> Retouradres Postbus 20301 2500 EH Den Haag

De minister van Justitie en Veiligheid
De heer prof. mr. dr. F. B. J. Grapperhaus
Postbus 20301
2500 EH Den Haag

Datum 19 maart 2018

Geachte heer Grapperhaus,

Zoals bekend heeft uw ambtsvoorganger bij de behandeling van de Politiewet 2012 in zijn nadere memorie van antwoord aan de Eerste Kamer aangekondigd dat hij – in aanvulling op het toezicht door de Inspectie Openbare Orde en Veiligheid (inmiddels: de Inspectie Justitie en Veiligheid) – een commissie van toezicht op het beheer politie zou samenstellen uit onafhankelijke experts. Deze commissie is op 15 mei 2014 ingesteld en wordt op 31 maart 2018 formeel beëindigd.

De afgelopen vier jaar leverde de commissie van toezicht op het beheer politie met haar werkwijze een bijdrage aan de vorming van de nationale politie. Met de inrichting van de interne audit structuur binnen politie, naast de Inspectie Justitie en Veiligheid, is volgens de commissie toezicht beheer een volwaardige organisatiestructuur in zicht gekomen, waar de commissie haar taken aan kan overdragen.

1. Introductie

De commissie van toezicht op het beheer politie is in mei 2014 formeel van start gegaan. Anders dan de naam doet vermoeden verrichtte de commissie geen toezichtstaken in de klassieke betekenis van het woord. Daarvoor ontbrak de wettelijke basis en dat was ook niet de opzet. Beoogd was een commissie die een aantal malen per jaar bijeen zou komen om op basis van haar bevindingen over de voortgang bij de totstandkoming van de nationale politie de minister te adviseren. In die zin was het geen toezicht maar fungeerde de commissie vooral als klankbord voor de leiding van de politie en de minister bij de vorming van de nationale politie.

Begin oktober 2014 kwam de commissie na diverse gesprekken met de leiding van de politie en met veel interne en externe stakeholders tot de conclusie dat de ingeslagen weg niet tot de gewenste totstandkoming van de nationale politie zou leiden, noch qua tijdpad, noch qua vormgeving. De minister werd hierover geïnformeerd per brief van 7 oktober 2014. Naar aanleiding daarvan besloot de minister een herijking van de voorliggende realisatiedoelstellingen te laten uitvoeren.

Als een van de hoofdpunten in de brief aan de minister werd opgemerkt dat 'het de politie ontbreekt aan voldoende eigen expertise en bijbehorende menskracht om op alle onderdelen van de bedrijfsvoering de omslag te kunnen maken van kleinschalig naar grootschalig'. Eigenlijk was de vraag gerechtvaardigd of het wel aan de politie zelf had moeten worden overgelaten zich op een dusdanig grondige wijze te reorganiseren. Het ontbrak eenvoudigweg aan kennis, kunde en ervaring om de omslag te kunnen maken van 25 relatief kleine en divers aangestuurde regiokorpsen en de KLPD naar een grote landelijke organisatie met alle managementuitdagingen van dien. De benodigde expertise daarvoor ontbrak grotendeels in de korpsleiding. De minister is daar op gewezen en de commissie heeft aangedrongen op een meer evenwichtige samenstelling van de korpsleiding. De animo daarvoor binnen de korpsleiding was niet overweldigend.

Het heeft vervolgens naar mening van de commissie te lang geduurd voordat de herijking het licht heeft gezien. Dat gebeurde na vele pogingen pas in september 2015 waarbij volgens de commissie nog onvoldoende scherpte was aangebracht in de manier waarop de verschillende doelstellingen in onderlinge samenhang en op verifieerbare wijze tot stand moesten komen.

Ultimo 2015 heeft de commissie overwogen haar mandaat aan de minister terug te geven omdat zij voor zichzelf geen rol meer zag weggelegd in de verdere procesgang. Aangezien er op dat moment evenwel belangrijke wijzigingen in de korpsleiding plaatsvonden heeft de commissie besloten haar werkzaamheden nog enige tijd voort te zetten. Uitgangspunt voor de nieuwe korpsleiding was ultimo 2016 de basis op orde te hebben waarbij het financieel beheer en de controle daarvan dusdanig vorm zouden zijn gegeven dat de politie daadwerkelijk 'in control' zou zijn. De afgelopen twee jaar is drie- à viermaandelijks op basis van een geannoteerde agenda overleg gevoerd met de korpsleiding waarbij vaak op basis van gesprekken met interne en externe stakeholders de stand van zaken met betrekking tot de vorming van de nationale politie werd doorgenomen. Belangrijke input hiervoor werd vaak verkregen van de Review Board.

De commissie is thans van mening dat het recent tot stand gekomen audit comité de rol van de commissie kan overnemen.

2. Samenstelling van de commissie

De leden van de commissie van toezicht op het beheer, zoals benoemd bij besluit d.d. 15 mei 2014, nummer 513226, zijn:

- De heer mr. E. Kronenburg, tevens voorzitter;
- De heer drs. G. de Jong;
- Mevrouw A.M.C. Kuks;
- De heer mr. A.H.P. van Gils;
- De heer P. Eringa.

3. Opdracht

De commissie had conform haar instellingsbesluit tot taak het beoordelen van de wijze waarop de politie uitvoering gaf aan het door de minister vastgestelde beleid en de kaders inzake het beheer van de politie en de minister hieromtrent gevraagd en ongevraagd te adviseren.

De commissie richtte haar werkzaamheden op het beheer van de politie. Het ging bij beheer om onder andere de inrichting van de organisatie, de governance, de werkprocessen, de zorg voor het personeel, de middelen van de politie alsook het financieel beheer en de communicatie.

De Review Board Aanvalsprogramma IV politie had tot taak te beoordelen in hoeverre de uitvoering van het Aanvalsprogramma de gewenste richting, doelen en resultaten werden bereikt en naar aanleiding hiervan te adviseren. Daarom behoorde de informatievoorziening en automatisering als deelterrein van het beheer van de politie in beginsel en in de praktijk niet tot het werkveld van de commissie.

4. Aanbevelingen

Op basis van haar bevindingen doet de commissie de volgende aanbevelingen.

Aanbevelingen aan de minister van Justitie en Veiligheid:

- Bewaak het eigen vermogen van de politie en probeer dit de komende jaren op te bouwen; De commissie vindt het noodzakelijk dat er een groter weerstandsvermogen wordt opgebouwd.
- Onderzoek of een hogere tolerantiegrens van 2 - 2,5% onrechtmatigheid voor de politie realistisch ingevoerd kan worden;
- Stel aanvullende middelen ter beschikking om extra capaciteit in te richten op teamniveau om teamchefs te ondersteunen bij de uitvoering van hun personele taken. Deze extra capaciteit komt vraagstukken ten goede als de preventie en nazorg bij ziekteverzuim, de praktische organisatie van het werk in relatie tot de levensfase van medewerkers en de uitvoering van het loopbaanbeleid. De capaciteit kan ook helpend zijn om de behoeftestelling naar het PDC scherper en proactiever vorm te geven en de mogelijkheden die er in lokaal maatwerk zijn maximaal te benutten.
- Versterk verder het toezicht op de interne kwaliteitsborging binnen de politie en op de doorontwikkeling van de politie organisatie.

Aanbevelingen aan de korpschef van politie:

- Kom tot een integrale planning voor het beheer, waarbij de vastgestelde doelen in kaart zijn gebracht, in samenhang worden bezien en afgezet tegen de benodigde middelen en capaciteit.
- Versterk het maatwerk in de dienstverlening ten behoeve van de eenheden en verhelder daarbij de keuzemogelijkheden die de organisatieonderdelen hebben.
- Versterk de komende jaren verder de interne audit- en control organisatie.
- Zorg voortdurend voor een proactieve interne communicatie richting het personeel over veranderingen binnen de organisatie en verschaf duidelijkheid over de mogelijke gevolgen daarvan op individuele basis; het is een absolute voorwaarde om draagvlak te krijgen en te behouden voor een organisatie in verandering.
- Breng het beleid en de strategie voor het personeelsbeleid dichter bij de uitvoering, zodat nieuwe afspraken ook gecontroleerd zijn op de uitvoerbaarheid.

5. Bevindingen

De commissie heeft een aantal maanden na haar oprichting op 7 oktober 2014, in een brief aan de Minister van Veiligheid en Justitie haar eerste bevindingen gedeeld. Hierin gaf zij aan dat het beheer van een omvangrijke en complexe organisatie zoals de nationale politie ook zonder veranderopdracht al een majeure opgave zou zijn. De commissie constateerde dat er desalniettemin voor is gekozen de veranderagenda zowel in uitvoering als verantwoordelijkheid te koppelen aan het 'going concern' op uitvoering en beleid. Een lastige, zo niet onmogelijke opdracht voor de bestuurder.

Daarnaast gaf de commissie aan dat de grenzen van wat mogelijk was, in zicht kwamen. Daarbij speelden onder andere de volgende factoren een rol:

- Het ontbrak de NP aan voldoende eigen expertise en bijbehorende menskracht om op alle onderdelen van de bedrijfsvoering de omslag te maken van kleinschalig naar grootschalig.

- Op onderdelen van de bedrijfsvoering was het niet altijd eenvoudig vast te stellen welke doelstellingen met welke middelen en op welke termijn werden beoogd en hoe de voortgang werd bewaakt.

- Dientengevolge was het ook moeilijk om vast te stellen hoe de prioritering tussen de verschillende aandachtsgebieden van beheer geschiedde, wat de onderlinge volgordelijkheid en wisselwerking was en wie de uiteindelijke regie daarop had.

Volgens de commissie was de tijd aangebroken om de gehele bedrijfsvoering en de manier waarop die binnen de politie was belegd, grondig tegen het licht te houden en die samenhangend en toekomstbestendig in te richten. Dit was voor de minister en de politie aanleiding voor de herijking van het realisatieplan Nationale Politie. De herijkingsnota en plan voor de herijking van de realisatie zijn op 21 augustus 2015 aan de commissie van toezicht aangeboden. Mede door personele wisselingen, heeft de herijking bijna een jaar op zich laten wachten.

In de herijkingsnota en plan voor de herijking werd een aantal problemen onderkend en werden de volgende maatregelen aangekondigd:

- Meer tijd voor de basis op orde, keuzes maken en faseren;
- Personele reorganisatie afronden, zekerheid en stabiliteit in de organisatie;
- Meer evenwicht in sturing met meer ruimte voor lokaal maatwerk;
- Versterking in kennis en kunde.

In haar brief van 26 augustus 2015 aan de minister reageerde de commissie van toezicht op de herijkingsdocumenten. Volgens de commissie ontbraken een integrale uitvoerings- en mijlpalenplanning en een financiële paragraaf. Daarbij diende de versterking van de kennis en kunde, met name op het gebied van de bedrijfsvoering, op alle niveaus binnen de organisatie plaats te vinden. Dit waren dezelfde factoren die de commissie eerder in haar brief van 7 oktober 2014 had benoemd.

Naast de hiervoor genoemde vier belangrijke elementen adviseerde de commissie in haar brief wederom om communicatie als element toe te voegen. Medewerkers moeten voortdurend goed worden geïnformeerd over de veranderingen die de organisatie en de medewerkers individueel te wachten staan. Zolang aan deze

basisvoorwaarde niet wordt voldaan is het volgens haar nagenoeg onmogelijk om veranderingen succesvol door te voeren.

Bij het aantreden van de nieuwe korpschef op 1 januari 2016 werd afgesproken dat eind 2017 de basis van de nieuwe politieorganisatie op orde moest zijn. In de loop van 2016 is gedefinieerd wat dit precies behelsde.

De commissie concludeerde dat de oorspronkelijke veranderagenda onmogelijk was uit te voeren. Dat blijkt ook uit de financiële resultaten van de politie. Uit de jaarverslagen blijkt dat de totale bijdrage aan de politie in 2016 met €265 miljoen is toegenomen ten opzichte van 2012, terwijl één van de voorwaarden bij de vorming van de nationale politie was om een besparing oplopend tot €230 miljoen te realiseren na 2015. De totale bijdrage aan de politie is van €4.981 miljoen naar €5.246 miljoen gegaan. Daarbij is het eigen vermogen van de politie in dezelfde periode met €753 miljoen afgenomen, tot €183 miljoen. Volgens de commissie een potentieel risico voor de politie.

Tevens concludeert de commissie dat er eind 2017 veel is gerealiseerd, maar dat de vorming van de nieuwe politieorganisatie nog niet is afgerond. Hieronder wordt ingegaan op de specifieke (deel)thema's die de commissie onderscheidde op het terrein van het beheer van de politie. Dit zijn, achtereenvolgens:

- Governance;
- Personeel/HRM/arbeidsvoorwaarden;
- Inkoop;
- Organisatie(inrichting)/Politiedienstencentrum;
- Financiën/financieel beheer;
- Automatisering/ICT/informatievoorziening;
- Communicatie/stakeholdermanagement;
- Huisvesting.

Governance
De minister had maatregelen aangekondigd om de integrale sturing en regie op korpsniveau te versterken en de onderlinge samenhang tussen de operatiën, bedrijfsvoering en vorming van de nationale politie structureel meer aandacht te geven.

Het was daarbij volgens de commissie van groot belang, dat:

- De verantwoordelijkheden voor de besluitvorming en (bij)sturing van (de onderdelen van) het beheer eenduidig werden belegd op een organisatie-niveau dat aansloot bij de operationele (veiligheids)vraagstukken van de nationale politie.
- Aan het proces van besluitvorming, (her)prioritering en (bij)sturing eenduidige en transparante afwegingscriteria ten grondslag lagen.
- De verantwoordelijkheden voor de afstemming met de stakeholders in het besluitvormingsproces eenduidig was belegd.
- De wijze waarop binnen de bedrijfsvoering van de politie, vraag- en aanbod waren georganiseerd, inclusief afwegingscriteria, transparant was vormgegeven.

Besluitvorming is lager in de organisatie, dichter bij de uitvoering belegd, waardoor de druk op het korpsleidingsoverleg afneemt en de inbreng van de operatie en

bedrijfsvoering toeneemt. Daarbij zijn de rapportages over operatiën, financiën en voortgang vorming nationale politie samengevoegd in één integrale voortgangsrapportage. Hierdoor kunnen besluiten transparant worden genomen.

Het proces van besluitvorming in de bedrijfsvoering wordt hierdoor vanuit de eenheden, via de hoofden operatiën en hoofden bedrijfsvoering opgebouwd. Daarbij zijn deze hoofden niet alleen vertegenwoordiger van hun eigen eenheid, maar tevens verantwoordelijk voor de vorming van de nationale politie in het geheel.

Personeel/ HRM/arbeidsvoorwaarden
Alle medewerkers hebben medio 2016 een plaatsingsbesluit ontvangen. In de tweede fase van de personele reorganisatie moet de bezetting en formatie in balans worden gebracht. Voor sommige functies is er een overschot aan fte's terwijl voor andere, vaak meer gespecialiseerde functies tekorten optreden. Het is voor een goed functionerende politieorganisatie essentieel dat deze onbalans snel wordt verholpen.

Binnen de politie is er een scheiding aangebracht tussen enerzijds strategie en beleid en anderzijds de uitvoering. Met name bij het personeelsbeleid heeft dit in het verleden tot minder uitvoerbare afspraken geleid. Volgens de commissie zou het beleid en de strategie voor het personeelsbeleid dichter bij de uitvoering moeten worden gebracht.

Inkoop
Binnen de rijksoverheid wordt een tolerantiegrens van 1 procent onrechtmatigheid op de inkoop gehanteerd. Voor de politieorganisatie komt dat jaarlijks neer op een maximaal toegestane onrechtmatigheid van ca. €50 miljoen. Hoewel het korps de inkoopprocessen beter heeft vorm gegeven en erin is geslaagd om een groter volume aan aanbestedingen te realiseren was de onrechtmatigheid eind 2016 nog niet gedaald tot het normbedrag.

Om een verdere daling te realiseren, zijn er binnen de politie aanvullende maatregelen genomen. In eerste instantie worden de repeterende uitgaven geregistreerd. Door deze uitgaven bij te houden, wordt direct bekeken of er sprake moet zijn van een aanbesteding. Daarbij is er binnen de politie een centraal contractregister gerealiseerd, waardoor tijdig met de aanbesteding van een nieuw contract kan worden gestart. En ten slotte is een aparte dienst verwerving binnen het PDC ingericht. De commissie heeft benadrukt dat binnen de dienst verwerving meer eigen inkoop expertise moet worden opgebouwd, zodat het aandeel externen verder kan worden afgebouwd.

De verwachting dat een daling van de onrechtmatigheid in 2017 gerealiseerd zou worden, leek hiermee gerechtvaardigd. Een belangrijk aandachtspunt bij de onrechtmatigheid, is echter dat de politie als uitvoerend of beherend ketenpartner met opgelegde onrechtmatigheid (door beslissingen buiten de eigen invloedssfeer) geconfronteerd kan worden. Een voorbeeld is het verlengen van de beheercontracten van C2000 en 112. De politie kan deze contracten niet zelf aanbesteden, waardoor zij als beheerder van deze systemen geconfronteerd wordt met een onrechtmatigheid. Het is dan ook de vraag of een tolerantiegrens van 1% onrechtmatigheid op inkoop voor de politie realiseerbaar is. De commissie is van

mening dat een tolerantiegrens van 2 - 2,5% voor de politieorganisatie realistischer is.

Organisatie(inrichting)/ Politiedienstencentrum
Het politiedienstencentrum is de afgelopen jaren voortvarend opgebouwd. De uitvoering van de bedrijfsvoering is grotendeels binnen het PDC georganiseerd. Daarbij zijn de drie geconcentreerde locaties (Rotterdam, Eindhoven en Zwolle) ingericht.

Binnen de politie was besloten om het grootste deel van de diensten IM en ICT in Midden-Nederland te blijven huisvesten zodat maximale continuïteit geboden kon worden voor het Aanvalsprogramma Informatievoorziening Politie en het beheer van ICT. Vooralsnog waren hierdoor in Eindhoven nog niet alle beoogde fte's ondergebracht.

Met het zogenaamde click-call-face systeem verloopt de standaard dienstverlening binnen het korps over het algemeen naar tevredenheid. Het maatwerk in de dienstverlening en verheldering van keuzeruimte voor organisatieonderdelen moet de komende periode echter worden verbeterd.

Financiën/ financieel beheer
De commissie bekeek hierbij in eerste instantie de ontwikkeling van de control functie. Deze functie moet in de verschillende eenheden zijn geborgd. Daarnaast moet de organisatie beschikken over een goed functionerende auditorganisatie, inclusief een auditkalender en de inrichting van een audit commissie en ten slotte moet er adequate transparante sturingsinformatie beschikbaar zijn.

De commissie hanteerde daarbij de volgende uitgangspunten:

- De vraagstukken op (de onderdelen) van het beheer worden integraal en in samenhang met elkaar geanalyseerd op capacitaire -, financiële - en organisatorische gevolgen voor de nationale politie ("impactanalyses").
- Er wordt een planning gehanteerd, waarin de vastgestelde doelen in kaart zijn gebracht, in samenhang worden bezien en afgezet tegen de benodigde middelen en capaciteit.
- De voortgang van deze planning wordt op strategisch niveau periodiek gemonitord op basis van geobjectiveerde informatie c.q. vastgestelde kwalitatieve en/of kwantitatieve indicatoren ("facts & figures").
- Risico's en randvoorwaarden en afhankelijkheden worden geïdentificeerd, ingeschat en gemanaged.

De afgelopen jaren is er, mede door een self-assessment financiële sturing en beheersing, veel voortgang geboekt ten aanzien van het financieel beheer en sturing. Dit constateerde ook dhr. A. de Jong in zijn eindrapportage over de opvolging van de aanbevelingen uit het rapport van PwC over de middelen van de politie[1].

Tevens constateerde dhr. A. de Jong dat een aantal aanbevelingen, zoals de verplichtingenadministratie, de kwaliteit van de maandrapportages en de

[1] *Inzicht in de omvang van het personele en materiële budget nationale politie 2016 – 2020 PwC 3 maart 2016*

beschikbaarheid van een ombuigingslijst nog niet gerealiseerd is en pas na 2017 gerealiseerd zal worden.

Ook met betrekking tot de sturingsinformatie zijn er de afgelopen jaren grote stappen gezet. Zo is er op landelijk niveau een dashboard ingericht om tot op basisteamniveau zicht te hebben op de bezetting en formatie. Daarnaast is er een financieel dashboard ingericht. Eind 2017 was er echter nog onvoldoende informatie beschikbaar om na te gaan welke financiële verplichtingen zijn aangegaan. Daarbij was er bij het opstellen van het inrichtingsplan voor gekozen om het district als laagste niveau van informatie (met uitzondering voor personeelsinformatie) te gebruiken en zijn verschillende bedrijfsvoeringsystemen tot op dit niveau ingericht. Om voor de basisteams stuurinformatie te genereren, is een aanpassing van deze systemen noodzakelijk.

Daarmee is belangrijke sturingsinformatie transparant ingericht en beschikbaar, maar zal de organisatie deze informatie verder moeten uitbreiden en uitdiepen om beheersvraagstukken integraal en in samenhang met elkaar te analyseren. De commissie acht het ontwikkelen van een integrale planning voor het beheer noodzakelijk, waarbij de vastgestelde doelen in kaart zijn gebracht, in samenhang worden bezien en afgezet tegen de benodigde middelen en capaciteit.

Binnen de politie is per 1 augustus een audit commissie ingericht. Deze auditcommissie heeft als taak om advies te geven aan de korpschef waarmee de kwaliteit van de bedrijfsvoering, inclusief de jaarverantwoording en de financiële verslaglegging geborgd kan worden. In deze audit commissie zitten in- en externe leden om de korpschef over het risicomanagement, de bedrijfsvoering en het interne stelsel van control en toezicht van de politie te adviseren. Om deze taak uit te voeren is een kwalitatief goede audit – en control-organisatie binnen de politie noodzakelijk. Deze organisatie is binnen de politieorganisatie vormgegeven, maar moet zich de komende jaren nog verder ontwikkelen.

Automatisering/ICT/informatievoorziening

In beginsel maakte dit thema, zoals beschreven in paragraaf 1, geen onderdeel uit van de opdracht van de commissie van toezicht op het beheer politie. Toch zag de commissie een aantal ontwikkelingen, die de komende jaren de nodige aandacht van de informatievoorziening van de politie en de inzet van middelen hiervoor, zullen vragen:

- De vernieuwing die nodig is voor IV/ICT van de bedrijfsvoering om op teamniveau stuurinformatie beschikbaar te krijgen en de vernieuwing om de operatiën te ondersteunen.
- De inrichting van de Landelijke Meldkamer Organisatie binnen de politie.

De commissie is van mening dat beide onderwerpen goed gemonitord moeten worden zodat, indien nodig, tijdig ingegrepen kan worden.

Communicatie/stakeholdermanagement

De communicatiefunctie is als enige onderdeel van de PIOFACH taken op drie plaatsen in de organisatie ingericht, zowel binnen de staf korpsleiding, de eenheden als het politiediensten. De communicatiestrategie wordt opgesteld door de staf korpsleiding. Binnen de eenheden, dicht bij het operationele proces, zitten de woordvoerders. De corporate communicatiemiddelen (zoals de landelijke bladen, de

website en social media) zijn belegd bij het politiedienstencentrum. Momenteel wordt bekeken of de corporate communicatiemiddelen tevens onder verantwoordelijkheid van de directie Communicatie in de staf moeten worden gebracht, zodat strategie en middelen dichter bij elkaar worden gebracht.

Binnen de directie communicatie is een strategische agenda opgesteld voor de komende jaren, met twaalf onderwerpen (zes reputatiemakers, waaronder wijkpolitie middenin de samenleving, slachtofferzorg, cybercrime en CTER, en zes reputatiekrakers, waaronder legitimiteit van geweldsaanwending, opsporing, sluiting bureaus en integriteit). Daarnaast wordt een boegbeeldenbeleid uitgewerkt, waarin politiemedewerkers uit de praktijk het gezicht kunnen worden om het politieverhaal uit te dragen.

Binnen de politie worden daarmee de eerste stappen gezet om zowel de in- als externe communicatie verder vorm te geven.

Huisvesting
In simulaties is met de verschillende stakeholders het strategisch huisvestingsplan uitgewerkt. Bij deze simulaties is inzichtelijk gemaakt wat de effecten van de huisvestingskeuzes zijn m.b.t. de bezettingsgraad, geografische spreiding, kosten enz.. Door de verschillende effecten inzichtelijk te maken, is breed draagvlak voor het huisvestingsplan gecreëerd. De huisvesting voor de basisteams is hierbij afgestemd op de grootte van de basisteams, waarbij verschillende functionaliteiten in een gebouw uitgevoerd worden.

In een gesprek met u op maandag 19 maart a.s. dat ook zal worden bijgewoond door de Korpschef en de directeur-generaal Politie, licht ik het eindverslag van de Commissie van toezicht op het beheer politie graag toe.

Hoogachtend,

Ed Kronenburg
Voorzitter Commissie van toezicht op het beheer politie