

Monitoringscommissie voor de Landelijke Eenheid

Mevr. D. Yeşilgöz-Zegerius
Minister van Justitie en Veiligheid
per e-mail

Datum: 6 november 2023

Onderwerp: Tweede monitoringsrapportage
transitie van de Landelijke Eenheid

Geachte mevrouw Yeşilgöz-Zegerius,

Inleiding

Eind maart 2023 is de transitie bij de Landelijke Eenheid (LE) officieel van start gegaan. Vanaf dit moment heeft de commissie de taak om de uitvoering van de (transitie)plannen te monitoren en actief contact te houden met de werkvloer van de LE, zodat zicht wordt gehouden op de zichtbare voortgang op de werkvloer en het beeld dat de werkvloer heeft over de transitie. U heeft ons gevraagd om iedere vier maanden een monitoringsrapportage met u te delen. Deze brief bevat de tweede monitoringsrapportage.

Insteek van deze monitoringsrapportage

De commissie heeft tussen juli en oktober net zoals voor de eerste monitoringsrapportage gesprekken gevoerd binnen de LE. Zo hebben er gesprekken plaatsgevonden met medewerkers, (operationeel) leidinggevend, diensthoofden, de projectleiders van de transitielijnen, de OR LE, de politiebonden, de kwartiermakers en de eenheidsleiding van de LE.

De commissie monitort op alle transitielijnen de voortgang. De ene transitielijn vraagt in deze fase van de transitie echter meer aandacht dan de andere. Ook zijn er een aantal hoofdbevindingen die de commissie graag wil aanstippen. Deze monitoringsrapportage is daarom gesplitst in twee delen. Het eerste gedeelte focust op een aantal hoofdboodschappen die nu het meeste aandacht vragen, ook gezien vanuit het perspectief van de werkvloer. Het tweede deel geeft per transitielijn een uitgebreidere toelichting van de bevindingen van de commissie. In dit tweede deel zal er ook kort worden ingegaan op de uitkomsten van de eerste, kwantitatieve meting die de commissie eind juni heeft uitgezet.

I. Overkoepelend: hoofdbevindingen over de stand van zaken van de transitie

De voornaamste bevindingen van de commissie zijn als volgt:

- Na een lange periode van planvorming is de transitie aangekomen in een fase waarin de plannen in de praktijk vorm krijgen. Op alle transitielijnen zijn acties gestart en wordt er gewerkt aan de lijn die is uitgezet door het Korpstransitieplan. In lijn met het afgestemde Korpstransitieplan is er in de afgelopen maanden met name focus gelegd op de voorbereiding van de (administratieve) splitsing naar twee landelijke eenheden, de bijbehorende structuur voor besturing en leiding, en de vormgeving van de leiderschapsschouw. Het is goed om te zien dat hier volgens planning vooruitgang op wordt geboekt, omdat deze stappen randvoorwaardelijk zijn voor het ontwikkelen van twee slagvaardige eenheden.
- Tegelijkertijd constateert de commissie dat, hoewel er (in lijn met de transitieplannen) veel gebeurt, het momentum voor een effectieve transitie dreigt te vervagen. Redenen hiervoor zijn:
 - Op dit moment in de transitie ligt de focus op zaken waarbij de medewerkers van de LE zelf nog niet erg actief betrokken zijn en waar veel medewerkers in het dagelijkse werken (nog) niet veel van merken. In enkele teams zijn plaatselijke interventies

gedaan op gebied van werkcultuur. Ook lopen er pilots voor de doorontwikkeling op vakinhoud. Er is eenheidsbreed voor medewerkers echter nog weinig perspectief op bredere mogelijkheden om mee te denken over onderwerpen die in het werk zelf verandering kunnen brengen.

- Er is veel informatie over de transitie beschikbaar, maar er wordt nog weinig maatwerk toegepast voor het bereiken en betrekken van de verschillende typen medewerkers binnen de LE. Veel medewerkers die niet geïnteresseerd, te druk, of wantrouwend zijn, zijn niet aangehaakt bij de ontwikkelingen en voor hen is het ook niet helder genoeg wat het belang is van hun bijdrage.
 - Er zijn mogelijkheden om te participeren, maar nog steeds niet op structurele basis en daarnaast zonder overzicht voor de lange termijn. Veel medewerkers nemen niet (meer) deel aan de participatiebijeenkomsten, bijvoorbeeld omdat ze het gevoel hebben dat ze enkel worden bijgepraat, omdat er niet duidelijk is wat er met hun input gedaan wordt en/of omdat ze niet weten wat hun participatie voor hun werk gaat betekenen.
 - Het slagen van deze transitie vraagt ook iets van de medewerkers zelf. Zij zullen 'medewerkerschap' moeten tonen. Dit zal met name naar voren moeten komen in de volgende fase van de transitie, waarin het meer zal gaan over zaken die hun werk kunnen beïnvloeden. Hierin moeten zij wel gefaciliteerd en begeleid worden, omdat velen dit niet gewend zijn.
- Leidinggevendenden bevinden zich in een lastige situatie. Enerzijds zijn zij nu onderwerp van de leiderschapsschouw en is het voor een grote groep nog niet duidelijk of er een passende plek voor hen komt in een van de twee eenheden. Anderzijds moeten zij fungeren als steunpilaar voor medewerkers en trekkers van de transitie. Betrokkenheid van medewerkers hangt sterk af van de mate waarin de transitie een onderwerp van gesprek is in teamoverleggen en andere gesprekken op de werkvloer. Leidinggevendenden zijn hierin een belangrijk boegbeeld.
 - De splitsing en de wijziging van de topstructuren zullen de eerste zichtbare wijzigingen zijn. Er bestaan vanuit de werkvloer nog veel vragen over de gang van zaken en het effect van deze wijzigingen. Ten eerste is het van belang dat er helder wordt gecommuniceerd over waarom er voor deze topstructuur is gekozen, wat dit per 1 januari gaat betekenen voor medewerkers en leidinggevendenden zelf, en hoe de doorontwikkeling van de eenheden daarna gaat plaatsvinden. Medewerkers hebben ten tweede behoefte aan een uitlegbaar, navolgbaar en transparant proces voor benoemingen van leidinggevendenden in de nieuwe eenheden.
 - Het spanningsveld tussen zorgvuldigheid en snelheid, waar de commissie in haar vorige rapportage over schreef, is nog steeds actueel. De commissie heeft vertrouwen in de twee kwartiermakers voor de landelijke eenheden. Bovenstaande risico's worden door hen herkend en men is voornemens om hier acties op te ondernemen. Wij zijn daarnaast verheugd om te zien dat de externe PMO-organisatie aan de slag is. Desalniettemin ziet de commissie ook dat de trekkers van deze transitie zich bevinden in een taaie omgeving met veel oude patronen, waarbij de hang naar consensus en brede afstemmingsprocessen groot is. Ook die omgeving en patronen moeten mee in de cultuuromslag die de transitie beoogt. Het blijft daarin zoeken naar de juiste snelheid van alle processen.
 - De commissie raadt aan om met de start van de twee nieuwe landelijke eenheden vanaf januari 2024, en daarmee spoor 2 van de transitie, de ingezette lijnen waar nodig bij te stellen en/of aan te vullen met de kennis van nu (en de hierboven genoemde leerpunten).

II. Inzoomen op transitielijnen

Vooraf: de resultaten van de kwantitatieve nulmeting

In juni 2023 heeft iedere medewerker van de LE een uitnodiging van de commissie gekregen om een vragenlijst in te vullen. De meting van juni 2023 is een zogeheten nulmeting. De resultaten van latere metingen worden tegen de resultaten uit deze nulmeting afgezet. Op deze manier kan de commissie de ontwikkeling van de transitie op de werkvloer op grotere schaal volgen. Op de nulmeting hebben in totaal 1.124 medewerkers gereageerd, wat iets meer dan 19% van de totale landelijke eenheid betreft. Het responspercentage wisselde per dienst.

Het algemene beeld uit de nulmeting laat zien dat men gematigd is in het zich uitspreken over de situatie bij de LE. Medewerkers blijven overwegend in het midden van het spectrum bij het antwoorden op stellingen als 'Ik ben trots op de ontwikkeling die de Landelijke Eenheid doormaakt' en 'Beslissingen die worden genomen over de transitie, worden doorgaans goed gemotiveerd'. De meeste antwoorden bevinden zich tussen de 'deels eens' (soms 'deels oneens') en de 'eens'. Er zijn geen opvallende uitschieters in de beantwoording van de vragen.

Hierna zullen we inzoomen op de transitielijnen. We geven kort de stand van zaken weer per transitielijn. Hierbij zullen we ook nader ingaan op opvallende uitkomsten van de enquête. In de volgende rapportage zal de commissie een volgende meting hebben uitgevoerd, en u informeren over de ontwikkelingen die zichtbaar worden op basis van de enquêteresultaten.

1. De splitsing

Vanaf 2024 zullen er twee landelijke eenheden bestaan. De afgelopen periode en de aankomende maanden wordt de 'as is' splitsing binnen de LE voorbereid. De commissie heeft vernomen dat alle activiteiten hiervoor op schema liggen. Zaken als de vaststelling van de voorlopige 'boedelscheiding' (formatie, bezetting en financiën), de indeling van de formatie in de twee nieuwe eenheden en de vaststelling van de financiële kaders voor 2024 zijn inmiddels gereed. Daarnaast is er ook aandacht voor de 'zachte' kant van de splitsing.

In de gesprekken met medewerkers is er op dit punt meer rust zichtbaar, in vergelijking met de gesprekken van voor de zomer. Het nieuws dat er twee eenheden komen is ingedaald en mensen accepteren het feit dat de splitsing nu eenmaal staat te gebeuren. Dat wil niet zeggen dat de (uitwerking van de) 'as is' splitsing voor iedereen duidelijk is. Dezelfde lijn is ook zichtbaar in de enquête: de vragen over de mate waarin medewerkers weten wanneer de splitsing gaat plaatsvinden, bij wie ze terecht kunnen met vragen en wat het nut is van de splitsing worden in juni vrij wisselend beantwoord. Dit is waarschijnlijk deels te koppelen aan de mate van impact die de splitsing zal hebben op de medewerker. Alle medewerkers hebben inmiddels een brief ontvangen over wat de aanstaande splitsing voor hen betekent en in welke eenheid hun organisatieonderdeel na de splitsing terecht komt. Het is echter nog steeds niet voor alle medewerkers duidelijk onder welke eenheid of onderdeel zij ook na de doorontwikkeling in spoor 2 definitief gaan vallen en wat dit (nu en straks) voor hun werk betekent. Dit is bijvoorbeeld aan de orde bij delen van DLOC en de Staf. Men vraagt zich af wanneer dit wel duidelijk wordt en is vaak nog niet op de hoogte van het proces dat hiervoor wordt ingezet voor de doorontwikkeling van de eenheden na de splitsing.

2. Organisatie ontwerp en inrichting

Het advies over de topstructuur heeft in juli 2023 geleid tot een principebesluit, waarna de topstructuur in de zomermaanden verder in detail is aangescherpt en in september door u is vastgesteld. De meeste medewerkers waarmee de commissie sprak, hebben weinig meegekregen van de voorbereidingen van de topstructuur maar zijn hier inmiddels wel over geïnformeerd. Vanaf 1 januari zal de nieuwe structuur voor alle medewerkers van invloed zijn, omdat de er in de topstructuur is gekozen voor een andere indeling en aansturing. De commissie verwacht dat de eerste periode na de splitsing een turbulente periode zal zijn, waarin iedereen zal moeten wennen

aan diens nieuwe plek in een van de twee nieuwe landelijke eenheden. Daarbovenop is het een risico dat er twee organisaties naast elkaar gaan bestaan, terwijl de *going concern* de volle aandacht blijft vragen. De top van de organisatie kent namelijk een nieuwe indeling met meerdere hoofden operaties die zullen gaan werken op basis van thematische clustering, terwijl de rest van de organisatie nog is ingedeeld in diensten.

Het is in zo een turbulente periode noodzakelijk dat de medewerkers houvast hebben. Deze wordt geboden door het kennen van een helder proces om te komen tot doorontwikkeling en structuur in de twee nieuwe eenheden. Net zoals de commissie voor de zomer rapporteerde, bestaan er op dit vlak nog veel vragen op de werkvloer. Wie worden mijn leidinggevers? Hoe ziet de structuur onder de topstructuur eruit? Hoe en wanneer gaan we aan de slag met het doorontwikkelen van ons werk? (Wanneer) zullen de diensten opgeheven worden? Welke afspraken worden gemaakt om deze overgang soepel te laten verlopen? Dit soort vragen moet helder en zo snel als mogelijk beantwoord worden. De topstructuur is een belangrijke eerste stap om te komen tot twee slagvaardige landelijke eenheden, maar de doorontwikkeling tot een juiste en passende balans tussen - en organisatie van - deze twee eenheden is onderdeel van spoor 2 van de transitie. Betrokkenheid van medewerkers, het OM en de regionale eenheden is daarbij essentieel.

De commissie is hierbij alert op de rechtspositionele gevolgen van het nieuwe organisatie-ontwerp (al dan niet in combinatie met de uitkomsten van de schouw, zie daarvoor punt 5). Concreet is het voor (plaatsvervangend) sectorhoofden in de komende periode de vraag of er in het nieuwe ontwerp van de twee landelijke eenheden een passende functie voor hen is. Wanneer dit niet het geval is, moet er aandacht zijn voor een transparant en adequaat proces naar een alternatieve plek binnen of buiten de politieorganisatie. Dit geldt niet alleen voor de sectorhoofden, maar ook voor de lagen leidinggevers daaronder. Zoals de commissie in haar advies beschreef: het is onvermijdelijk dat er leidinggevers zullen zijn die niet meewillen of -kunnen in de beweging naar meer toegesneden leiderschap of niet over de juiste (karakter)eigenschappen blijken te beschikken. Voor die leidinggevers is het belangrijk dat ze op een respectvolle manier gefaciliteerd worden in hun zoektocht naar een andere functie.

Naast de borging van een transparant en stevig proces voor huidige leidinggevers van de LE die niet meer plaatsnemen op een nieuwe plek in een van de twee landelijke eenheden, zal er ook transparantie moeten zijn in het proces dat is doorlopen voor de benoemingen van de personen die wél plaatsnemen in de nieuwe eenheidsleidingen. De kwartiermakers van de landelijke eenheden en de Korpsleiding hebben in oktober aan de commissie aangegeven dat de nieuwe eenheidsleidingen met veel zorgvuldigheid en transparantie worden samengesteld. De commissie signaleert dat medewerkers behoefte hebben dat dit ook gedeeld wordt met de werkvloer. Zij zien graag een uitlegbaar, navolgbaar en transparant proces voor alle betrokkenen. Dat betekent dat voor iedere benoeming helder moet zijn welke keuzes er op basis van welke criteria worden gemaakt.

3. Besturing en governance

Eind september is de opdrachtbeschrijving voor Besturing en Governance vastgesteld door de politie en gedeeld met de commissie. De commissie vraagt aansluitend aandacht voor het zo snel mogelijk zetten van stappen in het beperken van invloed van portefeuillehouders op de doorontwikkeling van de landelijke eenheden (#6 uit het eindadvies van de commissie uit 2022). We stellen vast dat hier in de afgelopen periode over overlegd is, maar nog weinig voortgang op zichtbaar is in de eenheid zelf. In de komende periode zal de commissie verder inzoomen op deze transitielijn.

4. Werkcultuur

De commissie constateert dat een groep medewerkers van de LE al voor een te lange tijd het gevoel heeft dat er op de manier waarop de transitie is ingestoken te weinig zal veranderen aan de wezenlijke problematieken en dagelijkse manier van werken binnen de LE. In de gesprekken

met de commissie geven medewerkers aan dat de focus van de transitie op dit moment voornamelijk uit lijkt te gaan naar de splitsing en de schouw. Met de gang van zaken rond de cultuuromslag en vakontwikkeling zijn medewerkers nog minder of niet bekend, omdat er nog geen LE-breed programma (inclusief medewerkersparticipatie) voor is gestart. Hier komt bij dat men sinds het uitkomen van het advies van de adviescommissie Schneiders in juni 2022 nauwelijks verandering heeft kunnen zien in de werkcultuur van de LE.

Op kleine schaal, in een aantal teams, is inmiddels gestart met analysegesprekken om te bepalen wat er nodig is om (on)gewenst gedrag te beschrijven en daarover de dialoog te voeren. In principe past dit bij de huidige fase van de transitie zoals voorbereid in het Korpstransitieplan. Niet alles kan immers tegelijkertijd. De commissie signaleert echter dat er op korte termijn voor medewerkers meer duidelijkheid nodig is over de aanpak die op gebied van werkcultuur wordt gehanteerd en hoe medewerkers hierin betrokken (zullen gaan) worden. Ook kan er in de manier waarop andere transitielijnen worden aangepakt ook al gewerkt worden aan de gewenste manier van omgaan met vraagstukken en feedback ontvangen en geven. Dit verkleint het risico dat het vertrouwen in de transitie uiteindelijk verloren gaat. Het is bij de commissie bekend dat de politie op dit moment werkt aan een programmatische aanpak voor werkcultuur en leiderschap. De commissie acht het van groot belang deze aanpak prioriteit te geven en hier op 1 januari 2024 mee te starten.

5. Leiderschap

De leiderschapsschouw is in volle gang en ligt op schema. Net zoals voor de zomer is de schouw een onderwerp dat leeft op de werkvloer. Opvallende uitkomst van de nulmeting van de commissie in juni, was dat niet-leidinggevendenden meer dan leidinggevendenden vinden dat de schouw noodzakelijk is om de landelijke eenheid te versterken, maar dat zij tegelijkertijd minder vertrouwen hebben in de schouw dan de leidinggevendenden zelf. In recente gesprekken heeft de commissie hier verder op ingezoomd. In deze gesprekken kwam een merkbaar verschil naar voren tussen medewerkers die betrokken zijn bij de schouw (bijvoorbeeld omdat ze het proces zelf moeten of hebben doorlopen, of doordat ze plaatsnemen in de schouwcommissie) en de medewerkers die niet betrokken zijn. Medewerkers die niet betrokken zijn uitten in de gesprekken twijfels en onzekerheid, bijvoorbeeld over de manier van feedback ophalen waarbij de leidinggevende zelf mag kiezen wie er wordt bevraagd en de impact van de uitkomsten van de schouw. Medewerkers die tot nu toe wel betrokken zijn bij de schouw, geven een genuanceerder beeld. Zij geven bijvoorbeeld aan dat ze het idee hebben dat de schouw door hun leidinggevende ook als een kans wordt gezien en dat ze het geven van feedback doorgaans als prettig ervaren. Het is dus positief om te zien dat de onrust bij medewerkers lijkt af te nemen met het doorlopen van de schouw.

Leidinggevendenden zijn enerzijds trekkers van de transitie, en dienen een belangrijke rol te vervullen in het werken aan een passende werkcultuur en het betrekken van medewerkers. Anderzijds brengt de leiderschapsschouw juist voor leidinggevendenden onzekerheid met zich mee over hun eigen positie en toekomst. Dit zorgt voor een lastig spanningsveld. Met name voor operationele leidinggevendenden, die in het verleden niet in alle gevallen begeleid en geschoold zijn in de benodigde leiderschapsvaardigheden voor hun functie, kan de schouw als een spannend proces worden gezien. Het is mede daarom belangrijk dat er in spoor 2 van de transitie, wanneer er een grote groep operationeel leidinggevendenden onderwerp zal worden van de schouw, geen vertraging plaatsvindt in het schouwproces. Leidinggevendenden dienen zo snel als mogelijk duidelijkheid te hebben over hun eigen situatie, zodat er met de komst van de twee nieuwe landelijke eenheden een groep leidinggevendenden is die kan werken aan de nieuwe gewenste leiderschaps- en werkcultuur.

De commissie heeft in november een moment om door betrokkenen te worden bijgepraat over de details van schouw en de bijbehorende mobiliteitstafel. Ook in de periode erna zal de commissie de voortgang blijven monitoren. Focus ligt hierbij op of het helder is voor zowel de

leidinggevers zelf als voor de werkvloer op welke manier er wordt omgegaan met de uitkomsten van de schouw, bijvoorbeeld als de uitkomst is dat een leidinggevende niet op de juiste plek zit (zie hiervoor ook punt 2).

6. Bedrijfsvoering

Passende bedrijfsvoering is randvoorwaardelijk voor het slagen van de transitie. In de gesprekken op de werkvloer is de invulling hiervan minder aan de orde geweest. In de komende periode zal de commissie hier samen met de verantwoordelijken binnen de politie verder op inzoomen.

7. Data-gedreven werken

De commissie is in haar eerdere brieven ingegaan op de samenhang die we zien tussen data-gedreven werken, leiderschap en cultuur. Ten tijde van het opleveren van het eindadvies in 2022 is er vanuit de werkvloer een start gemaakt voor een aanpak van data-gedreven werken. We hebben aandacht gevraagd voor het voortzetten van deze start en het inzetten op data-gedreven werken als katalysator voor positieve verandering op basis van vakontwikkeling en medewerkersparticipatie. Hierna volgde helaas een periode van vertraging, onder meer omdat de transitielijn data-gedreven werken is aanwezen als Korpsopdracht en de bijbehorende programmadirecteur pas op 1 september is gestart. De commissie heeft meermaals de korps- en eenheidsleiding gewezen op de ontstane vertraging en de risico's van de gekozen aanpak. Wij zien dat dit is opgepakt; inmiddels is er overleg gaande om op 1 januari 2024 alsnog van start te gaan met het inrichten van een bouwplaats. Er zijn echter nog geen concrete resultaten zichtbaar. De commissie roept de eenheidsleiding op om over te gaan tot goedkeuring en implementatie van het voorliggende plan en verdere vertraging te voorkomen. De commissie zal de voortgang van deze werkgroep volgen.

Medewerkersparticipatie

Voor de zomer waarschuwde de commissie meerdere malen voor aanzienlijke risico's voor de voortgang van de transitie als er geen sprake was van gestructureerde en geborgde medewerkersparticipatie. In de afgelopen periode heeft de commissie hier wederom uitgebreid aandacht voor gehad. Helaas moet de commissie vaststellen dat de borging en langere termijn planning van de participatie nog niet heeft plaatsgevonden en dat een groot deel van de medewerkers dus niet (meer) bereikt wordt. De nulmeting van de commissie, die plaatsvond in juni, laat zien dat 38% van de respondenten vanuit de LE het oneens is met de stelling "De medewerkersparticipatie is goed ingericht". De commissie is van mening dat de risico's en signalen uit de vorige rapportages nog steeds actueel zijn.

Dat betekent niet dat er helemaal geen mogelijkheden zijn om te participeren. Er worden nog steeds (online) bijeenkomsten georganiseerd waar medewerkers vragen kunnen stellen en/of kunnen meedenken over een bepaald onderwerp, zoals het opstellen van een veranderverhaal (ook op dienstniveau). Deze manieren om te participeren zijn echter nog steeds sterk afhankelijk van de eigen betrokkenheid van medewerkers, vinden vaak ad hoc plaats, hebben in veel gevallen nog het karakter van informeren in plaats van het aangaan van een fundamentele dialoog, en sluiten nog weinig aan bij de vragen die medewerkers hebben over de impact van de transitie op hun eigen taak en functie.

Medewerkers zijn essentieel om de beweging te maken die deze transitie beoogt. De commissie merkt op dat medewerkersparticipatie geen apart onderdeel of activiteit moet zijn, maar een manier van werken om ervoor te zorgen dat alle medewerkers hun steentje bijdragen aan de verschillende onderdelen van de transitie. Participatie moet daarbij gaan om het kunnen innemen van een actieve rol in de organisatie als medewerker (ook op eigen initiatief), waarin de medewerker zelf vertrouwen voelt en aan de slag gaat met diens eigen acties, behoeften en rol in het geheel. De commissie constateert dat het daarvoor ook nodig is om een vertaalslag te maken van de algemene transitie naar concrete activiteiten en behoeften van medewerkers. Dit past in de activiteiten en onderwerpen die in spoor 2 meer vorm zullen krijgen. Het kan hierbij helpen om meer maatwerk toe te passen voor communicatie en participatie in de diensten en teams. Op deze

manier is het niet meer mogelijk voor een medewerker om af te wachten, maar kan er ook van de medewerkers gevraagd worden om hun eigen rol te pakken in het vormgeven van de gewenste manier van werken, organiseren en omgaan met elkaar in de nieuwe landelijke eenheden.

Tot slot: de start van de twee landelijke eenheden als moment om te actualiseren

In deze monitoringsrapportage constateren wij dat het gedurende de transitie lastig blijkt om alle medewerkers mee te krijgen en de juiste beweging in te zetten die nodig is om de ongewenste patronen te doorbreken. Dat betekent niet dat er niets gebeurt. In tegendeel. De commissie ziet dat er vanuit de trekkers van de transitie hard gewerkt wordt om, op basis van de gekozen en afgestemde aanpak, de doelen uit het Korpstransitieplan te behalen en tegelijkertijd genoeg aandacht te hebben voor de going concern. Het is onder andere een enorme mijlpaal dat de splitsing binnenkort zal plaatsvinden. Maar, de commissie herkent inmiddels ook het risico om blind te staren op de verschillende acties en plannen, en daarbij te weinig oog te hebben voor het initiële doel, de helderheid voor medewerkers en de effecten van de acties. In een complexe transitie zoals deze is het daarom nodig om zo nu en dan terug te kijken naar wat er goed gaat en wat er beter kan in de volgende fase. Is de juiste beweging ingezet? Brengen de stappen die we zetten het gewenste effect met zich mee? Zijn de meeste medewerkers nog aan boord voor de benodigde verandering? Zo nee, wat moeten we doen om dat wel mogelijk te maken? Zijn de prioriteiten nog op orde en de randvoorwaarden nog geborgd? Dit zijn lastige vragen, maar wel vragen die essentieel zijn voor het slagen van de transitie. Om te voorkomen dat al het harde werk dat nu en de aankomende periode wordt verzet uiteindelijk niet het gewenste resultaat heeft, nodigt de commissie de politie daarom uit om met de kennis van nu, en op basis van de in deze rapportage benoemde leerpunten, de transitieplannen te actualiseren. De start van de twee nieuwe landelijke eenheden is hier een natuurlijk en passend moment voor. Vanaf januari 2024 zal ook spoor 2 van de transitie van start gaan. Vanuit de basis die er in spoor 1 is gelegd zal er dan gewerkt moeten worden aan de versterking van werkcultuur, het leiderschap, de doorontwikkeling van de landelijke eenheden en andere relevante ontwikkelingsvraagstukken. Maatwerk voor de verschillende typen medewerkers en de verandering op de werkvloer wordt hierin essentieel. De commissie blijft de ontwikkelingen en de reflectie vanuit de politie volgen, en zal in februari 2024 een volgende monitoringsrapportage naar u toesturen.

Hoogachtend,

Mr. B.B. Schneiders

Voorzitter monitoringscommissie voor de Landelijke Eenheid