

Vergaderjaar 2006–2007

30 800 X

Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2007

Nr. 81

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN DEFENSIE

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 4 april 2007

Bijgaand doe ik u de tweede rapportage implementatie aanbevelingen commissie-Staal toekomen. Tevens treft u de definitieve gedragscode als bijlage aan, zoals deze begin april is vastgesteld.¹

Inleiding

De afgelopen maanden is binnen de defensieorganisatie door defensie-medewerkers, door specialisten en met de militaire vakbonden uitgebreid van gedachten gewisseld over de implementatie van de aanbevelingen van de commissie-Staal en over de inhoud van de gedragscode. Deze gesprekken hebben geresulteerd in een reeks concrete uit te voeren activiteiten en in de vaststelling van de definitieve gedragscode.

A Gedragscode

De voorlopige gedragscode die op 17 januari jl. naar het defensiepersoneel is gegaan, is uitgebreid binnen alle defensieonderdelen besproken (Kamerstuk 30 800 X, nr. 54). Het personeel kan zich groten-deels vinden in de nieuwe code. Matiging van alcoholgebruik en de rol en positie van de defensiemedewerker in de Nederlandse samenleving leverden de meeste stof tot discussie op. Het burgerpersoneel bleek zich niet op alle punten aangesproken te voelen door de code. Vanuit de defensieonderdelen zijn verschillende suggesties voor aanpassing van de code gedaan. Dit leidde tot wijzigingen in de toelichting bij de gedragscode. Zoals bekend, is de defensiebrede gedragscode een onderlinge afspraak van alle defensiemedewerkers en gaat deze uit van de eigen verantwoordelijkheid. De code is gebaseerd op vijf pijlers en staat voor professioneel gedrag, fatsoenlijke omgangsvormen en goede samenwerking. De code beoogt gewenst gedrag te stimuleren en ongewenst gedrag terug te dringen en doet een appèl op de professionaliteit van elke defensiemedewerker.

De komende maanden wordt gewerkt aan de verdere bekendmaking van de gedragscode en toepassing in de organisatie, onder andere in oplei-

¹ Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

dingen en trainingen. Daarbij zal ook nadrukkelijk aandacht worden geschonken aan de vraag welke nevenwerkzaamheden zich al dan niet verdragen met de functie van defensiemedewerker. De voorzieningen die zijn opgenomen in de wijziging van de Militaire Ambtenarenwet om zowel alcoholals drugsmisbruik te voorkomen, kunnen bijdragen tot het voorkomen van ongewenst gedrag.

B Sociaal leiderschap

Het leiderschap binnen Defensie zal worden ontwikkeld naar een stijl waarin meer aandacht zal zijn voor sociale aspecten. Het is van belang dat leidinggevendenden voor zover noodzakelijk een inlevingsvermogen ontwikkelen en oog hebben voor de individuele medewerker. Daarnaast moeten leidinggevendenden verantwoordelijkheid durven nemen en daarvoor de noodzakelijke ruimte krijgen. De aangepaste leiderschapstijl is van toepassing op burgers en op militairen en heeft betrekking op zowel het huidige als het toekomstige bestand aan leidinggevendenden. Daartoe zullen de initiële opleidingen worden verlengd en wordt bezien hoe trainingen en opleidingen worden aangepast en ontwikkeld. Daarnaast worden nieuwe leiderschapsprofielen en bijbehorende selectiecriteria ontwikkeld, worden de sociale aspecten van leiderschap verwerkt in de functionerings- en beoordelingscriteria en worden coachings- en begeleidings-trajecten opgezet.

C Personele en organisatorische aanpassingen

Personele en organisatorische aanpassingen zijn voorzien op het gebied van welzijn, organisatie, management, infrastructuur en het personeelsbeleid. Wat betreft welzijn wordt bezien op welke wijze de werk- en leefomstandigheden kunnen worden verbeterd door uitbreiding van de mogelijkheden voor zinvolle vrijetijdsbesteding zoals sportactiviteiten en aanpassingen van de mess/verblijfruimtes aan de eisen van deze tijd. Bezien zal worden of ook de militaire tehuizen hierin een rol kunnen spelen. Op organisatorisch gebied worden de invoering van toezichthoudende functies en de versterking van kadercapaciteit in verband met kaderzware uitzendingen en opleidingen nader bezien, aangezien met name leidinggevendenden overbelast lijken te zijn. In het kader van het management worden de sanctiemogelijkheden in de wet militair tuchtrecht verruimd en wordt er een studie verricht die ten doel heeft te onderzoeken in hoeverre behoefte bestaat aan een meer fundamenteel onderzoek naar het instrumentarium ter handhaving van de interne orde. Tevens zal het totale hulpverleningsproces bij ongewenst gedrag onder de loep worden genomen om te komen tot een integraal hulpverleningsproces waarbij alle betrokken hulpverleners optimaal samenwerken. Binnenkort zult u nadere informatie ontvangen over de inrichting van de nieuwe integriteitsorganisatie. Vooralsnog blijft het aantal meldingen van ongewenst gedrag bij het onafhankelijk meldpunt beperkt, terwijl het aantal meldingen bij de commandanten is toegenomen. In dit stadium is het te vroeg om hierover definitieve conclusies te trekken, maar het is duidelijk dat er binnen de defensieorganisatie meer aandacht is voor ongewenst gedrag en dat het meer bespreekbaar is geworden.

Op het gebied van personeelsbeleid in algemene zin wordt een aantal maatregelen voorzien die leiden tot verbetering van de opbouw en samenstelling van het personeelsbestand waardoor een betere balans ontstaat tussen verschillende categorieën of groepen personeel in zowel kwantitatief als kwalitatief opzicht. Een deel van deze maatregelen was reeds geïnitieerd in het kader van andere projecten, bijvoorbeeld op het gebied van gender. De aanbevelingen van de commissie-Staal hebben op onderdelen geleid tot intensivering. Extra maatregelen zijn voorzien op

het gebied van de werving, de instroom en de doorstroom van vrouwen en allochtonen, de ontwikkeling en implementatie van genderopleidingen ten behoeve van initiële en loopbaanopleidingen en de introductie van arbeidsvoorwaardelijke voorzieningen ter ondersteuning combinatie arbeid en zorg. Verder zal onderzoek worden gedaan naar mogelijkheden voor zij-instroom in categorieën personeel waarbij dat operationeel gezien ook verantwoord is, naar mogelijkheden van optimale wijze van functie-roulatie en naar een mogelijke verlenging van de verblijfsduur binnen de organisatie.

De staatssecretaris van Defensie,
C. van der Knaap