

Vergaderjaar 2012–2013

**33 400 X**

## **Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2013**

**Nr. 12**

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

Vastgesteld 21 november 2012

De vaste commissie voor Defensie heeft een aantal vragen voorgelegd aan de minister van Defensie over de brief van 16 mei 2012 inzake het jaarverslag van de Inspecteur-generaal der Krijgsmacht (IGK) over 2011 (Kamerstuk 33 000 X, nr. 86). De daarop door de minister gegeven antwoorden zijn hierbij afgedrukt.

De fungerend voorzitter van de commissie,  
De Rouwe

De adjunct-griffier van de commissie,  
Dekker

**1**

**Kunt u nader motiveren waarom een dalend vertrouwen van het personeel, in Defensie als werkgever en in wat er in «Den Haag» gebeurt, volgens u «niet te vermijden is gezien de omvang en de gewenste snelheid van de bezuinigingen»? Moet er door Defensie niet meer gestreefd worden om dit wel te vermijden?**

In april 2011 heeft mijn ambtsvoorganger ingrijpende maatregelen aangekondigd die iedere medewerker van Defensie raken. De meeste reorganisatieplannen zullen naar verwachting eind 2012 zijn goedgekeurd. Medewerkers weten dan wat er met hun huidige functie gebeurt. De volgende fase in het reorganisatietraject is het opstellen van de personeelsvullingsplannen en de werving en selectie. Pas dan zal voor de individuele medewerker duidelijk zijn of er in de nieuwe organisatie nog een functie is voor hem of haar. Het uitblijven van duidelijkheid heeft ontegenzeggelijk invloed op het vertrouwen van de medewerker in Defensie als werkgever. Een ingrijpende reorganisatie vraagt echter een zorgvuldige voorbereiding, temeer omdat het in het belang van alle medewerkers is dat het verloop van de afzonderlijke reorganisaties goed op elkaar is afgestemd. De voorbereidingen en afstemming van de plannen en het overleg met de medezeggenschap en de centrales van overheidspersoneel onttrekken zich vaak aan het zicht van de medewerkers op de werkvloer. Hierdoor is het nog niet mogelijk om op individueel of onderdeelniveau te communiceren over de gevolgen van de reorganisatie. Commandanten en leidinggevendenden zullen op ieder niveau aandacht hebben voor het tijdig en juist voorlichten van hun mensen.

**2**

**Op welke wijze zal op korte termijn meer aandacht kunnen worden gegeven aan inspraak van de commandanten bij veranderingen in het P&O-veld?**

De secretaris-generaal spreekt tweewekelijks met de commandanten van de defensieonderdelen over alle beleidsveranderingen. Voorts spreekt de Commandant der Strijdkrachten wekelijks met de commandanten over de personele gereedheid en inzetbaarheid van de operationele commando's. Daarnaast spreekt de Hoofddirecteur Personeel regelmatig met de directeurs P&O van de defensieonderdelen over de ontwikkelingen in het P&O-veld.

**3**

**Het sollicitatie instrumentarium wordt als onpersoonlijk beschouwd. Wat wordt eraan gedaan om dit te verbeteren?**

Defensie ondersteunt het functietoewijzingsproces met de geautomatiseerde vacaturebank. Hiermee worden vacatures zichtbaar voor iedereen bij Defensie en kan een medewerker zijn belangstelling voor een functie kenbaar maken. Een belangstellende voor een functie kan telefonisch worden geïnformeerd over de betreffende functie. Voorts wordt met geschikte kandidaten een sollicitatiegesprek gevoerd waarna de medewerker persoonlijk wordt geïnformeerd over de uitkomst van het gesprek.

**4**

**In hoeverre wordt er gebruik gemaakt van de verslagen van functioneringsgesprekken bij de selectie van de juiste persoon op de juiste functie?**

Het verslag van het functioneringsgesprek wordt niet betrokken bij het selectieproces.

**5**

**De Inspecteur-Generaal der Krijgsmacht (IGK) signaleert dat bevoegdheden en verantwoordelijkheden te veel zijn versnipperd, waardoor commandanten in moeilijkheden komen. Bent u het hiermee eens, hoe komt dit en wat wordt hieraan gedaan?**

Commandanten zijn integraal verantwoordelijk voor de gang van zaken bij hun eenheid. Daartoe beschikt ieder defensieonderdeel over een directie personeel en organisatie. Waar het personeelszorg zoals opleidingsplanning betreft, worden zij ondersteund door een centrale personeelsdienst, de Divisie Personeel en Organisatie Defensie (DPOD). Deze dienst herbergt schaarse capaciteiten die omwille van de doelmatigheid en beheer zijn gecentraliseerd. De commandanten moeten gebruik maken van deze diensten en worden, waar dit nodig is, ondersteund.

**6**

**Er zou sprake zijn van veel detailsturing, vanwege de financiële problematiek. Als deze detailsturing inderdaad van tijdelijke aard is, wanneer zal deze dan afnemen en wat wordt er nu al aan gedaan om toenemende bureaucrativering te voorkomen?**

**7**

**In hoeverre heeft u er vertrouwen in dat de bureaucrativering die gepaard gaat met de directe detailaansturing vanuit Den Haag door de financiële problematiek van tijdelijke aard is en na de reorganisatie weer wegvalt? In hoeverre zal het motto «je gaat erover of niet» daadwerkelijk realiteit worden bij Defensie?**

In de brief van 1 augustus 2011 (Kamerstuk 32 733, nr. 37) is onder meer een aanpassing van het besturingsmodel van Defensie aangekondigd. Daarbij is duidelijk gemaakt dat in de nieuwe planningsystematiek opdrachten en middelen worden toegekend aan commandanten. Hiermee krijgen commandanten de kaders waarbinnen zij in staat moeten zijn hun opdracht uit te voeren. Hierdoor is het inzicht verbeterd in de complexe relatie tussen doelen en activiteiten enerzijds en de beschikbare middelen anderzijds. In de activiteitenplannen voor 2013 en 2014 is een samenhang tussen de budgetten en de opdrachten, zodat op voorhand zeker is dat de opdrachten uitvoerbaar dan wel betaalbaar zijn. Commandanten krijgen heldere financiële en personele kaders voor de zelfstandige uitvoering van de opdracht. Detailsturing is hierbij niet aan de orde.

**8**

**De IGK constateert dat, ondanks het voornemen bestuur op hoofdlijnen te voeren, er toch sprake is van centrale sturing op details bij de reorganisatie en dat dit juist bij een reorganisatie in een complexe organisatie ten koste gaat van de benodigde doelmatigheidsslag. Bent u het hiermee eens en wat zult u eraan doen om dit te verbeteren?**

Met de nieuwe manier van werken hebben de hoofden van de defensieonderdelen de ruimte zelf, binnen de gegeven kaders, de reorganisatieopdracht uit te voeren. Dit past bij het uitgangspunt «meer ruimte voor de uitvoering» en bij het beginsel activiteiten en kennis zo doelmatig mogelijk te beleggen. De defensieonderdelen worden daarmee meer op afstand en op hoofdlijnen aangestuurd.

**9**

**Wat zijn de klachten over het Kleding en Persoonlijke uitrusting bedrijf (KPU) en hoe kunnen deze worden opgelost?**

Medewerkers die problemen ondervinden bij levering van goederen door het KPU-bedrijf kunnen hierover een klacht indienen. Het aantal klachten is in vergelijking met het aantal leveringen door het KPU-bedrijf zeer gering. De leveringsproblemen die werden veroorzaakt door de bestedingenstop in 2010 zijn opgelost. Verder is het financiële mandaat van het KPU-bedrijf verhoogd waardoor het KPU-bedrijf sneller kan reageren op een veranderende vraag.

**10**

**Defensieonderdelen hebben een beperkte ruimte gekregen om de functieduur van specifiek personeel te verlengen. Wat wordt gedaan met de wens van de commandanten om hierover meer zeggenschap te krijgen? Kunt u een lijst geven van diensten bij Defensie waarbij het wenselijk zou zijn wanneer functionarissen langer dan drie jaar hun functie zouden kunnen houden om kennisverlies te voorkomen?**

**11**

**Bent u bereid om lokale commandanten meer zeggenschap te geven over het wel of niet verlengen van de functieduur van specifiek personeel? Bent u van mening dat de uitzonderingscategorieën moeten worden uitgebreid?**

Het is van belang dat medewerkers bij de komende reorganisaties gelijke kansen krijgen in het functietoewijzingsproces. Hiervoor geldt voor militairen een functieduur van drie jaar. Vanwege operationele redenen kan hiervan worden afgeweken. Het is van belang dat dergelijke afwijkingen centraal worden vastgesteld. Alleen hierdoor blijven defensiebreed de kansen voor medewerkers gelijk.

**12**

**Wat wordt naast het verlengen van de functieduur ondernomen om het kennisniveau en het ervaringsniveau van zowel militair als burgerpersoneel in de organisatie op peil te houden?**

Medewerkers van Defensie worden tijdens hun loopbaan voortdurend (bij)geschoold. Ook krijgt een medewerker door functionerings- en beoordelingsgesprekken inzicht in zijn of haar functioneren. Aan de hand van een persoonlijk ontwikkelingsplan en door coaching kan de medewerker zich verder ontwikkelen. Veel militaire opleidingen zijn civiel gecertificeerd. Bij oefeningen en trainingen hanteert Defensie het uitgangspunt *train as you fight*. Een uitdagend en realistisch oefenprogramma met goed materieel en een goede uitrusting, en een organisatie die op orde is, leveren een belangrijke bijdrage aan de kwaliteit van de militair.

**13**

**Zijn er voor burgerpersoneel uitzonderingen mogelijk op het vereiste om minimaal eens in de vijf jaar van functie te veranderen? Hoe wilt u het behoud en de expertise van specialistisch burgerpersoneel waarborgen in de Defensieorganisatie?**

Burgerpersoneel vanaf loonschaal 9 wordt voor de duur van vijf jaar op een functie geplaatst. Na verloop van deze periode blijft de desbetreffende ambtenaar op deze functie geplaatst tenzij er afspraken worden gemaakt over een nieuwe functie. Wanneer er geen aanleiding toe is, kan de ambtenaar dus werkzaam blijven op zijn functie.

**14**

**Wanneer zullen de resultaten van de businesscase met het ministerie van Veiligheid en Justitie over samenwerking op het gebied van kleding en uitrusting bekend worden gemaakt?**

De voorbereidingen voor een convenant over deze samenwerking zijn voor het einde van dit jaar voltooid. Zodra meer informatie bekend is, zal ik de Kamer informeren.

**15**

**Wat wordt er gedaan om het vertrouwen van personeel in de organisatie aan te sterken en personeel te motiveren?**

Het dalende vertrouwen van het personeel is voornamelijk te wijten aan het gebrek aan individuele zekerheid van medewerkers over de toekomst binnen Defensie. Commandanten op alle niveaus besteden veel aandacht aan communicatie over de voortgang van de reorganisaties en aan de zorg voor personeel dat in onzekerheid zit.

**16**

**In hoeverre is het mogelijk (geweest) om de numerus fixus tijdens de reorganisatie vast te houden?**

Bij het opstellen van de reorganisatieplannen per defensieonderdeel is de *numerus fixus* gehanteerd. Bij het schrijven van een aantal plannen bleek het niet mogelijk de *numerus fixus* volledig toe te passen. Dit heeft bij een beperkt aantal reorganisatieplannen geleid tot een bescheiden aanpassing van de *numerus fixus*.

**17**

**Hoe is de ontslagbescherming geregeld voor mensen die tijdens de reorganisatie op missie zijn, zodat zij niet, zoals in het verleden is gebeurd, bij terugkomst worden ontslagen?**

Voor een militair die na terugkeer van uitzending geen functie heeft, wordt in het reguliere functietoewijzingsproces gedurende drie maanden gezocht naar een nieuwe functie. Wanneer dat niet lukt, dan wordt de militair herplaatsingskandidaat en voor de duur van maximaal achttien maanden, ondersteund bij het vinden van een andere baan, eerst intern en vervolgens buiten Defensie.

**18**

**Wat zijn de doelstellingen van het Masterplan Genetwerkt Samenwerken? Hoe wordt door werknemers gereageerd op «Het Nieuwe Werken»?**

De doelstelling van het «Genetwerkt Samenwerken» is een werkwijze waarin het kennis- en informatiemanagement wordt verbeterd. Een fysiek en digitaal flexibele werkomgeving dragen hieraan bij. Dit concept wordt moment beproefd op de Kromhoutkazerne in Utrecht. Eind 2012 zijn de eerste resultaten hiervan bekend.

**19**

**Wat wordt er aan gedaan dat personeel minder snel naar buiten komt met klachten in angst voor het verlies van werk of baan?**

Door heldere en tijdige communicatie en een transparant functietoewijzingsproces moet worden voorkomen dat bij de medewerkers ten onrechte het idee ontstaat dat klachten leiden tot baanverlies. Comman-

danten stellen alles in het werk om deze onwenselijke situatie te voorkomen.

**20**

**Wat wordt eraan gedaan om deelname aan medezeggenschapscommissies te stimuleren?**

Commandanten moedigen medewerkers aan om deel te nemen aan de medezeggenschap. Leden van de medezeggenschap krijgen een opleiding en tijd om goed invulling te kunnen geven aan die nevenfunctie. Ook leidinggevend worden geschoold in de omgang met de medezeggenschap wat de samenwerking ten goede komt.

**21**

**Het personeel signaleert dat de verkeerde groep Defensie verlaat. Bent u het daarmee eens, wat zijn hiervan de gevolgen van de organisatie en wat gaat u eraan doen om dit te voorkomen?**

**22**

**Welke aanvullende maatregelen kunnen volgens u worden genomen om jonge officieren, onderofficieren en technisch personeel te behouden voor de Defensieorganisatie?**

In de brief van 24 oktober jl. (kamerstuk 33 400 X, nr. &) is uiteengezet dat de gewenste verjonging van het personeelsbestand nog niet is ingezet. De toepassing van de *numerus fixus*, de werving van nieuw personeel en de inzet van behoudmaatregelen, leiden uiteindelijk tot de gewenste opbouw en verjonging van het personeelsbestand in 2016. Om de ongewenste uitsroom van sommige groepen personeel te voorkomen kan Defensie uiteenlopende instrumenten inzetten. Deze moeten worden afgestemd op de behoefte van de medewerker en de situatie op de arbeidsmarkt. Het betreft onder meer opleidingen, het bieden van loopbaanperspectief en mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling. Verder is het mogelijk dat medewerkers een bindingspremie wordt toegekend.

**23**

**Wat is uw reactie op de Branchevereniging Bovag die het ministerie van Defensie beticht van oneerlijke concurrentie, aangezien Defensie bonussen uitlooft van 10 000 euro om nieuwe jonge technici te werven?**

Het gebruik van de instrumenten aanstellings- en bindingspremie voor technisch personeel is niet nieuw. Alleen is er bij deze wervingscampagne voor gekozen om het bedrag voor de premie te noemen dat wordt uitgekeerd voor een eerste dienstverplichting van vier jaar. Uit de reacties blijkt dat de campagne de aandacht heeft getrokken van de doelgroep. Overigens worden de instrumenten aanstellings- en bindingspremies niet alleen door Defensie gebruikt. Voorts wil ik opmerken dat Defensie een organisatie is waarvan veel medewerkers op enig moment weer de burgermaatschappij binnenstromen.

**24**

**Wat wordt eraan gedaan om de toegang tot MULAN te verbeteren? Wat zijn de problemen die door de verminderde toegang tot MULAN kunnen of zijn ontstaan?**

Iedere defensiemedewerker kan intussen een *telestick* aanvragen om vanuit huis of de legering toegang te krijgen tot de selfservicevoorzieningen van Defensie. Voorts wordt de bestaande computerapparatuur van Defensie vervangen door nieuwe apparatuur.

**25**

**Wat wordt eraan gedaan om de beschikbaarheid van medische zorg te verbeteren? Is dit mogelijk zonder aanvullende kosten te maken?**

Bij reorganisatie van de militaire gezondheidszorg wordt de eerstelijns capaciteit samengebracht in het Eerstelijns Gezondheidszorg Bedrijf en de tandheelkundige capaciteit in de Defensie Tandheelkundige Dienst. Deze organisaties zullen effectief en doelmatig de eerstelijnszorg kunnen bieden. Naast gezondheidscentra op 26 defensielocaties zal de tandheelkundige dienst met mobiele behandelcapaciteit kleine locaties te bezoeken.

**26**

**Klopt het dat het beleid en het instrumentarium met betrekking tot positieve discriminatie nog steeds van toepassing zijn in de Defensieorganisatie, ondanks dat is afgestapt van positieve discriminatie/diversiteitsbeleid?**

Defensie hanteert geen voorkeursbeleid en past geen positieve discriminatie toe.

**27**

**Wat wordt er gedaan met de aanbeveling van de IGK voor een slagvaardiger ondersteuning van de bedrijfsvoering voor eenheden die in Nederland een permanente operationele taak verrichten? Wat zijn de problemen met de ondersteuning van deze bedrijfsvoering?**

Als gevolg van de ingrijpende reorganisatie bij Defensie verdwijnen bij alle eenheden medewerkers in ondersteunende diensten. Hierbij valt te denken aan personeelsfunctionarissen, beheerders en administratieve ondersteuning. Vaak worden vanwege efficiëntie-overwegingen deze ondersteunende diensten gecentraliseerd of geautomatiseerd. Het gevolg hiervan is dat personeel meer zelf moet doen of via een loket-functie bij de centrale ondersteuner de dienst moet aanvragen. Goede prioriteitstelling van de ondersteuner is dan van belang.

**28**

**Hoe lang moet de Brigade Speciale Beveiligingsopdrachten van de Koninklijke Marechaussee (KMar) nog vervangende voertuigen inhuren als gevolg van de langdurige verwerving van eigen civiele voertuigen?**

Voor de aanschaf dit materieel is gebruik gemaakt van de geldende verwervingsprocedure. Ik verwacht dat de Brigade Speciale Beveiligingsopdrachten de betreffende voertuigen in 2013 in gebruik kan nemen.

**29**

**Hoe kan Defensie mogelijkheden voor de externe markt beter benutten in het kader van de grote behoefte van de civiele wereld voor beroepsduiken?**

Voor gebruik van de restcapaciteit van de Defensie Duikschool wordt een overeenkomst opgesteld met het Nationaal Duikcentrum. Hierbij wordt de Wet markt en overheid in acht genomen.

**30**

**Zijn de beperkingen ten gevolge van de redeployment van materieel uit Afghanistan inmiddels opgelost? Wat waren deze beperkingen?**

Het onderhoud aan het materieel dat is ingezet in Afghanistan is bijna voltooid. In 2011 was er vooral bij het CLAS een tekort aan optronica en verbindingssystemen. Door herverdeling van en prioritering in toewijzing van verbindingssystemen aan eenheden zijn de operationele gevolgen zo klein mogelijk gehouden. Het gebrek aan optronica leidt tot een verminderde nachtelijke inzetbaarheid van eenheden. Ook de missie in Kunduz vergt veel van het materieel en legt beslag op schaarse middelen, waardoor de huidige beschikbaarheid hiervan voor de eenheden in Nederland lager is.

**31**

**Kunt u toelichten hoe volgens u het project loopbaanlint functioneert en wat er nog verbeterd kan worden?**

Het project loopbaanlint functioneert steeds beter. Op dit moment kan VeVa nog niet voldoen aan de volledige instroomvraag van Defensie. Jaarlijks neemt aantal leerlingen dat instroomt vanaf de VeVa toe. De instroom leerlingen voor de technische richtingen blijft achter bij de behoefte maar de aanstellingspremie lijkt hier echter vooralsnog een positieve invloed op te hebben.

**32**

**Wat is het «just enough»-principe?**

Het opleiden van medewerkers vraagt een investering van zowel de organisatie als de werknemer. Het is van belang dat een opleiding op het juiste moment in de loopbaan van de betreffende militair wordt gegeven en past bij de opleidings- of vormingsbehoefte van dat moment. Hiervoor hanteert Defensie het begrip *just in time/ just enough*.

**33**

**In hoeverre is het aanbod van training en oefening in 2011 verbeterd? Hoe wordt dit verbeterd?**

Bij de beantwoording van vraag 6 is uiteengezet dat de planmethodiek van Defensie is aangepast. Zo wordt bij het opstellen van de oefenplannen vooraf rekening met de uitvoerbaarheid en de financiële kaders. Knelpunten worden hierdoor eerder ontdekt en opgelost. Verder is de oplossing van de problemen met de beschikbaarheid kleding, brandstof en reservedelen ter hand genomen. Dit komt de uitvoerbaarheid van oefenprogramma's ten goede.

**34**

**Wat zijn de problemen bij de instandhouding van de huidige infrastructuur, waar structureel meer geld voor nodig zou zijn?**

De afgelopen jaren waren minder middelen beschikbaar voor het onderhoud van het vastgoed van Defensie. De onderhoudsachterstand heeft niet direct gevolgen voor de operationele inzetbaarheid en veiligheid van de eenheden. Het zal echter op termijn leiden tot hogere kosten om de kwaliteit van het vastgoed weer op het gewenste niveau te brengen. De Dienst Defensie vastgoed stelt binnen de financiële kaders de prioriteiten voor het onderhoud, hierbij is het oogmerk het garanderen van de veiligheid en voldoen aan de wet en regelgeving.



**35**

**Wat is uw reactie op de constatering van de IGK dat voor de instandhouding van de huidige infrastructuur en materieel structureel meer geld nodig is dan beschikbaar?**

Ik deel de opvatting van de Inspecteur-generaal. De financiële tekorten waarmee Defensie de afgelopen jaren mee heeft te kampen, hebben geleid tot prioritering in activiteiten en budget. Hierbij is gekozen de gereedstelling van de operationele eenheden zoveel als mogelijk doorgang te laten vinden. Het onderhoud aan de infrastructuur heeft een lagere prioriteit gekregen waardoor daarin achterstanden zijn ontstaan. Dat geldt ook voor de instandhouding van materieel. Met de maatregelen die worden genomen om de krijgsmacht op orde te krijgen, is beoogd de achterstand van het materieelonderhoud in te lopen.

**36**

**Wat zijn voorbeelden van de regels en bureaucratie waar veteranen met een Post Traumatisch Stress Stoornis (PTSS) tegenaan lopen en waarom bestaan deze regels?**

De bureaucratie die sommige veteranen ondervinden, herken ik niet. Het is in individuele gevallen mogelijk dat procedures kunnen worden bespoedigd. Het Veteranenloket zal hier een belangrijke rol bij vervullen. Op dit moment heeft het zorgloket Militaire Oorlogs- en Dienstsachtoffers deze rol.

**37**

**Welke aanbevelingen van de IGK neemt u niet over?**

De Inspecteur-generaal vervult een belangrijke rol in het tijdig onderkennen van problemen. Zijn bevindingen en aanbevelingen worden vaak door de commandanten direct ter hand genomen. Andere aanbevelingen worden betrokken bij beleidsaanpassingen of nieuw beleid.