

Vergaderjaar 2009–2010

32 123 X

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

Nr. 9

LIJST VAN VRAGEN EN ANTWOORDEN

Vastgesteld 24 september 2009

De vaste commissie voor Defensie¹, heeft een aantal vragen voorgelegd aan de staatssecretaris van Defensie over de brief van 17 juli 2009 inzake het rapport «Kleur bekennen II» (evaluatie van het etnisch culturele minderhedenbeleid 2000–2005) (Kamerstuk 32 123 X, nr. 129). De staatssecretaris heeft deze vragen beantwoord bij brief van 23 september 2009. Vragen en antwoorden zijn hierna afgedrukt.

De voorzitter van de commissie,
Van Miltenburg

De griffier van de commissie,
De Lange

¹ Samenstelling:

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

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

1

Op welke wijze is voorkomen, of bij de verwerking van de resultaten meegenomen, dat mensen sociaal wenselijke antwoorden geven op de vragenlijst en hiermee een vertekend beeld ontstaat van attitudes ten aanzien van diversiteit?

De gehanteerde methode van enquêtering is ook bij het onderzoek van 2006 gebruikt. De vragenlijst is anoniem beantwoord, waardoor de respondenten de antwoorden kunnen geven die zij juist achten. Een bepaalde mate van sociaal wenselijke beantwoording van vragen is bij deze methode van sociaal-wetenschappelijk onderzoek nooit volledig uit te sluiten. De betrouwbaarheid van het onderzoek is echter niet in het geding.

2

Welk concreet beleid voert u om personeel te werven uit de Nederlands-Marokkaanse en Nederlands-Turkse bevolkingsgroepen, gezien het feit dat deze sterk zijn ondervertegenwoordigd binnen Defensie?

In het actieplan diversiteit van 21 januari 2009 (Kamerstuk 31 700 X, nr. 80) heb ik het beleid en de acties voor het werven van personeel uit etnisch-culturele minderheidsgroepen geschetst. Het streven is de instroom van personeel met een etnisch-culturele achtergrond de komende jaren met een half procent per jaar te laten stijgen om uiteindelijk aansluiting te vinden bij het percentage mensen met een andere etnisch-culturele achtergrond onder de Nederlandse beroepsbevolking.

3

Wat zijn de consequenties van de sterke ondervertegenwoordiging van Nederlands-Turkse en Nederlands-Marokkaanse personeelsleden bij Defensie voor de etnische opbouw bij Defensie en de afspiegeling van de samenleving?

De gevolgen van ondervertegenwoordiging van Nederlands-Turkse en Nederlands-Marokkaanse personeelsleden zijn moeilijk vast te stellen. Voor de langere termijn betekent het mogelijk dat vacatures in de toekomst onvervuld blijven. Ook een evenwichtige samenstelling van het personeelsbestand, wat een toegevoegde waarde heeft voor het functioneren van de krijgsmacht tijdens operaties, kan in het gedrang komen. Mede om die redenen voert Defensie een actief diversiteitsbeleid en is het actieplan diversiteit opgesteld.

4

Kunt u uiteenzetten wat er concreet wordt gedaan met de genderpakketten die zijn samengesteld voor de opleidingen bij Defensie? Hoe gaat u ervoor zorgen dat gender en diversiteit een structureel onderdeel gaan vormen van de opleidingen bij Defensie?

De genderpakketten zijn al in gebruik in verschillende defensieopleidingen. Daarnaast loopt een project om behalve gender ook diversiteit en andere personele facetten op een duidelijke manier in alle initiële en loopbaanopleidingen te verwerken. Dit project wordt in 2010 voltooid.

5

Gezien de toegenomen toestroom van rekruten is er dus ook een grote golf kansarmen die nu in dienst komt (daar zitten ongetwijfeld mensen tussen met een negatieve of ongeïnteresseerde houding ten opzichte van de multiculturele samenleving). Levert dit een verhoogde spanning op in bijvoorbeeld een peloton en binnen de krijgsmacht als geheel?

De redenering dat een grotere toestroom van rekruten leidt tot een grote golf van kansarmen is onjuist wat Defensie betreft. Defensie werft personeel met een zeker opleidingsniveau dat tevens moet voldoen aan de eisen van keuring en selectie. Alle militairen die bij Defensie komen werken krijgen een opleiding waarin aandacht wordt besteed aan het werken en leven bij Defensie en aan de gedragscode. Op deze wijze wordt gewaarborgd dat militairen op een goede wijze en respectvol met elkaar kunnen samenwerken en samenleven in de krijgsmacht.

6 en 7

Is de conclusie te rechtvaardigen dat een groot percentage defensie-medewerkers in alle rangen negatief of ongeïnteresseerd is? En daarmee ook in het integratiebeleid? Welke veranderingen gaat u aanbrengen om de respons en interesse te verbeteren en het beeld van de multiculturele samenleving positiever te maken?

Wat betekent het wanneer de multiculturele houding van de defensie-medewerker is verbeterd van licht negatief naar neutraal? Is daarmee de situatie verbeterd of treedt er meer onverschilligheid op?

Uit de resultaten van dit onderzoek blijkt dat de houding van defensiepersoneel ten aanzien van multiculturaliteit neutraal is. Dit is een lichte verbetering ten opzichte van de uitkomsten van het eerdere onderzoek uit 2006. Tevens blijkt dat dit resultaat overeenkomt met de resultaten van metingen in de Nederlandse samenleving over de houding ten opzichte van moslims. Deze verbetering bij Defensie moet de komende jaren worden doorgezet. Een positieve houding ten opzichte van multiculturalisme en een positief diversiteitsklimaat komen het functioneren van de organisatie namelijk ten goede. Het actieplan diversiteit en de maatregelen ter bevordering van een sociaal-veilige werk- en leefomgeving leveren hier concrete bijdragen aan.

8 en 13

Wat zijn de consequenties als mensen negatief zijn over het multiculturele beleid binnen Defensie? Wat voor gevolgen heeft dit voor de opleiding en de uitvoering van taken?

Kunt u specifiek uiteenzetten waarom een positieve houding ten opzichte van multiculturalisme het functioneren van de Defensie-organisatie ten goede komt?

Een positieve houding ten aanzien van etnisch-culturele minderheden bij Defensie draagt bij tot een positieve invloed op de cultuur in de krijgsmacht en een prettig werk- en leefklimaat en, daarmee, op het functioneren van de krijgsmacht als geheel. Er gaat ook een positief effect vanuit op het imago van Defensie als moderne, diverse werkgever en op de positie van Defensie op de arbeidsmarkt. Ten slotte draagt een positieve houding ten opzichte van etnisch-culturele minderheden bij aan begrip voor de lokale bevolking in missiegebieden wereldwijd.

9 en 10

Hoe representatief is het onderzoek wanneer van de 4105 defensie-medewerkers maar 31% heeft gereageerd oftewel 69% niet en daarmee ruim twee derde waarschijnlijk potentieel negatief of ongeïnteresseerd is, waarmee het onderzoek vertekend is?

Wat is waarde van het onderzoek en wat gaat u daaraan doen?

Duidt de lagere respons op een negatieve of ongeïnteresseerde houding ten opzichte van het onderwerp? Is het niet te verwachten dat degenen die negatief zijn de vragenlijst juist niet ingevuld hebben?

Bij de gekozen statistische benadering is een respons van 31 procent voldoende en bij deze vorm van sociaal-wetenschappelijk onderzoek een gebruikelijk resultaat. De iets lagere respons ten opzichte van het onderzoek uit 2006 (respons 36 procent) komt vermoedelijk omdat de vragenlijst in de vakantieperiode van 2008 is verstuurd. Er is sprake van voldoende representativiteit en daarmee van een betrouwbaar onderzoek. De redenen voor het niet beantwoorden van de vragenlijst lopen uiteen van «tijdgebrek», «geen zin», «vragenlijst te lang» en «met uitzending» (zie bladzijde 27 van het onderzoeksrapport). Op basis van deze gegevens kan niet worden geconcludeerd dat degenen die negatief zijn de vragenlijst niet hebben ingevuld.

11

Wat zegt het wanneer van de vlag- en opperofficieren maar 43% op de vragenlijst reageerde? Juist van hen mag men toch meer respons verwachten? Wat zegt dit over hun kijk op hetgeen zich op de werkvloer afspeelt en de top-down benadering?

De respons van 43 procent is beduidend hoger dan de totale respons van 31 procent. Op basis van deze gegevens kan geen uitspraak worden gedaan over de kijk van vlag- en opperofficieren op wat zich op de werkvloer afspeelt en de «top-down benadering».

12 en 14

Uit hoeveel procent bestaat het aandeel «jonge defensiemedewerkers»? Welk percentage zit onder 32 jaar? Hoe verklaart u dat 63,9 procent van de respondenten 37 jaar of ouder is? Is dit een reële afspiegeling van het personeelsbestand van defensie? Zo niet, welke invloed kan dit mogelijk hebben gehad op de uitkomsten van het onderzoek?

41 procent van de defensiemedewerkers is jonger dan 32 jaar. Dat 63,9 procent van de respondenten 37 jaar en ouder is, komt derhalve niet overeen met de leeftijdsopbouw van het personeelsbestand bij Defensie. Oudere werknemers staan over het algemeen meer open voor deelneming aan dit soort onderzoeken dan jongere werknemers. Bovendien zijn de jongeren over het algemeen minder goed te bereiken als gevolg van uitzendingen en oefeningen. In het vervolgonderzoek zal extra aandacht worden besteed aan de representativiteit van deze groep.

15

Kunt u een verklaring geven voor het feit dat het Commando Zeestrijdkrachten ook dit keer het laagst scoort op de schalen multicultural attitude (MCA) en moslim-attitude (MA)?

Nee. De score van het Commando Zeestrijdkrachten is weliswaar lager, maar het gaat hier om een dusdanig klein verschil dat daarvoor geen verklaring kan worden gegeven.

16

Kunt u uiteenzetten of, en zo ja welke, consequenties het gegeven dat een toenemend percentage van de personeelsleden van Defensie kiest voor een «separatiestrategie» heeft voor de inrichting van het kazerneleven?

De voorkeur voor de separatiestrategie in de privécontext houdt in dat het defensiepersoneel in toenemende mate verwacht dat etnisch-culturele minderheden zich aanpassen aan de Nederlandse samenleving, bijvoorbeeld wat werk en opleidingen betreft. Voor het kazerneleven geldt dat aanpassing wordt verwacht waar het gaat om werken en opleiden. Wat het recreëren op de kazerne betreft, probeert Defensie de voorwaarden te

scheppen voor zinvolle vrijetijdsbesteding. Overigens heeft het autochtone defensiepersoneel in toenemende mate begrip voor de beleving van religie en de viering van «andere» feestdagen.

17

Hoe beoordeelt u het feit dat een meerderheid van de Defensie-medewerkers van mening is dat positieve discriminatie dient te worden afgeschaft?

Uit het onderzoek blijkt dat van de 1290 defensiemedewerkers die aan het onderzoek hebben deelgenomen 297 respondenten hebben gebruikgemaakt van de mogelijkheid om aan het eind van de vragenlijst op- en aanmerkingen te plaatsen. Van die groep hebben 153 respondenten een opmerking gemaakt ten aanzien van het onderwerp multiculturalisme. Van die groep had een relatief groot deel (31 medewerkers) een opmerking over het subthema (positieve) discriminatie. Anders dan de vraag suggereert, is het niet zo dat op basis van het onderzoek kan worden gesteld dat de meerderheid van het defensiepersoneel die mening is toegedaan. Defensie voert geen voorkeursbeleid in de zin dat bepaalde groepen voorrang hebben op anderen. Dergelijk beleid kan immers stigmatiserend werken voor de doelgroep en negatieve reacties oproepen bij die groepen personeel die het niet betreft. Wel worden met het actieplan diversiteit voorwaarden geschapen om de ervaren barrières bij de in- en doorstroom en behoud van bepaalde groepen personeel weg te nemen. Overigens blijft kwaliteit altijd een eerste vereiste.

18

Zijn er nog andere verklaringen aan te dragen voor de conclusie dat hoger opgeleiden positiever staan tegenover multiculturalisme dan lager opgeleiden, die in essentie verschillen van de genoemde verklaringen door de onderzoekers?

Nee. In het vervolgonderzoek wordt aan dit aspect extra aandacht geschonken.

19

Zijn er nog andere verklaringen aan te dragen voor de conclusie dat militairen die vaker op uitzending zijn geweest negatiever staan ten opzichte van multiculturalisme en diversiteit bij Defensie, die in essentie verschillen van de genoemde verklaringen door de onderzoekers?

De conclusie van de onderzoekers is dat naarmate militairen vaker op uitzending zijn geweest zij een minder positief diversiteitsklimaat ervaren. De onderzoekers geven daarvoor een mogelijke verklaring. Het is niet zinvol te speculeren over mogelijke andere verklaringen voor deze conclusie. Daartoe is nader onderzoek noodzakelijk. Er is overigens geen samenhang gevonden tussen het aantal uitzendervaringen en de scores op de multiculturele attitude en de moslimattitude van militairen (zie paragraaf 3.5.8. op bladzijde 41).