

Vergaderjaar 2010–2011

30 176

Functioneren Koninklijke Marechaussee

Nr. 29

BRIEF VAN DE MINISTER VAN DEFENSIE

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 1 juni 2011

Hierbij informeer ik u op verzoek van de vast commissie voor Defensie (kenmerk 30 176-28/2011D27556) over de uitvoering van de aanbevelingen van de commissie Vliegthart. Deze toelichting komt overeen met de tekst in het jaarverslag van het ministerie van Defensie over 2010 (Kamerstuk 32 710 X, nr. 1).

Op 1 september 2008 is de commissie Vliegthart ingesteld die het veranderingsproces heeft geëvalueerd dat bij de Koninklijke marechaussee in gang was ingezet met het Beleidsplan Kmar 2010. In oktober 2010 heeft de commissie de voortgang van het traject getoetst.

De commissie Vliegthart heeft in februari 2009 geconstateerd dat Defensie met de uitvoering van het Beleidsplan de juiste weg is ingeslagen en dat veel is bereikt en verbeterd. De uitvoering van het proces is echter nog niet voltooid. In 2010 heeft de marechaussee zich ingespannen de doelstellingen te bereiken en het proces tot een blijvend succes te maken. De marechaussee heeft zich hierbij in het bijzonder gericht op de thema's leiderschap, werkdruk en zingeving, flexibiliteit en generalisme en personeel en organisatie. De commissie Vliegthart heeft in het najaar van 2010 de inspanningen en het effect hiervan opnieuw getoetst. Door de commissie is geconstateerd dat het CKmar zich verder heeft ontwikkeld langs de lijnen van het Beleidsplan Kmar 2010.

Werkdruk, werkbeleving en zingeving

De werkdruk bij de marechaussee is evenwichtiger over de organisatie verdeeld door een herverdeling van het personeel en een meer flexibele personeelsinzet. De leidinggevenden besteden aandacht aan afwisseling van werkzaamheden voor het personeel. Een voorbeeld hiervan is dat een aantal oefeningen van de Mobiele Eenheid (ME) is vervangen door reële inzet met de politie.

De lage werkdruk en zingeving bij de medewerkers die belast zijn met wacht- en bewakingstaken blijven echter een aandachtspunt. Met

innovatieve oplossingen en investeringen in de loopbaan van het desbetreffende personeel maakt het CKmar het werk aantrekkelijker.

Leiderschap

Het CKmar blijft investeren in de kwaliteit van leiderschap en heeft structurele voorzieningen getroffen om de kwaliteit hiervan te waarborgen. Zo zijn bijvoorbeeld bevoegdheden en verantwoordelijkheden lager in de organisatie belegd en wordt hieraan in de organisatie voortdurend aandacht besteed.

Personeel en organisatie

Het CKmar heeft een nieuw loopbaanbeleid ontwikkeld. Dit wordt in een pilot voor heel Defensie getoetst. De rollen in het sturingsconcept ten aanzien van P&O zijn verduidelijkt. De kwaliteit van het P&O-beheer heeft voortdurend de aandacht. Naast het sturen en fysiek vullen van de organisatie heeft de mens achter de getallen nadrukkelijk de aandacht.

Flexibiliteit en Generalisme

Een flexibele inzet in combinatie met een brede inzetbaarheid draagt bij aan een positieve werkbeleving en verbetert de resultaten van de werkzaamheden. Het CKmar heeft hiertoe verscheidene maatregelen genomen. Zo worden steeds meer generalistische teams ingezet waarin ervaren medewerkers van uiteenlopende disciplines elkaar ondersteunen. Voorts hebben brigades met een relatief eenzijdig werkaanbod afspraken gemaakt over het onderhouden van de basisvaardigheden door de medewerkers. De medewerkers ervaren generalisme over het algemeen als een verrijking van de taakuitvoering.

Interne en Externe aansturing

De aansturing is verbeterd door het opnieuw beleggen van taken. De rol van de districtscommandant als integraal verantwoordelijke wordt daarbij zoveel mogelijk gerespecteerd en ingevuld. De commissie signaleert dat door de gezagsdragers nog steeds onvoldoende invloed uitgeoefend wordt op de prioriteitstelling van het CKmar. Indien de beschikbare capaciteit onvoldoende is om alle gewenste veiligheidsdiensten te bemannen, dient het gezag uitdrukkelijk prioriteiten en posterioriteiten te benoemen. Hierover wordt met de gezagsdragers nog in overleg getreden.

Schiphol

De problemen bij de personele vulling van de Brigade Grensbewaking van het district Schiphol zijn opgelost. Een van de belangrijkste resultaten is dat generalisme op Schiphol vorm heeft gekregen. Het vastleggen van de vaardigheden gekoppeld aan werkzaamheden heeft een positieve invloed op de werkbeleving van de medewerkers. Door onder andere de invoering van generalisme is de uitwisselbaarheid van personeel uit de verschillende brigades vergroot. Hiermee heeft het district Schiphol zelf de piekbelastingen opgelost.

Ontwikkelagenda.

Het Beleidsplan Kmar 2010 en het rapport «Doorpakken richting 2010» zijn inmiddels opgevolgd door een ontwikkelagenda. Deze ontwikkelagenda geldt als basis om de geleidelijke en constante ontwikkeling van verdere verbeteringen te bewerkstelligen.

De minister van Defensie,
J. S. J. Hillen