

Vergaderjaar 2006–2007

30 800 X

Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2007

Nr. 114

LIJST VAN VRAGEN EN ANTWOORDEN

Vastgesteld 17 juli 2007

De vaste commissie voor Defensie¹ heeft een aantal vragen voorgelegd aan de minister van Defensie over de brief van 16 mei 2007 t.g.v. het verslag van de inspecteur-generaal van de krijgsmacht (IGK) over 2006 (Kamerstuk 30 800 X, nr. 88).

De minister heeft deze vragen beantwoord bij brief van 16 juli 2007. Vragen en antwoorden zijn hierna afgedrukt.

De voorzitter van de commissie,
Van Baalen

De adjunct-griffier van de commissie,
De Boer

¹ Samenstelling:

Leden: Van Bommel (SP), Van der Staaij (SGP), Poppe (SP), Van Baalen (VVD), voorzitter, Ferrier (CDA), Kortenhorst (CDA), Van Velzen (SP), Haverkamp (CDA), Blom (PvdA), onder-voorzitter, Eijssink (PvdA), Van Dam (PvdA), Kraneveldt-van der Veen (PvdA), Griffith (VVD), Irrgang (SP), Knops (CDA), Willemse-van der Ploeg (CDA), Jacobi (PvdA), Boekestijn (VVD), Brinkman (PVV), Voorde-wind (CU), Pechtold (D66), Van Gennip (CDA), Ten Broeke (VVD), Peters (GL) en Thieme (PvdD).

Plv. leden: Lempens (SP), Van der Vlies (SGP), Polderman (SP), Van Beek (VVD), Ormel (CDA), Jonker (CDA), De Wit (SP), De Vries (CDA), Roefs (PvdA), Wolbert (PvdA), Smeets (PvdA), Arib (PvdA), Blok (VVD), Roemer (SP), Vacature (CDA), De Nerée tot Babberich (CDA), Samsom (PvdA), Van der Burg (VVD), Wilders (PVV), Wiegman-van Meppelen Scheppink (CU), van der Ham (D66), Omtzigt (CDA), Zijlstra (VVD), Vendrik (GL) en Ouwehand (PvdD).

1

Wat is er gebeurd met de conclusies en aanbevelingen van de IGK over de jaren 2005 en 2004?

Op de conclusies en aanbevelingen uit het jaarverslag van de IGK over 2004 is in algemene zin ingegaan in de brieven van 18 mei 2005 (Kamerstuk 29 800, nr. 94) en van 9 november 2005 (Kamerstuk 30 300 X, nr. 17). In een bijlage bij de brief van 22 augustus 2006 (Kamerstuk 30 300 X, nr. 137) is een overzicht opgenomen van de conclusies en aanbevelingen uit het jaarverslag van de IGK over 2005 met daarin de stand van zaken van de actiepunten. Als bijlage bij deze brief treft u een geactualiseerd overzicht aan.

2

Waarom biedt het jaarverslag geen terugblik op bevindingen uit vorige jaren? Hoe kan men uit het jaarverslag aflezen of bepaalde onderwerpen die door de IGK zijn behandeld in dit verslagjaar verbeterd dan wel verslechterd zijn? Kan het kabinet, conform de met de Kamer gemaakte afspraken, in een volgend jaarverslag een overzicht opnemen van de stand van zaken van de onderwerpen die in voorgaande jaren door de IGK aan de kaak zijn gesteld? Zo neen, waarom niet?

Tot op heden besteedde de IGK in zijn jaarverslagen herhaalde aandacht aan bepaalde onderwerpen indien daar aanleiding toe was. In de komende jaarverslagen zal de IGK voortaan een aantal onderwerpen benoemen die hij speciaal zal volgen en waarvan hij verslag zal doen in het volgende jaarverslag. In de aanbiedingsbrief bij het volgende jaarverslag zal ik een geactualiseerd overzicht opnemen van de stand van zaken van de verschillende aanbevelingen.

3

De IGK acht de wijze waarop personeel binnen de krijgsmacht omgaat met munitie en explosieve stoffen zorgelijk. Welke verbeteringen zijn inmiddels aangebracht en welke effecten heeft dit? Wat wordt er nog ondernomen om met name de veiligheidssituatie te verbeteren?

Ik deel de bezorgdheid van de IGK over de omgang met munitie en explosieve stoffen. Momenteel wordt onderzocht hoe de veiligheidssituatie kan worden verbeterd. Hiertoe is een plan van aanpak opgesteld dat zich richt op verbetering van de belegging van de verantwoordelijkheid voor de munitie- en wapenveiligheid binnen Defensie, het vergroten van specifieke munitiekennis en het verbeteren van de ervaringsopbouw van munitie-technisch personeel en munitiebehandelaars. Dit is in lijn met de aanbevelingen uit het op 3 mei jl. gepubliceerde rapport van de Onderzoeksraad voor veiligheid over een ongeval met een rookgranaat tijdens een oefening op Curaçao in 2006. Naar verwachting zal de Kamer hier in de loop van dit jaar nader over worden geïnformeerd.

4

In de appreciatie van het jaarverslag wordt gesteld dat commandanten zelf moeten zorgen voor een zodanig management dat uiteindelijk het O=P=F evenwicht niet wordt verstoord. Maar een commandant heeft toch nauwelijks invloed op uitstroom en tegenvallende instroom? Hoe kunnen commandanten hiervoor dan verantwoordelijk worden gehouden?

In het jaarverslag en in de appreciatie wordt bedoeld op de commandanten van de operationele commando's, dat wil zeggen CZSK, CLAS, CLSK en CKMAR. Deze commandanten beschikken over de personele en financiële instrumenten om te kunnen sturen op de uitstroom en zij zijn

verantwoordelijk voor de werving van nieuw personeel. Externe factoren, zoals de situatie op de arbeidsmarkt, spelen daarbij uiteraard een rol.

5

Wat zijn de eerste resultaten als gevolg van het afsluiten van contracten met externe partners en de invoering van behoudpremies voor technisch personeel? Zijn deze instrumenten effectief?

De contracten met externe partners voor opleidingstrajecten voor vliegtuigtechnici zijn een succesvol wervingsinstrument. In de brief van 3 april jl. (Kamerstuk 30 800 X, nr. 80) is gemeld dat in dit kader 52 technici werden opgeleid. Tijdens het algemeen overleg van 25 april jl. (Kamerstuk 25 928, nr. 24) is gemeld dat dit aantal was gestegen tot 85 personen. In augustus aanstaande zullen naar verwachting ruim 120 nieuwe cursisten aan het opleidingstraject voor vliegtuigtechnici gaan deelnemen.

De technische toelage heeft inderdaad bijgedragen tot het behoud van technisch personeel.

6

Is PeopleSoft ook volledig geschikt om (de instrumenten van) het nieuwe FPS te accommoderen?

PeopleSoft is nagenoeg geheel geschikt om de instrumenten van het FPS te accommoderen. Er zal nog slechts een aantal relatief kleine aanpassingen nodig zijn.

7

Op welke termijn kan de Kamer een samenhangend pakket van maatregelen tegemoet zien teneinde te hoge werkdruk en vertrek als gevolg van uitzenddruk tegen te gaan?

In de Hoofdpijnennotitie die de Kamer op 2 juli jl. is toegezonden, is uiteengezet dat verlichting van de werk- en uitzenddruk voor het personeel grote aandacht zal krijgen. De vermindering van operationele middelen en een aantal andere maatregelen die in de Hoofdpijnennotitie zijn beschreven, zullen ertoe bijdragen dat deze werk- en uitzenddruk wordt verlicht. Gelijktijdig met de defensiebegroting 2008 die op de derde dinsdag van september wordt gepresenteerd, zal het parlement een brief ontvangen waarin het defensiebeleid voor de komende jaren uitgebreid zal worden toegelicht.

Een van de factoren die een vergroting van de werkdruk kan voorkomen, is het behoud van het reeds aanwezige personeel. Defensie werkt daar voortdurend en op verschillende manieren aan. Hiervoor worden onder meer maatregelen getroffen voor de korte termijn, zoals de toekenning van bindingspremies of andere beloningen. In het recent bereikte onderhandelingsresultaat over de arbeidsvoorwaarden zijn hierover met de centrales aanvullende afspraken gemaakt. Zo wordt voorgesteld het niveau van de premie te verhogen, het niveau bovendien een oplopend karakter te geven, en de duur van bindingsperiode te verlengen. Ook zijn er afspraken gemaakt over de zorg bij uitzendingen, door een tegemoetkoming in de noodzakelijke extra kosten voor te stellen die een militair met kinderen jonger dan 5 jaar maakt als deze meer dan één maand van huis is vanwege oefening of inzet. Een samen met de centrales nog nader uit te werken convenant zal maatregelen in het kader van het levensfasebewuste personeelsbeleid bevatten.

Daarnaast worden maatregelen genomen voor de lange termijn, zoals de invoering van het flexibele personeelssysteem. De intensivering van de

loopbaanbegeleiding en de persoonlijke ontwikkelingsplannen die hiervan deel uitmaken, moeten bijdragen tot het behoud van personeel en tot de versterking van het beeld van Defensie als aantrekkelijke werkgever. Tot slot is er sprake van maatregelen die zijn gericht op de verhoging van de instroom.

8.

Vrijwel alle defensiemedewerkers bleken problemen te ondervinden bij het onderhouden van basisvaardigheden en het complementeren van de gevechtssuitrusting. De CZSK vaart uit zonder dat de bemanningsleden de vereiste opleidingen hebben doorlopen en ook bij de CLSK laat de opleidingscapaciteit te wensen over. Hoe gaat het kabinet deze problemen oplossen en op welke termijn? Wat zijn de financiële consequenties van deze oplossingen?

Tot voor kort werd het onderhouden van de militaire basisvaardigheden door de operationele commando's verschillend uitgevoerd. Om dit te harmoniseren en waar nodig tekortkomingen op te heffen is er een werkgroep militaire basisvaardigheden ingesteld. Ook worden aanvullende materiële en personele behoeften geïnventariseerd om de gestandaardiseerde basisvaardigheden te kunnen waarborgen.

Om de problemen op het gebied van de persoonlijke gevechtssuitrusting op korte termijn op te lossen, worden de bestaande voorraden aangevuld met een pakket kleding en kogelwerende vesten ter waarde van € 7,1 miljoen. De behoefte aan persoonlijke gevechtssuitrusting op de langere termijn is onderdeel van een bredere studie naar een beleidskader voor inzetvoorraden. Overigens is gegarandeerd dat alle militairen bij inzet over de vereiste uitrusting beschikken.

Er zijn in het recente verleden enige schepen uitgevaren zonder dat alle bemanningsleden de vereiste opleidingen van het type «Nucleaire, Biologische, Chemische bescherming en Damage control» (NBCD) hadden gevolgd. Echter, elk schip dat naar zee gaat heeft een toereikende veiligheidsorganisatie die bij calamiteiten effectief kan optreden. Het CZSK heeft voor het wegwerken van de geconstateerde achterstand inmiddels prioriteit gegeven aan deze NBCD-opleiding.

Het voltooien van de opleiding is vereist om bij een varende eenheid te kunnen worden geplaatst. Aan boord moet het personeel bovendien een veiligheidstest ondergaan. Elk schip wordt tijdens de opwerkperiode regelmatig als operationele eenheid getest. Voor het personeel dat aan boord wordt gedetacheerd en geen deel uitmaakt van de veiligheidsorganisatie, geldt deze opleidingseis niet. Dit personeel krijgt aan boord een uitgebreide veiligheidsinstructie en veiligheidsronde, zodat men veilig kan meevaren.

9

Op basis waarvan concludeert de IGK dat de gewenste ontbureaucratisering bereikt wordt? Dit in het licht van de gewinning aan het nieuwe bestuursmodel en problemen met het project Speer?

De IGK acht de ontbureaucratisering succesvol als dit op de werkvloer als zodanig wordt ervaren. De IGK constateert dat de toegenomen rapportagedruk, het horizontale overleg tussen de operationele commando's, het Commando Dienstencentra (CDC) en de Defensie Materieel Organisatie (DMO), alsmede de groei van het aantal overlegvormen, worden ervaren als een toename van de bureaucratie.

De IGK heeft vertrouwen in en waardering voor de aanpak van de projectgroep ter vermindering van de bureaucratie. De projectgroep staat onder leiding van de secretaris-generaal en de IGK is in de projectgroep vertegenwoordigd. Naar de mening van de IGK zullen de aanpak van de projectgroep, en daarnaast een verdere vergroting van het onderlinge vertrouwen tussen de bestuurslagen, leiden tot de gewenste ontbureaucratisering. De IGK stelt vast dat met de invoering van de nieuwe bestuursstructuur het zelfreinigende vermogen van organisatiedelen is toegenomen bij het inperken van overbodige informatiestromen.

Het project SPEER heeft in de huidige fase van ontwikkeling nog geen gevolgen voor de bedrijfsvoering op de werkvloer. Van nieuwe bureaucratie als gevolg van het project SPEER is daarom geen sprake.

10

In hoeverre herkent het kabinet zich in de kritiek van de IGK op het nieuwe besturingsmodel van Defensie? Geeft dit aanleiding tot evaluatie en/of bijstelling?

De IGK onderkent dat het besturingsmodel voor het defensiepersoneel een herkenbare werkelijkheid is geworden. De kritiek van de IGK richt zich vooral op de toename van de informatiestromen. Hij beveelt aan het onderlinge vertrouwen te versterken en de al ingezette aanpak van de bureaucratie voort te zetten.

De kritiek van de IGK geeft geen aanleiding tot aanpassing van het besturingsmodel. De verbetering van de besturing bij Defensie vergt wel de aanhoudende aandacht van de leiding van het departement. Naast de door de IGK genoemde aanpak van de bureaucratie wordt gewerkt aan de verbetering van de kwaliteit van de managementinformatie. Deze informatie zal steeds meer uit geautomatiseerde systemen afkomstig zijn die voor een deel al zijn ingevoerd (Peoplesoft) of die de komende jaren worden ingevoerd (ERP). Er zal sprake zijn van basisadministraties met informatie die voor verschillende doelen kan worden gebruikt. Ook wordt doelgericht gewerkt aan de bevordering van het onderlinge vertrouwen en de vermindering van de bestuurlijke drukte.

11

Hoe beoordeelt het kabinet de kritiek van de IGK op de DMO en dan met name het grote aantal overlegcircuits?

Zoals beschreven in het jaarverslag ontwikkelt de DMO zich tot een op dienstverlening toegesneden organisatie. De klant, in hoofdzaak de operationele commando's, staat dan ook centraal. Mede omdat de DMO nog maar kort in de huidige vorm bestaat, sinds 2006, zijn er nogal wat overlegorganen nodig om de leverantie van diensten en goederen af te stemmen op de behoefte van de klanten. Naarmate de DMO en haar klanten beter op elkaar zijn ingespeeld, zal het aantal overlegorganen structureel omlaag kunnen.

12

Wat bedoelt de IGK met «de problematiek rondom het militariseren van burgerpersoneel ten behoeve van uitzending»?

De laatste jaren voeren burgerambtenaren soms werkzaamheden in operatiegebieden uit. Het gaat dan vooral om werkzaamheden waarvoor op dat moment geen militair personeel beschikbaar is. Afhankelijk van de risico's ter plaatse, en in samenhang met de duur van deze werkzaamheden, komt het voor dat aan deze ambtenaren voor de duur van de werkzaamheden op basis van vrijwilligheid een tijdelijke aanstelling als militair

wordt verleend. Daarbij doen zich soms problemen voor, die meestal van administratieve aard zijn. Momenteel wordt een aanwijzing voor de defensieonderdelen opgesteld om deze problemen op te lossen.

13

Waarop baseert de IGK zijn uitspraak dat de door de Commissie Staal onderzochte incidenten «onevenredig veel aandacht» hebben gekregen? Hoe is dit te rijmen met de volgende uitspraak van de IGK in het jaarverslag 2005: «Ik heb onder meer aangegeven dat in de defensieorganisatie het leiderschap en het voorbeeldgedrag moet worden versterkt en gestimuleerd, en dat regelmatig aan de bestrijding van ongewenst gedrag, en aan de bevordering van gewenst gedrag, aandacht zou moeten worden besteed»? Is de IGK ter zake van mening veranderd?

De geciteerde uitspraak uit het jaarverslag 2006 is gebaseerd op de bevinding van de IGK dat een groot deel van de Nederlandse militairen zich niet herkent in de negatieve beeldvorming. De IGK stelt daarnaast dat de incidenten niet dienen te worden gebagatelliseerd. De IGK is dan ook niet van mening veranderd over de wenselijkheid van een mentaliteitsverandering. De aanbevelingen van de Commissie-Staal, zo stelt hij verder, komen overeen met zijn eerdere advies het leiderschap en het voorbeeldgedrag te verbeteren, en regelmatig aandacht te besteden aan de bestrijding van ongewenst gedrag en de bevordering van gewenst gedrag. De IGK is van mening dat de voorstellen van de Commissie-Staal een goede basis bieden voor het bereiken van de gewenste mentaliteitsverandering, en hij heeft geconstateerd dat intussen voortvarend aan de uitvoering van de aanbevelingen van de commissie wordt gewerkt.

Wel is de IGK van mening dat bij de uitwerking van de voorstellen gewaakt moet worden voor betutteling. Hij is voorstander van gerichte en gedoseerde maatregelen.

14

Heeft het «leeftijdsbewust personeelsbeleid» vier jaar stil gelegen? Zijn er inmiddels tekenen dat dit onderwerp wordt opgepakt? Zo ja, waaruit blijkt dat? Zo neen, waarom niet?

Als onderdeel van het onlangs bereikte onderhandelingsresultaat over de arbeidsvoorwaarden zijn met de centrales van overheidspersoneel afspraken gemaakt over de verdere uitwerking van het levensfasebewuste personeelsbeleid.

15

Waarom laat de IGK de beoordeling of de constatering dat bij Defensie «de boekhouder aan de macht is» «in het midden»? Heeft de IGK hierover geen oordeel? Wat is de definitie die de IGK hanteert als hij het over «doelmatigheid» heeft?

Als onderdeel van zijn taken brengt de IGK de ambtelijke en politieke leiding op de hoogte van gevoelens die leven op de werkvloer. Één van die gevoelens is dat bij belangrijke beslissingen de financiële overwegingen een te grote rol spelen. De IGK laat de beoordeling van de uitspraak dat bij Defensie «de boekhouder aan de macht is» in het midden, omdat hij de stelligheid van deze uitspraak niet wil onderschrijven. Wel wijst hij erop dat naar zijn mening met doelmatigheid meer is gemoeid dan alleen financiële doelmatigheid. Zo moet bij het nemen van maatregelen ook worden gekeken naar de gevolgen voor militairen die worden uitgezonden. Ik ben dat met de IGK eens.

Is de indruk correct dat de IGK suggereert dat het SPEER-project qua planning en kosten – «extra geld gaat kosten», «vertraging van zes maanden» – volstrekt uit de hand is gelopen? Zo neen, waarom niet? Waarom worden er nergens exacte bedragen genoemd? Informeert de IGK daar niet naar?

Hoe is het mogelijk dat «het raakvlak» tussen «SPEER en People Soft» groter gebleken (is) dan bij aanvang werd verondersteld? Zijn er fouten gemaakt bij de aanbesteding? Zo neen, wat is er in de tussentijd veranderd waardoor dit «raakvlak» groter geworden is? Zo ja, hoe wil het kabinet bevorderen dat dit soort problemen in de toekomst vermeden wordt?

De indruk dat de IGK suggereert dat het project SPEER volstrekt uit de hand is gelopen, is niet juist. De IGK wijst er wel op dat de gevolgen van de vertragingen in het project SPEER steeds nadrukkelijker worden gevoeld in de bedrijfsvoering van de eenheden van de krijgsmacht. De IGK is echter positief over het besluit de nieuwe project-generaal die de leiding heeft over SPEER, rechtstreeks te positioneren onder de secretaris-generaal.

Het project SPEER beoogt de bedrijfsvoeringprocessen op materieel-logistiek en financieel terrein te stroomlijnen door standaardisatie en optimalisatie en door ondersteuning met een ERP-pakket (SAP). Hierdoor ontstaat een grotere samenhang tussen en wederzijdse afhankelijkheid van de operationele, materieellogistieke, financiële, en personele en organisatie (P&O) domeinen.

In 2006 werden de gevolgen voor de bedrijfsvoering van de invoering van ERP steeds beter zichtbaar. Ook werd duidelijk dat Defensie met het oorspronkelijke invoeringsschema grote risico's liep. Dit heeft geleid tot een herijking van het programma om de invoering van ERP beheersbaar te houden. Hierbij is de ambitie niet gewijzigd, maar is wel besloten tot een andere fasering van de activiteiten. Dit leidt tot een latere invoering. Over de met ERP gemoeide bedragen wordt u via de begroting geïnformeerd. Deze bedragen zijn voor de IGK een gegeven.

Een voorbeeld van de samenhang tussen en wederzijdse afhankelijkheid van de verschillende domeinen is het ondersteunen van uitzendingen waarbij het toewijzen van personeel in Peoplesoft plaatsvindt en de toewijzing van middelen in SAP. Om dit proces geautomatiseerd te laten verlopen is een uitwisseling nodig van werkroosters en personeelsgegevens tussen SAP en het personele informatiesysteem PeopleSoft.

Defensie beoogt de bedrijfsvoering verder te integreren, maar staat hierbij pas aan het begin. Een aanpassing van de organisatie en de werkwijze is nodig. De invoering van SAP brengt een dergelijke aanpassing in organisatie en werkwijze met zich mee. Door goede structuurafspraken en door programma's en projecten onder één informatiearchitectuur uit te voeren, wordt deze samenhang gewaarborgd. De thans benodigde koppelingen tussen SAP en Peoplesoft zijn reeds tot stand gebracht.

Op basis waarvan baseert de IGK zijn bevindingen dat Peoplesoft «te nadrukkelijk als kostendrijver van SPEER wordt opgevoerd»?

De IGK baseert zijn opmerkingen op gesprekken met defensiemedewerkers. Belangrijke gespreksthema's rond SPEER zijn uiteraard de complexiteit van het programma en de in 2006 uitgevoerde herijking. De complexiteit betekent onder meer dat bij de uitvoering van het project SPEER

rekening moet worden gehouden met de integratie van de beleidsdomeinen, waarbij er een koppeling tussen SAP en Peoplesoft wordt gelegd; zie hiervoor ook het antwoord op vraag 16. Het is naar mijn mening weliswaar begrijpelijk, maar niettemin niet juist, dat kostenstijgingen hieraan worden toegeschreven. De kosten van de aangebrachte koppelingen tussen SAP en Peoplesoft vallen geheel binnen de daarvoor geraamde bedragen.

18

Hoe lang wordt er al gewerkt aan een «betere systematiek voor het vaststellen van buitenlandtoelagen»? Wanneer denkt de IGK dat dit tot resultaat zal leiden?

De huidige systematiek voor het vaststellen van de buitenlandtoelage dateert van 1984. Enkele jaren geleden is begonnen met de ambtelijke voorbereiding van een nieuwe, betere systematiek voor het vaststellen van buitenlandtoelagen. In het onlangs bereikte onderhandelingsakkoord over de arbeidsvoorwaarden is overeenstemming bereikt over de nieuwe systematiek. Dit onderhandelingsresultaat wordt op dit moment voorgelegd aan de achterban van de centrales van overheidspersoneel. De invoering van de nieuwe systematiek is voorzien per 1 januari 2008.

19

Marinepersoneel ervaart de operationele druk als zeer zwaar, met name door de wijzigingen in het vaarprogramma, gemiddeld is men in de veertien maanden voorafgaande aan het bezoek van de Inspecteur-Generaal der Krijgsmacht 260 tot 300 dagen van huis geweest. Is er een advies gegeven hoe de grote operationele werkdruk bij de bemanning van marineschepen, op te lossen? Zo ja, waaruit bestond dit advies?

De IGK heeft in juni 2006 in het Caribische gebied de oefening *Joint Caribbean Lion* bezocht. Tijdens dat bezoek heeft hij gesproken met, onder anderen, bemanningsleden van de deelnemende Nederlandse marineschepen. Tijdens die gesprekken is aandacht gevraagd voor het grote aantal dagen dat men van huis is. Ik heb hier onderzoek naar laten doen en daaruit bleek dat één van de deelnemende schepen bij uitzondering een hoger dan gemiddelde vaarbelasting heeft gehad voorafgaand aan het bezoek van de IGK, namelijk 246 vaardagen tegenover een jaargemiddelde van 176 vaardagen. Doorgaans wijkt het aantal vaardagen van schepen niet ver af van dit jaargemiddelde. Dit jaargemiddelde is overigens geen maximum. De Commandant Zeestrijdkrachten houdt bij het opstellen van de vaarplanning van de schepen zoveel mogelijk rekening met de vaarbelasting, om zo tot een evenwichtige belasting van het personeel te komen.

20

Kan het kabinet een precies overzicht geven van de typen veiligheidsnormen waaraan uitvarende op zich op zee bevindende schepen niet bleken te voldoen? Werden gebreken geconstateerd naast de genoemde problemen als ongetraind personeel en technische mankementen? Kan het kabinet een overzicht geven van de technische problemen, welke type, wanneer, waar en op welk schip geconstateerd?

Tijdens werkbezoeken van de IGK aan enkele scholen van het Commando Zeestrijdkrachten is naar voren gebracht dat er gevallen zijn geweest waarbij schepen zijn uitgevaren zonder dat de bemanning in voldoende mate getraind was. Het gaat hier om gevallen waarbij niet alle bemanningsleden de vereiste opleiding van het type «Nucleaire, Biologische, Chemische bescherming en Damage control» (NBCD) hadden gevolgd. Zoals uiteengezet in het antwoord op vraag 8 heeft elk schip een toerei-

kende veiligheidsorganisatie die bij calamiteiten effectief kan optreden. Het CZSK heeft inmiddels maatregelen genomen om de geconstateerde achterstand bij de opleiding weg te werken.

Met betrekking tot de materiële gereedheid merk ik op dat er zich bij schepen die zijn uitgevaren weliswaar incidentele defecten hebben voorgedaan, maar dat er hier geen sprake is van een structureel verminderde inzetgereedheid. De ervaringen bij de *Flag Officer Sea Training* (FOST) van de *Royal Navy*, waar Nederlandse marineschepen een opwerktraject van vijf weken doorlopen, wijzen evenmin op structurele problemen. Er zijn geen andere problemen op dit terrein geconstateerd.

21

Wordt het kabinet geïnformeerd over de het geven van luchtsteun aan de grondtroepen in het zuidelijk deel van Afghanistan? Kan het kabinet hiervan een overzicht verstrekken? Kan het kabinet dit uitsplitsen in steun door Apaches en F-16's?

Iedere week ontvangen de bewindslieden van Defensie een overzicht van de inzet van de Apache-helikopters en de F-16's in Afghanistan. De Kamer wordt over deze inzet regelmatig geïnformeerd met de Stand van Zaken-brieven over Afghanistan.

22

Heeft het IGK-onderzoek naar de «nieuwe bureaucratie» nog overbodige en/of tegenstrijdige regelgeving opgeleverd? Zo ja, wat gaat het kabinet hiermee doen?

Het onderzoek van de IGK heeft geen overbodige of tegenstrijdige regelgeving aan het licht gebracht. Dit was ook niet het doel van het onderzoek. Het onderzoek richtte zich op de vraag of met de invoering van het nieuwe besturingsmodel, waarbij één bestuurslaag binnen de defensieorganisatie is geschrapt, een groot deel van de papierstroom eveneens is verdwenen of dat nieuwe papierstromen zijn ontstaan, waardoor de verwachte snellere en doelmatiger besluitvorming nadelig wordt beïnvloed en er mogelijk sprake is van een «nieuwe bureaucratie». De IGK heeft zijn bevindingen ingebracht in de door de secretaris-generaal opgerichte projectgroep ter vermindering van de bureaucratie. In deze projectgroep is de IGK vertegenwoordigd. Zie ook het antwoord op vraag 9.

23

Heeft de inzet ten behoeve van veteranen van de IGK zich dit verslagjaar beperkt tot Veteranendag? Wordt de constatering van de IGK dat «slechts een heel beperkte groep» behoefte heeft aan nazorg niet gelogenstraft door de feiten? Hoort het niet juist tot de kerntaak van de IGK om er op toe te zien dat de nazorg van veteranen vlekkeloos verloopt? Welke activiteiten heeft de IGK t.a.v. de juridische positie van veteranen ontplooid? Heeft de IGK de positie en de problematiek van de vele nieuwe veteranen geïnspecteerd?

Op 3 december 1991 heeft de minister van Defensie de IGK tevens benoemd tot Inspecteur der Veteranen. In die hoedanigheid vertegenwoordigt de IGK de minister van Defensie bij een groot aantal herdenkingen, plechtigheden en grote manifestaties van veteranen. Door zijn contacten met de veteranen, inclusief de vele nieuwe veteranen, draagt de IGK bij aan een goed zicht op ontwikkelingen in de veteranenwereld. De beleidsverantwoordelijkheid voor het veteranenbeleid ligt binnen Defensie bij de Hoofddirectie Personeel (HDP). De HDP fungeert als ambtelijk contact voor IGK indien zijn ervaringen bij hem vragen oproepen over het gevoerde veteranenbeleid. De IGK levert regelmatig

bijdragen voor de beleidsontwikkeling op het gebied van het zorgsysteem voor veteranen. Daarnaast kan de IGK de minister gevraagd en ongevraagd van advies dienen. In bijlage 5 van het jaarverslag zijn de publieke activiteiten van de IGK opgenomen die uit het bovenstaande voortvloeien.

De IGK heeft niet geconstateerd dat slechts een beperkte groep behoefte heeft aan nazorg, maar dat een beperkte groep behoefte heeft aan blijvende informatie over het nazorgaanbod.

Nieuwe veteranen worden na beëindiging van hun actieve militaire dienst automatisch opgenomen in het Veteranen Registratie Systeem (VRS) van Defensie. Zij ontvangen het «Handboek veteraan» en het Draaginsigne Veteraan. Tevens hebben zij via het Veteranen-Instituut recht op een veteranenpas met daaraan gekoppeld een aantal gratis faciliteiten, zoals het maandblad «Checkpoint», het krijgsmachtdeelblad, een emailaccount en treinkaartjes voor veteranenevenementen. Het ministerie van Defensie informeert via het VRS de veteranen over relevante veteranenaangelegenheden zoals gezondheidsklachten en onderzoeken.

Actiepunten IGK Jaarverslag 2005

Actiepunten	Stand van zaken
1. Betrek alle defensieonderdelen bij de ontwikkelingen op het gebied van beleid ten aanzien van <i>lessons learned</i> en de vastlegging hiervan, teneinde een draagvlak te creëren voor een succesvolle invoering.	Aanbevelingen IGK zijn verwerkt in vernieuwde CDS-aanwijzing «Evaluatie van militaire operaties».
2. Ontwikkel een voor de gehele krijgsmacht geldende (elektronische) database; laat reeds bestaande systemen hierop aansluiten.	Aanbevelingen IGK zijn verwerkt in vernieuwde CDS-aanwijzing «Evaluatie van militaire operaties».
3. Bezie in hoeverre personeel op « <i>fulltime-basis</i> » moet worden ingezet om een succesvol uitvoeren van een <i>lessons learned</i> -beleid te implementeren. Dit dient per operationeel commando of defensie-onderdeel afzonderlijk (intern) te geschieden.	Aanbevelingen IGK zijn verwerkt in vernieuwde CDS-aanwijzing «Evaluatie van militaire operaties».
4. Start regulier en periodiek <i>lessons learned</i> -overleg op om « <i>unité de doctrine</i> » te verkrijgen met deelname van alle defensieonderdelen onder leiding van de Defensiestaf.	Aanbevelingen IGK zijn verwerkt in vernieuwde CDS-aanwijzing «Evaluatie van militaire operaties».
5. Ontwikkel een volgsysteem (en controle-systeem) waarbij alle geconstateerde <i>lessons learned</i> binnen een vast tijdstraject dienen te zijn opgenomen in de vigerende voorschriften en doctrines.	Het is niet de bedoeling een volgsysteem in te richten voor <i>lessons learned</i> . Actiepunten uit evaluaties worden in lijn gevolgd met het reguliere volgsysteem van de betrokken commandant/directeur.
6. Om leegloop en/of vullingproblemen in de toekomst te voorkomen, zou Defensie te allen tijde moeten blijven voorzien in mogelijkheden tot interne huisvesting en daarmee samenhangende adequate beschikbaarstelling van faciliteiten voor de vrijetijdsbesteding van de inwonende militair.	Binnen alle krijgsmachtdelen worden faciliteiten aangeboden voor huisvesting en vrijetijdsbesteding. Defensie streeft ernaar deze faciliteiten van interne huisvesting ook in de toekomst ter beschikking te stellen aan inwonende militairen. Vormen van zinvolle(re) vrijetijdsbesteding zullen worden aangeboden als onderdeel van de maatregelen naar aanleiding van het rapport van de Commissie-Staal. Concrete maatregelen zijn onder meer het aanbieden van internetvoorzieningen en betere sportvoorzieningen.
7. Het centraal opleggen van een vastgestelde financiële vergoeding voor het gebruik van huisvesting vraagt om harmonisatie van de door Defensie geboden faciliteiten, de toe te passen criteria voor toewijzing en een herbezinning op de in te houden financiële vergoeding (vergoeding naar gebruik).	De huisvestingsnormen zijn per 1 juli 2006 geharmoniseerd en vastgelegd in een SG-aanwijzing.
8. De behoefte aan internetaansluitingen voor privégebruik op de legeringkamers, aan een omgeving/faciliteit waar de gezelligheid van de huiskamer in enigerlei mate kan worden teruggevonden, en de roep bij met name de KL en in geringe mate de KMar om (meestal kleinere) categorale verblijven zal in overweging moeten worden genomen, waarbij tevens moet worden gezien of deze zo spoedig mogelijk kan worden geaccommodeerd.	De huisvestingsnormen zijn per 1 juli 2006 geharmoniseerd en vastgelegd in een SG-aanwijzing. De aanwezigheid van een internetaansluiting en een gezamenlijke woon- en verblijfsruimte maakt deel uit van die geharmoniseerde huisvestingsnormen. Defensie streeft ernaar nog dit jaar grootschalig internetvoorzieningen aan te bieden.

Actiepunten	Stand van zaken
9. Gelet op de enerzijds zeer beperkte lokale infrastructuur, de uitdrukkelijke wens van het personeel en de ondersteuning daarvan door de commandanten van de locatie Doorn, en anderzijds de bereidwilligheid van de FMTO (i.c. KNMB Pro Rege) zou in overweging genomen kunnen worden om binnen de raamovereenkomst alsnog/opnieuw een Militair Tehuis nabij de locatie Doorn te realiseren.	Deze voorstellen zijn meegenomen in een extern onderzoek naar de continuïteit van militaire tehuizen op de langere termijn.
10. Personele, materiële en financiële middelen dienen te worden afgestemd op het ambitieniveau van de te leveren faciliteiten en deze middelen dienen te worden belegd bij de daarvoor verantwoordelijke commandanten.	Binnen de defensieorganisatie vindt eenerschikking van middelen plaats volgens het nieuwe besturingsmodel. Hierbij wordt er voor gezorgd dat verantwoordelijke commandanten de middelen krijgen om de taken uit te voeren die horen bij het afgesproken ambitieniveau.
11. Gelet op de terugval in de financiële positie en de heersende onveilige situatie in de NA&A, wordt voorgesteld nogmaals de haalbaarheid van de exploitatie van Militaire Tehuizen, conform de exploitatie in missiegebieden, door «ECHOS Homes» te onderzoeken en serieus te (her)overwegen.	Deze voorstellen zijn meegenomen in een extern onderzoek naar de continuïteit van militaire tehuizen op de langere termijn.
12. De rol van de Militaire Tehuizen binnen het nieuwe samenwerkingsverband tussen Defensie en de FMTO zou gekoesterd moeten worden en, waar mogelijk en noodzakelijk, verder uitgebreid.	Op dit moment voert KPMG een onderzoek uit naar de militaire tehuizen. De uitkomsten van dit onderzoek vormen de basis voor verdere besluitvorming over de toekomst van de militaire tehuizen. De besluitvorming zal vóór 1 oktober 2007 plaatshebben. Wel is al toegezegd de looptijd van de huidige raamovereenkomst met drie jaar te verlengen. Overigens heeft het onderzoek louter betrekking op de militairen tehuizen die in Nederland vallen onder werking van de raamovereenkomst. De «ECHOS-homes» worden daarin niet meegenomen.
13. Tot slot wordt een nader onderzoek naar de wijze waarop en de kaders waarbinnen de huidige Paresto invulling geeft aan haar taken, in het bijzonder van 17.00 tot 08.00 uur, dringend aanbevolen.	De defensieonderdelen maken jaarlijks afspraken met Paresto over de aard en omvang van de dienstverlening. Onder leiding van de SG wordt de dienstverlening van Paresto in de producten en diensten-catalogus vastgelegd. Bij het opstellen van deze catalogus wordt tevens aandacht besteed aan de opmerkingen van de IGK.
14. Ontwikkel bij de BS een defensiebreed diversiteitsbeleid waarvan het beleid aangaande ECM'n een integraal onderdeel uitmaakt.	De verwachting is dat de Kamer dit najaar zal worden geïnformeerd.
15. Richt op centraal niveau een «bureau Diversiteit Defensie» op.	Zie 14
16. Hanteer bij het ontwikkelen van diversiteitsbeleid de ketenbenadering, om zodoende een langere-termijn-effect te bereiken.	Zie 14
17. Initieer vanuit de BS de discussie met betrekking tot welke benadering dient te worden gevolgd: doelgroepen- of integrale benadering en leg de uitkomsten vast in het beleidsdocument.	Zie 14

Actiepunten	Stand van zaken
18. Steun en vitaliseer de nieuwe beleidsontwikkelingen op het gebied van opleidingen, organisatorische belegging van de uitvoering van diversiteitsbeleid, netwerken en versterking van de ketenbenadering/wervingsbeleid voor ECM'n.	Zie 14
19. Formuleer als onderdeel van het diversiteitsbeleid een afgeleid onderwijsbeleid, waarbij «omgang met ECM'n» structureel wordt opgenomen in een defensiebrede vormingsmodule die deel uitmaakt van <i>alle</i> initiële- en loopbaanopleidingen binnen Defensie.	Zie 14
20. Stimuleer en ondersteun het DOD vanuit de BS en de overige onderdelen van de defensieorganisatie.	Het diversiteitsoverleg defensie (DOD) is in september 2005 (opnieuw) van start gegaan. Met ingang van 1 juni 2006 is de instelling van het DOD geformaliseerd door middel van een beschikking. Het DOD krijgt een belangrijke rol bij de formulering en uitvoering van het diversiteitsbeleid bij Defensie.