

Vergaderjaar 2009–2010

**32 123 X**

## **Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2010**

**Nr. 19**

### **LIJST VAN VRAGEN EN ANTWOORDEN**

Vastgesteld 28 oktober 2009

De vaste commissie voor Defensie<sup>1</sup> heeft een aantal vragen voorgelegd aan de staatssecretaris van Defensie over de brief van 1 juli 2009 inzake de eerste rapportage sociaal veilige werk- en leefomgeving (Kamerstuk 31 700 X, nr. 124).

De staatssecretaris heeft deze vragen beantwoord bij brief van 27 oktober 2009. Vragen en antwoorden zijn hierna afgedrukt.

De voorzitter van de commissie,  
Van Miltenburg

De griffier van de commissie,  
De Lange

<sup>1</sup> Samenstelling:

Leden: Van Bommel (SP), Van der Staaij (SGP), Poppe (SP), Ferrier (CDA), Van Velzen (SP), Haverkamp (CDA), Blom (PvdA), ondervoorzitter, Eijssink (PvdA), Van Miltenburg (VVD), voorzitter, Van Dam (PvdA), Kraneveldt-van der Veen (PvdA), Griffith (VVD), Aasted Madsen-van Stiphout (CDA), Algra (CDA), Irrgang (SP), Knops (CDA), Willemse-van der Ploeg (CDA), Jacobi (PvdA), Boekestijn (VVD), Brinkman (PVV), Voordewind (CU), Pechtold (D66), Ten Broeke (VVD), Thieme (PvdD) en Peters (GL).

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

1

*In hoeverre wordt in het kader van Sociaal veilige werken leefomgeving ook samengewerkt met TNO? Voert TNO ook eigen onderzoeken uit op dit terrein? Zo ja, welk budget is daarvoor gereserveerd?*

TNO Defensie en Veiligheid voert geen onderzoek uit dat rechtstreeks voortvloeit uit de maatregelen met betrekking tot de «sociaal veilige werken leefomgeving» bij Defensie. Wel voert TNO onderzoeken uit met als thema «Kwaliteit van Leven». Deze onderzoeken richten zich op een sociaal veilige infrastructuur zoals een veilige wijk, camera's en het opmerken van ongewenst gedrag. Deze onderzoeken worden echter niet in opdracht van Defensie uitgevoerd. Zij staan dus los van de «sociaal veilige werk- en leefomgeving» bij Defensie.

2

*Op welke wijze is de projectorganisatie Staal in de zeven defensieonderdelen voortgezet? Welke maatregelen zijn, per krijgsmachtonderdeel, genomen ter bevordering van een «Sociaal veilige werk- en leefomgeving»?*

De projectorganisatie, waarin alle defensieonderdelen waren vertegenwoordigd, is eind 2008 opgeheven. De verdere uitvoering van alle afspraken is belegd in de lijnorganisatie van elk van de zeven defensieonderdelen. De maatregelen van de defensieonderdelen lopen uiteen van programma's op het gebied van leiderschap tot de aanleg van internet in de legeringsgebouwen en de uitbreiding van sportfaciliteiten.

3

*Kunt u per maatregel die is of wordt genomen in het kader van de opgestelde gedragscode (bijvoorbeeld de dvd en de handleiding) aangeven in welke mate het betrokken personeel verplicht is hier daadwerkelijk iets mee te doen? Wordt er gemonitord in welke mate er iets mee is gedaan? Welk effect de genomen maatregelen sorteren voor wat betreft de beleving van een «Sociaal veilige werk- en leefomgeving»?*

De gedragscode is stevig in de organisatie verankerd. Alle militairen krijgen er vanaf de initiële opleidingen mee te maken. Op intranet is een vaste pagina over de gedragscode en de defensiebladen besteden er regelmatig aandacht aan. Posters om de gedragscode te verbeelden zijn onder de defensieonderdelen verspreid en in werk- en leefruimtes opgehangen. Daarnaast wordt de dvd «Defensiebreed Gedrag(en)» onder de defensieonderdelen verspreid. Deze dvd, die is voorzien van een handleiding toegespitst op verschillende doelgroepen, kan door leidinggevenden worden gebruikt bij gesprekken met hun personeel over ongewenst gedrag. Het gebruik van de dvd hangt af van de omstandigheden en is mede daarom niet verplicht. De Plaatsvervangend Commandant der Strijdkrachten houdt halfjaarlijks zowel een uitvoeringsoverleg met de plaatsvervangend commandanten van alle defensieonderdelen, als een klankbordvergadering met vertegenwoordigers van de bonden, de geestelijke verzorging en de medezeggenschap. Daarbij laat hij zich onder meer informeren over de beleving op de werkvloer van de maatregelen in het kader van de sociaal veilige werk- en leefomgeving.

4, 13 en 15

*Op welke wijze zullen de coaches en hun activiteiten worden ingebed in het dagelijks handelen van personeelsleden met een leidinggevende functie bij Defensie?*

*Wat doet een «coach»? Wie zijn de «kandidaat-coaches», zijn dit externen, burgermedewerkers bij Defensie, militairen, militairleidinggevende of militairinstructeurs? Waartoe worden deze «gecoach»?*

*Is het «protocol voor coaching» reeds beschikbaar en ingevoerd? Zo nee, waarom niet? Zorgt dit «protocol voor coaching» voor een einde aan de externe inhuur? Zo nee, wat bedoelt u met «zodat het instrument overal in de organisatie op dezelfde manier kan worden gebruikt»?*

Eén van de defensiebrede activiteiten betreft de opleiding van 362 coaches die collega's gaan begeleiden in hun persoonlijke ontwikkeling op het gebied van leidinggeven. De coaches worden opgeleid in 2009 en 2010. De opleiding wordt voor een deel verzorgd door InterCoach, een werkmaatschappij van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Vanwege de beperkte capaciteit van InterCoach neemt Coachboulevard, een extern bedrijf, de overige opleidingen voor zijn rekening. Op 12 en 14 oktober jl. ontvingen de eerste coaches hun certificaat. De coaches en kandidaat-coaches zijn leidinggevend bij Defensie, zowel burgers als militairen, van alle niveaus. Zij worden geselecteerd en voorgedragen door de bureaus leiderschap van de defensieonderdelen. Na succesvolle voltooiing van de opleiding ontvangen zij een certificaat dat toegang biedt tot de defensiebrede en openbare coachpool. Deze pool wordt beheerd door het Stafbureau Leiderschap. Als een leidinggevende behoefte heeft om op een bepaald gebied te worden gecoacht, kan hij – met toestemming van de commandant – via de bureaus leiderschap in contact komen met een coach. Vervolgens wordt een coachtraject afgesproken en vangt de begeleiding aan. De coaches verrichten hun werkzaamheden in nevenfunctie. Zij kunnen worden ingezet binnen geheel Defensie, dus ook buiten het eigen defensieonderdeel. De relevante procedures en verantwoordelijkheden zijn vastgelegd in het protocol collega-coach dat inmiddels is ingevoerd.

5 t/m 9

*Hoeveel dagen zal de training «Sociale aspecten van leidinggeven» in beslag nemen? Zijn er gegevens bekend over hoe groot het draagvlak onder het personeel is voor een dergelijke training?*

*Kunt u zo concreet mogelijk becijferen wat de training «Sociale aspecten van leidinggeven» kost per deelnemend personeelslid, en wat het verwachte rendement van de training is?*

*In hoeverre worden leiderschap en integriteit aan elkaar gekoppeld bij de training in het kader van de «Sociale aspecten van leidinggeven»?*

*Wat is de relatie tussen «Sociale aspecten van leiderschap» en aandacht voor diversiteit, integriteit en militaire ethiek?*

*Wordt er bij de training over «Sociale aspecten van leiderschap» aandacht besteed aan morele dilemma's? Zo nee, waarom niet? Zo ja, op welke wijze?*

De training vergt twee dagen en kost per groep van twaalf cursisten € 4 500. Over het draagvlak voor deze training onder het personeel zijn geen gegevens bekend. Gelet op het aantal inschrijvingen in de beginperiode (januari–juli 2009) leek het draagvlak in eerste instantie klein. Het aantal inschrijvingen is intussen toegenomen. Op dit moment wordt het streven gehaald om gemiddeld twee trainingen per week te geven.

Leiderschap wordt in de training behandeld vanuit het perspectief van integriteit, dat als competentie in de eindtermen en leerdoelen is verwerkt. Onder verwijzing naar de Gedragscode en de Visie Leidinggeven van de Commandant der Strijdkrachten wordt in de training «Sociale aspecten van leidinggeven» aandacht besteed aan uiteenlopende onderwerpen waaronder diversiteit, integriteit, militaire ethiek en morele dilemma's. Het Dienstencentrum Gedragswetenschappen van het Commando Diensten-Centra zal onderzoek doen naar het rendement van de training.

10

*Wat bedoelt u met «benchmark»? Ziet u het personeel van Defensie als een marketinginstrument of als te vermarkten onderdeel?*

De titel van het onderzoek, *Benchmark* werkbeleving, verwijst naar de vergelijking van de defensie-uitkomsten met die van een afspiegeling van Nederlandse bedrijven, het zogenaamde *Benchmark* Onderzoek Nederland.

11

*Waaruit bestaan de «telefonische enquêtes»? Wie voert deze uit? hoe representatief zijn de «telefonische enquêtes»? Worden er ook (telefonische) enquêtes uitgevoerd in het uitzendgebied? Wat is de meerwaarde van «telefonische enquêtes» naast de binnengekregen meldingen en rapportages van commandanten over het gedrag van hun ondergeschikten?*

De enquêtes worden gehouden door middel van een representatieve steekproef onder het defensiepersoneel. De gegevens worden doorlopend verzameld en periodiek wordt daarover gerapporteerd. Het project wordt uitgevoerd door het Dienstencentrum Gedragswetenschappen dat de gegevensverzameling heeft uitbesteed aan TNS-NIPO. Uitzendende militairen worden gedurende de tijd dat ze in het buitenland verblijven uitgesloten van de steekproef. De enquêtes geven een beeld van de ontwikkeling in de perceptie van het defensiepersoneel over het sociale en veilige niveau van de werkomgeving en de cultuur bij de eenheid. Ze geven daarmee een vollediger beeld dan wanneer alleen meldingen van voorvallen zouden worden beschouwd. Omdat de vragenlijst identiek is aan die van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden is bovendien een vergelijking met andere organisaties in Nederland mogelijk.

12

*Waarom worden leidinggeevenden getraind in leiderschap en sociale aspecten terwijl deze eigenschappen al deel uitmaken van het aannamebeleid en de initiële opleiding? Waarom wordt er aan leidinggeevenden leiderschapsvaardigheden bijgebracht terwijl ze op dat moment al leiding geven? Wat is de meerwaarde van deze training?*

Eén van de aanbevelingen van de commissie-Staal betrof het bevorderen van een mensgerichte wijze van leidinggeven. Deze aanbeveling is uitgewerkt in de defensiebrede visie op leidinggeven. Aan deze aspecten wordt structureel aandacht besteed bij het selectieproces en in de initiële en vervolgopleidingen. Omdat de huidige leidinggeevenden deze vernieuwde initiële opleidingen of de voortgezette opleidingen niet hebben gevolgd, wordt een training «Sociale aspecten van leidinggeven» aangeboden. De meerwaarde van deze training is dat deze aspecten door alle leidinggeevenden op eenduidige wijze in de praktijk worden gebracht.

14

*Waaruit bestaat de «tijdelijke inzet van CoachBoulevard»? Wat is CoachBoulevard voor een bedrijf, is het een (semi)overheidsinstantie of een extern ingehuurd bedrijf? Welke kosten zijn hiermee gemoeid?*

Omdat de capaciteit van InterCoach in de 2009 en 2010 beperkt is, is het opleidingstraject van coachen voor die jaren deels uitbesteed bij het bedrijf Coachboulevard. Hiermee is een bedrag gemoeid van € 2 miljoen. Zie ook het antwoord op de vragen 4, 13 en 15.

16

*Wat is de huidige stand van zaken inzake het gereed komen (in oktober 2009) van instrumenten om te meten hoe de kwaliteit van leiderschap zich in de organisatie ontwikkelt? Wat houden deze instrumenten in?*

In overleg met de het Dienstencentrum Gedragswetenschappen worden sociale aspecten van leidinggeven verwerkt in de al bestaande instrumenten. Zo worden in het periodieke werkbelevingsonderzoek PICTURE verdiepingsvragen gesteld over leiderschap. Door deze periodieke metingen ontstaat een goed overzicht van de stand van zaken en kunnen er gericht maatregelen ter verbetering worden ontwikkeld.

17

*Is er reden om te twifelen aan de kwaliteit van leiderschap van de leidinggevendenden? Waarom wordt de ontwikkeling van de kwaliteit van leiderschap gemeten?*

Eén van de aanbevelingen van de commissie-Staal betrof het bevorderen van een mensgerichte wijze van leidinggeven. Deze aanbeveling is uitgewerkt in de defensiebrede visie op leidinggeven. Het Dienstencentrum Gedragswetenschappen meet de kwaliteit van leiderschap om te bezien of verdere verbeteringen nodig zijn.

18

*Wat verstaat u onder «het vaststellen van ontwikkelingsmogelijkheden van individuele leidinggevendenden»? Is dit een onderdeel van het persoonlijk ontwikkelingsplan (POP)?*

De bedoelde ontwikkelingsmogelijkheden kunnen onderdeel zijn van het persoonlijk ontwikkelingsplan, maar kunnen ook voortkomen uit individuele gesprekken tussen leidinggevende en de (directe) chef.

19 en 45

*Waaruit bestaan de «(extra) budgetten om te kunnen inspelen op de opleidingsbehoeften»? Waar komen deze «(extra) budgetten» vandaan? Waaruit bestaat de verhoging voor het jaar 2013 à 2 miljoen euro aan «opleiden leidinggevendenden» terwijl in de jaren 2014–2018 jaarlijks ongeveer 2,8 miljoen euro en in de jaren daarvoor ook een veel lager bedrag besteed wordt aan deze maatregel?*

Het deelbudget voor de opleiding van leidinggevendenden is onder meer bestemd voor persoonsgebonden budgetten ter vervulling van de opleidingsbehoeften van individuele defensiemedewerkers. De gelden daarvoor maken deel uit van het algehele budget voor de sociaal veilige werk- en leefomgeving.

In de tabel in de brief van 1 juli jl. (Kamerstuk 31 700 X nr. 124) is een fout geslopen. Voor het onderwerp «Opleiden leidinggevendenden» staat voor de periode 2014–2018 een budget vermeld van € 11,5 miljoen. Dit bedrag moet € 24 miljoen zijn. Het totaal van het budget voor de periode 2014–2018 is dan ook € 100 miljoen en niet € 87,5 miljoen, zoals in de tabel is vermeld. Het bedrag van € 24 miljoen komt neer op € 4,8 miljoen per jaar, hetzelfde bedrag als in 2013.

20

*Passen de te houden «workshops en seminars» niet veel beter binnen de initiële en voortgezette opleidingen?*

Indien de workshops en seminars uitsluitend worden aangeboden bij de initiële en de voortgezette opleidingen worden niet alle leidinggevendenden

bereikt. De discussies in de workshops en seminars dragen bij aan de verdere ontwikkeling van de visie op leiderschap.

21

*Waarom worden parate leidinggevendena opgescheept met een trits aan cursussen, workshops, seminars, pilots, assessments, testen, trainingen en opleidingen terwijl de parate leidinggevende wel wat beters te doen heeft zoals het leidinggeven aan een parate eenheid en voorbereiding op een oefening of een uitzending?*

*Is het (deel)project hiermee een uit de hand gelopen weggegooid-geld project?*

Alle genoemde activiteiten volgen rechtstreeks uit de aanbevelingen van de commissie-Staal. Het rapport van de commissie-Staal heeft aangetoond dat de rol van leidinggevendena van groot belang is bij de verbetering van het sociaal veilige werk- en leefklimaat.

22

*Kunt u een inschatting maken hoeveel procent van de tijd van de medewerkers van Centrale Organisatie Integriteit Defensie (COID) wordt besteed aan financiële integriteit en hoeveel aan sociale integriteit?*

De COID gaat zich in eerste instantie richten op de sociale integriteit. Wanneer de sociale integriteit voldoende is ingebed in de structuur van de organisatie zal worden bezien hoe en op welk moment aansluiting kan worden gezocht bij de functionarissen voor financiële integriteit.

23

*Is bekend wat het draagvlak is voor het COID onder het defensiepersoneel? Zo nee, waarom niet? Zo ja, hoe groot is dit draagvlak?*

De COID wordt formeel eind 2009 opgericht, maar inmiddels is men reeds begonnen met de werkzaamheden. Daarbij blijkt dat onder de betrokken partijen draagvlak is voor de COID. Door interne voorlichting zal binnen de defensieorganisatie verdere bekendheid worden gegeven aan de COID.

24

*Wanneer zullen naar verwachting alle te nemen maatregelen in het kader van het streven naar een «Sociaal veilige werk- en leefomgeving» in het algemeen, en het aandachtsgebied Organisatie en Personeel in het bijzonder, zijn geïmplementeerd? En kunnen concrete resultaten worden verwacht?*

De aard, omvang en duur van de maatregelen lopen uiteen. Een aantal maatregelen is ingevoerd en voltooid, zoals het project «internet op de legeringskamers». Er zijn ook maatregelen met een blijvend karakter. Een voorbeeld hiervan is de gedragscode die is opgesteld en ingevoerd, maar vervolgens regelmatig onder de aandacht moet worden gebracht. Andere maatregelen, zoals de maatregelen op het gebied van de training van sociale aspecten van leidinggeven en de opleidingen tot coach, zijn in uitvoering.

25 en 40

*Welke bedragen zijn toegekend aan de zogenoemde commandantenfondsen? Zijn er al activiteiten uit deze fondsen gerealiseerd? Zo ja, welke en wat is het veronderstelde effect van deze activiteiten geweest?*

*Waarom wordt er jaarlijks 5,8 miljoen euro besteed aan leuke en gezellige dingen zoals saamhorigheidsactiviteiten onder de noemer «bevorderen gewenst gedrag» terwijl dit gewenst gedrag toch juist normaal gedrag is? Bent u werkelijk van mening dat bij leidinggevendena gewenst gedrag*

*beloont en bevordert dient te worden, terwijl dit een aspect is van hun leiderschaps capaciteiten? Op welke wijze bevorderen onder andere de saamhorigheidsactiviteiten het gewenst gedrag?*

Aan de defensieonderdelen zijn commandantenfondsen van in totaal € 5,8 miljoen per jaar toegekend. De defensieonderdelen kunnen deze budgetten in overleg met hun medezeggenschapscommissies besteden aan het eigen personeel. Voorbeelden van activiteiten die uit deze budgetten kunnen worden gefinancierd zijn saamhorigheidsbijeenkomsten, de verfraaiing van werk- en verblijfsruimtes en *battlefield tours*. De commandantenfondsen vormen een van de middelen waarmee Defensie blijk geeft van haar waardering voor het personeel.

26 en 32

*Kan nader worden ingegaan op de uitvoering van de infrastructurele projecten? Wanneer zijn deze naar verwachting wel afgerond? Wat is de aard van de verhoogde inspanning om de realisatie te bespoedigen? Op welke termijn zijn de voorgenomen infrastructurele projecten, waarvan de uitvoering gedeeltelijk achterloopt op de planning, gerealiseerd?*

Een aantal projecten kent een vertraging doordat de aanbestedingsprocedures meer tijd vergen dan voorzien. De defensieonderdelen vergroten hun inspanning op het gebied van verwerving. Naar verwachting zijn alle projecten in 2011 gereed.

27

*Hoeveel vertrouwenspersonen zijn op dit moment werkzaam bij Defensie? Op welke locaties zijn zij werkzaam?*

In het kader van de handhaving van de sociale integriteit zijn 8,5 vte centrale adviseurs integriteit werkzaam. Zij beschikken over een pool van ongeveer 500 medewerkers die zijn opgeleid tot lokale vertrouwenspersonen. De ongeveer 300 functies van vertrouwenspersoon binnen de zeven defensieonderdelen worden als nevenfunctie vervuld door medewerkers uit deze pool. Deze adviseurs en vertrouwenspersonen zijn de functionarissen tot wie men zich kan richten voor advies en ondersteuning.

28

*Behoort draadloos internet op alle legeringskamers gefinancierd te worden van het budget voor infrastructuurprojecten in plaats van het budget voor de «Sociaal veilige werk- en leefomgeving»?*

In de beginfase van het project-Staal is een inventarisatie uitgevoerd naar de behoeftes van het personeel. Een van de belangrijkste behoeftes was destijds om internet op de legeringskamers te krijgen. Dit grote project is vanwege de complexiteit door een aparte werkgroep uitgevoerd. Het is bekostigd vanuit de budgetten van het project-Staal. Voor nieuw te bouwen legering is afgesproken dat internet op de legeringskamers in het bestek van infrastructuurprojecten wordt opgenomen.

29

*Wat is de stand van zaken van het «project draadloos internet op alle legeringskamers» dat naar verwachting 1 juli 2009 voltooid zou moeten zijn?*

Het project is voltooid.

30

*Waarom is er aparte bekabeling nodig aan boord van marineschepen voor internetnetwerk? Is internet daardoor enkel mogelijk wanneer het schip in de haven ligt of ook wanneer het schip op zee is? Is er overwogen (afgeschermd) internet per satelliet mogelijk te maken waardoor bekabeling minder aanwezig hoeft te zijn en verbinding overal ter wereld mogelijk is?*

Voor internet ten behoeve van persoonlijk gebruik dient een apart netwerk te worden geïnstalleerd om beveiligingsconflicten met de defensienetwerken te voorkomen. Daarnaast beperkt de bestaande bekabeling zich tot bedrijfsruimtes en is extra bekabeling naar ontspannings- en slaapverblijven van het schip noodzakelijk.

Internet is zowel mogelijk in de haven als op zee. In de haven kan de bemanning in beginsel onbeperkt van het internet gebruik maken. Op zee is de bandbreedte voor persoonlijk gebruik zeer beperkt vanwege de benodigde bandbreedte van de satellietverbinding voor de bedrijfsvoering. Bekabeling in het schip zal altijd nodig zijn omdat een satelliet signaal binnen een schip niet te ontvangen is. Daarom is een speciale satellietzender/ontvanger aan boord en wordt het signaal vervolgens via bekabeling gedistribueerd.

31

*Is draadloos internet op alle legeringskamers een overdreven luxe? Gaat de tijd die militairen besteden aan internet (entertainment) op hun legeringskamer ten koste van sport- en saamhorigheidsmomenten?*

Het personeel van Defensie gebruikt, net als de gemiddelde Nederlander, dagelijks internet voor onder andere het onderhouden van contacten, het volgen van het nieuws, bankzaken, het raadplegen van reisplanners en ook ontspanning. Door het op de legeringskamers aan te bieden, kan internet op momenten worden gebruikt die de medewerkers het beste uitkomen. Dit hoeft niet ten koste van sport- en saamhorigheidsmomenten te gaan.

33

*Wanneer is naar verwachting de uitgewerkte bevoegdhedenstructuur van de integriteitorganisatie gerealiseerd?*

Met de formele oprichting van de COID eind 2009 wordt de bevoegdhedenstructuur voltooid.

34 t/m 36

*Kan inzicht worden gegeven in de stand van zaken voor wat betreft het aantal meldingen van ongewenst gedrag in 2009 ten opzichte van dezelfde periode in 2008?*

*Hoe verhoudt de toename van het aantal meldingen zich tot de realiteit en omvang van problemen rondom de integriteit? Zijn er meer incidenten of zijn er meer incidenten dan voorheen gemeld? Is er ooit een nulmeting geweest waaraan de toename van 40% in 2008 van het aantal meldingen kan worden afgelezen? Hoeveel meldingen zijn er te verwachten cq zijn «gebruikelijk» per jaar of verwacht het COID jaarlijks te ontvangen? Is er reeds een tussenstand beschikbaar over het aantal meldingen in 2009? Zo ja, kunt u de Kamer hierover informeren? Wat is de stand van zaken inzake de afhandeling van de binnengekregen meldingen?*

*Kunt u de stelling dat er een toenemende mate bereidheid bestaat om meldingen van ongewenst gedrag te doen, onderbouwen met andere cijfers dan het gestegen aantal meldingen? Zo nee, is het denkbaar dat er meer ongewenst gedrag voorkomt dan voorheen, gezien het toegenomen aantal meldingen?*



In 2008 zijn in totaal 928 meldingen van ongewenst gedrag gedaan. Per abuis is eerder uitgegaan van 1035 meldingen. In 2007 was sprake van 721 meldingen. Er is dus geen sprake van een stijging van 40 procent maar van 28 procent. In de eerste vijf maanden van 2009 zijn 380 meldingen geregistreerd. Als dit aantal wordt geëxtrapoleerd over geheel 2009 zal het aantal meldingen niet hoger liggen dan in 2008. De maatregelen in het kader van de verbetering van de sociaal veilige werken leefomgeving en de verdere professionalisering van de organisatie hebben, zoals verwacht, tot meer meldingen geleid. Uit de uitkomsten van het onderzoek van de Rutgers Nisso Groep over 2008 is echter gebleken dat er geen sprake was van een toename van ongewenst gedrag in die periode.

37 t/m 39

*Welke exacte maatregelen zijn genomen om de onderbezetting van toezichthoudende en sportinstructeurfuncties op te lossen voor het einde van 2009?*

*Wat is de huidige stand van zaken met betrekking tot de vulling van de toezichthoudende functies die in 2009 extra zijn toebedeeld?*

*Waaruit bestaan de verder opgevoerde «inspanningen» om de toezichthoudende functies gevuld te krijgen? Gaat het lukken om deze functies voor eind 2009 gevuld te krijgen? Zo nee, waarom niet?*

Er wordt een extra wervingsinspanning gepleegd om de toezichthoudende en sportinstructeursfuncties te vullen. Inmiddels zijn 20 van de 38 toezichthoudende functies gevuld. Bij de sportinstructeurs zijn 36 van de 40 functies gevuld.

41 en 42

*Wanneer zijn de resultaten van het kwalitatief onderzoek naar ongewenst gedrag binnen de krijgsmacht te verwachten? Kunt u deze zodra zij bekend zijn, voorzien van uw appreciatie, naar de Kamer sturen?*

*Waarom laat u het onderzoek naar ongewenst gedrag niet uitvoeren door het COID in plaats van een (ongetwijfeld veel duurder) extern bureau?*

*Wordt het streven bereikt om uiterlijk in oktober te beginnen met het onderzoek naar ongewenst gedrag?*

De COID richt zich op het uitvoeren van risicoanalyses, persoonsgerichte onderzoeken op het gebied van integriteit, en het beschikbaar stellen, op verzoek van een dienstonderdeel, van onderzoekers van concrete integriteitschendingen. Het kwalitatief onderzoek is in oktober begonnen en zal ongeveer vier maanden in beslag nemen. Zodra de onderzoeksresultaten beschikbaar zijn, zal ik de Kamer daarvan op de hoogte stellen.

43

*In hoeverre worden incidenten tijdens missies meegenomen in het onderzoek naar ongewenst gedrag?*

Incidenten tijdens de missies worden niet meegenomen in het onderzoek dat dit najaar wordt uitgevoerd omdat het kwalitatief onderzoek, overeenkomstig de wens van de Kamer, zich richt op ongewenst gedrag binnen de opleidingsinstituten. De reguliere onderzoeken naar ongewenst gedrag hebben wel betrekking op de totale defensieorganisatie en daarmee ook op incidenten tijdens missies.

44

*Waaruit bestaat het «invoeren van avondtoezicht»? Wie voert het avondtoezicht uit? Waarom zijn daaraan vanaf 2011 geen kosten meer aan verbonden?*

De invoering van avondtoezicht vloeit voort uit de aanbeveling van de commissie-Staal om het toezicht waar nodig te versterken om ongewenst gedrag tegen te gaan.

Dit toezicht wordt uitgevoerd door onderofficieren en provoosten. Zoals opgenomen in de financiële tabel in de brief van 1 juli jl. is daarvoor jaarlijks € 1,8 miljoen gereserveerd.

46

*Waarom ligt de verantwoordelijkheid voor de verdere uitvoering van de aanbevelingen bij de zeven defensieonderdelen en niet onder eenhoofdige leiding en (aan)sturing? Kan de COID dit op zich nemen?*

De aard van de verdere uitvoering van de aanbevelingen is van een dusdanige aard dat deze bij de defensieonderdelen is belegd.

47

*Naar welke omvang heeft de plaatsvervangend Commandant der Strijdkrachten de «financiële rapportagefrequentie» verhoogd en met welk doel?*

De Plaatsvervangend Commandant der Strijdkrachten heeft dit jaar de financiële rapportagefrequentie verhoogd van twee naar vier keer per jaar om zijn monitorrol beter te kunnen vervullen en daarmee de realisatie van de activiteiten beter te kunnen volgen.