

Vergaderjaar 2007–2008

31 200 X

Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2008

Nr. 155

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN DEFENSIE

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 1 september 2008

Hierbij bied ik u het rapport «Periodiek onderzoek ongewenst gedrag binnen Defensie»¹ aan als onderdeel van het periodiek onderzoek ongewenst gedrag. Het onderzoek is in mijn opdracht uitgevoerd door de *Rutgers Nisso Groep* (RNG). In deze brief geef ik u tevens mijn appreciatie van het rapport.

In 2006 concludeerde de *Commissie Onderzoek Ongewenst Gedrag binnen de Krijgsmacht* (Commissie Staal) dat Defensie een hoger ambitieniveau moet nastreven bij de bestrijding van ongewenst gedrag. Om een gezonde en beschermende werksfeer binnen de krijgsmacht te bevorderen en te waarborgen formuleerde de commissie vier aanbevelingen. Bij de behandeling van het rapport van de commissie heb ik u onder meer toegezegd om gedurende een periode van vier jaren halfjaarlijks onderzoek te doen naar de incidentie van verschillende vormen van ongewenst gedrag. In de bijgevoegde rapportage is onderzocht of bijna twee jaar na het onderzoek van de Commissie Staal, ongewenst gedrag binnen Defensie is afgenomen. De resultaten van het onderzoek naar de incidentie van ongewenst gedrag binnen Defensie laten op een aantal punten een positieve trend zien. Twee jaar na het onderzoek van de commissie Staal is dit een hoopgevend resultaat. Komende tijd worden inspanningen verricht met als doel dat deze positieve trend doorzet. Er zijn drie vormen van ongewenst gedrag te onderscheiden: *ongewenst seksueel gedrag*, *pestgedrag* en *discriminatie*. Bij ongewenst seksueel gedrag ging het om gedrag dat had plaatsgevonden in de afgelopen twee jaren, bij pesten om ervaringen in het afgelopen half jaar en bij discriminatie om het zich voordoen hiervan binnen een niet nader gespecificeerde periode.

Het betreft een onderzoek vergelijkbaar met het onderzoek dat in 2006 door de Commissie Staal is uitgevoerd. Het enige verschil is dat bij het onderzoek in 2006 de *Defensie Materieel Organisatie* (DMO) en het *Commando Dienstencentra* (CDC) buiten beschouwing zijn gelaten. Bij het onderhavige onderzoek zijn deze defensieonderdelen wel betrokken.

¹ Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

Onderzoeksmethode RNG incidentie ongewenst gedrag

Het onderzoek is uitgevoerd door middel van een schriftelijke enquête onder een representatieve vertegenwoordiging van het defensiepersoneel. In totaal zijn 8000 defensie-medewerkers met een brief uitgenodigd om de vragenlijst in te vullen. Dit kon via internet of schriftelijk, waarbij de anonimiteit is gewaarborgd. In totaal hebben 2033 defensie-medewerkers (1207 mannen, 795 vrouwen en 31 personen met een onbekend geslacht) aan het onderzoek deelgenomen (25% respons). Beantwoording van de onderzoeksvragen vond plaats langs drie lijnen. In de eerste plaats is de aard en omvang van ongewenste omgangsvormen beschreven. In de tweede plaats zijn de reacties op ongewenst gedrag beschreven en tenslotte is de context beschreven waarin dit gedrag voorkomt.

Bevindingen van RNG

a. Aard en omvang van ongewenst gedrag

Ongewenst gedrag is opgedeeld in drie verschillende vormen: ongewenst seksueel gedrag, pesten en discriminatie. Deze vormen zijn verder opgedeeld in verschillende categorieën. In deze categorieën wordt gerapporteerd of men wel of geen last had van het ondervonden ongewenste gedrag.

Bij vrouwen is sprake van een dalende trend voor de verschillende vormen van seksueel ongewenst gedrag. Ook is een daling te zien bij vrouwen van de meeste vormen van pesten. Tot slot vinden vrouwen dat er binnen hun onderdeel minder wordt gediscrimineerd. Er is een lichte daling van ongewenst seksueel gedrag bij mannen, echter mannen ervaren ongeveer evenveel pestgedrag als in 2006. Wel geven mannen aan dat er binnen hun onderdeel minder wordt gediscrimineerd.

De gerapporteerde verschillen tussen 2006 en 2008 zijn veelal statistisch niet significant. Er zijn hierop twee uitzonderingen. In 2008 vinden significant minder mannen dat in hun afdeling of onderdeel gediscrimineerd wordt dan in 2006. Daarnaast is het percentage mannen en vrouwen dat ongewenst seksueel gedrag heeft meegemaakt *zonder* daar last van te hebben gehad, significant afgenomen.

Net als in 2006 verschillen de defensieonderdelen niet significant van elkaar wat betreft de incidentie van ongewenst seksueel gedrag en pesten. Jonge vrouwen die kort in dienst zijn, blijven wat betreft ongewenst seksueel gedrag een risicogroep vormen.

Pesten is te onderscheiden in *buitensluiten*, *pesten via het werk en met het privé leven*, *grof gedrag* en *direct geweld*. Onder *pesten via het werk en met het privé leven* wordt onder andere ook begrepen *het moeten verrichten van werkzaamheden die ver onder de werkelijke capaciteiten liggen*. De gerapporteerde incidentie van het pesten is mede toe te schrijven aan de stijging van het percentage van dit laatstgenoemde item. Volgens RNG is het moeten verrichten van die werkzaamheden in een organisatie als Defensie echter soms onvermijdelijk en kan dan ook niet altijd als pesten worden aangemerkt.

b. Reacties op ongewenst gedrag

Uit het onderzoek blijkt dat de helft van de mannen en iets meer dan de helft van de vrouwen bij ongewenst gedrag stappen onderneemt. Dit is vergelijkbaar met de resultaten uit het onderzoek in 2006. Het merendeel

van de respondenten spreekt de pleger aan op het gedrag. Daarna scoort, zowel bij mannen als bij vrouwen, het aanspreken van de leidinggevende het hoogst. Op de vraag naar wie men toe zou gaan als men slachtoffer van ongewenst gedrag zou worden, antwoordde een ruime meerderheid naar de leidinggevende te zullen stappen. Gelet op de aanbeveling van de Commissie Staal om de primaire verantwoordelijkheid en zorg voor integriteit bij leidinggevendens te leggen, is dit een bemoedigend resultaat.

Van de mannen die stappen hebben ondernomen naar aanleiding van een incident zijn er nu meer tevreden over de afhandeling dan in 2006. Bij de vrouwen is er geen verschil met het onderzoek in 2006. De meeste slachtoffers blijken te worden opgevangen door collega's of leidinggevendens. Het percentage mannen dat tevreden is over de opvang is echter gedaald, het percentage vrouwen dat tevreden is, is gelijk gebleven. In het onderzoek is niet gevraagd naar de redenen voor deze ontevredenheid.

c. Werkbeleving

Ongewenste omgangsvormen staan nooit op zichzelf, maar zijn een onderdeel van de organisatiecultuur. Daarom is in het onderzoek ook aandacht besteed aan de werkbeleving en de organisatiecultuur. Het blijkt dat mannen de organisatiecultuur nu positiever waarnemen dan in 2006. Een andere positieve ontwikkeling is dat nu minder mannen van mening zijn dat de leidinggevende zich tolerant opstelt ten opzichte van seksisme. Bij de vrouwen is er, in vergelijking met het onderzoek in 2006, geen verschil in de wijze waarop zij tegen de organisatiecultuur aankijken. Wel blijken ten aanzien van een aantal aspecten van de waargenomen organisatiecultuur verschillen te bestaan tussen de defensieonderdelen.

Het percentage mannen dat de werkdruk te hoog vindt is nu hoger dan in 2006. Het percentage mannen dat de werkdruk te laag vindt is nu lager. De verschillen zijn echter klein. Voor vrouwen zijn met betrekking tot de werkdruk geen significante verschillen waargenomen ten opzichte van 2006.

De resultaten voor wat betreft ziekteverzuim, gezondheid en vertrek-intentie laten geen verschuiving zien ten opzichte van 2006. De meerderheid van de respondenten beoordeelt zijn of haar gezondheid, evenals in het onderzoek in 2006, als uitstekend of goed. Minder mannen en vrouwen blijken in 2008 te hebben overwogen om bij Defensie weg te gaan. Het verschil is overigens niet significant.

Appreciatie van het onderzoek

Naar aanleiding van de aanbevelingen uit het rapport van de Commissie Staal is een pakket maatregelen opgesteld dat deels in de organisatie is geïmplementeerd en deels nog in bewerking is. Deze maatregelen liggen op het gebied van de gedragscode, (sociale aspecten van) leiderschap, management en organisatie, en personeel. Met name de deelmaatregelen op het gebied van infrastructuur en opleidingen vergen de nodige tijd in de voorbereiding en de implementatie. Positieve effecten van vooral deze maatregelen kunnen pas op langere termijn worden ondervonden. Zoals RNG aangeeft, vergt het veel inspanningen om in een organisatie als Defensie op dat punt veranderingen te bewerkstelligen.

Uit het onderzoek blijkt dat de (niet significante) gerapporteerde incidentie van pesten bij mannen, mede is toe te schrijven aan de stijging van het moeten verrichten van werkzaamheden die ver onder de werkelijke capaciteiten liggen. Ik besef dat, hetgeen de RNG ook aangeeft, het moeten verrichten van die werkzaamheden in een organisatie als Defensie soms onvermijdelijk is en dan ook niet altijd als pesten kan worden aangemerkt.

Door werkomstandigheden of onderbezetting is niet altijd te voorkomen dat aan medewerkers wordt gevraagd om werkzaamheden onder hun niveau uit te voeren.

Periodiek wordt door een steekproef uit de werkzame Nederlandse beroepsbevolking de *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden* (NEA) ingevuld. Een vergelijking van de resultaten van dat onderzoek met dit onderzoek bij Defensie laat evenals in 2006 zien dat ongewenste omgangsvormen bij Defensie vaker voorkomen dan bij andere Nederlandse organisaties. Er is echter wel een daling van de gerapporteerde percentages waar te nemen. De krijgsmacht heeft vanwege de aard van haar taken een aantal bijzondere kenmerken (samen werken, samen leven en vaak langdurig op een klein oppervlak), waardoor zij niet te vergelijken is met de «gemiddelde Nederlandse (werk)organisatie». Defensie is te vergelijken met de krijgsmacht van buitenlandse mogendheden en enigszins te vergelijken met een organisatie als die van de politie. Uiteraard blijft het mijn streven om ongewenst gedrag binnen Defensie zo veel mogelijk te beperken.

Ongewenst gedrag ten aanzien van vrouwen blijft een continu punt van aandacht. Uit het onderzoek blijkt dat met name jonge vrouwen, voor wat betreft ongewenst seksueel gedrag een kwetsbare groep vormen. Aangezien vrouwen in dergelijke situaties in eerste instantie naar hun leidinggevenden stappen is het van belang dat leidinggevenden over inlevingsvermogen beschikken, hun verantwoordelijkheid durven nemen en daarvoor de noodzakelijke ruimte krijgen. Daarom is ter bevordering van de sociale aspecten een reeks maatregelen getroffen, zo is onlangs binnen de Defensiestaf het Bureau Leiderschap opgericht. Dit bureau heeft tot taak, het in samenwerking met de defensieonderdelen bevorderen van de professionaliteit en de attitude van defensiemedewerkers op het gebied van (sociale aspecten van) leidinggeven. Ik vind het van belang dat onze inspanningen de komende tijd op te blijven richten.

RNG stelt in haar rapportage dat het realiseren van gedragsverandering de nodige tijd vergt. Ik acht het daarom niet zinvol om de incidentie van ongewenst gedrag elk half jaar grootschalig te meten. Een grootschalig onderzoek zoals dit zal ik daarom over twee jaar weer laten uitvoeren, zoals de Rutgers Nisso Groep voorstelt. Voor de tussenliggende periode wordt op dit moment gekeken naar de mogelijkheden om, op basis van reeds bestaande onderzoeken, registratiesystemen en statistieken, een monitor te ontwikkelen die periodiek inzicht kan geven in de stand van zaken op het gebied van ongewenst gedrag.

De staatssecretaris van Defensie,
J. G. de Vries