

Vergaderjaar 2010–2011

**32 500 X**

## **Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2011**

**Nr. 86**

### **BRIEF VAN DE MINISTER VAN DEFENSIE**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 3 maart 2011

Met de brief van 27 augustus 2010 (Kamerstuk 32 123 X, nr. 152) bent u geïnformeerd over het onderzoek naar de omgangsvormen op opleidingsinstituten van Defensie. Uiterlijk 1 maart a.s. is in de brief ook de stand van zaken toegezegd van de maatregelen die Defensie naar aanleiding van het onderzoek heeft genomen. Deze brief bevat dat overzicht.

Uit het onderzoek bleek dat omgangsvormen wel in regels zijn vastgelegd, maar dat de naleving ervan op verschillende niveaus in de organisatie een grotere inzet vergt. Met het oog daarop zijn actieplannen ontwikkeld om de omstandigheden aan te pakken die ongewenst gedrag in de hand werken. Omdat de verscheidenheid aan opleidingen bij Defensie niet in één plan is te vatten, hebben de betrokken instituten zelf de actieplannen opgesteld. Er is centraal toezicht op de voortgang en de samenhang van de maatregelen in de plannen en zo nodig wordt daarin bijgestuurd. De bijlage bevat een overzicht van de maatregelen.

De maatregelen die de opleidingsinstituten hebben genomen acht ik toereikend, maar voortdurende aandacht voor integriteit blijft noodzakelijk. De verbetering van omgangsvormen is immers niet alleen van belang voor de instituten maar voor heel Defensie. Binnen enkele weken ontvangt de Kamer het derde kwantitatieve onderzoek naar ongewenst gedrag bij Defensie. Het onderzoek is uitgevoerd door het Dienstencentrum Gedragswetenschappen van Defensie.

De minister van Defensie,  
J. S. J. Hillen

Maatregel	Toelichting stand van zaken
<p>1 <b>Voorlichting in opleidingen over ongewenst gedrag</b>  <i>Hieronder wordt verstaan het vastleggen van kennis van integriteit en integriteitszorg als leerdoel en eindeis voor opleidingen</i></p>	<p>Er zijn leerdoelen op het gebied van integriteit en diversiteit geformuleerd die behandeld moeten worden in elke opleiding. Per opleidingonderdeel kunnen naast de algemeen geldende eisen keuzes gemaakt worden voor aanvullende leerdoelen. Dit is afhankelijk van de specifieke competenties die voor de desbetreffende functiegroep nodig zijn.</p>
<p>2 <b>Verbetering van de kwaliteit van instructeurs</b>  <i>Deze maatregel beoogt het vastleggen van functie-eisen voor instructeurs en kaderleden en de daarbij behorende ontwikkelingsdoelstellingen.</i></p>	<p>Alle opleidingsinstituten besteden in hun actieprogramma nadrukkelijk aandacht aan de verbetering van de rol van kaderleden, instructeurs en docenten. De instructeur draagt niet alleen kennis over, hij is ook een rolmodel voor leerlingen, staat dicht bij hen en is als eerste in staat mogelijke misstanden te constateren en in te grijpen. De instructeurs vervullen een cruciale rol in de opleiding en de vorming van de leerlingen. De opleidingsinstituten stellen een profiel van de opleider vast met daarin in ieder geval didactische vaardigheden en kennis van groepsprocessen. Ook wordt bij de aanstelling van instructeurs bekeken of zij over de juiste competenties beschikken.</p>
<p>3 <b>Naleving van de leidraad bij inwijdingsrituelen</b>  <i>Aan de leidraad met betrekking tot inwijdingsrituelen wordt grotere bekendheid gegeven. Daarnaast komt er een verschepte controle op en handhaving van de naleving van de leidraad.</i></p>	<p>Alle scholen zijn gewezen op de SG-aanwijzing met betrekking tot inwijdingsrituelen. De introductieperiode bij de NLDA is geëvalueerd. Daarbij is onder meer gekeken naar de risico's van ongewenst gedrag en de beheersing van deze risico's. In de lessen wordt uitgelegd waarom de regels er zijn en hoe ze moeten worden nageleefd. De naleving van regels en aanspreekgedrag maken deel uit van de beoordeling en de functiegeschiktheid.</p>
<p>4 <b>De verdere integratie van de vorming in de opleiding op de NLDA</b>  <i>De verantwoordelijkheid voor de vorming zal worden neergelegd bij de organisatie van de school</i></p>	<p>Deze maatregel hangt samen met de acties maatregelen die gericht zijn op de NLDA. De werkgroepen die actief zijn bij de NLDA stellen vast welke maatregelen nodig zijn om beter invulling te geven aan de rol van docenten op de faculteit ten aanzien van vorming en gewenst gedrag. Ook de docent Faculteit Militaire Wetenschappen (FMW) speelt in het opleidingsproces een actieve rol in de vorming van de student. Hij werkt daarbij nauw samen met de opleiders van KIM en KMA bij de vorming van de student en bij gewenst individueel en groepsgedrag.</p>
<p>5 <b>Verdere acties specifiek gericht op de NLDA</b>  <i>Dit actiepunt betreft de rol van cadetten en adelborsten in de vorming en beschrijft de aanpassingen die nodig zijn in de bestuursstructuur van het korps adelborsten. Daarbij worden de voor- en nadelen van het huidige onderwijsstelsel meegenomen.</i></p>	<p>Bij de NLDA werken kaderleden, docenten, studenten en hulpverleners samen aan een veilige sociale omgeving voor officieren in opleiding. Deze samenwerking zorgt voor draagvlak en voor erkenning van het feit dat omgangsvormen voortdurend aandacht vergen. Maatregelen die hieruit voortkomen richten zich op het zo veel mogelijk beperken van schendingen (voorkomen); een betere signalering en het streven naar het melden van alle schendingen (stoppen); en een grondige analyse van incidenten en een proportionele afdoening (reageren). Er is een werkgroep geformeerd die een analyse uitvoert van de rol en functie van het internaatstelsel en van het Korps Adelborsten/Cadettencorps in het opleidings- en vormingsproces.</p>
<p>6 <b>Communiceren over de normen van de organisatie</b>  <i>Deze maatregel moet het gebruik bevorderen van instrumenten, zoals gedragscode, dilemmatrainingen en structurele evaluaties, om gedurende de opleiding gedrag bespreekbaar te maken</i></p>	<p>De opleidingsinstituten verbeteren de communicatie over de normen van de organisatie voor de omgang tussen mannen en vrouwen, leerlingen onderling en leerlingen en instructeurs en leidinggevenden. Dit krijgt vorm door het bespreken van morele dilemma's en de ontwikkeling van morele oordeelsvorming. Dit komt aan de orde in de lessen maar ook in individuele en groepsbeoordelingen. Van belang is dat gedurende de opleiding door de instructeur en leidinggevende gestuurd wordt op blijvende gedragsverandering die uiteindelijk leidt tot de gewenste cultuur.</p>
<p>7 <b>Het voorkomen en aanpakken van structureel pestgedrag</b>  <i>Dit betreft de ontwikkeling van handvatten voor kaderleden en instructeurs voor de vroegtijdige herkenning van ongewenst gedrag. Bovendien maakt de naleving van gedragsregels en aanspreekgedrag deel uit van de beoordelings- en functioneringsgesprekken</i></p>	<p>De opleidingsinstituten willen de kwaliteit van de opleiders waarborgen door instructeurs nog meer bewust te laten zijn van het feit dat zij opleider, coach en begeleider zijn en geen selecties van personeel maken. Instructeurs moeten niet te veel putten uit eigen ervaringen waardoor onbedoeld de gestelde eisen worden verzaamd of ongewenst gedrag ontstaat. De opleidingsinstituten investeren ook in het beter opleiden van kaderleden en instructeurs door ze kennis en kunde te bieden voor het vroegtijdig herkennen, erkennen en reageren op ongewenst gedrag. Hiervoor worden trainingen ontwikkeld en wordt gebruik gemaakt van een slachtoffer- en daderprofiel.</p>
<p>8 <b>Het bespreekbaar maken en melden van ongewenst gedrag</b>  <i>De maatregel heeft als doel grotere bekendheid te geven aan de rol van de vertrouwenspersonen gedurende de gehele opleiding. Voor het bespreekbaar maken van ongewenst gedrag is het essentieel meldingen consequent op te volgen, sancties te treffen en over het voorval te communiceren.</i></p>	<p>De opleidingsinstituten treffen maatregelen om de drempel naar de vertrouwenspersonen te verlagen. Dit gebeurt door middel van posters en door vertrouwenspersonen vaker zichtbaar aanwezig te laten zijn bij evenementen. Daarbij is ook aandacht voor de uitbreiding van het aantal vertrouwenspersonen en de introductie van vertrouwensadelborsten/-cadetten. De Kmar attendeert bijvoorbeeld ook ouders op de mogelijkheid contact op te nemen met het Landelijk Opleidings- en Kenniscentrum Koninklijke marechaussee (LOKKMar) bij het signaleren van ongewenst gedrag.</p>

Maatregel	Toelichting stand van zaken
<p>9 <b>De wijze van afhandeling van meldingen</b>  <i>Deze maatregel beoogt het verbeteren van de analyse van de melding of het incident, en een proportionele afdoening. Hierbij is goede communicatie tussen de reguliere zorgverleners van belang. Daarnaast moet er structureel aandacht zijn voor de begeleiding van het slachtoffer en/of de melder, gericht op de normalisering van de verhoudingen</i></p>	<p>In de actieprogramma's besteden alle opleidingsinstituten aandacht aan de verbetering van de begeleiding.  Zo heeft het Commando landstrijdkrachten (CLAS) voorlichting gegeven aan de commandanten van de opleidingsinstituten over het proces van opvang en begeleiding van een slachtoffer van ongewenst gedrag.  Voor een goede afhandeling van incidenten is registratie cruciaal. Alle opleidingsinstituten zorgen voor een adequate rapportage en registratie met voor zover mogelijk een analyse van eventuele trends en oorzaken, om zodoende te leren van incidenten. De Centrale Organisatie Integriteit Defensie (COID) ondersteunt de opleidingsinstituten bij een goede inrichting van de integriteitszorg, een zorgvuldige en rechtvaardige afhandeling van schendingen en een goede begeleiding van alle betrokkenen. Eventueel kan het COID interne onderzoeken uitvoeren.</p>