

Vergaderjaar 2005–2006

30 300 X

Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2006

Nr. 137

LIJST VAN VRAGEN EN ANTWOORDEN

Vastgesteld 30 augustus 2006

De commissie voor Defensie¹ heeft een aantal vragen voorgelegd aan de minister van Defensie naar aanleiding van de brief d.d. 17 mei 2006 houdende het jaarverslag van de inspecteur-generaal der krijgsmacht (IGK) over het jaar 2005 (Kamerstuk 30 300 X, nr. 100). De minister heeft deze vragen beantwoord bij brief van 22 augustus 2006. Vragen en antwoorden zijn hierna afgedrukt.

De voorzitter van de commissie,
Albayrak

De griffier van de commissie,
De Lange

¹ Samenstelling:

Leden: De Vries (PvdA), Bakker (D66), Koenders (PvdA), Van Beek (VVD), Karimi (GL), Timmermans (PvdA), Van Bommel (SP), Albayrak (PvdA), voorzitter, Balemans (VVD), Van Baalen (VVD), Snijder-Hazelhoff (VVD), Van Winsen (CDA), Van den Brink (LPF), Mastwijk (CDA), Herben (LPF), ondervoorzitter, Duyvendak (GL), Kortenhorst (CDA), Huizinga-Heringa (CU), Van Velzen (SP), Algra (CDA), Haverkamp (CDA), Aasted Madsen-van Stiphout (CDA), Straub (PvdA), Blom (PvdA), Eijssink (PvdA), Brinkel (CDA) en Szabó (VVD).
Plv. leden: Van Dam (PvdA), Van der Laan (D66), Waalkens (PvdA), Lenards (VVD), Halsema (GL), Fierens (PvdA), Vacature (SP), Meijer (PvdA), Van Miltenburg (VVD), Visser (VVD), Oplaat (VVD), De Haan (CDA), Vacature (algemeen), Smilde (CDA), Hermans (LPF), Vendrik (GL), Knops (CDA), Van der Staaij (SGP), De Wit (SP), De Vries (CDA), Ormel (CDA), Ferrier (CDA), Vacature (algemeen), Tichelaar (PvdA), Noorman-den Uyl (PvdA), Jonker (CDA) en Veenendaal (VVD).

1

Wat is de reactie op de actiepunten 6 t/m 20? (overig: brief minister d.d. 15/06/06, Kamerstuknummer 30 300X, nr. 118)

Zie bijlage¹.

2

Welke initiatieven zijn (nog meer) ontplooid naar aanleiding van de recente negatieve berichtgeving over ongewenst gedrag? Kan het kabinet de keuze en prioriteit toelichten?

Op 19 mei jongstleden heeft de Kamer een brief ontvangen waarin de ordemaatregelen binnen de krijgsmacht worden beschreven (30 300X, nr. 101). De maatregelen worden in chronologische volgorde weergegeven. In de brief wordt ingegaan op de reeds bestaande maatregelen om ongewenst gedrag te voorkomen. Ook wordt melding gemaakt van nieuwe initiatieven en de instelling van een Commissie Ongewenst gedrag. Het rapport en de aanbevelingen van deze commissie ontvangt u eind september.

3

Wat is de actuele (juni 2006) stand van zaken omtrent de twintig Actiepunten uit het IGK Jaarverslag 2005, zoals opgesomd in de brief van 15 juni 2006 (kenmerk D/2006019726)? Kan het kabinet per punt specificeren hoe en wat er met het actiepunt gebeurt?

Zie het antwoord op vraag 1.

4

Wat is de stand van zaken bij de ontwikkeling van de nieuwe communicatiestrategie? Hoe wordt het communicatiebeleid ingericht, zodat duidelijk wordt wat de krijgsmacht doet én wat bereikt is (jaarverslag blz. 5)?

De directie Voorlichting & Communicatie ontwikkelt een *corporate communicatiebeleidskader* dat in het najaar gereed zal zijn. Hierin zal beschreven staan op welke wijze Defensie de verschillende communicatiemiddelen die haar ter beschikking staan zo doelgericht en systematisch mogelijk kan gebruiken.

5

Wat doet het kabinet om de communicatie rondom de reorganisatie naar het personeel te verbeteren en te verhelderen? Hoe ziet het Plan van Aanpak eruit? Wat doet het kabinet om reorganisatiemoedheid te bestrijden onder het personeel (jaarverslag blz. 5)?

De Directie Voorlichting en Communicatie initieert en coördineert de interne communicatie, waaronder die rondom de reorganisatie. Hiertoe is de capaciteit van deze directie uitgebreid. Ook zijn de communicatiemiddelen die worden gebruikt om het personeel te informeren, zoals het defensiebrede intranet, verbeterd.

Welke prioriteit heeft het verbeterprogramma Peoplesoft/Nieuw salarissysteem Krijgsmacht, dat in juli 2005 van start is gegaan, op dit moment (juni 2006) (jaarverslag blz. 7)? Kan het kabinet de keuze van de prioritering van dit project per onderdeel aangeven en toelichten?

Het verbeterprogramma heeft vanaf het begin een zeer hoge prioriteit gekregen en is inmiddels nagenoeg voltooid. De resterende activiteiten behelzen vooral het op orde brengen van de arbeidsplaatsenadministratie en de controle van de belegging van de structurele verbeteringen.

¹ Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

Welke aandacht en begeleiding krijgen de (af te slanken) personeelsdiensten die het proces bij (de verbetering van) Peoplesoft moeten begeleiden (jaarverslag blz. 5)?

Als onderdeel van het verbeterprogramma is extra personele capaciteit beschikbaar gesteld om de personeelsdiensten te begeleiden. Ook hebben veel medewerkers van de personeelsdienst inmiddels een aanvullende opleiding gehad op het gebied van PeopleSoft. Daardoor zijn deze medewerkers in staat om efficiënt met PeopleSoft te werken.

Op welke wijze wordt de werklast van de lijnmanagers door de invoering van Peoplesoft verlaagd?

Met de invoering van Peoplesoft zijn papieren informatiestromen vervangen door digitale informatiestromen. Medewerkers vragen nu zelf hun verlof digitaal aan, waarna de lijnmanager de aanvraag digitaal goed- of afkeurt. Ziekteverzuim wordt digitaal gemeld en geregistreerd in Peoplesoft. Dergelijke handelingen kosten de lijnmanager nu minder tijd en verlichten dus de werklast.

Welke opleidingsinformatie is verloren gegaan en wat doet het kabinet om dit probleem aan te pakken?

Er is geen opleidingsinformatie verloren gegaan. Alle opleidingsinformatie is opgeslagen in de database met persoonlijke gegevens van de medewerkers en zal later worden toegevoegd aan hun actuele persoonsgegevens.

Hoe hoog worden de invoeringskosten op dit moment (juni 2006) ingeschat nu er nog steeds een groot aantal verzoeken tot aanpassingen op de plank ligt?

PeopleSoft is volledig operationeel. Aanpassing worden gedaan binnen het reguliere onderhoudsbudget.

Welke gevolgen heeft de overname door Oracle op de implementatie van en aanpassingen op Peoplesoft?

Welke financiële gevolgen heeft dit gehad voor 2005 en nu voor 2006?

De overname van Oracle heeft geen gevolgen voor de invoering van Peoplesoft.

6

Wanneer zullen ook de diensttijdgegevens opgenomen zijn in Peoplesoft en wanneer zal dan de achterstand in medaille-uitreikingen weggewerkt zijn? (jaarverslag blz. 6)

De diensttijdgegevens zijn van meet af aan in PeopleSoft opgenomen. Deze gegevens zijn echter niet altijd betrouwbaar gebleken. Daarom is besloten alle gegevens te controleren. Deze controle wordt nog dit jaar voltooid. Er is thans geen sprake van een achterstand in medaille-uitreikingen als gevolg van onjuiste gegevens in PeopleSoft.

7

Wat betekent de constatering van de inspecteur-generaal der krijgsmacht (IGK) dat door het in dienst houden van «oudere» militairen het gevaar bestaat dat de budgetten onvoldoende dreigen te worden voor aanwas van onderaf? (jaarverslag blz. 7)

Het in dienst houden van «oudere» militairen leidt niet tot onvoldoende budgetten voor aanwas van onderaf. Een toereikende instroom van onderaf heeft, met het oog op een inzetbare krijgsmacht, juist prioriteit. Er moet wel sprake zijn van een structureel betaalbare krijgsmacht. Daarom wordt per 1 januari 2007 overgegaan op een andere wijze van sturing, waarbij de organieke formatie (O) bepalend is voor de personeels-samenstelling (P) en de omvang van de personeelsbudgetten (F). Vanaf die datum wordt voorts een nieuw flexibel personeelssysteem geïntroduceerd, gericht op verjonging van het personeelsbestand. De doorstroom naar de hogere rangen omstreeks de leeftijd van 35 jaar wordt afhankelijk gesteld van de behoefte van de organisatie.

8

Wat is momenteel de gemiddelde wachttijd voor de initiële opleidingen, per krijgsmachtdeel? (jaarverslag blz. 7)

Er moet onderscheid worden gemaakt tussen de wachttijd vóór de aanvang van de initiële opleiding en de wachttijd tussen de initiële opleiding en de functieopleiding.

De wachttijd tussen de aanstelling en de aanvang van de opleiding ontstaat doordat personeel gedurende het gehele jaar kan worden aangesteld en de opleiding een beperkt aantal instroommomenten per jaar kent. Gemiddeld bedraagt de tijd tussen aanstelling en opkomst drie maanden. Deze periode valt vaak samen met de voltooiing van een opleiding en wordt niet als wachttijd ervaren.

De gemiddelde wachttijd tussen de voltooiing van de initiële opleiding en de aanvang van de functieopleiding verschilt per krijgsmachtdeel. Bij CZSK en KMAR sluiten de functieopleidingen direct aan op de initiële opleiding. CLAS en CLSK kennen voor sommige functieopleidingen een wachttijd die kan oplopen tot enkele maanden.

9

Waarom is er in 2006 toch weer onvoldoende opleidingscapaciteit bij de functieopleiding nadat de problemen met de capaciteit in 2004 juist waren opgelost (jaarverslag blz. 7)? Wanneer en hoe worden deze capaciteitsproblemen opgelost?

Een verhoogde instroom van nieuw personeel kan de capaciteit van de functieopleidingen tijdelijk overstijgen. Verwacht wordt dat dit ook in 2006 het geval is. Dit effect wordt nog versterkt door een extra opleidingsvraag in het kader van de voorbereiding op de missie in Afghanistan (Task Force Uruzgan). De instroom zal in 2007 weer normaliseren waardoor, zoals nu voorzien, de capaciteitsproblemen dan voorbij zijn.

10

Waarom wordt de waardevolle informatie uit de themaonderwerpen in de jaarverslagen niet gebruikt zoals de IGK nadrukkelijk aanbeveelt (jaarverslag blz. 8)? Waarom heeft het kabinet de door de IGK aangedragen informatie en aanbevelingen over de aanpak van ongewenst gedrag niet omgezet in concrete beleidsvoornemens en daaraan verbonden acties? Ik hecht veel waarde aan bevindingen van de IGK. Zijn aanbevelingen worden wel degelijk bij de beleidsontwikkeling betrokken. Ook wat de themaonderwerpen betreft is er inmiddels sprake van concrete beleidsvoornemens.

Zoals ik de Kamer in mijn aanbiedingsbrief bij het Jaarverslag IGK 2005 van 17 mei jl. (30 300 X, nr. 100) heb gemeld, zijn diens aanbevelingen mede aanleiding geweest voor de instelling van het Bureau Integriteit

Defensie (oktober 2005). Dit bureau heeft tot taak, met inachtneming van de lijnverantwoordelijkheid inzake integriteit, het integriteitsbeleid aan te passen en zo nodig nieuw beleid te ontwikkelen.

11

Kan het kabinet de constatering van de IGK onderschrijven dat recente voorvallen op het gebied van veiligheid en fysieke integriteit hadden kunnen worden voorkómen door concrete beleidsvoornemens (jaarverslag blz. 9)?

De Algemene Rekenkamer heeft vastgesteld dat beleid en regelgeving op het gebied van integriteit bij Defensie op orde zijn. Juist in een organisatie met een monopolie op geweld moeten het veiligheidsbewustzijn en de integriteit van het personeel centraal staan. Ik geef dan ook de hoogste prioriteit aan preventie en stel onverminderd hoge eisen aan de integriteit van het personeel. Het uitgangspunt is het voorkómen van schendingen van fysieke integriteit door integriteit structureel in de organisatie in te bedden en het personeel bewust te maken van wat van hen verwacht wordt. Daarnaast zullen leidinggevenden het juiste voorbeeldgedrag moeten vertonen.

12

Wanneer worden de documenten «Instructie voor de IGK», «een bedrijfsplan» en «een beleidsplan» dat de IGK aan de ambtelijke leiding van Defensie heeft aangeboden ter beschikking gesteld aan de Kamer (jaarverslag blz. 9)?

In mijn brief van 15 juni jl. (30 300X, nr. 118) heb ik u reeds geïnformeerd dat de IGK en ik van mening zijn dat het onwenselijk is documenten zoals deze voor intern overleg naar buiten te brengen.

13

Wordt de inhoud en kwaliteit van de scholing Basis Militaire Vaardigheden centraal vastgesteld of heeft de commandant hier beslissingsbevoegdheid? (jaarverslag blz. 31)

De eisen en normering van de Militaire Basis Vaardigheden zijn centraal vastgesteld in een aanwijzing van de Commandant der Strijdkrachten. De uitvoering wordt binnen die kaders bepaald door de defensieonderdelen.

14

De IGK spreekt over het munitiebeheer in het uitzendgebied. Hoe staat het met het munitiebeheer in Nederland en wanneer heeft de laatste balans-opmaak plaatsgevonden? (jaarverslag blz. 31)

De bevindingen van de Algemene Rekenkamer in 2004 zijn de aanleiding geweest om maatregelen te treffen ter verbetering van het munitiebeheer. In haar rapportage in 2005 gaf de Algemene Rekenkamer aan dat de situatie verbeterd was, zowel in de missiegebieden als in Nederland. De inspanningen van Defensie zijn erop gericht het munitiebeheer verder te verbeteren.

15

Wat is de huidige stand van zaken met betrekking tot het vergroten van de veiligheid van de woonsituatie van militairen en hun gezin op de Antillen? (jaarverslag blz. 53)

In de huizen van het defensiepersoneel zijn alarminstallaties aangebracht. Verder wordt binnenkort begonnen met de uitvoering van infrastructurele aanpassingen aan de defensiewoningen, zoals het verbeteren van hang-

en sluitwerk en hekken. Het onderzoek naar de veiligheid van particulier gehuurde woningen is gaande. Elke woning wordt in overleg met de Koninklijke marechaussee beoordeeld alvorens een huurovereenkomst wordt gesloten. Tot slot wordt het personeel zowel voor vertrek uit Nederland als na aankomst voorgelicht over de veiligheidssituatie op Curaçao. Bevordering van het veiligheidsbewustzijn is een voortdurend aandachtspunt.

16

Wat is momenteel het vullingspercentage van het functiebestand Algemeen Militair Verpleegkundigen? (jaarverslag blz. 62)

In de periode tot 2009 wordt toegewerkt naar een volledige vulling van de functies op het niveau van Algemeen Militair Verpleegkundige in het kader van de verbetering van de kwaliteit van de militaire gezondheidszorg. Op 1 januari 2007 is een vullingspercentage voorzien van 70.

17

Wat is de reactie op het voorstel van de IGK tot het doorbreken van de «functie=rang=bezoldiging»? (jaarverslag blz. 65)

Enkele jaren geleden heeft Defensie onderzoek gedaan naar knelpunten in het bezoldigingssysteem voor militairen. De relatie «functie=rang=bezoldiging» is in het onderzoek geen knelpunt gebleken. Sindsdien is hierin geen wezenlijke verandering opgetreden en er is daarom geen reden om het bezoldigingssysteem voor militairen als zodanig te veranderen. Wel wordt bezien of aanpassingen wenselijk zijn om meer maatwerk te kunnen leveren voor de specialisten op wie de IGK in zijn jaarverslag doelt.

18

Waarom wordt er geen defensiebreed beleid gehanteerd ten aanzien van opleidingsfaciliteiten? (jaarverslag blz. 82)

Iedere BBT'er heeft recht op identieke opleidingsfaciliteiten ter voorbereiding op een baan in de burgermaatschappij. In de praktijk zijn er bij de defensieonderdelen echter wel verschillen ontstaan. Met het nieuwe flexibele personeelssysteem zal er een defensiebreed beleid worden gehanteerd voor opleidingsfaciliteiten, waarbij maatwerk wordt nagestreefd.

19

Wordt er een defensiebreed beleid gevoerd ten aanzien van faciliteiten en kosten die Paresto levert aan externen, zoals veteranen, als deze op defensie terreinen bijeenkomen? (jaarverslag blz. 93)

Er is een defensiebrede regeling voor faciliteiten die Paresto levert aan externen en de kosten daarvan. Deze faciliteiten zijn vastgelegd in de producten- en dienstencatalogus (PDC) en gelden voor de hele defensieorganisatie. In de PDC is voor bijeenkomsten van veteranen en reünisten een specifiek arrangement opgenomen, afgestemd op de vergoeding die Defensie voor deze bijeenkomsten hanteert.

20

Welke van de vijf aanbevelingen uit hoofdstuk 9 ««Lessons Learned» bij de evaluatie van militaire operaties» gaat het kabinet opvolgen (jaarverslag blz. 119)? Wanneer? Op welke wijze rapporteert het kabinet daarover aan de Kamer? Welke aanbevelingen volgt het kabinet niet op, en waarom?

In mijn brief van 15 juni jl. (30 300 X, nr. 118) heb ik u gemeld dat de eerste vier aanbevelingen zijn verwerkt in de vernieuwde CDS Aanwijzing

«Evaluatie van militaire operaties». De vijfde aanbeveling, om speciaal voor *lessons learned* een actiepuntenvolgsysteem op te zetten, wordt niet overgenomen. Actiepunten uit evaluaties worden in het oog gehouden met behulp van het reguliere volgsysteem van de betrokken commandant of directeur.

21

Welke van de acht aanbevelingen uit hoofdstuk 10 «De militair en de vrije tijd» gaat het kabinet opvolgen (Jaarverslag blz. 132)? Wanneer? Op welke wijze rapporteert het kabinet daarover aan de Kamer? Welke aanbevelingen volgt het kabinet niet op, en waarom?

Aanbeveling één: huisvestingsnormen

Ten aanzien van eerste aanbeveling kan ik u meedelen dat inmiddels «vastgoednormen Defensie» tot stand zijn gekomen, waarin minimale huisvestingsnormen en faciliteiten worden vastgesteld voor nieuwbouw en innovatie van bestaande gebouwen.

Aanbeveling twee: financiële vergoeding gebruik huisvesting

De tweede aanbeveling over de vergoeding voor het gebruik van huisvesting maakt deel uit van het pakket arbeidsvoorwaarden. Ik kan daar slechts wijziging in aanbrengen in overleg met de centrales van overheidspersoneel. De hoogte van de financiële vergoeding voor huisvesting is reeds gekoppeld aan het niveau van huisvesting.

Aanbeveling drie: faciliteiten en sfeerbepalende maatregelen

Het gestelde ten aanzien van de eerste aanbeveling geldt tevens voor de sfeerbepalende maatregelen als bedoeld in de derde aanbeveling. Ook op dat terrein zijn uitgangspunten opgenomen in de eerdergenoemde vastgoednormen Defensie.

Aanbeveling vier: militaire tehuizen Doorn, aanbeveling zes: militaire tehuizen op NA&A, aanbeveling zeven: samenwerking Defensie en FMTO

In een recent gesprek met het bestuur van de Federatie Militaire Tehuis Organisaties (FMTO) is het voorstel gedaan een extern onderzoek te laten uitvoeren naar het voortbestaan van militaire tehuizen op langere termijn, daarbij in aanmerking nemend dat de exploitatie van de militairen tehuizen al langere tijd onder druk staat. Het is mijn wens om in dit onderzoek ook alternatieven aan bod te laten komen, zoals een mobiel concept. In dit alternatief wordt de suggestie van de IGK meegenomen om een militair tehuis op basis van een mobiel concept te exploiteren op de Nederlandse Antillen en Aruba (NA&A) en de locatie Doorn.

Sinds 1 januari 2005 is de subsidierelatie tussen Defensie en de organisaties van militaire tehuizen omgezet in een zakelijke verhouding door middel van een privaatrechtelijke overeenkomst. Een recente evaluatie van deze overeenkomst leert dat deze systematiek over het algemeen naar tevredenheid van beide partijen werkt. Inmiddels heb ik toegezegd deze overeenkomst na de looptijd, 1-1-2008, met twee jaar te verlengen. Binnenkort volgt overleg met vertegenwoordigers van het bestuur van de FMTO over de sluiting van het Algemeen Militair Tehuis (AMT) te Seedorf en de nieuwe militaire tehuizen in Woensdrecht en Apeldoorn.

Aanbeveling vijf: personele, materiële en financiële middelen

Over deze aanbeveling is nog overleg gaande met de IGK en de ambtelijke top. Over de uitkomst daarvan zal ik u zo spoedig mogelijk schriftelijk informeren.

Aanbeveling acht: Pareto

De achtste aanbeveling inzake de uitvoering van de taken door Paresto neem ik over. Ik plaats daarbij wel de kanttekening dat Paresto levert wat met de centrale of decentrale opdrachtgever is overeengekomen. Bij het onderzoek zullen daarom ook de kaders worden gezien waarbinnen Paresto moet opereren.

22

Welke van de zes aanbevelingen uit hoofdstuk 11 «Etnische culturele diversiteit bij Defensie» gaat het kabinet opvolgen (jaarverslag blz. 149)? Wanneer? Op welke wijze rapporteert het kabinet daarover aan de Kamer? Welke aanbevelingen volgt het kabinet niet op, en waarom?

In de reeds toegezegde brief aan de Kamer met mijn appreciatie van het rapport «Kleur bekennen» ga ik nader in op mijn beleidsvoornemens op het gebied van (etnisch culturele) diversiteit. Ik verwacht deze brief in de loop van september aanstaande aan de Kamer te kunnen aanbieden.

23

Welke van de zes aanbevelingen uit hoofdstuk 13 «Veteranen aangelegenheden» omtrent de organisatie, het programma voor 2006 en het scholenproject gaat het kabinet opvolgen (jaarverslag blz. 162)? Wanneer? Op welke wijze rapporteert het kabinet daarover aan de Kamer? Welke aanbevelingen volgt het kabinet niet op, en waarom?

Op grond van het door het Comité Nederlandse Veteranendag aangeboden evaluatieverslag «Nederlandse Veteranendag 2005» is besloten het Comité een formele status toe te kennen. Thans wordt de vorming van een stichting voorbereid. Hieraan gekoppeld overlegt Defensie met het Comité Nederlandse Veteranendag over de benodigde financiële, personele en materiële capaciteiten. Eind mei 2006 heeft het kabinet besloten de Nederlandse Veteranendag de status van nationaal evenement toe te kennen. Inmiddels is op 29 juni jongstleden de tweede Nederlandse Veteranendag gehouden, waarbij het defilé een zeer succesvol onderdeel van het programma vormde. Nieuw was ook het *infotainment* op het Malieveld, waarbij belangstellenden konden kennismaken met Nederlandse veteranen. Ook is in 2006 het scholenproject in samenwerking met het ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap en de Stichting Leerplanontwikkeling (SLO) voortgezet. Het voornemen is dit project opnieuw voort te zetten. Thans is het Comité Nederlandse Veteranendag bezig zijn evaluatie 2006 te voltooien en de voorbereidingen voor 2007 in gang te zetten. De verwachting is dat het Comité de evaluatie 2006 eind september aanstaande aan de staatssecretaris van Defensie zal aanbieden.

24

Waaraan wordt de mate van aantrekkelijkheid van Defensie ontleend?

Defensie ontleent haar aantrekkelijkheid als werkgever aan een aantal factoren. Recent meldde de Intelligence Group in het Continu Arbeidsmarkt GedragsOnderzoek dat Defensie in het eerste half jaar van 2006 in de top tien staat van meest favoriete werkgevers.

Uit verschillende onderzoeken is gebleken dat de belangrijkste factoren zijn:

- Afwisselend werk;
- de mogelijkheid zich te ontwikkelen, onder andere door de combinatie van werken en leren;
- het avontuurlijke imago dat is verbonden aan het werken als militair;
- een aantrekkelijk arbeidsvoorwaardenpakket.