneiders betrokken bij het vaststellen van de criteria, maar ook bij de invulling van de schouw. Die schouw is vervolgens niet vrijblijvend. We kijken wat eruit komt en hoe we mensen verder kunnen helpen, of binnen de Landelijke Eenheid of op een andere plek.

Mevrouw Mutluer vroeg of er echt meer leidinggevendenden komen, zodat de

personeelszorg en de veiligheid worden verbeterd. Ja. De span of care wordt verdicht, wat betekent dat er meer leidinggevenden komen. In het transitieplan worden daarnaast nog andere maatregelen genoemd om de personeelszorg te verbeteren. Dit betekent dat bijvoorbeeld gewenst en ongewenst gedrag expliciet wordt gemaakt, dat beleid wordt opgesteld voor personeel dat niet meekan in de cultuuromslag. Leidinggevenden worden geschouwd, zoals aangegeven, en dus ook echt beoordeeld op hun bijdrage aan de cultuuromslag. Ook worden cultuurdragers aangesteld. Iedereen hier weet ik denk ik dat je een cultuurverandering niet van bovenaf, vanuit Den Haag of vanuit de commissie kunt opleggen. Die moet echt gedragen worden. Daar is heel veel aandacht voor. Ook worden er interne en externe deskundigen, zoals coaches, veranderkundigen en trainers, aangesteld voor een objectieve externe blik waar nodig of interne blik waar nodig, voor reflectie en voor tegenspraak.

De heer Van Nispen vroeg hoe het staat met de uitvoering van de motie om een weerbaarheidsscan uit te voeren bij de politie. Op dit moment loopt bij het ministerie van Binnenlandse Zaken een pilot. Die eindigt eind dit jaar en wordt daarna geëvalueerd. Zodra de pilot is afgerond, zal de toevoegde waarde worden onderzocht om de weerbaarheidsscan ook voor de politie uit te voeren. Ik zorg ervoor dat ik u daar in het voorjaar van 2023 over informeer.

Dan mijn laatste vraag in dit mapje, voorzitter. Die is van de heer Azarkan en gaat over de uitwerking van de cultuurverandering. De heer Azarkan had daar wel wat meer aandacht voor gewild. Er worden medewerkers- en leiderschapsbijeenkomsten georganiseerd, online en offline, om alle medewerkers te informeren over de doelen en de verwachtingen van de transitie. Er wordt ook expliciet gemaakt wat er gaat gebeuren. Zoals gezegd gaat het ook over gewenst en ongewenst gedrag en al die elementen. Ik zit even te kijken, want ik wil niet te veel herhalen. Die cultuurdragers zijn heel belangrijk. Zij laten voorbeeldgedrag zien en kunnen dat dragen. Daarnaast worden er teamscans ontwikkeld die passend gedrag versterken en niet-passend gedrag begrenzen. Voor de maatregelen op het vlak van de werkcultuur wordt externe expertise aangetrokken om de politie te ondersteunen. Het is immers echt een vak om een werkcultuur en een organisatieverandering vorm te geven. Daar worden mensen voor ingeschakeld. Ook zal er passende ondersteuning zijn voor medewerkers en leidinggevenden. Zij worden geholpen bij de verandering en krijgen de kans om zichzelf verder te ontwikkelen.

De voorzitter:

Voor de interrupties heb ik al genoteerd mevrouw Helder, meneer Van Nispen, mevrouw Van der Werf en mevrouw Michon. O, en mevrouw Simons. Even mijn administratie bijwerken. Ik vraag de griffier om het even bij te houden. Nou, we komen er wel uit. Mevrouw Helder, gaat uw gang.

Mevrouw Helder (PVV):

Ik denk dat de minister me toch niet helemaal goed heeft begrepen op een punt. Het gaat over iedereen schouwen. Daar ben ik het helemaal mee eens, maar ik heb gevraagd hoe het kan dat als je nog geen leiderschapsprofielen hebt, er toch bepaalde mensen horen dat ze eigenlijk moeten gaan schuiven, om het zo te zeggen. Dat zijn dan mensen die wel draagvlak hebben. Ik heb gezegd dat het schouwen van de korpsleiding

buiten het advies van de commissie-Schneiders valt, maar ik heb niet voor niks het rapport van de Inspectie JenV aangehaald, die na tien jaar nationale politie met een vernietigend oordeel kwam. Dan is het wel heel vreemd, zei ik, dat goede mensen nu al de wacht wordt aangezegd door de mensen die zelf de schouw ontspringen. Die kern vat ik niet, en daar ben ik het ook niet mee eens.

Minister **Yeşilgöz-Zegerius**:

Dan even terug naar de eerste opmerking: hoe kan het dat mensen nu al horen, nog voordat de leiderschapsprofielen er zijn of überhaupt de schouw heeft plaatsgevonden, dat er voor hen geen plek is? Wat mij betreft kan dat ook niet; laat ik daar duidelijk in zijn. We hebben die volgorde niet voor niks met elkaar afgesproken. Dit betekent ook dat je daar zorgvuldig mee om moet gaan. Dat is heel belangrijk, want anders gaan we een traject in ... Dat kun je niet maken. Dus dat kan wat mij betreft niet. Ik hoop dat ik heb kunnen toelichten op welke wijze de korpsleiding zelf heeft aangegeven ook onderdeel te zijn van de schouw, al is het niet helemaal in het traject van deze Landelijke Eenheid. Maar die vraag heb ik volgens mij beantwoord.

Mevrouw **Helder** (PVV):

Maar dan begrijp ik eerlijk gezegd niet dat er niets verandert met een dergelijk vernietigend oordeel van de inspectie. Die gaat toch ook niet over één nacht ijs? Dat is misschien een vraag ins Blaue hinein, die boven de markt blijft hangen en waarover de minister in haar positie misschien ook niet keihard een uitspraak kan doen, maar misschien kan ze er wel iets op zeggen.

De **voorzitter**:

We gaan het zien. De minister.

Minister **Yeşilgöz-Zegerius**:

Laat ik het oordeel van mevrouw Helder daarover dan goed gehoord hebben.

De **voorzitter**:

Dan ga ik naar de heer Van Nispen.

De heer **Van Nispen** (SP):

Ik snap ook de keuze waarom alle leidinggevendens geschouwd worden, waarom iedereen geschouwd wordt. Ik weet alleen niet of ik het nou een voldoende waarborg vind voor een echt onafhankelijke schouw, voor het doorbreken van ons kent ons. Lopen we, als een bepaald type leiderschap straks dominant wordt, niet toch het risico dat we eigenlijk met hetzelfde type leiders blijven zitten? Het is niet de bedoeling dat het een afrekening wordt, maar hoe voorkom je dat het dat in de praktijk wel zou kunnen worden en dat er mensen overblijven die heel goed een veranderproces kunnen managen, terwijl de echte boevenvangers inmiddels het veld hebben moeten ruimen? Dat is toch een zorg waar ik wel mee blijf zitten.

Minister **Yeşilgöz-Zegerius**:

Die zorg begrijp ik. Ik ga er eerlijk gezegd van uit dat de politie als organisatie en de korpsleiding als laatste zullen willen dat, zoals de heer Van Nispen zegt, de echte boevenvangers of de mensen die nu heel succesvol zijn in wat ze doen, om wat voor

reden dan ook door zo'n proces de politie zouden verlaten of ergens anders naartoe zouden gaan. Ik heb echt niet de indruk dat men daar lichtvaardig mee omgaat. Zoals aan het begin gezegd is dit een organisatieontwikkeling/-verandering die fors kan zijn. Dan moet je ook zorgen dat je mensen niet extra onrust geeft en dat je de goede mensen natuurlijk behoudt.

Als het gaat over de inrichting van het hele proces, denk ik dat het heel belangrijk is dat het objectief en navolgbaar is. Daarom is het ook heel belangrijk dat die profielen van tevoren worden opgesteld, met daarbij input van de medewerkers en de commissie-Schneiders. Ook komt er bijvoorbeeld een schouwcommissie. Daar zitten al die elementen in. Daar zit een onafhankelijke voorzitter bij. Dus er zijn heel veel waarborgen ingebouwd. Het kan zijn dat er mensen uit de schouw komen die bij de Landelijke Eenheid een mooie plek hebben en die al langer bij de politie rondlopen, over wie je van een afstandje zou kunnen zeggen "hé, maar die kennen elkaar al". Het kan ook zijn dat die niet meer willen of kunnen werken. Dat kan allemaal. De uitkomst is dan wat de uitkomst is, maar dan heb je het aan de voorkant objectief en navolgbaar gedaan. Het gaat over een combinatie van externe expertise en betrokkenheid van, naast hogere leiding, bijvoorbeeld de kwartiermakers en de politie-expertise. Met die combinatie, met natuurlijk de blik van de commissie-Schneiders, die we overal bij hebben, denk ik dat de waarborgen goed ingebouwd zijn. Er komt echt een hele commissie omheen. Het is transparant.

De heer **Van Nispen** (SP):

Ik kan alleen maar hopen dat dit goedkomt, want we gaan uiteindelijk niet rechtstreeks over die mensen en die benoemingen, maar ik hoop en verwacht wel dat de minister deze zorgen heel serieus neemt en erbovenop blijft zitten.

Voorzitter. Ik heb nog twee andere vragen, die ik ook meteen dan maar stel.

De **voorzitter**:

Gaat uw gang.

De heer **Van Nispen** (SP):

De minister zei dat de korpsleiding uiteindelijk ook zelf wordt geschouwd. Dat gebeurt nu niet meteen, maar dat gaat wel gebeuren. Ik ben benieuwd of de minister kan zeggen wanneer dat gaat plaatsvinden.

Ook heb ik een vraag over de ingediende motie over de weerbaarheidsscan om netwerkcorruptie te voorkomen. Ik vind niet dat de minister recht doet aan de motie. Zij zegt dat er nu een pilot plaatsvindt bij Binnenlandse Zaken. Dat klopt, maar die pilot is al helemaal uitgekleeft, zeer tegen onze wens in. Daarna gaat de minister bekijken of dit nog toegevoegde waarde kan hebben voor de politie. Nee, dat stond er niet. Er stond: "verzoekt de regering om die weerbaarheidsscan ook uit te voeren bij de politie". Dat was de motie. Ik zou het heel erg betreuren en onacceptabel vinden als de minister een al uitgekleeft pilot gaat zitten afwachten en vervolgens tot de conclusie komt: die pilot stelde niet zo veel voor; dat gaan we niet doen, want dat heeft geen toegevoegde waarde. Dat stond er niet.

Minister **Yeşilgöz-Zegerius**:

Wat betreft dat laatste: we hebben over twee weken weer een commissiedebat. Als de heer Van Nispen het goedvindt, kom ik er daar wat uitgebreider op terug. Ik ga me daar in verdiepen, want ik hoor wat hij zegt. Ik pak die motie en die scan erbij en dan kijk ik hoe we daarmee om kunnen gaan. Verschillen we echt van mening of gaan we er op een voor de heer Van Nispen acceptabele wijze mee om? Als het mag, kom ik daar de 22ste op terug, want volgens mij hebben we dan dat debat al.

De heer **Van Nispen** (SP):

Ik zou het graag schriftelijk willen, voorafgaand aan dat debat als dat kan.

Minister **Yeşilgöz-Zegerius**:

Zo bedoel ik het ook, ja.

De heer **Van Nispen** (SP):

En dan is er nog de vraag over de schouw.

Minister **Yeşilgöz-Zegerius**:

Ja, ik bedoelde ook schriftelijk, dus ten behoeve van dat debat, want dan kunnen we daarbij stilstaan.

Wat de betreft de schouw: nee, dat kan ik nog niet zeggen, maar ik zal kijken of ik dat de 22ste al wel kan zeggen. Ik weet dat op dit moment wordt bekeken wanneer en hoe dat wordt opgepakt. Ik hoop dat ik het de 22ste heb. Anders wordt het de eerstvolgende keer. Maar dat gaan we intern uitzetten bij de politie.

De **voorzitter**:

Dan mevrouw Van der Werf.

Mevrouw **Van der Werf** (D66):

Ik wil nog nader ingaan op het punt van het schouwen van de leidinggevendenden. De commissie-Schneiders was heel duidelijk. Die zegt: het is nagenoeg ondenkbaar dat de hele huidige club blijft zitten. Dat betekent dus dat je aan het eind van die schouw een situatie hebt waarbij je op zoek moet naar meerdere nieuwe mensen. De werkvloer is natuurlijk niet blind voor potentiële kandidaten. Ik vroeg mij af: hoe ga je tijdig naar goede vervanging zoeken als je nu al kan uittellen dat je straks maar één persoon op een nieuwe plek nodig hebt? Hoe neem je daar de werkvloer dan in mee? Dat lijkt mij een heel belangrijk en mooi signaal.

Minister **Yeşilgöz-Zegerius**:

Ik denk dat dat precies is wat nu allemaal ontwikkeld moet worden en ontwikkeld wordt. Aan de voorkant moet je dus weten — neem de aanpak van ondermijning — wie je daarvoor nodig hebt, wat voor soort mensen je daarvoor nodig hebt. Ook moet je weten wat het is, want het is nu anders dan tien, vijftien jaar geleden; dat zien we ook. Vervolgens stel je de profielen op en voorts doe je de schouw. Terwijl je dat aan het doen bent, aan de hand van die profielen, weet je ook wat je zoekt. Je weet alleen nog niet of je dat allemaal in huis hebt; dat is eigenlijk het ding. Maar ik neem aan dat dit ook onderdeel is van het transitieplan. Ik zal dit ook meegeven, want ik ben het er helemaal

mee eens dat ongeacht of iedereen kan blijven of niet, de span of care wordt verdicht en er dus sowieso meer leidinggevend en bij komen. Het wordt een andere inrichting. Dan moet je dus ook kijken wie dat kan dragen en wie het op welke manier kan.

De voorzitter:

Ik ga naar mevrouw Michon.

Mevrouw **Michon-Derkzen** (VVD):

Ik vind het prettig om te horen dat Schneiders ook een rol krijgt bij de criteria en bij de schouw zelf. De onrust zit volgens mij ook in het afkondigen van zo'n schouw, waarbij de criteria niet duidelijk zijn. Iedereen denkt: zal ik daar nu wel of niet in passen; ik ben misschien een heel vakinhoudelijk type en helemaal niet zo gericht op verandermanagement. Ik denk dat die helderheid over de profielen begin volgend jaar essentieel is. Ik vroeg de minister nog naar de nieuwe topstructuur. Ik ben het er zeer mee eens dat de span of care beter moet, maar ik zou dat dus willen met meer teamchefs en uitdrukkelijk niet met meer directeuren. Voor je het weet, hebben we daar veel meer directeuren. Daarmee werken we — overigens met alle respect voor directeuren — weer met elkaar in die zuilen en ontstaat er vooral politieke ellende. Hoe zit het met die topstructuur?

Minister Yeşilgöz-Zegerius:

Ik was even op zoek naar het antwoord, want dat zat in een ander mapje. Ik heb het nu voor mijn neus. De organisatie-inrichting van de politie is op hoofdlijnen vastgelegd in het Besluit beheer politie. Om de Landelijke Eenheid in twee landelijke eenheden te splitsen moeten we dit besluit wijzigen. Dit zal ik doen op basis van adviezen van de korpschef over de vormgeving van de landelijke eenheden op basis van de contouren van het eindadvies van de commissie-Schneiders. Die elementen nemen we daarin allemaal mee. Daar hoort een voorhangprocedure van vier weken bij de Eerste en de Tweede Kamer bij. Dat komt nog allemaal.

De voorzitter:

Goed. Dat gaan we te zijner tijd zien. Dan kom ik bij mevrouw Simons.

Mevrouw **Sylvana Simons** (BIJ1):

Ik ben blij de minister te horen zeggen dat er, zo lijkt het althans, ook genoeg tegenspraak wordt georganiseerd, dus dat er ook genoeg externe ogen en oren onderdeel zijn van dit proces. Maar ik maak me ook zorgen als ik zaken hoor als "we gaan kijken naar inhoudelijke kennis, competentie en karaktereigenschappen". Wat betekent dat concreet en hoe vertaalt zich dat ... Laat ik het zo zeggen: hoe ziet het er concreet uit en hoe wordt er met de sensitiviteit van verschillende problemen omgegaan? Ik probeerde in mijn bijdrage een aantal van die structurele problemen te benoemen, maar wat ik hier vandaag hoor is een hoop overkoepelend vakjargon waarbij mij niet helemaal duidelijk wordt hoe dat er concreet uit ziet. Als ik een overdrachtelijk voorbeeld mag geven: niet seksistisch zijn is niet hetzelfde als antiseksistisch zijn. Als ik de minister hoor zeggen "we gaan de goede mensen het goede voorbeeld laten geven", ben ik nog niet overtuigd van het feit dat we ook gaan afrekenen met mensen die slecht gedrag vertonen. Ik vraag naar iets meer concrete handvatten.

Minister **Yeşilgöz-Zegerius**:

Ja, dat begrijp ik. Het wordt ook een kwestie van definiëren wat gewenst en ongewenst gedrag is. Ik denk dat dat ook vooral met de werkvloer samen moet gebeuren. Dat moet je volgens mij heel strak doen. Ik kan beter zeggen: zo strak mogelijk, want er is altijd een mega grijs gebied. Ik zeg het even gechargeerd, maar er kan in elke organisatie of omgeving sprake zijn van ruis. Ik noem bijvoorbeeld het gewenste en ongewenste gedrag zo duidelijk mogelijk formuleren en juist het gewenste gedrag stimuleren. Dat betekent ook automatisch dat in systemen en structuren moet zijn gewaarborgd dat als er sprake zou zijn van het systematisch vertonen van ongewenst gedrag door één persoon, de organisatie of de omgeving, dat niet zomaar kan doorgaan. Dat is natuurlijk de verandering die de politie in brede zin doormaakt.

Mevrouw Helder en mevrouw Simons hebben ook al gesproken over de veranderingen die intern plaatsvinden naar aanleiding van De blauwe familie en andere elementen, zoals deze onderzoeken. Ik denk dat het in het transitieplan al een slag concreter zal zijn. Ik ben nu helemaal niet zo concreet als mevrouw Simons terecht van mij vraagt, maar ik kan dat vanuit hier ook niet voor de politie bepalen. Dat moet dan ook met de werkvloer steeds scherper worden vormgegeven. Dat vind ik heel belangrijk. Dat geldt ook voor de structuur daaromheen. Het gaat daarbij om de vraag hoe je ervoor zorgt dat het niet alleen op papier wordt vastgesteld, maar dat het ook onderdeel wordt van de cultuur. Dat is de reden waarom ik nog een beetje "hoog over" blijf en verwacht dat het de komende maanden in die zin steeds scherper wordt aan de hand van de structuren die ik net probeerde te schetsen.

Mevrouw **Sylvana Simons** (BIJ1):

Dan heb ik nog een vraag over de uitspraak die de minister net deed over de schouw van boven naar beneden doen. Ik vraag me af of dat de juiste route is. Ik kan me voorstellen dat je het meest effectief bent als je zowel bottom-up als top-down te werk gaat. Ik kan me ook voorstellen dat als de uitingen van de problemen die nu spelen zich met name manifesteren op de werkvloer, dat dan misschien de plek waar je wilt beginnen. Als wij straks van boven naar beneden gaan werken, dan vrees ik dat we tegen de tijd dat we beneden zijn pas goed zicht krijgen op wat er nu werkelijk allemaal aan de hand is en hoe zich dat uit.

Ik heb nog een tweede vraag. Als wij weten dat agenten gemiddeld genomen zeer slecht op de hoogte zijn van handelingskaders — ik chargeer even, maar dat zijn de cijfers — hoe gaan we er dan voor zorgen dat zij alle nieuwe inzichten rondom ongewenst gedrag, elkaar aanspreken en een cultuurverandering wel tot zich krijgen en uitvoeren?

Minister **Yeşilgöz-Zegerius**:

Wat de eerste vraag van mevrouw Simons betreft: je zou er ook voor kunnen kiezen om andersom te werken. Volgens mij zijn dat allebei legitieme keuzes. De commissie-Schneiders is in haar advies helder geweest dat de toon aan de top, de toon van de leidinggevendenden, heel zwaar weegt in dezen. Dat blijkt ook uit alle onderzoeken die tot nu toe gedaan zijn. Om die reden is ervoor gekozen om het van boven naar beneden te doen. Ik denk dat we daar een goede onderbouwing voor hebben. Ik wil niet zeggen dat dat de enige route ooit was geweest, maar ik denk dat je het op die manier misschien het stevigst opbouwt voor de Landelijke Eenheid. Zo laat je vanaf de leidinggevendenden

zien: dit is waar we naartoe gaan, dit is de toon en dit is de manier.

Dan de tweede vraag. Ik denk dat er binnen de Landelijke Eenheid op dit moment niemand rondloopt die niet ten volle beseft wat er in het verleden allemaal gebeurd is. Iedereen beseft dat er dingen moeten veranderen wil je ervoor zorgen dat mensen in veiligheid hun belangrijke werk kunnen blijven doen. Ik denk dus dat iedereen scherp voor ogen heeft dat die verandering nodig is. En nu is het zaak om ervoor te zorgen dat iedereen ook onderdeel wordt van die verandering. Dat is niet iets wat je van bovenaf kunt opleggen. Je hebt natuurlijk wel mensen nodig die laten zien welk gedrag gewenst is, waar men naartoe wil, maar je kunt niet van bovenaf een cultuurverandering opleggen. Dat moet gedragen worden. Dat kan, volgens mij, alleen maar als je mensen ook goed blijft betrekken bij het hele proces, als je ervoor zorgt dat ze er onderdeel van uitmaken. Mensen moeten niet denken: dit gaat niet over mij, maar ik moet me zo gaan gedragen. Ik spreek ook met mensen van de Landelijke Eenheid, ook van de werkvloer. Dat is absoluut niet representatief, want ik spreek ze niet allemaal. Ik heb wel echt het idee dat er heel veel ambitie is om dit mee te dragen. Dat biedt mij wel heel veel hoop. Maar het moet vervolgens natuurlijk wel goed geborgd worden in de structuren. Dat zit onder andere in het transitieplan, maar zeker ook in het traject erna.

De voorzitter:

Ik kijk even of alle vragen van mevrouw Simons dan zijn beantwoord. Ze had drie vragen in het totaal. Zijn die allemaal beantwoord? Goed zo. Ik heb de administratie niet goed bijgehouden. Ik kom bij mevrouw Mutluer. Was meneer Azarkan eerder? Nou, dan kom ik eerst bij meneer Azarkan. Ook goed.

De heer Azarkan (DENK):

Dank voorzitter, ook voor het uitstekend bijhouden wie er aan de beurt is. Ik heb de indruk dat het nu echt heel onduidelijk wordt, ook voor mij, om te volgen, die cultuurverandering. Nu lijkt het alsof het bottom-up en top-down kan. Ik ben het echt volledig kwijt. Volgens mij gaat het erom dat bepaald gedrag in de organisatie gewoon niet meer getolereerd wordt. Dat zal eerst volgens mij vanaf bovenaf helder moeten worden beschreven. Als ik het goed heb, heeft de korpsleiding aangegeven dat men dat in de afgelopen jaren eigenlijk te vaak heeft laten lopen. In de gesprekken die ik heb met mensen die daaraan ten onder zijn gegaan, zeggen zij: er wordt gewoon onvoldoende gesanctioneerd op chefniveau en dat is wat er moet gebeuren. Mensen komen daar te lang mee weg. Er wordt gezegd over cultuur: we moeten de hele werkvloer meenemen. Ik begrijp dat in zijn algemeenheid wel, maar dat had er nu toch al moeten zijn? Je zult toch ook eerst van bovenaf moeten zeggen: "Dit is het gedrag dat wij vragen. Dit accepteren we wel en dit niet. Dit gaan we stimuleren. We gaan niet met iedereen, Jan en alleman, met alle medewerkers praten, over wat we met elkaar vinden."? Er zit toch ook een stukje leiderschap in en voorbeeldgedrag?

Minister Yeşilgöz-Zegerius:

Voorzitter, ik denk dat de heer Azarkan alleen mijn antwoord heeft gehoord, maar niet de vraag van mevrouw Simons. Mevrouw Simons vroeg: als je dit nou van onderaf zou doen, hoe zou dat eruitzien? Dus daar ben ik in meegegaan en toen heb ik gezegd dat dat ook een optie zou kunnen zijn. De commissie-Schneiders adviseert heel duidelijk: ga dit aan de hand van leiderschap van boven naar beneden doen. Zo hebben we het ook

ingericht. Daar hoeft de heer Azarkan niet over in verwarring te zijn, want dat is wat ik heel duidelijk aan het begin, in het hele eerste mapje, met meerdere vragen heb toegelicht. De schouw gaat van boven naar beneden. Uiteindelijk leg je een cultuurverandering niet op. Die moet gedragen worden door de hele organisatie. Dat laat je zien, zoals ik heb gezegd, aan de hand van gedrag, van boven naar beneden, maar het werkt alleen structureel, fundamenteel als iedereen zich ook onderdeel voelt van die hele verandering. En dit is een forse verandering, dus je moet ervoor zorgen — daar zijn al die structuren op ingericht — dat medewerkers ook onderdeel zijn van dit hele proces en dat ze niet aan het einde ervan een keer horen hoe het eruit gaat zien. Dus volgens mij is het precies zoals we het nu al een uur aan het bespreken zijn en heb ik niets afgedaan aan hoe de heer Azarkan dat voor zich ziet. Dat zijn precies de aanbevelingen.

De heer **Azarkan** (DENK):

Dan concludeer ik, ook in het belang van de tijd, dat wij het eens zijn.

De **voorzitter**:

Heerlijk. Mevrouw Mutluer, ten slotte.

Mevrouw **Mutluer** (PvdA):

De discussie tussen mij en de heer Knops ging met name over mijn angst dat je als je op het moment dat je die 500 leidinggevenden schouwt tot de conclusie komt dat een van die leidinggevenden niet de ontwikkelcapaciteiten heeft of niet meer op de juiste plek zit, verder moet gaan kijken, zonder te zeggen dat je het liefst afscheid neemt. Want we hebben al enorme tekorten, dus natuurlijk moet je hun kennis en kunde zo goed mogelijk gebruiken. Mijn angst zat met name in wat het doet op het moment dat ze dan leidinggevend worden bij een regionale eenheid. Ik hoor de minister zeggen: wij gaan naar het leiderschap in de volle breedte kijken, het heeft in de volle breedte in de organisatie aandacht. Heb ik de minister daarbij goed begrepen dat we weliswaar beginnen met de Landelijke Eenheid, maar dat het waar het gaat om het leiderschap en die cultuurverandering moet doorsijpelen naar de hele organisatie? Want de politie is eigenlijk één familie. Hoe ziet de minister dat dan voor zich? Hoe gaat dat zich straks vertalen in de volle breedte?

De **voorzitter**:

Er staat mij bij dat de minister dit al beantwoord heeft en dat hoeven we niet nog een keer te horen.

Minister **Yeşilgöz-Zegerius**:

Ja. Ik zal het in twee zinnen doen. Het traject waar we het vandaag over hebben en dat gaat starten, is dat bij de Landelijke Eenheid. Volgens mij constateren we met elkaar dat dat al complex genoeg is. Ik ben er dus nog niet klaar voor om aan het einde van dat traject te kijken hoe dat doorvertaalt naar de volle breedte, maar de korpsleiding zelf heeft aangegeven: wij zien natuurlijk dat dat ook over de volle breedte gaat, dus wij vinden dat we ook in de volle breedte aan die schouwen en dergelijke moeten gaan deelnemen. Het zijn dus in die zin dingen die naast elkaar lopen, maar de prioriteit is natuurlijk wel om ervoor te zorgen dat die transitie bij de Landelijke Eenheid op een zorgvuldige en goede wijze gebeurt.

Mevrouw **Mutluer** (PvdA):

Dan heb ik het inderdaad goed begrepen. Dank aan de voorzitter dat ik die vraag opnieuw mocht stellen. Ik denk inderdaad dat dat enorm nodig is, vanwege het feit dat we één familiecultuur hebben. Dus dank.

De **voorzitter**:

Dank u wel. Dan verzoek ik de minister om door te gaan naar het tweede blokje: plan en governance.

Minister **Yeşilgöz-Zegerius**:

Mevrouw Van der Werf vroeg naar mijn rol bij de transitie. Mijn allereerste rol als minister is in dit geval om ervoor te zorgen dat binnen de Landelijke Eenheid de juiste condities er zijn om de transitie, zoals we net al met elkaar hebben gedeeld, in relatieve rust te laten verlopen. De politie heeft de ruimte nodig om dit moeilijke proces uit te voeren, dat zien we allemaal. Het zal echt niet van de ene op de andere dag opeens allemaal anders zijn en klaar zijn. Daarnaast stel ik als minister ook sterkte van de eenheden vast en als onderdeel van het beheersplan de organisatie en de formatie van de gehele politie, dus ook die van de nieuwe landelijke eenheden. Er zit dus ook in die zin een praktische rol in. Daarnaast stel ik de begroting van de politie en het transitiebudget vast. Daar heb ik wat vragen over gehad en daar zal ik op ingaan.

Vervolgens monitor ik natuurlijk de uitvoering van de transitie. Ik heb hier vaker gezegd dat ik me daar niet zelf op de werkvloer tegenaan zit te bemoeien, maar ik monitor het natuurlijk wel. Daartoe heb ik uiteraard regelmatig contact met de heer Schneiders. De heer Schneiders heeft het verzoek van ons allemaal gehad om gevraagd en ongevraagd iedereen te adviseren van wie hij denkt: die moet geadviseerd worden. Dus dat gebeurt. Wij hebben regelmatig contact. Ik heb natuurlijk ook regelmatig contact met de korpschef, maar ik spreek ook met de bonden over de transitie in mijn periodieke monitoringsoverleg. Daarnaast heb ik net al momenten geschetst waarop ik ook nog met alle andere betrokken regelmatig spreek. Dat zijn de formele rollen.

Mevrouw Van der Werf, en ik meen ook mevrouw Mutluer, vroeg daarnaast: wanneer wordt de Kamer geïnformeerd over de besturing en wijze van uitvoering van de transitie? Volgens mij was het mevrouw Van der Werf die vroeg: zit er een harde deadline in? Ik heb met de korpschef afgesproken dat het transitieplan voor eind januari wordt opgeleverd. Dat is dus de nadere uitwerking van de besturing en de wijze van uitvoering van de adviezen van de commissie-Schneiders. Dat moet opgeleverd worden aan mij en aan de commissie-Schneiders. Dat betekent dat de commissie-Schneiders daarna mij zal adviseren over de haalbaarheid van de uitvoering. Daar moet ik de commissie natuurlijk de tijd voor gunnen. Het kan ook zijn dat de commissie daar nog aanvullende op- en aanmerkingen over heeft richting de korpsleiding, zodat die dat nog kan aanpassen. Er kan onderling nog een normale dialoog zijn. Dat betekent dat ik nu verwacht dat ik het eerste kwartaal naar de Kamer kom, als dat geweest is. Eind januari moet plan af zijn, zodat de commissie-Schneiders ermee aan de slag kan. Dan krijg ik op een gegeven moment het advies en kan ik mijn idee daarover weer met u delen. Dus dat is de volgorde der dingen.

De heer Azarkan vroeg: is het eigenlijk wel verstandig om te beginnen met de transitie? Ik heb het in het begin eigenlijk al gezegd, dus ik zal het antwoord hierop ietsje korter houden. Het transitieplan zoals het hier ligt, geeft wel richting om de transitie op korte termijn te beginnen. Iedereen die ik spreek — volgens mij hebben de leden dat ook onderstreept in de gesprekken die zij hebben met mensen van de politie — zegt dat het wel belangrijk is om te beginnen. Maar de waarborgen waar we het zojuist uitgebreid over hebben gehad, zijn net zo belangrijk. We proberen het dus bij elkaar te brengen.

Mevrouw Michon vroeg: klopt het dat de medewerkers niet zijn meegenomen in het transitieplan en hoe zorgen we ervoor dat het vanaf nu wel goed gaat? Het klopt dat de bonden en de commissie-Schneiders hebben geconstateerd dat medewerkers tot dusver een te kleine rol hebben gehad. Er zijn gedurende de planvorming informele contacten geweest, bijvoorbeeld met de vakbonden, en er zijn medewerkersbijeenkomsten geweest, maar duidelijk is dat de betrokkenheid van bonden en medewerkers in het transitieproces echt nog beter moet worden ingericht. Volgens mij is iedereen daar wel gewoon helder over en is iedereen het daarmee eens. Ik heb de korpschef dus gevraagd om de besturing en de wijze van uitvoering van de transitie de komende weken nader uit te werken en daarin ook echt mee te nemen hoe bijvoorbeeld de bonden, maar ook de medewerkers breed, worden betrokken, eenieder natuurlijk met inachtneming van zijn rol. We hebben net over de rol van de ondernemingsraad gehad. Er zijn gelukkig heel veel instanties, organisaties en mensen die hier een heel waardevolle rol in spelen en willen spelen. De commissie-Schneiders zal mij apart adviseren over de haalbaarheid, dus dat komt er ook nog aan. Dat is nog een aanvullend antwoord op mevrouw Michon, die vraagt hoe we nou borgen dat dit goed gaat. Een van de redenen waarom ik met de korpschef heb afgesproken om een maand extra te nemen, is om ervoor te zorgen dat al die stappen doorlopen kunnen worden. Ik bedoel in plaats van eind december eind januari.

De heer Azarkan vroeg of er meer ruimte komt voor de ondernemingsraad. Als ik me niet vergis, was dat een vraag van hem. De rollen van de bonden en van de or liggen vast in wet- en regelgeving. De ondernemingsraad van de Landelijke Eenheid is de gesprekspartner van de eenheidsleiding van de Landelijke Eenheid. Ik heb mij laten verzekeren, op verschillende manieren, dat alle formele routes met de ondernemingsraad worden bewandeld. Ik heb ook gesprekken met de ondernemingsraad gehad. Zij hebben mij aangegeven dat ze er goed bij betrokken zijn. Als het beter kan of als de heer Azarkan geluiden heeft gehoord dat het beter kan, hoor ik dat graag, want die rol is heel belangrijk.

Dan ben ik in principe bij de splitsing.

De heer **Van Nispen** (SP):

De minister constateerde net — dat was niet nieuw, want dat hadden we als Kamer ook geconstateerd en dat hadden we ook gelezen in het rapport van de commissie-Schneiders — dat de werkvloer er onvoldoende bij was betrokken. Tot dusver hebben medewerkers een te kleine rol gehad. De betrokkenheid van de werkvloer moet beter. Het is niet voor het eerst dat we dit constateren; het is denk ik wel de duizendste keer dat we dit constateren. Ik wil dus toch een iets diepergaande vraag stellen. Ik heb die eigenlijk al gesteld, maar ik ga het nog een keer doen, maar dan specifiek op dit

onderdeel. Hoe kan het nou dat de werkvloer onvoldoende betrokken is, voor de zoveelste keer? Is dat onwil of is dat onkunde?

Minister Yeşilgöz-Zegerius:

Volgens mij moeten we twee dingen concluderen. Enerzijds zijn de medewerkers en de ondernemingsraad heel goed betrokken bij een heleboel stappen; anderzijds is het, zoals de vakbonden en de commissie-Schneiders concluderen, niet voldoende en moet het beter. Het is dus en-en. In theorie is er tot nu toe heel weinig tijd geweest om dit te doen. In die zin beginnen we nu pas met de echte stappen van het transitieplan en met al die elementen die mensen persoonlijk heel erg raken, omdat het dan over hun functie of hun baan gaat. Dat begint nu. Volgens mij hebben we met al deze stappen en waarborgen nu goed met elkaar geregeld dat iedereen er goed bij betrokken is.

De heer Van Nispen (SP):

Ik vind het een moedige poging om zeer genuanceerd antwoord te geven, maar het kan niet allebei waar zijn. Het is niet: én ze zijn goed betrokken én ze zijn niet goed betrokken. Dat vind ik toch heel ingewikkeld. Volgens mij zijn de conclusies duidelijk: de werkvloer is niet goed genoeg betrokken. Natuurlijk vinden sommige mensen dat ze er wel bij betrokken zijn, maar de conclusies, ook die van de commissie-Schneiders, liegen er niet om. Daar moeten we ons volgens mij aan vasthouden. Dat zei de minister net ook. Tot dusver hebben medewerkers een te kleine rol gehad. Ik weet niet zo goed waar dan het vertrouwen vandaan moet komen dat het vanaf nu echt wél gaat gebeuren, terwijl we in zo veel debatten al de vinger op de zere plek hebben moeten leggen. Dus nogmaals: waar komt het vertrouwen van de minister vandaan dat het nu dan toch écht het geval zal zijn?

Minister Yeşilgöz-Zegerius:

De korpschef heeft aangegeven dat het een krap proces was, maar dat bijvoorbeeld de ondernemingsraad goed betrokken kon worden. Maar zoals de heer Van Nispen heeft gezegd en zoals ik ook in mijn inleiding heb gezegd — daar moet je ook niet omheen praten — zeggen de bonden en de commissie-Schneiders dat er betere stappen gezet hadden kunnen worden. Daar moet je ook eerlijk over zijn, en veel belangrijker: je moet zorgen dat die stappen nu wél heel goed gezet worden.

Wat ik zelf zie en wat ik zelf heel positief vind, is dat er in ieder geval een transitieplan ligt. Dat gaan we nu verder uitwerken; daar gaan we eind januari mee verder. Zo gaan we echt richting geven aan de transitie zelf. De korpsleiding gaat op een ongelooflijk open en productieve wijze met in ieder geval mij in gesprek over hoe we ervoor gaan zorgen dat we dit gesprek niet meer hebben bij de stappen die nu gaan komen. Althans, wij kunnen dat gesprek wel hebben, maar dat moet vooral op de werkvloer niet meer plaatsvinden. Iedereen moet het gevoel hebben: ik ben onderdeel hiervan. Dat benadrukte ik net ook. Ik vind het zelf heel positief dat ik daar geen enkele weerstand in ervaar. Al die stappen die ik net noemde, de externe commissie, de commissie-Schneiders, expliciet mee laten kijken, adviseren: die elementen worden allemaal meteen omarmd door de hele organisatie, inclusief de korpsleiding. De heer Van Nispen vroeg: wat geeft je dan het gevoel dat het nu wel goed gaat? Het was een krap proces en dingen hadden beter kunnen gaan, maar ik heb hele open gesprekken, waarin erkend wordt dat het ongelooflijk belangrijk is dat je al die stappen zo zorgvuldig zet dat

iedereen weet wat we samen aan het doen zijn. Objectief, navolgbaar, met een duidelijke planning, weten waar je aan toe bent: dat zijn hele belangrijke elementen.

Mevrouw **Sylvana Simons** (BIJ1):

Er wordt gevraagd wanneer we van start kunnen gaan en wanneer we concreet aan de slag kunnen gaan. Hoewel er genoeg op de plannen aan te merken is, denk ik dat het goed is als we zo snel mogelijk beginnen. Wat ik niet heb kunnen zien, is: hoe ziet succes eruit? Wanneer is het af? Hoe weten we dat we een korps hebben waarvan we zeggen: en hier kunnen we met z'n allen, zowel de minister als ikzelf, achter staan? Het zou heel mooi zijn als we dat kunnen bereiken. Hoe ziet succes eruit? Dat mis ik.

Minister **Yeşilgöz-Zegerius**:

Dat is een terechte maar ook zeer veelomvattende vraag. Mevrouw Simons had het in die vraag over het korps. Als ik de vraag iets afbaken en kijk naar de Landelijke Eenheid — waar we ons nu op richten — dan zou het antwoord zijn: dat sowieso stap voor stap de aanbevelingen van de commissie-Schneiders worden uitgevoerd. Ik vind dat heel erg belangrijk en ik denk dat de commissie dat ook deelt. De commissie-Schneiders kijkt ook mee en moet zeggen: ja, dit gaat de goede kant op. Dat zou voor mij betekenen dat het een succes is.

De commissie-Schneiders heeft teruggekeken naar al die elementen waar mevrouw Helder ook over heeft gesproken, en heeft gezegd: wil je dat voorkomen, dan moet je ervoor zorgen dat je aan deze aanbevelingen gaat werken. Er moeten in het transitieplan heldere tijdlijnen worden opgenomen. Vandaar dat ik die nu niet mee kan geven. Ik vind ook dat dat plan echt van binnenuit moet worden opgesteld. Volgend jaar moeten in ieder geval de splitsing en de schouw geregeld zijn. Ik val steeds terug op de aanbevelingen en op de vraag of die goed opgevolgd worden. Die zijn gebaseerd op wat de Landelijke Eenheid tot nu toe heeft meegemaakt. Voorkomen moet worden dat we dat weer meemaken. Zo is dat opgebouwd.

De heer **Azarkan** (DENK):

Als we naar dat laatste kijken, zijn er dan voldoende financiële middelen om al die aanbevelingen uit te voeren?

De **voorzitter**:

Daar komen we bij blokje 4 op.

De heer **Azarkan** (DENK):

Maar dit gaat over de vraag: wat zijn nou de precies de doelen? Hoe ziet dat "toekomstbestendig" er precies uit? Die vraag heb ik ook gesteld. Daar krijgen we nu een uitwerking van. Er wordt gezegd: als we alle aanbevelingen van de commissie-Schneiders uitvoeren, dan voldoen we. Maar is daar voldoende geld voor? Dat is een heel concrete vraag.

De **voorzitter**:

Ja, maar daar komen wij bij blokje 4 op. Daar is dat blokje financiën voor bedoeld. Ziet u de connectie?

Mevrouw **Helder** (PVV):

Ik wil toch even voortborduren op de terechte interruptie van collega Van Nispen over de werkvloer. Er is wel voldoende tijd gevonden om een interview te geven in De Telegraaf en een beetje de werkvloer in de gordijnen te jagen. Dan kun je ook tijd vinden om de werkvloer erbij te betrekken. Dat staat gewoon letterlijk in de aangenomen motie. We hebben niet voor niks daarin op laten nemen dat de commissie-Schneiders gewoon zelf op de werkvloer de informatie gaat ophalen. En dat gebeurt gewoon niet. Ik hoop dat de minister kan toezeggen dat dat uiteindelijk bij die deadline van januari 2023 — toch alweer een maand langer — wel gebeurt. Ik wil eind januari van de vakbonden een positief bericht dat we wel voort kunnen gaan. Dat telt voor mij meer dan een bericht van de centrale ondernemingsraad. Ik ga daar verder niet over uitweiden; dat kan ik vertrouwelijk wel doen.

Minister **Yeşilgöz-Zegerius**:

Ik ga even terug naar de rol van de commissie-Schneiders. De eerste taak was adviseren over het transitieplan. Dat advies hebben we gehad. Daar heb ik ook op gereageerd. De commissie-Schneiders gaat monitoren, gevraagd en ongevraagd, waar zij maar wil. Maar dat kan pas plaatsvinden als de transitie is begonnen. We proberen nu op dat punt te komen. Om op dat punt te komen, is het ook wel belangrijk om mensen van de werkvloer te betrekken. En dat moet vanaf dat moment natuurlijk ook gebeuren. Maar dat betekent dat die werkzaamheden van de commissie-Schneiders, waar ook deze commissie om heeft gevraagd, dan pas echt beginnen. In de monitoring zal de commissie-Schneiders desgewenst uiteraard contact leggen met de werkvloer. Zo ziet die opbouw er dus uit.

De **voorzitter**:

Dank u wel. Gaat u verder met het blokje splitsing.

Minister **Yeşilgöz-Zegerius**:

Ja. Mevrouw Mutluer zei: er komen twee kwartiermakers voor splitsing en de samenwerking moet goed vormgegeven worden. Zij vroeg: hoe ga je dan voorkomen dat er eilandjes ontstaan? Dat is echt een kernvraag, want anders creëer je je nieuwe problemen waar niemand op zit te wachten. De kwartiermakers zullen dus ook samen optrekken bij de vorming van de twee Landelijke Eenheden. Ook na de vorming van de eenheden zal er nauw samengewerkt moeten worden. Dat is expliciet met elkaar afgesproken. Dat is overigens niet alleen een afspraak tussen de twee Landelijke Eenheden, maar die afspraak is ook met alle regionale eenheden gemaakt. De commissie-Schneiders heeft daarom ook onder meer geadviseerd om te werken aan een stelselvorming op landelijk niveau en ook in te zetten op meer samenwerkingsgerichtheid. Ik probeer hier dus eigenlijk mee te zeggen dat er op dat gebied concrete aanbevelingen zijn gedaan, juist om het ontstaan van die eilandjes te voorkomen. Dat was het risico dat mevrouw Mutluer noemde. Dat vormt dus echt een onderdeel van de transitie en zal gemonitord worden door de commissie-Schneiders.

Mevrouw Van der Werf vroeg: waar valt het Team Bewaken en Beveiligen precies onder? In de contouren van het advies van de commissie valt de Dienst Koninklijke en Diplomatieke Beveiliging binnen de eenheid voor landelijke operaties en expertises.

Mevrouw Mutluer vraagt naar de samenhang tussen splitsing en de nieuw te vormen landelijke-eenheidsonderdelen en de NSOC, de Nationale Samenwerking tegen Ondernemende Criminaliteit. Dat is een samenwerkingsverband, geen opsporingsdienst. De NSOC heeft als doel het blootleggen en duurzaam verstoren van criminele structuren, bedrijfsprocessen en verdienmodellen die verweven zijn met of misbruik maken van legale structuren en economie. Wat ik heel belangrijk vind, is dat juist de vorming van de nieuwe eenheid zal zorgen voor meer focus op opsporing en specialistische taken en dat die onder meer tot doel heeft om de herkenbaarheid van de eenheid en de samenwerking met partners te verbeteren. De NSOC en nieuw op te richten eenheid moeten elkaar dus versterken. Bij het samenwerkingsverband, de NSOC, zitten verschillende organisatieonderdelen, zoals de Douane en de FIOD. Mevrouw Mutluer kent ze allemaal. Die kunnen niet zomaar onder een landelijke eenheid vallen, want dat is politie. Dan zou dat niet meer werken. De bedoeling is dat de NSOC juist ondersteunend, dienstverlenend eigenlijk, vanuit de expertise, vanuit wat zij onderzoeken en oppakken, werkt richting bijvoorbeeld de specialistische taken en opsporing vanuit de nieuwe eenheid. Kortom, het moet elkaar versterken. Laat ik het zo zeggen.

Dan heb ik er nog ééntje in dit mapje en die is van mevrouw Van der Werf. Zij vroeg nog hoe het team Werken Onder Dekmantel valt binnen de transitie. Dat is de rol van Sorgdrager. Het team Werken Onder Dekmantel is een van de bijzondere onderdelen van de Landelijke Eenheid en kent vanwege zijn bijzondere voorgeschiedenis een afwijkend traject. Dat gaan we anders doen. Het team Werken Onder Dekmantel blijft bij de Landelijke Eenheid en afhankelijk van de uitvoering van de werkzaamheden zal dit in een van de landelijke eenheden worden ingedeeld, maar daar is nu nog niks over te zeggen. We moeten nog kijken hoe dat eruit gaat zien. De korpschef en de politiechef van de Landelijke Eenheid hebben besloten tot een gecontroleerde en zorgvuldige afbouw van het team. De korpschef heeft inmiddels ook met de vakbonden overeenstemming bereikt over de reorganisatie van het specifieke team Werken Onder Dekmantel. Gedurende de afbouw van het team Werken Onder Dekmantel is er sprake van een periode van herbezinning, zoals men dat noemt. Deze tijd wordt door de politie en overigens ook door het Openbaar Ministerie benut voor het opstellen van een visie over hoe je een robuust team Werken Onder Dekmantel kan opzetten. De opbouw vindt vervolgens plaats aan de hand van deze visie. Dan wordt er gekeken waar het dan het beste onder kan vallen. De commissie-Sorgdrager heeft een rol bij de afbouw, de herbezinning en de opbouw. Dus zij volgt dit van dichtbij.

De voorzitter:

Ik kijk even of er over dit blokje nog vragen zijn. Mevrouw Mutluer.

Mevrouw Mutluer (PvdA):

Ja, dank in ieder geval voor de antwoorden met betrekking tot die twee eenheden die gesplitst worden. Ik denk dat het belangrijk is dat er natuurlijke bruggen worden gebouwd. Mijn vraag richt zich met name op de NSOC en de Landelijke Eenheid opsporing. Is de minister bereid om ons periodiek op de hoogte te houden van de werkzaamheden van de NSOC in relatie tot de Landelijke Eenheid opsporing, zodat de Kamer op enig moment kan zeggen: "Jongens, dat loopt zo in elkaar over. Stekker eruit en ..." Ik loop misschien vooruit op de zaken, maar ik hoop dat de minister een

toezegging kan doen ten aanzien van het periodiek op de hoogte stellen van de Kamer van de werkzaamheden in relatie tot de landelijke eenheid opsporing.

Minister Yeşilgöz-Zegerius:

Ik begrijp dat Mutluer graag wil dat ik ook over de Douane ga en over de Belastingdienst en al die elementen. Dank voor het vertrouwen, maar ik zie het nog niet helemaal voor me dat al die diensten het een goed idee vinden om alles naar de politie over te hevelen. Dat zou misschien ook niet het beste idee zijn, maar ik ga er zeker over terugkoppelen. Dat zal niet in de politiebrief terugkomen, maar in de ondermijningsbrief. Dat geef ik even mee. Dan kan mevrouw Mutluer daar extra op letten als die brieven eraan komen.

De heer Azarkan (DENK):

Ik stelde ook een vraag over de risico's. Ik begon daarmee, met pagina 48. Ik heb de titel wel goed gelezen, maar ik zie de uitwerking niet. Ik zie namelijk geen enkele mitigerende maatregel. De risico's worden prima beschreven — dat zijn er vijf — op hoofdlijnen. Ik noemde de eerste al, financieel, maar draagkracht van personeel wordt ook genoemd. Er komt natuurlijk heel veel af op de mensen, maar ik zie eigenlijk totaal geen maatregelen die dat dan tegengaan. Ik weet niet of de heer Schneiders en zijn commissie dat misschien wat minder kritisch hebben bekeken, maar ik vind het eigenlijk onvoldoende. Ik zie daar te weinig van terug. Hoe kijkt de minister daarnaar?

Minister Yeşilgöz-Zegerius:

Ik zal zo op de financiën ingaan. Ik denk dat het een goed idee is. Dat zijn ook de gesprekken geweest die ik tot nu toe heb gehad. Misschien kunnen we in een volgende brief waarin we weer over de transitie zullen berichten daar wat langer op ingaan. Ik snap de vraag heel goed, maar je moet stap voor stap kijken hoe reëel de risico's zijn en wat voor mitigerende maatregelen er vervolgens nodig zijn. Ik denk dat we nu met het transitieplan en de echte uitrol daarvan de noodzakelijke eerste stappen zetten. Ik vind het eerlijk gezegd een heel goed idee — ik hoop dat de heer Azarkan het goedvindt dat ik deze vraag op die manier meeneem — om in de volgend brief, waarvan ik heb net heb gezegd dat die waarschijnlijk in het eerste kwartaal van volgend jaar zal komen, over wat er is opgeleverd explicieter stil te staan bij die elementen. Bij het een zal het wat explicieter kunnen dan bij het ander. Op financiën zal ik nu al nader ingaan, maar de andere elementen kunnen we denk ik aan de hand van wat er dan is opgeleverd wat beter wegen.

De heer Azarkan (DENK):

Ik begrijp dat, maar ik had dat eerlijk gezegd wel hier verwacht. Nogmaals, een reorganisatie is natuurlijk buitengewoon ingewikkeld, ook voor de nationale politie. De doelen zijn nooit binnen de tijd gehaald en er moest heel veel geld bij. Ik heb aangegeven dat 70% van wat je beoogt nooit wordt gerealiseerd. Op een gegeven moment zijn de risico's dan in kaart gebracht. Een daarvan is het draagvlak bij het personeel. Er komt ontzettend veel op ze af en alles moet door. Collega Mutluer zei: de tent draait door, maar we gaan 'm wel enorm verbouwen. Als je dan al die risico's opschrijft, identificeer dan ook welke maatregelen je daarvoor neemt en of je daar iets voor organiseert zodat je dat kunt opvangen. Ik had eigenlijk verwacht dat dat er zou zijn. Als de minister zegt "dat zullen we zo snel mogelijk opschrijven en de eerstvolgende keer is eind januari" dan zal ik daarop moeten wachten.

De **voorzitter**:

Oké. Dat lijkt me helder. Ik hoor geen vraag.

Minister **Yeşilgöz-Zegerius**:

Ik denk dat de aandacht ervoor heel erg belangrijk is. De beheersmaatregelen worden meegenomen in de monitoring en in mijn terugkoppeling richting de Kamer zal ik daar explicieter bij stilstaan. Volgens mij komen we dan redelijk dicht bij elkaar voor nu.

De **voorzitter**:

Ik zie meneer Azarkan knikken. Goed, dan gaan we naar het laatste blokje: financiën.

Minister **Yeşilgöz-Zegerius**:

Ja. Ik begin met mevrouw Michon, die vraagt: waarom is nu al gekozen voor het financieren van bepaalde ambities waar dit geld aan wordt besteed? Dat gaat dan over die 20 miljoen voor georganiseerde ondermijnende criminaliteit. Dat was volgens mij de vraag. Niet? Oké. Ik zal toch antwoorden, voor het geval dat de vraag in u zou opkomen. Ik vind het in ieder geval heel belangrijk dat we op de intensivering van de georganiseerde misdaad, op de aanpak daarvan, moet ik zeggen, geen stap terugnemen, maar dat we die blijven opvoeren. Dat is de reden geweest dat we voor die ambitie vanuit de ondermijningsgelden nog eens 20 miljoen beschikbaar hebben gesteld. Ik denk dat het voor iedereen wel heel scherp is dat we daar op hoog tempo op moeten blijven duwen, op die strijd. Deze middelen worden dus benut voor het uitbreiden van de capaciteit van de Dienst Landelijke Recherche en ook het data gedreven werken, waar ook een vraag over was. Ik heb nog een paar vragen van mevrouw Michon en dan hoor ik aan het einde wel of ik een vraag ben vergeten, als dat mag.

De heer Knops en mevrouw Mutluer vragen — dat is eigenlijk ook de vraag die de heer Azarkan net stelde — waarom er niet meer geld beschikbaar is gesteld. Er was meer geld nodig. Ik begrijp dat we alle vragen over financiën verkeerd geïnterpreteerd hebben, als ik de gezichten zo zie, maar we gaan gewoon vrolijk door. Is het wel verantwoord om met dit budget te starten? Ik heb 20 miljoen voor de transitie — dat is dus de andere 20 miljoen — van de Landelijke Eenheid beschikbaar gesteld. De korpschef verwacht — daar zijn ook vragen over gesteld — bovenop deze middelen later, over drie jaar, nog 8 miljoen nodig te hebben. Indien dat daadwerkelijk nodig is, ook voor de herprioritering, moet dat binnen de eigen begroting beschikbaar gemaakt worden. Er wordt dus eerst gekeken of het nodig is en, zo ja, gebeurt dat via een herprioritering binnen de eigen begroting. Zo moet ik het zeggen. Dan klopt hij. De korpsleiding en ik hebben geconstateerd dat met deze middelen een fundament kan worden gelegd voor de doorontwikkeling van de twee landelijke eenheden. Pas als het fundament is gelegd, kan worden gezien welke versterking er nodig is. Dat betekent dat in de toekomst nadere keuzes gemaakt moeten worden. We hebben er dus eigenlijk voor gewaakt om helemaal begin te zeggen: we zien het eindproduct al en dit is ook nog eens qua ambitieniveau allemaal extra op inhoud nodig. Het is complex zat. Om die reden is daar die ruimte in genomen.

Mevrouw Michon zei dat in het transitieplan wordt gesproken over de inrichting van een

datawarehouse voor de landelijke eenheden. Wat is daarvan het doel en hoe ziet dat er uit, vroeg zei. Om datagedreven werken mogelijk te maken, zal worden gewerkt aan een datawarehouse. Alle diensten van de landelijke eenheden kunnen hier hun data kwijt en kunnen op de juiste juridische grondslagen ook toegang krijgen tot die data. Op termijn kan het datawarehouse weer opgeschaald worden naar één landelijk dataplatform voor de gehele organisatie, bestaand uit verschillende onderliggende technische datawarehouses. Het uiteindelijke doel is het live in de operatie kunnen verwerken van grote hoeveelheden data. Dit was echt een heel concrete wens, direct vanuit de praktijk van de afgelopen jaren.

Deze vraag heb ik al beantwoord. Het zou zomaar kunnen dat ik een paar vragen heb gemist, maar de laatste vraag die ik hier heb, gaat over 50 miljoen bezuinigen op de recherche. Ik ben even vergeten van wie die was. O, die was van de heer Van Nispen. Het geluid dat we ons voorgenomen hebben om te bezuinigen op de recherche, herken ik niet. Dat is ook niet met mij besproken. Ik had vanochtend een vraag van mevrouw Helder in diezelfde richting. Ik kom daarop terug, want ik herken dit niet, vanochtend niet en nu nog steeds niet.

De voorzitter:

Oké. Ik kijk even of er onbeantwoorde vragen zijn. Daar beginnen we mee. Dat zijn er al drie; en nog een. We beginnen bij mevrouw Michon.

Mevrouw Michon-Derkzen (VVD):

Ik had geen vraag gesteld over extra geld voor de landelijke recherche en het datawarehouse, omdat ik daar zo ontzettend achter sta. Ik dacht: het is goed dat de minister ook nog even zegt hoe belangrijk het is dat daar geld naartoe gaat. Ik had wel gevraagd waar de 20 miljoen die er nu voor de transitie is, aan besteed wordt. Als je hoort wat er aan de hand is, dan denk je toch dat het is voor het bureau dat gaat schouwen en voor de externen die het plan moeten gaan tikken. Waar gaat dat geld naartoe? Het gaat dan ook over 8 miljoen uit de politiebegroting op termijn. Ik vroeg ook waar die 8 miljoen uit de politiebegroting vandaan komt, want dat geld is al belegd. Verder had ik nog een vraag gesteld over geld. Er is eerder gezegd dat er 140 miljoen nodig is. Ik vraag me gewoon af wat zo'n transitie überhaupt kost. Hoe kun je in vredesnaam 140 miljoen nodig hebben om een organisatie in twee eenheden te splitsen? Ik begrijp gewoon helemaal niet hoe er überhaupt ooit gesproken is over zo veel geld.

De voorzitter:

Zullen we die vragen eerst doen?

Minister Yeşilgöz-Zegerius:

Ja. Dank voor de verhelderende ...

De voorzitter:

Vraag?

Minister Yeşilgöz-Zegerius:

... voor de onderstreping van de vragen die al eerder waren gesteld. Om met dat laatste

te beginnen. Ik focus mij nu op wat we afgesproken hebben en de twee keer 20 miljoen. De 140 miljoen laat ik even voor wat 'ie is. We hebben nu afspraken gemaakt en ik kijk vooruit naar wat er nodig is. De 20 miljoen voor de transitie zijn bedoeld voor het splitsen in twee eenheden. Dan moet u bijvoorbeeld denken aan extra leidinggevenden, waar we het over hadden, de span of control en het Werken Onder Dekmantel. Al die elementen worden vanuit die 20 miljoen betaald, maar ook dat moeten we natuurlijk stap voor stap steeds inzichtelijker maken. Dat is belangrijk.

Van de 8 miljoen wordt op termijn bepaald of die nodig zijn en, als die nodig zijn, volgt er binnen de eigen organisatie een herprioritering, waarbij we ook hebben aangegeven dat het niet ten koste mag gaan van bijvoorbeeld opsporing. Dat gaan we met elkaar zien. De verwachting is nu dat het nodig zal zijn, maar ook dat zullen we stap voor stap bezien.

Volgens mij heb ik deze vraag daarmee beantwoord.

De voorzitter:

Dan had de heer Knops nog een onbeantwoorde vraag. Nee, het is de heer Van Nispen.

De heer Van Nispen (SP):

Ik vind het prettig dat de minister gaat uitzoeken of het klopt dat er 50 miljoen bezuinigd gaat worden op de landelijke recherche. Want we kunnen het hier wel hebben over de vraag of 20 miljoen genoeg is en of het allemaal wel lukt met het transitieplan, maar het zou veel erger zijn als er via een andere weg 50 miljoen bezuinigd dreigt te worden. De vraag die ik dan wel wil stellen en waar mevrouw Helder vanochtend ook naar vroeg, is of het acceptabel zou zijn, als het zo zou zijn dat we kunnen aantonen dat er 50 miljoen aan bezuinigingen op de landelijke recherche dreigt. Ik vind het in ieder geval ondenkbaar. In de huidige tijd van dreigingen en van georganiseerde misdaad kunnen we dat natuurlijk nooit goedkeuren. Of dat nou een interne bezuiniging is of omdat het komt, omdat het ministerie onvoldoende geld aan de nationale politie besteedt, kan ik vanaf hier niet beoordelen, maar de uitkomst kan niet zijn dat er op de Landelijke Recherche een bezuiniging van 50 miljoen euro dreigt. Dat kan niet!

Minister Yeşilgöz-Zegerius:

Ik heb zojuist en vanochtend gezegd dat het niet met mij besproken is en dat ik dit geluid niet herken. Laat ik niet te veel meegaan met "als-als-als", maar zorgen dat ik het binnen twee weken wel weet en we het bespreken bij het volgende commissiedebat. Maar als de heer Van Nispen toch blijft bij als-danvragen, dan zeg ik wel dat ik het zeer kritisch zal aanschouwen als men dat nu van plan is. Laat mij er even induiken, want nogmaals: wij herkennen dat geluid niet. We moeten dus goed bekijken waarover het precies gaat en dan kunnen we ook met elkaar bezien of er een logisch of totaal geen logisch verhaal achter zit. Dat weet ik gewoon niet.

De voorzitter:

Even voor de helderheid: de minister komt hier schriftelijk op terug voor het volgende debat?

Minister Yeşilgöz-Zegerius:

Ja.

De **voorzitter**:

Dan had mevrouw Helder nog een onbeantwoorde vraag.

Mevrouw **Helder** (PVV):

Ja, want ik had een vraag gesteld over de veranderingsexpertise. Er wordt externe hulp ingeroepen. Ik heb gewezen op het rapport van de inspectie, die zei dat het de korpsleiding ontbreekt aan visie op de politie als organisatie met een bijbehorende leiderschapscultuur. Als er externe hulp wordt ingeroepen maar je zelf niet weet waar je naartoe gaat, komt het erop neer dat de politie wordt bestuurd door externen. Ik heb naar het democratische draagvlak gevraagd en gevraagd of de minister dat deelt.

Minister **Yeşilgöz-Zegerius**:

Nee, dat gaan we niet doen: de politie gaat niet bestuurd worden door externen. Ik denk dat het heel fijn is als externe deskundigen meekijken, want organisatieverandering is een vak apart. Bij het hele proces dat we nu aan het inrichten zijn, wordt ook een extern bureau gehaald, maar dat is weer iets anders dan waarover mevrouw Helder het heeft. De commissie-Schneiders zal adviseren welk bureau daarvoor geschikt is. Mensen wiens vak het is kunnen de elementen die we vanavond bespreken begeleiden. Zo richt je een organisatieverandering goed in. Het is dus juist een objectieve blik van buiten. Zoals we eigenlijk al bespraken voordat dit transitieverhaal begon, kan zo'n blik van meerwaarde zijn. Maar uiteindelijk veranderen de verantwoordelijkheden en degenen die mevrouw Helder verantwoordelijk kan houden absoluut niet.

De **voorzitter**:

Zijn er nog interrupties? De heer Azarkan had eerder een vraag, maar misschien is die al beantwoord door de minister. Dat weet ik natuurlijk niet, dus ik geef u graag de gelegenheid.

De heer **Azarkan** (DENK):

Dank, voorzitter, maar mijn vragen zijn beantwoord.

De **voorzitter**:

Oké. Dank u wel. Anderen ook niet? Dan constateer ik dat daarmee een einde komt aan de eerste termijn van de minister. Is er behoefte aan een korte tweede termijn van max. één minuut en twintig seconden per persoon? Ja, zo gaat dat, leg ik maar even uit. Dat is een derde van de spreektijd in de eerste termijn. Anders denkt u: die man is helemaal gek. Dat is ook wel zo, maar dat heeft heel andere uitingen. Het woord is aan mevrouw Helder van de PVV.

Mevrouw **Helder** (PVV):

Dank u wel, voorzitter. Ook dank aan de minister voor de uitgebreide beantwoording. Het is eigenlijk ook wel fijn dat we dit ingelaste commissiedebat hebben. Laat daar geen misverstand over bestaan. Het is belangrijk.

De minister zei: het is ook belangrijk om te beginnen. Dat deel ik wel, maar mijn vraag is en blijft nog steeds: hoe dan? We hebben een niet door de werkvloer en de vakbonden

gedragen transitieplan, met een forse winstwaarschuwing van de commissie-Schneiders, want het moet nog in detail worden uitgewerkt voordat je überhaupt kunt starten. De minister heeft dan maar een deadline gesteld en die nog een maandje verder gelegd om de werkvloer alsnog te betrekken in het proces. Ik vrees dus met grote vreze dat dit niet goed gaat komen. Maar we wachten vol spanning januari 2023 af. Ik krijg graag gelijk maar op dit punt niet, dus ik hoop dat het allemaal helemaal goed gaat en dat deze woorden uiteindelijk niet waar blijken te zijn.

Voorzitter. We hebben de leiderschapsprofielen nog niet, maar een aantal mensen weet al wel dat het zwaard van Damocles boven hun hoofd hangt. Dat vind ik heel kwalijk, net zoals dat ik het heel kwalijk vind dat hetzelfde eerder bij de nationale politie misging. Daarvan zou je hebben moeten leren. Een aantal leidinggevenden stond daar wel al op de nominatie om benoemd te worden. Dat is nou precies wat de werkvloer niet wil en waardoor ik vrees dat we uiteindelijk met de gebakken peren zitten.

Dat waren geen vragen aan de minister. Het was een korte winstwaarschuwing van mijn kant. Ik hoop dat het allemaal goed komt.

De **voorzitter**:

Dank u wel. Dan kom ik bij mevrouw Van der Werf, D66.

Mevrouw **Van der Werf** (D66):

Voorzitter. Ik heb in mei met een aantal collega's een stevige motie ingediend. Ik wil dat eigenlijk niet overdoen. De Kamer heeft gewoon heel duidelijk gezegd: tot hier en niet verder, met de heer Schneiders als de oren en de ogen van de werkvloer. Als we dan terugkijken naar de trage totstandkoming van het transitieplan, die ontijdige benoemingen en — laat ik het vriendelijk formuleren — de wat ouderwetse manier van het meenemen van de werkvloer, dan kan dat zo niet.

Ik vind het dus goed dat zowel de medewerkers als de heer Schneiders bij de leiderschapsprofielen betrokken worden, en dat ook de korpsleiding dat moet gaan doen. Wel heb ik daar zorgen bij. Ik hoop dat de minister haar rol pakt en vanuit haar plek in Den Haag erbovenop zit, want ik denk dat haar politieke gevoel hier en daar misschien wat zou kunnen helpen.

Het antwoord op één vraag begreep ik nog niet helemaal: wie moeten straks die openstaande leiderschapsfuncties gaan vervullen? Ik zie het, als je ook naar die waarschuwing van Schneiders kijkt, gebeuren dat er een gat komt. Daar moet je van tevoren op anticiperen. Als een aanzienlijk deel van de leiders wegvalt, kun je nu al ruiken welke mensen dat mogelijk invullen en wie draagvlak hebben. Dat kun je niet achteraf constateren. Ik vond het antwoord daarop nog niet heel overtuigend.

Voorzitter, dank.

De **voorzitter**:

Dank u wel. Dan kom ik bij mevrouw Mutluer, PvdA.

Mevrouw **Mutluer** (PvdA):

Dank u wel, voorzitter. Het blijft een heel complex en uitdagend traject, maar het is wel noodzakelijk. Ik ben inderdaad benieuwd hoe die twintig aanbevelingen zullen worden opgevolgd. Ik heb wel twijfels bij de vraag of dat goed gaat komen. Dat is gezonde twijfel, zodat de ambities hoog zijn. Mocht het transitieplan eind januari 2023 nog steeds niet voldoende zijn, wat dan? Welke rol pakt onze minister dan? Hoe blijft de winkel open tijdens de verbouwing? Hoe neem je de werkvloer mee? Er zijn meerdere vormen van het meenemen van mensen. Je kunt ze informeren, je kunt ze laten meebepalen. Als je niet aan de voorkant vertelt wat je gaat doen, zullen mensen alleen maar teleurgesteld worden.

Mijn laatste vraag gaat met name over de verhouding tussen or en vakbond. Toen ik de brieven las, zei mijn onderbuik dat het niet helemaal lekker zit. Ik hoor de minister duidelijk zeggen: we gaan in de uitwerking van de uitvoering bekijken hoe deze partijen betrokken worden, met inachtneming van hun rol en positie. Kan de minister dat misschien nader uitleggen? Hoe vindt ze dat die rolopvatting moet zijn? Hoe moeten beide partijen samenwerken en mee worden genomen bij dit zeer, zeer belangrijke traject?

De **voorzitter**:

Dank u wel. Dan mevrouw Michon, VVD.

Mevrouw **Michon-Derkzen** (VVD):

Dank u wel, voorzitter. Ik denk ook dat we moeten beginnen. Laat ik daarmee starten. De transitie gaat van start. Toch steekt het me — mevrouw Van der Werf zei dat ook — dat we hier in het voorjaar, na die inspectierapporten en na het advies van Schneiders, een terecht heel kritisch debat hebben gevoerd met elkaar. Een halfjaar na dat debat blijkt uit de stukken geen urgentie of wil om dit op een goede manier aan te pakken. Dat kan een verkeerde start zijn, maar het moet wel echt afgelopen zijn.

Het is heel duidelijk wat deze Kamer wil: de twintig punten van Schneiders moeten gewoon uitgevoerd worden, niet meer en ook niet minder. We maken er geen kerstboom van. Houd dat geld ook lean-and-mean en zet de werkvloer centraal. Dat zou ik hier nog een keer gezegd willen hebben.

Ik vroeg aan het eind of we per kwartaal geïnformeerd kunnen blijven worden, maar ik begrijp uit wat de minister zei dat we het transitieplan voor eind maart krijgen. Dan zijn we een kwartaal verder en zien we verder. De noodzaak om de vinger aan de pols te houden staat wat mij en mijn fractie betreft heel stevig, omdat de start echt vals was.

Dank u wel.

De **voorzitter**:

Dank u wel. De heer Knops, CDA.

De heer **Knops** (CDA):

Dank u wel, voorzitter. Dank aan de minister voor de beantwoording. Aan betrokkenheid van de zijde van de Kamer ontbreekt het in ieder geval niet, ook niet van de verschillende spelers die zich gemeld hebben in aanloop naar dit debat en ook niet in de

beantwoording van de minister. Ik zou dus zeggen: ga snel van start in plaats van nog heel lang terug te kijken.

De doelen zijn helder, net als de opgave, maar de weg ernaartoe is misschien nog niet helemaal uitgekristalliseerd. Ik heb eerder aangegeven dat er wat onze fractie betreft ook ruimte moet zijn om er eventueel, als dat door iedereen gewenst is, van af te wijken. Maar ik zeg vooral: ga van start.

In de wetenschap dat de commissie-Schneiders dit allemaal op de voet volgt en de minister — daar ga ik van uit — de Kamer halfjaarlijks informeert, wensen wij iedereen vooral veel succes. Wees niet bang om fouten te maken, maar zet wel stappen vooruit, want daar is de hoogste noodzaak toe.

De voorzitter:

Dank u wel. Dan meneer Van Nispen, SP.

De heer Van Nispen (SP):

Dank u wel, voorzitter. Ik vind het veelzeggend dat er, of eigenlijk nog steeds, zo veel kritiek is op dit transitieplan, dat door de werkvloer gedragen had moeten zijn. De werkvloer had centraal gesteld moeten worden en zou erbij betrokken moeten worden. Dat is onvoldoende gebeurd. De vraag is dan: vindt men bijvoorbeeld de vakbonden te lastig? Is dat het? Of wordt deze reorganisatie een onderwerp in het Centraal Georganiseerd Overleg Politie? Dat lijkt mij goed. Volgens mij moet dat ook, want het is een reorganisatie.

Wat ook had moeten gebeuren, is het doorbreken van die vriendjespolitiek. Ik heb op dat punt zorgen: gebeurt dat niet onvoldoende? Ik kijk bijvoorbeeld naar een nogal afstandelijk klinkende zin in de brief van de minister: "Van de korpschef heb ik vernomen dat er al een extern bureau is geselecteerd dat hierbij zal ondersteunen." Dat gaat dan over die schouw. Zoals ik die brief lees, blijkt daar weinig warmte uit. Ik ben trouwens ook benieuwd welk bureau dat is; wie gaat die schouw precies doen? Maar klopt het nou dat de politietop zelf een extern bureau voor die schouw selecteert en kwartiermakers aanstelt, terwijl de politietop zelf nog niet geschouwd is en terwijl eigenlijk ook nog onduidelijk is wanneer dat gaat gebeuren? Ik vind dat in ieder geval heel kwetsbaar. Volgens mij moeten we dat niet zo doen. Wat gaat de minister hier nog aan repareren en hoe gaat nou voorkomen worden dat dezelfde fouten gemaakt worden als tien jaar geleden bij de vorming van de nationale politie?

Tot slot. De motie die wij als Kamer hebben aangenomen over de weerbaarheidsscan om netwerken in kaart te brengen en netwerkcorruptie te voorkomen, is een ongemakkelijke motie. Daar is de politietop misschien niet blij mee en misschien geldt dat ook voor de minister. Dat snap ik allemaal wel, maar die motie is er niet voor niks. Zij heeft als doel om die vriendjespolitiek te doorbreken en om die netwerken in kaart te brengen. Daar hebben wij als Kamer van gezegd dat wij dat willen. Ik wil niet hebben dat de uitvoering van die motie vakkundig om zeep wordt geholpen. Ik vind niet dat we dat moeten accepteren. Die boodschap geef ik alvast aan de minister mee voor als zij daar binnen twee weken op terugkomt, want wij moeten als Kamer niet accepteren dat het op die manier gaat; dat geldt sowieso voor aangenomen moties.

De **voorzitter**:

Dank u wel. Ten slotte mevrouw Simons van BIJ1. De heer Azarkan heeft ons moeten verlaten.

Mevrouw **Sylvana Simons** (BIJ1):

Dank u, voorzitter. Ik dank de minister voor haar beantwoording in de eerste termijn. Ik heb gepoogd een relatie te leggen tussen dat wat wij als burger op straat van de politie merken en dat wat wij hier vandaag bespreken, de transitie. Dat komt vanuit een grote zorg. Die zorg is vandaag niet weggenomen. Net als veel leden van de commissie mis ik het gevoel van urgentie en een concrete invulling van wat wij gaan doen. Hoeveel tijd gaan wij daarvoor uittrekken? Wanneer is het af en wat doen we als we niet het gewenste resultaat behalen? Waar zijn we naar op zoek? Wat willen we precies anders zien? Een cultuurverandering? Hoe ziet een andere cultuur er concreet uit? Wat gebeurt er met mensen die zich daar niet aan kunnen of willen conformeren? Durft deze minister daar hard in te zijn en zaken op te leggen? Want de misstanden waarover wij horen van zowel mensen binnen de organisatie — ik blijf benadrukken dat wij hier vandaag praten over geluiden die van binnenuit de organisatie komen — als mensen buiten de organisatie zijn ernstig. Bij misstanden vraag je niet vriendelijk of iemand daarmee wil ophouden. Ik ga het nog een keer zeggen: dat geldt zeker bij een organisatie met een geweldsmonopolie.

Voorzitter. Ik hoop dat maandag ...

De **voorzitter**:

Uw tijd is om. Wilt u afronden?

Mevrouw **Sylvana Simons** (BIJ1):

Dank u wel, voorzitter. Ik hoop dat de minister daarover in januari iets concreters met ons kan delen en dat wij, als wij die brief krijgen, ook een iets grotere stip op de horizon zien en weten waar wij aan beginnen.

Dank u, voorzitter.

De **voorzitter**:

Ik dank u. Ik kijk naar de minister. Zij kan direct antwoorden.

Minister **Yeşilgöz-Zegerius**:

Ja, voorzitter. Tegen alle Kamerleden die nog extra onderstreping hebben meegegeven, zeg ik dat ik hen allemaal heb gehoord. Daar waar ik dat kan of waar we op één lijn zitten, zal ik het meenemen. Anders vinden we elkaar daarover ook weer terug. Ik ga dus alleen nog even inzoomen op de vragen die er nog over waren, als u dat goedvindt.

Dan kom ik eerst bij de vraag van mevrouw Van der Werf over de nieuwe leiders en de mensen die je daarvoor moet hebben. Wat mij betreft geef ik aan de korpsleiding mee dat dit nadrukkelijk moet terugkomen in het transitieplan van eind januari, zodat we dit daar dan al in kunnen meenemen en vanaf het begin kunnen volgen hoe je omgaat met de ruimte die ontstaat omdat mensen naar elders gaan of omdat je meer

leidinggevend en gaat hebben omdat je de span of care gaat verdichten. Als mevrouw Van der Werf dat goedvindt, neem ik dat dus mee.

Mevrouw Mutluer had het aan de ene kant over ervoor zorgen dat medewerkers aan de voorkant goed meegenomen worden. Volgens mij is dat cruciaal. Dat doe je onder andere door een objectief en navolgbaar proces in te richten, zodat iedereen weet waar je mee bezig bent, wat je rol en positie daarin is en waar we heen gaan. Daarvoor zijn heel veel leidraden en kaders meegegeven, al in het advies van de commissie-Schneiders. Het proces zoals dat nu ingericht is, moet dat vervolgens waarborgen.

Wat de rol van de or en de vakbond betreft: dat zijn formele, andere rollen. Ik zal dit meenemen en expliciet benoemen. Ik denk dat de brief naar aanleiding van het transitieplan als eerste komt. Uiteindelijk vind ik het heel belangrijk dat iedereen vanuit de eigen formele rollen — en overigens ook vanuit de informele rollen, want dit is gewoon iets wat gezamenlijk gedaan wordt — ook onderdeel is van dit hele proces en dat het vooral in die organisatie plaatsvindt, niet daarbuiten, niet politiek en noem maar op. Volgens mij is dat een zeer gedeelde wens. Ik kan het nu helemaal voorlezen. Dat is dan het wettelijke en het technische, maar laat mij dit opnemen in die brief en dan ook uitleggen hoe men daar vervolgens bij betrokken is geweest. Dat is volgens mij immers de kern van de vraag.

Verder heb ik mevrouw Helder, mevrouw Michon, de heer Knops en de heer Van Nispen goed gehoord. Zij hebben een aantal onderstrepingen en winstwaarschuwingen gegeven. Mevrouw Simons gaf ook mee wat ze graag terug wil zien. Ik wil daar één element aan toevoegen. Zij vroeg of deze minister zaken durft op te leggen. Bij de Landelijke Eenheid zijn echt dingen fors misgegaan. Daar hoeven wij met elkaar ook geen mening over te vormen, want er liggen hele stevige rapporten. Naar aanleiding van die rapporten hebben we die aanbevelingen. Ik wil dus heel graag dat die aanbevelingen opgevolgd worden — zoals mevrouw Michon-Derkzen zei: niet meer en niet minder; die moeten gewoon opgevolgd worden — op een manier waarop het gedragen wordt door die organisatie. Dat is de reden waarom ik terughoudend ben in het opleggen van hoe dingen moeten, want het moet vanuit die organisatie komen, omdat dat echte verandering is. In het transitieplan moet ook niet alleen steeds duidelijker worden hoe je de profielen en de schalen inricht en hoeveel leidinggevend er per hoeveel mensen zijn, maar ook hoe die cultuur wordt gedragen, wat gewenst gedrag is en wat ongewenst gedrag is. Juist daarvoor zijn verschillende bureaus ingeschakeld; o ja, dat was wel een vraag van de heer Van Nispen. Dat zijn er twee. Het eerste bureau, dat al ingeschakeld is, is het bureau dat de schouw zal begeleiden. Dat is al gedaan. Dat is het bureau GTP. Het bureau dat de hele verandering zal begeleiden — dat is in die zin langduriger en fundamenteeler — zal aangezocht worden. Daar zal ook het advies van de commissie-Schneiders bij betrokken worden over welk bureau daar geschikt voor is. Dat bureau wordt in die zin met advies of in gezamenlijkheid aangesteld. Dat zijn dus verschillende processen.

De **voorzitter**:

Dank u wel. Ik zie dat mevrouw Mutluer nog een onbeantwoorde vraag heeft.

Mevrouw **Mutluer** (PvdA):

Ja, ik had een uitdrukkelijk verzoek gedaan of een vraag gesteld over eind januari 2023. Ik neem aan dat wij als Kamer willen dat er dan een plan ligt. Als er geen plan ligt of als het onvoldoende wordt geacht, is het volgens mij heel belangrijk om geïnformeerd te worden of van de minister te horen welke acties zij gaat ondernemen. Misschien wil ze daar nog even op ingaan.

Minister Yeşilgöz-Zegerius:

Ja. De planning is dus dat eind januari 2023 het plan wordt opgeleverd door de politie, door de korpsleiding, en dat dat dan naar de commissie-Schneiders gaat. Dat is dus zoals het ook nu is gegaan. Dat gaat dan nog niet naar de Kamer. Daar gaat de commissie iets van vinden. Ik wil die commissie niet voorschrijven dat dat binnen twee dagen of twee weken moet gebeuren, maar zij gaat er iets van vinden. Wellicht heeft de commissie vragen en moet zij ook met de korpsleiding en met verschillende mensen van de werkvloer in gesprek. Vandaar dat ik zeg: eerste kwartaal. Maar zoals we ook nu hebben gedaan: op het moment dat daar om welke reden dan ook vertraging in komt — zo heb ik de Kamer ook nu geïnformeerd en gezegd dat het om die en die reden langer duurt — zal ik de Kamer ook dan daarover informeren. Als er een andere reden is, zal ik dat ook communiceren. Anders krijgt u inderdaad weer, net als nu, mijn idee, bovenop het advies van de commissie-Schneiders en het transitieplan geplakt. Dat is de gunstigste situatie. Als dingen anders lopen, deel ik dat, zoals u van mij gewend bent.

De voorzitter:

Dan heeft meneer Van Nispen nog een vraag.

De heer Van Nispen (SP):

Ik had de hoop dat de minister mij zou weerspreken, maar ik zal het iets explicieter als vraag formuleren. Vindt de minister het niet kwetsbaar dat de politietop zelf de kwartiermakers aanstelt en dat de politietop zelf een bureau selecteert om die schouw te gaan doen, terwijl de politietop zelf nog niet geschouwd is? Vindt de minister dat niet kwetsbaar?

Minister Yeşilgöz-Zegerius:

Dan moeten we wel echt fair zijn. In die hele reorganisatie en transitie van de Landelijke Eenheid is het niet gegaan over het schouwen van de korpsleiding. De korpsleiding geeft zelf aan dat dit eigenlijk organisatiebreed een belangrijk onderwerp moet zijn en dat ook zij dus mee moet in een schouw, los van die Landelijke Eenheid. Ik vind niet dat we fair zijn als we dan zeggen: nu we dit hebben gehoord, had het allemaal met terugwerkende kracht zo moeten gaan. Dat is niet aan de hand. Wat betreft die kwartiermakers heb ik net uitgelegd hoe dat ingericht is. Er zijn duidelijke gesprekken met de or geweest. Die is er heel erg bij betrokken geweest. De inrichting heeft ook aan de hand van die adviezen plaatsgevonden. Er is dus een duidelijk proces aan voorafgegaan. Het is niet zo dat men zomaar mensen heeft benoemd. Uiteindelijk is het natuurlijk wel aan de korpsleiding om mensen te benoemen; dat is niet aan mij. Maar dat is wel op die manier ingericht. We hebben net afgesproken hoe de rest van de stappen genomen zullen worden, dus met de profielen, de schouwen en de transparantie. Volgens mij zijn al die stappen conform afspraak gegaan. Als de heer Van Nispen vraagt of ik vind dat het lekker rustig gaat, dan zeg ik dat het duidelijk mag zijn — we hebben dit debat niet voor niets — dat het transparanter, navolgbaarder, beter gecommuniceerd

en beter ingericht moet worden. Maar dat hebben we de hele avond al duidelijk met elkaar gedeeld.

De heer **Van Nispen** (SP):

Het was niet eens als een aanval bedoeld. Zo komt het kennelijk wel over. Dat van die kwartiermakers begrijp ik. Dat van die schouw vind ik toch ingewikkeld. In de eerste termijn hebben veel leden van de Kamer ook gezegd dat het risico is dat iets wat niet als afrekening bedoeld is, uiteindelijk wel zo kan uitpakken, onbedoeld of wel bedoeld, dat weet ik niet. Als het dan zo is dat er al een bureau is geselecteerd — nogmaals: ik wees op die vrij afstandelijke zin van de minister in de Kamerbrief — dan zie ik daar toch wel risico's aan. Nu hoor ik de minister zeggen: "Ja, maar we zetten daar zo veel waarborgen tegenover en er is de betrokkenheid van Schneiders en de betrokkenheid van de werkvloer. Daar gaan we op letten. Dat risico zal zich niet voltrekken." Maar ik vind het toch een ongelukkig proces. Daar heb ik op willen wijzen.

De **voorzitter**:

Waarvan akte. De minister, kort.

Minister **Yeşilgöz-Zegerius**:

Dank voor die extra toelichting. Dat je een extern bureau neemt voor het begeleiden van een schouw, omdat ze weten hoe een schouw uitgevoerd wordt, lijkt mij gewoon redelijk. Dat je in een schouwcommissie verschillende rollen hebt, waarbij in de monitoring ook wordt meegenomen hoe dat is gegaan, zijn de waarborgen die we eerder dit jaar met elkaar hebben afgesproken. Volgens mij zijn die stappen nu dus goed ingebouwd. Daarmee wil ik niet tegen de heer Van Nispen zeggen dat het vanaf nu dus allemaal wel goed komt, vandaar dat ik ook al die verdere stappen schets van de monitoring en hoe we het met elkaar in de gaten houden. Laat ik toch nog één keer benadrukken, want ik heb heel erg aan de andere kant gehangen omdat ik deze zorgen herken en ook deel: nogmaals, in al mijn gesprekken met de korpsleiding heb ik geen moment het idee gehad dat men dat op een andere manier zou willen inrichten of juist wegduwt of denkt: wat een gedoe, laat ons gewoon mensen benoemen. Integendeel. Al deze stappen in de waarborging die ik net heb geschetst, zijn óf zelf geopperd óf omarmd door de korpsleiding. Ik wilde dat voor de balans toch even meegeven.

De **voorzitter**:

Dank u wel. Dan is er nog een vraag van mevrouw Helder.

Mevrouw **Helder** (PVV):

Ja, en ik vrees dat ik die balans weer gaan verstoren. Ik heb een tijdlijn gemaakt, want ik dacht: je weet maar nooit. Laten we eerlijk wezen: op 7 juli 2021 hadden we het instellingsbesluit van de adviescommissie-Schneiders. Zij kwamen met een eindadvies op 10 juni 2022. Er lag dus binnen een jaar een concreet plan met twintig heldere aanbevelingen. Dan hebben we de beleidsreactie van de minister van 30 juni 2022, waarin duidelijk is voor de korpsleiding dat er een transitieplan moet komen. In het gunstigste geval hebben we in maart 2023 — dat is dan ook bijna een jaar later — een transitieplan, dat hopelijk is gedragen door de werkvloer. Ik vind dat toch wel een hele trieste constatering.

De **voorzitter**:

Goed. Dat hebben we gehoord. Daarmee komt er een einde aan dit debat. Ik neem met u de toezeggingen door.

- De minister stuurt voor het commissiedebat Politie van 22 december een brief over het uitvoeren van weerbaarheidsscans bij de politie.
- De minister komt in een brief van januari terug op de risico's van de transitie en de wijze waarop deze beheerst kunnen worden.

Minister **Yeşilgöz-Zegerius**:

Niet in de brief van januari, maar het transitieplan komt in januari. Dan gaat het naar de commissie-Schneiders en op een gegeven moment krijgt u van mij die brief. Dat wordt dus in het eerste kwartaal, om het helemaal zuiver te houden.

De **voorzitter**:

Ja, pardon, dus waar ik "januari" zei, hebben we nu allemaal "Q1" gehoord.

- De minister informeert de Kamer voor het commissiedebat Politie van 22 december over de vraag of er 50 miljoen bezuinigd wordt op de Landelijke Recherche.

En ten slotte:

- De minister neemt in de brief van Q1, kwartaal 1, mee hoe om te gaan met nieuwe leiders en een mogelijk vacuüm in leiderschap dat ontstaat.

Minister **Yeşilgöz-Zegerius**:

Ik geef nu richting de korpsleiding de vraag mee om dat op te nemen in het transitieplan. Dat is een toezegging richting mevrouw Van der Werf. Daarop zullen wij en de commissie-Schneiders reflecteren in onze brief van kwartaal 1.

De **voorzitter**:

Dank u wel. Dan wil ik ten slotte de minister en haar ambtenaren bedanken, zo ook de leden, onze ondersteuning in alle denkbare gedaanten, die ons er weer doorheen geholpen heeft, en u op de publieke tribune en degenen die elders dit debat gevolgd hebben. Ik wens u allen nog veel wijsheid toe en veel succes met uw werk en met dit ingewikkelde, maar belangrijke proces. Het ga u goed.

Sluiting 20.54 uur.

