

Vergaderjaar 2009–2010

32 123 X

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

Nr. 97

LIJST VAN VRAGEN EN ANTWOORDEN

Vastgesteld 29 januari 2010

De vaste commissie voor Defensie¹ heeft een aantal vragen voorgelegd aan de staatssecretaris van Defensie over de brief van 11 januari 2010 inzake de tweede rapportage sociaal veilige werkomgeving (Kamerstuk 32 123 X, nr. 93).

De staatssecretaris heeft deze vragen beantwoord bij brief van 29 januari 2010. 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), Ferrier (CDA), Van Velzen (SP), Haverkamp (CDA), Miltenburg (VVD), voorzitter, Blom (PvdA), ondervoorzitter, Dam (PvdA), Eijssink (PvdA), Scippers (VVD), Kraneveldt-van der Veen (PvdA), Griffith (VVD), Aasted Madsen-van Stiphout (CDA), Algra (CDA), Irrgang (SP), Knops (CDA), Willemse-van der Ploeg (CDA), Brinkman (PVV), Pechtold (D66), Ten Broeke (VVD), Voordewind (CU), Jacobi (PvdA), Thieme (PvdD) en Peters (GL).

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

1

Kunt u de Kamer het rapport van het Dienstencentrum Gedragswetenschappen met betrekking tot het draagvlakonderzoek naar de gedragscode toesturen?

Ja, het desbetreffende rapport is gevoegd.¹

2

Hoeveel militairen en burgers, uit respectievelijk welke rangen en schalen afkomstig, zijn bevraagd door het Dienstencentrum Gedragswetenschappen in het draagvlakonderzoek? En tot welke leeftijdscategorie behoorden de ondervraagden?

In de onderstaande tabellen is de verdeling van de respondenten weergegeven naar leeftijd, rang (verdeeld naar officieren, onderofficieren en manschappen) en burgerschalen:

Tabel 1.1: Respondenten Draagvlakonderzoek Gedragscode uitgesplitst naar aard van aanstelling en leeftijd

Leeftijd	Burger %	Aantal	Militair %	Aantal
17-24	1	4	18	152
25-34	8	39	16	140
35-44	26	127	26	223
45-54	42	208	38	323
55-65	24	118	2	16
Totaal	100	496	100	854

Tabel 1.2 Respondenten Draagvlakonderzoek Gedragscode Verdeling rangen

	%	Aantal
Manschappen	22	188
Onderofficieren	61	521
Officieren	17	145
Totaal	100	854

Tabel 1.3 Respondenten Draagvlakonderzoek Gedragscode Verdeling burgerschalen

Schaal	%	Aantal
schaal 1	1	6
schaal 2	0	1
schaal 3	5	26
schaal 4	12	60
schaal 5	12	59
schaal 6	8	42
schaal 7	11	54
schaal 8	8	42
schaal 9	7	36
schaal 10	10	52
schaal 11	9	44
schaal 12	8	41
schaal 13	4	22
schaal 14	1	7
schaal 15	0	0
schaal 16	0	0
Totaal	100	492

3, 4, 5 en 6

Waarom is er niet specifiek onderzocht op welke wijze de ondervraagden vinden dat de gedragscode dient te worden aangepast?

¹ Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

Zal op korte termijn worden onderzocht op welke wijze de ondervraagden, die aangegeven hebben dat de gedragscode enigszins of helemaal dient te worden aangepast, de gedragscode willen veranderen? Zo nee, waarom niet?

Waarom is er niet een nadere specificatie gemaakt van de gewenste (kleine) veranderingen die een op de vijf ondervraagden bepleit met betrekking tot de gedragscode?

Kunt u een indicatie geven op welke aanpassingen mogelijk wordt bedoeld?

Een van de aanbevelingen van de commissie-Staal was de vaststelling en implementatie van een duidelijke gedragscode. Begin 2007 is de gedragscode ingevoerd. Om te verzekeren dat de gedragscode blijft voldoen aan de waarden en normen die bij een organisatie als Defensie horen, is afgesproken periodiek te bezien of aanpassingen nodig zijn. In het tweede kwartaal van 2009 heeft Defensie een onderzoek onder het personeel laten uitvoeren door het Dienstencentrum Gedragswetenschappen in samenwerking met TNS NIPO. Dit onderzoek had tot doel inzicht te geven in de bekendheid van de gedragscode, het belang dat de medewerkers aan de code hechten en de mate waarin de medewerkers de code toepasbaar en aansprekend achten. Vooral op grond van dit laatste aspect kan worden vastgesteld of de medewerkers vinden dat de gedragscode zou moeten worden aangepast.

De wijze van aanpassing was ten tijde van het onderzoek niet aan de orde en is dan ook niet in het onderzoek meegenomen. Wel is in het onderzoek Draagvlakmeting Gedragscode de volgende open vraag gesteld: «Heeft u zelf nog aanvullende opmerkingen over de gedragscode?». De antwoorden betroffen in het algemeen geen inhoudelijke aanpassingen van de code, maar het beter en breder toepassen, uitdragen en communiceren ervan.

Een ander uitgangspunt van het onderzoek was het zoveel mogelijk te laten aansluiten bij het onderzoek dat in maart 2007 is uitgevoerd naar de invoering van de gedragscode. Dat maakte het mogelijk de gegevens met elkaar te vergelijken en veranderingen vast te stellen. De resultaten zijn in het algemeen in de tweede rapportage sociaal veilige werk- en leefomgeving weergegeven.

7

Is het volgen van de training «Sociale aspecten van leiderschap» voor de groep leidinggevende militairen en burgers die niet de aangepaste initiële opleiding hebben gevolgd, vrijblijvend? Zo ja, waarom wordt deze niet verplicht gesteld?

Met als uitgangspunt dat bij dit soort trainingen de deelneming op grond van eigen motivatie het meest effectief is, is gekozen voor het «pull model» waarbij de leidinggevenden bij hun medewerkers het belang van de training onderstrepen en hen stimuleren eraan mee te doen. De animo voor deelneming is groot. Een verplichting tot deelneming zou eerder averechts werken.

8

Kunt u exact aangeven wat u bedoelt met de «voorzichtige start» van de training «sociale aspecten van leiderschap»? Waarom is de start van de training «voorzichtig» geweest?

De gekozen aanpak van vrijwillige deelneming op grond van de eigen motivatie betekent in de praktijk dat de training zich eerst moet bewijzen. Door mond tot mond reclame blijkt de animo voor deelneming te groeien.

Aanvankelijk was het aantal aanmeldingen beperkt, maar inmiddels wordt de cursus goed bezocht.

9

Waarom is het niet gelukt het totale aantal toezichthoudende functies te vervullen? Per wanneer zullen alle 38 toezichthoudende functies vervuld zijn?

Hoewel de vulling van de toezichthoudende functies bij het Commando Zeestrijdkrachten veel aandacht krijgt, loopt deze achter bij de planning. De snelheid van de vulling wordt bepaald door de beschikbaarheid van kandidaten. Door personeelstekorten kost de vulling meer tijd dan gewenst. Volgens de huidige planning wordt in de tweede helft van 2010 een vulling van 95 procent van alle toezichthoudende functies bereikt.

10

Kunt u aangeven welke infrastructurele projecten nog moeten worden uitgevoerd en per project een tijdsplanning geven?

De volgende infrastructurele projecten, opgesomd per defensieonderdeel, worden uitgevoerd:

Commando Zeestrijdkrachten Renovatie legeringsgebouw 19 Sneeuwmeeuw	gereed 2011
Commando Landstrijdkrachten Recreatieruimte Schoolbataljon Luchtmobiel Schaarsbergen Binnensportaccommodatie WL van Nassaukazerne	gereed 2010 gereed 2010
Commando Luchtstrijdkrachten Renovatie legering gebouw B03 en B04 in Woensdrecht Vervanging PSU-ruimte hangaar 4 Volkel Bioscoop annex briefingruimte in Leeuwarden Vervangen sportveld en atletiekbaan Leeuwarden	gereed 2011 gereed 2010 gereed 2010 gereed 2010
Directie Materieel Organisatie Vervanging keuken Instandhoudingsbedrijf Landsystemen in Leusden	gereed 2010

11 en 12

Welke redenen zijn er, naast het ontbreken van een defensiebreed draagvlak voor het reorganisatieplan, voor het feit dat de voorbereidingen voor de formele oprichting van de Centrale Organisatie Integriteit Defensie (COID) meer tijd vergden dan voorzien?

Waarom is het niet mogelijk gebleken tijdig een defensiebreed draagvlak te creëren voor de totstandkoming van een integriteitsorganisatie?

Er is wel degelijk een defensiebreed draagvlak voor de COID. Voor de reorganisatie die leidde tot de oprichting van de COID bleek echter veel overleg tussen de betrokken defensieonderdelen nodig te zijn. Er moesten taken worden ontvlecht en verder was een nieuwe afbakening van taken en verantwoordelijkheden nodig. Inmiddels is de COID op 21 januari jl. formeel van start gegaan. De werkzaamheden waren al eerder begonnen.

De COID-medewerkers zijn goed gemotiveerd maar moesten ook een hecht team vormen om een goede start te maken. Hun overgang naar de COID betekende voor hen een ingrijpende verandering. Het was van belang dat dit proces zorgvuldig werd doorlopen, ook toen dit meer tijd vergde dan voorzien.

13

Hoe kan het dat er in 2008 per abuis is uitgegaan van 1035 meldingen bij het Centrale Meldpunt Integriteit?

Door misverstanden zijn er verschillen opgetreden bij de wijze van registreren van meldingen. Het Commando Zeestrijdkrachten registreerde tot nu toe op een andere wijze dan de overige defensieonderdelen en registreerde ook de «nihil opgaven». Dit betreft geen meldingen van ongewenst gedrag, maar overige werkzaamheden van de lokale vertrouwenspersonen, zoals presentaties over ongewenst gedrag of gesprekken met de commandant.

Dit is geen melding en moet ook niet als zodanig worden geregistreerd. Daarom is er inmiddels door het COID een uniform registratieformulier ontwikkeld voor de sociale integriteit. Dit formulier wordt op dit moment in alle defensieonderdelen getest. De invoering ervan zal resulteren in een beter en duidelijker overzicht van de meldingen van ongewenst gedrag.

14

Kunt u toelichten hoe het mogelijk is dat, ondanks het feit dat het aantal meldingen bij het Centrale Meldpunt Integriteit in 2008 met 28 procent is gestegen, er uit het onderzoek van de Rutgers Nisso Groep is gebleken dat er geen toename van ongewenst gedrag plaatsvond in 2008?

Defensie streeft naar zo min mogelijk integriteitschendingen en naar een organisatiecultuur waarin iedereen zich veilig voelt om schendingen te melden. Het is van belang onderscheid te maken tussen het aantal meldingen bij het centrale meldpunt en de ervaringen van het personeel, zoals onderzocht door de Rutgers Nisso Groep. Een verklaring voor de toename van de meldingsbereidheid en daarmee het aantal meldingen is de aandacht voor dit onderwerp in de afgelopen jaren en de verdere professionalisering van de integriteitszorg in de organisatie. Daarnaast blijkt echter uit het onderzoek van de Rutgers Nisso Groep dat er geen toename van ongewenst gedrag wordt ervaren.

15

Wat zullen de gevolgen zijn van een versobering van de commandantenfondsen, de exploitatiebudgetten voor de stafbureaus leiderschap en exploitatiebudgetten voor de uitbreiding sportfaciliteiten voor activiteiten op deze terreinen?

Defensie heeft vanaf 2008 de benodigde investeringen gedaan voor een sociaal veilige werken leefomgeving voor het personeel. Deze maatregelen leggen tot 2011 een goede basis en lopen daarna in een afgeslankte vorm door. De voorziene versobering betreft de commandantenfondsen, de exploitatiebudgetten van de stafbureaus leiderschap en de exploitatiebudgetten voor de uitbreiding van sportfaciliteiten.

De versobering van de commandantenfondsen heeft tot gevolg dat de commandanten van de defensieonderdelen minder budget tot hun beschikking hebben voor onder meer de saamhorigheids- en ontspanningsactiviteiten voor hun personeel. Door de exploitatiebudgetten van de stafbureaus te versoberen, kunnen er na 2011 minder activiteiten op het gebied van leiderschap worden uitgevoerd. Daarbij valt te denken aan een vermindering van het aantal deelnemers aan cursussen voor effectief leiderschap, teambuilding en teamcoaching en de opleiding sociale aspecten leiderschap, en aan budgetten voor de organisatie van symposia en workshops.

De versobering van de exploitatiebudgetten ten behoeve van sportfaciliteiten leidt tot minder investeringen in sportfaciliteiten, zoals mountainbikes, crosstrainers, cardio- en stepapparatuur, en het onderhoud daarvan. Daarnaast kunnen er minder lidmaatschappen voor burgersportverenigingen worden aangeboden op locaties waar geen defensiesportfaciliteiten aanwezig zijn.

16

Uit welke budgetten zal de uitbreiding van de Centrale Organisatie Integriteit Defensie worden bekostigd?

De bestaande activiteiten van defensieonderdelen die de COID overneemt, worden gefinancierd met door de defensieonderdelen overgedragen budgetten. De nieuwe activiteiten in het kader van de verdere professionalisering worden gefinancierd uit het budget «Sociaal veilige werk- en leefomgeving».