

Vergaderjaar 2011–2012

**32 678**

**Defensie Materieel Organisatie (DMO)**

**Nr. 17**

## **LIJST VAN VRAGEN EN ANTWOORDEN**

Vastgesteld 23 december 2011

De vaste commissie voor Defensie<sup>1</sup> heeft een aantal vragen voorgelegd aan de minister van Defensie over de brief van 22 november 2011 inzake de Kabinetsreactie op het Rapport van de commissie De Veer inzake integriteitszorg bij Defensie (Kamerstuk 32 678, nr. 15).

De minister heeft deze vragen beantwoord bij brief van 22 december 2011. Vragen en antwoorden zijn hierna afgedrukt.

De voorzitter van de commissie,  
Van Beek

De griffier van de commissie,  
Roovers

<sup>1</sup> Samenstelling:

Leden: Beek, W.I.I. van (VVD), voorzitter, Timmermans, F.C.G.M. (PvdA), Bommel, H. van (SP), Staij, C.G. van der (SGP), Miltenburg, A. van (VVD), Eijnsink, A.M.C. (PvdA), Knops, R.W. (CDA), Brinkman, H. (PVV), Peters, M. (GL), Broeke, J.H. ten (VVD), Voordewind, J.S. (CU), Jacobi, L. (PvdA), Dijk, J.J. van (SP), Thieme, M.L. (PvdD), Rouwe, S. de (CDA), ondervoorzitter, Monasch, J.S. (PvdA), El Fassed, A. (GL), Holtackers, M.P.M. (CDA), Bosman, A. (VVD), Berndsen, M.A. (D66), Hachchi, W. (D66), Hernandez, M.M. (PVV) en Kortenoeven, W.R.F. (PVV).  
Plv. leden: Taverne, J. (VVD), Smeets, P.E. (PvdA), Raak, A.A.G.M. van (SP), Dijkgraaf, E. (SGP), Dijkhoff, K.H.D.M. (VVD), Wolbert, A.G. (PvdA), Ferrier, K.G. (CDA), Helder, L.M.J.S. (PVV), Braakhuis, B.A.M. (GL), Caluwé, I.S.H. de (VVD), Wiegman-van Meppelen Scheppink, E.E. (CU), Samsom, D.M. (PvdA), Irrgang, E. (SP), Ouweland, E. (PvdD), Ormel, H.J. (CDA), Heijnen, P.M.M. (PvdA), Grashoff, H.J. (GL), Haverkamp, M.C. (CDA), Hennis-Plasschaert, J.A. (VVD), Schouw, A.G. (D66), Pechtold, A. (D66), Roon, R. de (PVV) en Bontes, L. (PVV).

1

*Voert u alle aanbevelingen van de Commissie Integriteitszorg uit, dus niet alleen de hoofdaanbevelingen zoals in uw brief vermeld? Zo nee, welke niet en waarom niet?*

In mijn brief van 24 november jl. (kamerstuk 32 678, nr. 15) heb ik uiteengezet dat Defensie de aanbevelingen, die zijn weergegeven in hoofdstuk 7 van het rapport van de commissie Integriteit Defensie, uitvoert.

2

*Wat zijn de financiële gevolgen van de maatregelen die u gaat doorvoeren?*

*Welke maatregelen gaat u nemen om de positie van melders van integriteitsschendingen te beschermen? Zijn de verschillende procedures voor het melden van integriteitsschendingen voldoende bekend bij de werknemers?*

De financiële gevolgen van de maatregelen die ik heb aangekondigd in mijn brief van 24 november jl. vallen binnen de kaders van de begroting van Defensie voor 2012. De bescherming van werknemers die melding willen doen van het vermoeden van een misstand is geregeld in de klokkenluidersregeling in het Algemeen Militair Ambtenaren Reglement (AMAR) en het Burgerlijk Ambtenaren Reglement Defensie (BARD). De regelgeving inzake integriteit zal worden aangepast en beter toegankelijk worden gemaakt voor het personeel. Zodra de beleidsnota Integriteit is voltooid, zal deze worden bekendgemaakt binnen Defensie.

3

*Tot welke nieuwe inzichten (welke dus nog niet waren benoemd in de rapporten van de commissie Staal (2006) en het projectteam Blauw Research (2010)) heeft het onderzoek van de commissie De Veer geleid?*

De commissie Integriteitszorg Defensie heeft onderzoek verricht naar het stelsel van integriteitszorg. Zij is erin geslaagd de samenhang tussen de diverse actoren en hun rol in het integriteit zorgsysteem beter in kaart te brengen. De bevindingen van de commissie zijn voor mij aanleiding aanvullende maatregelen te treffen.

4 en 5

*Kan worden geconcludeerd dat na de reeks integriteitsschendingen, van de groepsaanranding bij de marine in 2006 tot de situatie bij CAMS Force Vision die aan het licht kwam in 2011, er niet meer kan worden gesproken van «incidenten» maar van een cultuur bij Defensie? Zo ja, hoe gaat Defensie zorgen voor een cultuurverandering? Zo nee, waarom niet? Kan worden toegelicht waarom 1) de cultuur en 2) de structuur van de Defensieorganisatie oorzaken zijn van integriteitsschendingen binnen Defensie, en hoe het veranderen van de cultuur en structuur binnen de organisatie zal worden bewerkstelligd?*

Bij iedere organisatie, ook bij Defensie, komen integriteitsincidenten voor. Het is van belang dat bij Defensie een cultuur heerst waarin integriteitsincidenten niet worden geaccepteerd en waarin medewerkers zich vrij voelen incidenten te melden. Het rapport van de commissie bevat aanbevelingen waarmee het bestaande integriteitssysteem kan worden verbeterd. Met betrekking tot de informatie over integriteitsschendingen heeft de commissie de aanbeveling gedaan deze in een informatie-systeem brengen waardoor het mogelijk wordt betere analyses te maken.

Integer handelen is een onderdeel van de professionaliteit van de werknemers van Defensie. Een operatie kan alleen slagen indien de onderlinge samenhang in de groep niet wordt verstoord door ongewenst gedrag. De eerste opleiding van militairen is periode om hen kennis te laten maken met de waarden en normen van Defensie. Verder wordt veel aandacht geschonken aan de omgangsvormen en de gedragingen die Defensie van (toekomstig) medewerkers verwacht. Met de brief van 3 maart jl. (Kamerstuk 32 500 X, nr. 86) heb ik de Kamer geïnformeerd over de maatregelen die zijn genomen naar aanleiding van het rapport Omgangsvormen op opleidingsinstituten van Defensie.

6, 7, 8 en 15

*Welke bestaande regelingen ten aanzien van integriteit zullen worden geactualiseerd? Kan per regeling aangegeven worden op welke wijze deze zal worden geactualiseerd?*

*Op welke punten wijkt de regelgeving van Defensie momenteel af van de rijksbrede regelgeving over integriteit?*

*Op welke wijze wordt de regelgeving ten aanzien van integriteit bij Defensie meer toegankelijk gemaakt? Voor welke groep(en) moet de regelgeving toegankelijker*

*Op welke wijze zal zowel de interne als de externe communicatie over integriteitsincidenten worden verbeterd?*

Alle regelgeving op het gebied van integriteit wordt momenteel doorge-licht. Daarbij zijn toegankelijkheid, actualiteit en uitvoerbaarheid de aandachtspunten. Ook wordt ernaar gestreefd de regelgeving in de pas te laten lopen met de rijksbrede regelgeving. Op dit moment hanteert Defensie een registratiesysteem dat geschikt is gemaakt voor de militaire omgeving en waarmee meldingen gedetailleerder kunnen worden geregistreerd. Zoals ik heb uiteengezet in mijn brief van 22 november jl. (kamerstuk 32 678, nr. 15) bereidt Defensie een beleidsnota integriteit voor waarin alle bestaande regelingen op het gebied van integriteit worden geactualiseerd en samengevoegd. Voorts worden de regelingen beter toegankelijk gemaakt voor het personeel. De procedure voor de uitvoering van onderzoeken en de rapportagesystematiek zullen eveneens deel uitmaken van deze nota. De beleidsnota komt het eerste kwartaal van 2012 gereed en zal op intranet worden gepubliceerd.

9

*Hoe hoog is het percentage functioneringsgesprekken dat momenteel wordt gehouden? Welke maatregelen worden genomen om er voor te zorgen dat voor 2012 het streefpercentage van 85 % wordt gehaald?*

Het percentage gehouden functioneringsgesprekken is eind 2011 54. Voor 2012 is het streefpercentage 85. Commandanten van de defensieonderdelen zullen in de viermaandelijke managementrapportage verantwoording afleggen over het percentage gehouden gesprekken. Aan het geautomatiseerd systeem *Peoplesoft* is een functionaliteit toegevoegd die de commandanten eraan herinnert dat zij functioneringsgesprekken moeten houden. Ook wordt de naasthogere commandant gewaarschuwd wanneer de voortgang van de gesprekken achterblijft bij de planning.

10

*Gaat u op een zelfde wijze als bij de leidinggevendenden de functieprofielen van opleiders aanpassen?*

In mijn brief van 3 maart jl. (Kamerstuk 32 500 X, nr. 86) heb ik uiteengezet dat op de opleidingsinstituten van Defensie een profiel voor de opleiders wordt vastgesteld. De kwaliteit van de opleiders is al verbeterd door de functie-eisen aan te scherpen, hun sociale leiderschapsvaardigheden te

versterken en de taken op het terrein van opvoeding, coaching en begeleiding te professionaliseren.

11 en 12

*Waarom maakt Defensie onderscheid tussen zakelijke en sociale integriteit? Welke voordelen biedt het maken van dit onderscheid? Hoe verschilt het beleid van Defensie ten aanzien van deze twee verschillende soorten van integriteit?*

*Waarom onderscheidt Defensie twee soorten integriteit (zakelijke en sociale integriteit) en streeft de Centrale Organisatie Integriteit Defensie (COID) juist naar een integrale benadering? Op welke punten verschilt de benadering ten aanzien van integriteit van Defensie van die van de COID?*

Bij schendingen van de zakelijke integriteit betreft het moreel onjuist gedrag van medewerkers, zoals fraude, corruptie en verboden nevenwerkzaamheden. Sociale integriteit heeft betrekking op de verhoudingen van defensiemedewerkers onderling en met derden. Hoewel het verschillende soorten integriteit betreft, worden beide op dezelfde wijze benaderd. De handhaving van integriteit binnen een onderdeel is de taak van de leidinggevende, die hierbij kan steunen op de COID.

13

*Welke maatregelen zullen worden genomen om het informatiesysteem dat Defensie gebruikt voor de meldingen van voorvallen, in overeenstemming te brengen met de aanbevelingen van de commissie voor de registratie van de afhandeling van meldingen?*

Het informatiesysteem dat Defensie gebruikt voor de meldingen van voorvallen zal geschikt worden gemaakt voor de registratie, behandeling en afdoeningen.

14

*Hoe gaat Defensie er voor zorgen dat het beschikbare cijfermateriaal met betrekking tot de aantallen meldingen en de geconstateerde en bestrafte integriteitsschendingen betrouwbaar wordt? Op welke termijn kan dit gebeuren?*

De vertrouwenspersonen bij alle defensieonderdelen gebruiken hetzelfde formulier voor de registratie van contactmomenten. Dit formulier wordt vereenvoudigd en gedigitaliseerd, waardoor er sneller een totaalbeeld van het aantal en de soort van de contacten ontstaat. Sinds 2010 beschikt Defensie over een geautomatiseerd systeem voor de melding van voorvallen. Dit systeem wordt uitgebreid met een module voor de registratie en de verwerking van integriteitsmeldingen.

16

*Zal er in de integriteitsnota uiteen worden gezet welke consequenties er worden verbonden aan welke integriteitsschendingen? Zo nee, waarom niet? Zo ja, op welke wijze wordt het defensiepersoneel hiervan op de hoogte gesteld?*

Defensie zal tweemaal per jaar een overzicht publiceren van de gemelde integriteitsschendingen en de maatregelen die zijn getroffen. De zwaarte van de sanctie die een leidinggevende kan opleggen bij een integriteitsschending is afhankelijk van de aard en het effect van de schending. Voorts zijn er persoonlijke en organisatorische omstandigheden die medebepalend zijn voor de zwaarte van de sanctie. Alle sancties zijn opgenomen in de rechtspositionele voorschriften.

17

*Is de commandant verantwoordelijk voor de uitvoering van onderzoeken na een integriteitsmelding? Zo ja, wordt de commandant hierbij ondersteund en door wie? Zo nee, wie draagt dan deze verantwoordelijkheid?*

De commandant is verantwoordelijk voor de handhaving van de integriteit in zijn onderdeel. Indien na de melding van een mogelijke integriteits-schending het voornemen bestaat deze schending te onderzoeken, geeft de commandant van het defensieonderdeel aanwijzingen over de manier waarop dit onderzoek moet worden uitgevoerd. Een dergelijk onderzoek vraagt om deskundigheid en vakmanschap. De commandant kan bij het onderzoek worden ondersteund door ervaren collega's, het Dienstencentrum Juridische Dienstverlening en de COID.

18

*Wie begeleidt de vertrouwenspersonen in het doen van meldingen over zakelijke integriteit?*

De lokale vertrouwenspersoon met een melding over zakelijke integriteit kan desgewenst worden begeleid door de centrale organisatie integriteit Defensie (COID), in het bijzonder door de functionaris integriteitszorg (FIZ).

19

*Deelt u de mening dat op basis van de steekproef van een generieke enquête gericht op alle Nederlandse werknemers er hooguit een indicatie kan worden gegeven van de ware aard en de omvang van de integriteits-schendingen onder Defensiepersoneel? Zo nee, waarom niet?*

De steekproef van TNO is representatief om statistisch onderbouwde uitspraken te doen. De respons in het onderzoek van Defensie dat ik op 24 juli jl. aan de Kamer heb gestuurd (Kamerstuk 32 500 X, nr. 107) was hoger. Het nadeel van een lagere respons is dat de nauwkeurigheid van de meting kleiner wordt.

20

*Commandanten en leidinggevendenden zijn verantwoordelijk voor de handhaving van de integriteit. Hoe wordt een verantwoordelijke afgerekend op het feit dat hij is tekort geschoten in zijn (sociaal) leiderschap?*

Tijdens het algemeen overleg over het jaarverslag van de Inspecteur-generaal der Krijgsmacht van 14 december jl. heb ik uiteengezet dat commandanten een belangrijke rol spelen bij de handhaving van de integriteit in eenheden. Ook heb ik naar voren gebracht dat aan tekortkomingen consequenties moeten worden verbonden. Defensie beschikt met het straf- en tuchtrecht alsmede de beoordelingssystematiek over voldoende mogelijkheden om tekortkomingen in (sociaal) leiderschap te corrigeren.

21 en 22

*Wanneer wordt de Kamer op de hoogte gesteld van de resultaten van het onderzoek naar het beloningsstelsel binnen Defensie?*

*Waarom is er voor gekozen niet te onderzoeken in hoeverre de belonings-regeling in overeenstemming met bestaande regelgeving is toegepast?*

Op verzoek van de commissie heeft de Audit Dienst Defensie een onderzoek uitgevoerd naar de rechtmatigheid van de toekenning van de salarisbestanddelen bij CAMS FV. Dit onderzoek is opgenomen in de bijlage bij het rapport van de commissie Integriteit Defensie. Het

beloningsstelsel bij Defensie is geen onderwerp van onderzoek geweest voor de commissie.