

Vergaderjaar 2007–2008

31 200 X

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

Nr. 136

LIJST VAN VRAGEN EN ANTWOORDEN

Vastgesteld 20 juni 2008

De vaste commissie voor Defensie¹ heeft bij brief (08-DEF-B-093) een aantal vragen voorgelegd aan de minister van Defensie over de brief van 21 mei 2008 inzake het jaarverslag van de Inspecteur-Generaal der Krijgsmacht (IGK) over 2007 (Kamerstuk 31 200 X, nr. 120).

De minister heeft deze vragen beantwoord bij brief van 20 juni 2008. Vragen en antwoorden zijn hierna afgedrukt.

De voorzitter van de commissie,
Van Baalen

De griffier van de commissie,
De Lange

¹ Samenstelling:

Leden: Van Bommel (SP), Van der Staaij (SGP), Poppe (SP), Van Baalen (VVD), voorzitter, Ferrier (CDA), Kortenhorst (CDA), Van Velzen (SP), Haverkamp (CDA), Blom (PvdA), ondervoorzitter, Eijssink (PvdA), Van Dam (PvdA), Kraneveldt-van der Veen (PvdA), Griffith (VVD), Irrgang (SP), Knops (CDA), Willemse-van der Ploeg (CDA), Jacobi (PvdA), Boekestijn (VVD), Brinkman (PVV), Voorde-wind (CU), Pechtold (D66), Van Gennip (CDA), Ten Broeke (VVD), Peters (GL) en Thieme (PvdD).

Plv. leden: Lempens (SP), Van der Vlies (SGP), Polderman (SP), Van Beek (VVD), Ormel (CDA), Jonker (CDA), De Wit (SP), De Vries (CDA), Roefs (PvdA), Wolbert (PvdA), Smeets (PvdA), Arib (PvdA), Blok (VVD), Roemer (SP), Vacature (CDA), De Nerée tot Babberich (CDA), Samsom (PvdA), Van der Burg (VVD), Wilders (PVV), Wiegman-van Meppelen Scheppink (CU), Van der Ham (D66), Omtzigt (CDA), Teeven (VVD), Vendrik (GL) en Ouwehand (PvdD).

1

Wat is er gebeurd met de conclusies en aanbevelingen van de Inspecteur-Generaal der Krijgsmacht (IGK) over de jaren 2006, 2005 en 2004?

Over de voortgang van de conclusies en aanbevelingen over de jaren 2005 en 2004 bent u geïnformeerd met Kamerstuk 30 800 X, nr.114 en vervolgens met Kamerstuk 31 200 X, nr. 78. De conclusies en aanbevelingen over 2006 hebben betrekking op de themaonderzoeken «de nieuwe bureaucratie» en «opleiden en trainen bij defensie».

In 2007 zijn diverse maatregelen genomen ter bestrijding van de bureaucratische ergensissen, waaronder het wegnemen van oorzaken gelegen in de wet- en regelgeving (project Orde in regels, Regels in orde). In de bedrijfsvoeringsparagraaf van het jaarverslag 2007 (Kamerstuk 31 444 X, nr. 1) werd daaraan al kort gerefereerd. Andere bereikte resultaten zijn onder andere het terugbrengen van het aantal personeelsformulieren, het terugdringen van de administratieve rompslomp bij het aantreden van nieuwe medewerkers en het wegnemen van onnodige bureaucratische stappen in het verwervingsproces voor kleine bedragen. Het tegengaan van teveel bureaucratie is iets wat voortdurend de aandacht heeft van het management.

Ten behoeve van de ontwikkeling van een blauwdruk opleiden & trainen (O&T) is in 2007 een plan van aanpak opgesteld. Om de uitgangspositie eenduidig vast te stellen, is echter eerst een «nulmeting» uitgevoerd. Deze wordt momenteel afgerond. De resultaten van deze nulmeting worden meegenomen bij de nadere uitwerking van de blauwdruk. Tegelijkertijd wordt een harmonisatie van de opleidingsprocessen doorgevoerd waarbij, onder behoud van de noodzakelijke functionaliteiten, het ICT-veld op O&T gebied wordt gesaneerd. Ook deze activiteit is randvoorwaardelijk voor de voorziene ontwikkeling van de blauwdruk, met als afgeleide daarvan de bedrijfsvoering en ondersteunende IV/ICT. Voor een integrale benadering van wetenschappelijk onderzoek op het gebied van O&T is op initiatief van het Overleg Platform Onderwijsbeleid Defensie (OOD) een kennisnetwerk O&T ingericht. De activiteiten van dit netwerk hebben geleid tot een gestructureerd integraal onderzoeksplan met TNO en de NLR. Op het gebied van samenwerking met civiele opleidingsinstituten wordt een vergaande samenwerking en uitwisseling met regionale opleidingsinstituten verkend en geconcretiseerd met ingang van het komende schooljaar. Ook hier zal het OOD een belangrijke coördinerende rol vervullen.

2

Waarom biedt het jaarverslag van de IGK over 2007 geen terugblik op bevindingen uit vorige jaren? Hoe kan men uit het jaarverslag aflezen of bepaalde onderwerpen die door de IGK zijn behandeld in dit verslagjaar verbeterd dan wel verslechterd zijn? Waarom is het kabinet de toezegging zoals gedaan bij de beantwoording van de schriftelijke vragen van de vaste commissie voor Defensie over het jaarverslag van de IGK over 2006 (Kamerstuk 30 800 X, nr. 114, vraag 2) niet nagekomen om in de aanbiedingsbrief bij het jaarverslag een geactualiseerd overzicht op te nemen van de stand van zaken van de verschillende aanbevelingen?

Bij de beantwoording van de schriftelijke vragen van de vaste commissie voor Defensie over het jaarverslag van de IGK over 2006 is aangegeven dat de IGK in zijn jaarverslagen bij herhaling aandacht besteedde aan bepaalde onderwerpen indien daar aanleiding toe was. Bovendien is bij de beantwoording van de vragen toegezegd dat in de komende jaarverslagen de IGK voortaan een aantal onderwerpen zal benoemen die hij

speciaal zal volgen en waarvan hij verslag zal doen in het volgende jaarverslag. Het jaarverslag 2007 geeft expliciet in de tekst aan welke onderwerpen de IGK zal volgen. In het jaarverslag 2008 zal de IGK in ieder geval op deze onderwerpen terugblikken.

Over de voortgang van de conclusies en aanbevelingen over voorgaande jaren verwijs ik u naar de beantwoording vraag 1. De daarin opgenomen informatie was nog niet volledig bekend ten tijde van het aanbieden van het jaarverslag. In de aanbiedingsbrief bij het volgende jaarverslag zal een overzicht van de dan bekende stand van zaken van de verschillende aanbevelingen opgenomen worden.

3

Hoeveel, uitgedrukt in voltijdsequivalenten (VTE), tijdelijk personeel is er ingehuurd? Wat zijn de kosten hiervan? Kunt u dit inzichtelijk maken door beide zaken in een overzicht op te nemen voor de jaren 2006 en 2007? Zo neen, waarom niet?

In het departementale jaarverslag van Defensie is voor de inhuur van tijdelijk personeel een bedrag van € 45,5 miljoen opgenomen. Dit bedrag kan niet in voltijdsequivalenten worden herleid, daar de inhuur plaatsvindt voor verschillende categorieën personeel, voor een verschillende tijdsduur en bij verschillende uitzendbureaus, die verschillende inhuurtarieven hanteren.

De inhuuruitgaven voor tijdelijk personeel over 2006 kunnen niet worden weergegeven omdat deze uitgaven door Defensie niet op dat detailniveau worden geadministreerd.

4

In welk registratiesysteem is in de loop van het verslagjaar een aantal wijzigingen ingevoerd? Betreft het hier een geheel nieuw registratiesysteem of zijn er aanpassingen gemaakt in het bestaande systeem?

Het betreft aanpassingen in het bestaande systeem: het Individuele Registratie Systeem (IRS). Het IRS is een informatiesysteem dat alleen intern de staf van de IGK wordt gebruikt en slechts toegankelijk is voor de gebruikers binnen de staf IGK.

5

Hoe vaak heeft de IGK in het jaar 2007 de politieke en ambtelijke leiding van het ministerie van Defensie ongevraagd van advies voorzien? Op welke onderwerpen had(den) dit/deze advie(s)(zen) betrekking?

Op basis van de ervaringen die hij en het personeel van zijn staf opdoen bij de werk- en stafbezoeken is de IGK in een continu adviesproces aan de politieke en ambtelijke leiding betrokken. Ook individuele bemiddelingen leiden zeer regelmatig tot adviezen aan de leiding. De IGK rapporteert ieder kwartaal zijn bevindingen aan de politieke en ambtelijke leiding, die zo nodig leiden tot actiepunten waarvan de afdoening in het overleg met de politieke en ambtelijke leiding wordt bewaakt.

6

Waarom hebben de kwartaalverslagen van de IGK een vertrouwelijk karakter? Kan de Kamer inzage krijgen in de kwartaalrapportages van de IGK? Zo neen, waarom niet?

Met brief 15 juni 2006 (Kamerstuk 30 300 X, nr. 118) heeft de minister van Defensie de voorzitter van de vaste commissie voor Defensie hier uitleg over gegeven. Hierin is meegedeeld dat de minister en de IGK van mening

zijn dat het onwenselijk is om de kwartaalrapportages, stukken die zijn bedoeld voor overleg binnen zijn ministerie, daar buiten te brengen. Dit heeft te maken met de werkwijze die de minister en de IGK hebben afgesproken en die naar tevredenheid functioneert. De werkwijze houdt in dat door de IGK gesignaleerde zaken eens per kwartaal met de politieke en ambtelijke top worden besproken. Met dit doel stelt de IGK de «kwartaalrapportages» op. De minister besluit vervolgens na bespreking welke actie moet worden ondernomen. De wetenschap dat de kwartaalrapportages, stukken die zijn bedoeld voor intern overleg, buiten het ministerie belanden, belemmert de IGK in zijn vrijheid van advisering aan de minister van Defensie en schaadt mogelijk de werkwijze. Dit laat onverlet dat de zaken die zijn besproken en waarvan de IGK vindt dat deze door Defensie onvoldoende worden opgepakt of breder onder de aandacht moeten worden gebracht door hem in zijn jaarverslag worden opgenomen. De IGK staat ervoor dat hierbij geen licht schijnt tussen de kwartaalverslagen en het jaarverslag. Een tweede reden die de minister in genoemde brief heeft aangevoerd om terughoudend te zijn met het overleggen van de gevraagde stukken is dat hij geen precedent wil scheppen ten aanzien van het overleggen van stukken van een onafhankelijk functionerende instantie. Hoewel de IGK onder ministeriële verantwoordelijkheid opereert, bekleedt de IGK een onafhankelijke positie. Het jaarverslag en de kwartaalverslagen zijn van de IGK en niet van de minister van Defensie. Om deze reden biedt de minister op de derde woensdag van mei als verantwoordelijke minister het jaarverslag *van de IGK* aan voorzien van *zijn* appreciatie.

7

Wat zijn volgens de IGK de redenen waarom het in de praktijk «niet altijd even gemakkelijk blijkt te zijn» om personeel te vinden dat bereid is om zitting te nemen in medezeggenschapscommissies?

Onderkend wordt dat medezeggenschap steeds vaker te maken heeft met vacatures. Dit is echter niet anders dan in het bedrijfsleven en de overheid. Bij de militaire leden van medezeggenschapscommissies (MC) speelt daarnaast dat door functieroulaties en uitzendingen er sprake is van een relatief hoog verloop. De cultuuromslag die binnen Defensie gemaakt moet worden, is daarom zo belangrijk. Wil de animo voor medezeggenschap omhoog gaan dan moet de medezeggenschap aantrekkelijker gemaakt worden. Dit kan op vele manieren zoals:

- Zorgdragen voor een interessante medezeggenschapsagenda zodat zowel MC als achterban zich hier in kunnen vinden. MC en commandant kunnen dus van te voren heldere afspraken maken over de belangrijke zaken voor het komende jaar en dit vastleggen in de jaarplannen.
- Zorgdragen dat de MC een volwaardige plaats binnen de eenheid heeft bijvoorbeeld door een gezamenlijk optreden van commandant en MC (successen uitdragen) en het stimuleren van deelname aan medezeggenschap door de commandant (voorbeeldfunctie).
- In het nieuwe Besluit Medezeggenschap Defensie is ook een aantal zaken opgenomen die de animo kunnen bevorderen zoals meer faciliteiten, maar ook een verlaging van drempels om mee te mogen doen.

Tijdens het onlangs gehouden Medezeggenschapssymposium «Samen aan de slag!», is ook aan dit onderwerp uitgebreid aandacht besteed.

8

Waarin uitten zich de door de IGK diverse malen geconstateerde «motivatieproblemen» en «afnemende steun van het thuisfront» bij personeel dat in korte tijd vier tot zes keer is uitgezonden?

Veelvuldige uitzendingen vormen een grote belasting voor de militair en het thuisfront van de militair. Dit komt tot uiting in de antwoorden die gegeven worden bij exitinterviews op de vraag naar de reden(en) van vertrek. De hoge uitzendddruk, de (on)balans tussen werk en privé en de «uitzending voor een uitzending» worden dan onder andere genoemd. Met de laatste reden bedoelt men het oefen- en opwerkprogramma in voorbereiding op een uitzending waarbij de militair ook al veel nachten niet thuis is bij zijn of haar gezin. Bij personeel dat in korte tijd vaak is uitgezonden (dit betreft veelal personeel in schaarse categorieën) wordt dit sterker ervaren.

9

Kan de Kamer een overzicht krijgen van het aantal militairen bij wie in 2007 de uitzendbescherming niet strikt is gehanteerd? Kan tevens een overzicht worden gegeven waarin dezelfde cijfers zijn opgenomen voor de jaren 2004, 2005 en 2006, opdat een eventuele trend zichtbaar kan worden? Zo neen, waarom niet?

Voor militairen geldt een uitzendbescherming tussen twee uitzendingen. Deze bedraagt twee maal de periode van de laatste uitzending. Indien hiervan wordt afgeweken, is het beleid dat dit alleen maar kan op initiatief van betrokken militair, waarbij de militair aangeeft geen bezwaar te hebben. In die gevallen vindt er altijd nog een sociaal medisch onderzoek plaats. Deze uitzonderingen worden niet geregistreerd, waardoor het niet mogelijk is een overzicht aan te leveren.

10

Werd de mening van de betrokken militairen over het nut van de Uruzgan-missie ook door de IGK onderzocht? Zo ja, wat was de uitslag van zulk onderzoek?

De IGK heeft hier geen specifiek onderzoek naar verricht.

11

Welke eenheden hebben problemen ondervonden bij het aanpassen van de bedrijfsvoering aan de Arbeidstijdenwet? Waarin uitten zich deze problemen? Wat is en wordt eraan gedaan om te voorkomen dat deze problemen worden opgelost?

De naleving van de in de Arbeidstijdenwet (ATW) en het Arbeidstijdenbesluit (ATB) opgenomen normen voor het verrichten van aanwezigheidsdiensten veroorzaakt bij een aantal Defensieonderdelen, waaronder bij het Commando Zeestrijdkrachten (CZSK), problemen in de bedrijfsvoering, die niet direct kunnen worden opgelost. Bij CZSK gaat het hierbij om het verrichten van wachtdiensten aan boord van aan de wal liggende schepen en de aanwezigheidsdiensten bij het Korps marinebrandweer (KMB). In overleg met de centrales van overheidspersoneel is een tijdelijke voorziening getroffen voor bedoelde onderdelen van Defensie. Daarbij is afgesproken dat tijdelijk kan worden afgeweken van de ATB-normen. Gedurende deze periode wordt de bedrijfsvoering bij de onderdelen in overeenstemming gebracht met de ATW/ATB-normen. Tevens bestaat gedurende deze periode aanspraak op compensatie, voor zover wordt afgeweken van de normen. Voor de wachtdiensten aan boord van schepen is de einddatum gesteld op 1 augustus 2008. Op die datum zal het nieuwe geautomatiseerde walbewakingssysteem bij de Koninklijke marine zijn ingevoerd. Voor het KMB is de einddatum gesteld op 1 januari 2010. Tot dat moment zal een aantal extra medewerkers worden geworven en opgeleid.

12

Onderschrijft u het oordeel van de IGK dat met voortvarendheid moet worden gestreefd naar aanpassingen in de regelgeving, opdat het koppelen van de benodigde databases van de verschillende handhavingdiensten van de Kustwacht mogelijk wordt? Zo ja, welke actie(s) zal u dientengevolge nemen?

Ja, ten behoeve van het Informatie Gestuurd Optreden (IGO) door de Kustwacht is het delen van informatie door de verschillende diensten van groot belang. Door de Kustwacht is inzichtelijk gemaakt welke informatie benodigd is om als Kustwacht informatie gestuurd te kunnen optreden. Op basis hiervan wordt thans onderzocht welke aanpassingen in wet- en regelgeving zijn vereist voor het delen van informatie van de verschillende diensten, voor zover dit redelijkerwijs noodzakelijk is voor een goede taakuitoefening.

Zolang dit onderzoek niet is afgerond en de wet- en regelgeving niet zijn aangepast, is het uitvoeren van integrale risicoanalyses op het Kustwachtcentrum (KWC) nog niet haalbaar. De handhavingdiensten hebben aangegeven vooralsnog zelf deze risicoanalyses uit te voeren en de resultaten daarvan beschikbaar te stellen aan het KWC door tussenkomst van de liaisons.

13

Hoe beoordeelt u de constatering van de IGK dat de eenheden die niet gepland staan voor de International Security Assistance Force (ISAF)-missie te kampen hebben met achterblijvende toewijzing van opleidingen en cursussen en een tekort aan materieel, met het gevolg dat het niveau van deze eenheden daalt?

Zie beantwoording vraag 14.

14

Hoe beoordeelt u de constatering van de IGK dat het voor het Commando Landstrijdkrachten steeds moeilijker wordt om binnen de beschikbare capaciteit en middelen de gereedstelling voor missies tijdig te realiseren?

De constatering van de IGK dat er als gevolg van de ISAF missie op het Commando Landstrijdkrachten een grote druk ligt, is juist. Zoals de IGK in het jaarverslag al aangeeft, heeft de Commandant Landstrijdkrachten in 2007 een aantal besluiten genomen en een aantal andere maatregelen ter besluitvorming aan de Commandant der Strijdkrachten voorgelegd teneinde de schaarste (defensiebreed) het hoofd te bieden. Hierdoor slaagt het Commando Landstrijdkrachten er in om binnen de beschikbare capaciteit en middelen de Gereedstelling voor missies binnen de beschikbare tijd te realiseren. De zorg die de IGK uit ten aanzien van de steeds moeilijkere Gereedstelling, dient in de tijd enigszins te worden genuanceerd. Ten eerste neemt de implementatie van de maatregelen die moeten leiden tot een lastenverlichting (zoals het herstel of vervanging van materieel en het opleiden van extra personeel) tijd in beslag. Hierdoor worden de positieve effecten van deze maatregelen pas in de loop van 2008/2009 waarneembaar. Ten tweede wordt op dit moment door de Defensiestaf de ISAF missie geëvalueerd waarbij onder andere wordt gezien hoe het gestelde in de Artikel 100 Brief «Verlenging ISAF missie» kan worden geïncorporeerd. In deze brief is onder meer gesteld dat de Nederlandse troepenbijdrage de komende jaren zal reduceren. Deze ontwikkeling heeft eveneens een positief effect op de belasting van het Commando Landstrijdkrachten.

15

Kan de Kamer concrete cijfers ontvangen van het aantal personeelsleden, onderverdeeld in de verschillende categorieën (technisch, beleidsmatig, etc.) dat op dit moment niet beschikt over certificeringbevoegdheid?

Op Soesterberg zijn er tekorten bij zowel de Chinook (28) als de Cougar (21). Probleem daar is enerzijds het tekort aan ervaring, anderzijds dat mensen met de bevoegdheid om een luchtvaartuig vrij te geven voor inzet niet meer werkzaam zijn op een functie waar die bevoegdheid benodigd is.

16

Op welke categorieën wordt er gedoeld wanneer vermeld wordt dat de IGK van oordeel is dat de constructie waarbij uitwisseling van personeel plaatsvindt tussen het Defensie en Relatieziekenhuizen wellicht ook toepasbaar is bij andere schaarse categorieën personeel?

Hierbij is niet specifiek gedoeld op bepaalde categorieën. De constructie die wordt toegepast bij medisch personeel in samenwerking met Relatieziekenhuizen is aangehaald als mogelijke oplossing van schaarste bij andere categorieën. Naar aanleiding van de parlementaire behandeling op 16 april 2008 van het Actieplan Werving & Behoud is een aantal deelprojecten opgestart. Een van de deelprojecten behelst een onderzoek naar uitbreidingsmogelijkheden van de genoemde constructie. Uiterlijk 15 oktober 2008 zal de Kamer worden geïnformeerd over de categorieën waar mogelijkheden worden onderkend en het zinvol wordt geacht de IDR-constructie toe te passen.

17

Wat wordt bedoeld met «of deze introductie strookt met de Gedragscode Defensie»? Hoe is deze vraag geoperationaliseerd? Hoe, en door wie wordt bepaald of een incident tijdens de introductieperiode al dan niet noemenswaardig is? Kan de Kamer een overzicht ontvangen van het aantal incidenten dat zich in 2007 tijdens de introductie heeft voorgedaan, noemenswaardig of niet?

De IGK heeft bij zijn werkbezoek aan de NLDA gesproken met C-NLDA, zijn personeel, cadetten en adelborsten. Hierbij is gebleken dat C-NLDA richtlijnen heeft gegeven om bij de introductie- en coördinatieperiode binnen de termen van de gedragscode te blijven. Op basis van deze richtlijnen zijn door C-NLDA geaccordeerde protocollen en draaiboeken ontwikkeld, die zijn gehanteerd bij de uitvoering van genoemde introductie. Adviseurs (in casu officieren die gedurende de gehele coördinatieperiode aanwezig zijn) zijn aangesteld die eventuele voorvallen rechtstreeks bij C-NLDA dienen te melden. Hij bepaalt of er sprake is van een incident. In 2007 hebben zich tijdens de introductie bij de NLDA geen incidenten voorgedaan.

18

Zal u de aanbeveling overnemen om een evaluatie uit te voeren met als doel te bezien of de veteranen zich kunnen vinden in de constatering van de IGK dat er met de herinrichting van de Militaire Geestelijke Gezondheidszorg een forse stap voorwaarts is gezet met de zorgverdeling rondom uitzendingen en de veteranenzorg? Zo ja, door wie zal deze evaluatie worden uitgevoerd?

Ja. De zorgverlening aan veteranen vanuit het Landelijk Zorgsysteem Veteranen (LZV) zal worden geëvalueerd mede aan de hand van de adviezen van de Raad voor de civiel-militaire Zorg en Onderzoek (RZO).

Omdat het LZV enige tijd nodig heeft om zich verder te ontwikkelen, zal een dergelijke evaluatie volgend jaar worden uitgevoerd.

19

Welke cultuurverandering(en) is/zijn volgens de IGK nodig om van de herinrichting van de personeelsorganisatie een succes te maken? Binnen welke termijn verwacht de IGK dat een dergelijke herinrichting met bijbehorende cultuurverandering realiseerbaar is?

De herinrichting van het personele functiegebied houdt een heroriëntatie in van taken en bevoegdheden van lijnmanagers, P&O-functionarissen en overige medewerkers op alle niveaus binnen de Defensie organisatie. Het Defensiepersoneel als klant moet hierop adequaat worden voorbereid, zodat vanuit een reëel verwachtingspatroon een beroep op de P&O-dienstverlening wordt gedaan. Daarbij wordt van het Defensiepersoneel meer zelfredzaamheid en eigen initiatief verwacht, met name op het gebied van administratieve zaken en persoonlijke ontwikkeling.

Het Dienstencentrum HR in Enschede is steeds meer de primaire vraagbaak op P&O-gebied. Dit ondersteunend dienstencentrum staat weliswaar op meer afstand van het personeel, maar is vaktechnisch beter toegerust om het Defensiepersoneel toereikende ondersteuning en advies te kunnen bieden.

Het accent binnen het werk van de P&O-adviseurs verschuift van actieve dienstverlening aan het personeel naar advisering van het lijnmanagement. Zowel de P&O-functionarissen, het lijnmanagement als het Defensiepersoneel worden opgeleid om vanuit het juiste verwachtingspatroon samen te kunnen werken. Opleidingen en informatievoorziening zijn van het grootste belang om deze transitie te laten slagen. Hiertoe is onder andere een HRM-Academie opgericht.

De IGK verwacht dat het opleidings- en vormingstraject van het betrokken personeel volgens de planning van deze reorganisatie in de loop van 2010 is te realiseren. Aandacht voor het attitude veranderingsproces blijft vereist, opdat iedereen vanuit een afgestemd verwachtingspatroon blijft samenwerken. Hiertoe is een separaat deelproject Verandermanagement en Communicatie ingericht.

20

Waarom is er, ondanks de plannen deze medio 2007 al in werking te laten treden, nog steeds geen onafhankelijke en professionele integriteitsorganisatie opgericht? Wanneer zal dit orgaan wel worden opgericht en inwerkingtreden?

De commissie Staal heeft in 2006 onderzoek gedaan naar ongewenst gedrag binnen de Krijgsmacht. Eén van de aanbevelingen naar aanleiding van dit onderzoek betrof het omvormen van de huidige organisatie van integriteitszorg tot een georganiseerd vangnet van onafhankelijke professionals. Het integreren van de voorwaarden die nodig zijn om deze gewenste onafhankelijkheid te bereiken, vergde echter meer tijd dan aanvankelijk werd verwacht. Voorwaarden zijn onder meer de aansluiting bij de rollen en bevoegdheden van de verschillende actoren binnen defensie op het terrein van integriteitschendingen en het creëren van draagvlak in de gehele organisatie voor het centraliseren van het aandachtsgebied. Hierdoor is de oorspronkelijk gestelde datum van een volledige realisatie niet gehaald. Er is gekozen voor een «stap voor stap» benadering, waarbij inmiddels de staf en het meldpunt operationeel zijn. Eind dit jaar zal de reorganisatie van de volledige professionele, onafhankelijke en defensiebrede integriteitsorganisatie zijn afgerond.

21

Hoeveel burgerambtenaren voeren op dit moment werkzaamheden in operatiegebieden uit? Kan een overzicht worden gegeven van het aantal burgerambtenaren dat in operatiegebieden werkzaam is geweest in de jaren 2004, 2005, 2006 en 2007? Zo neen, waarom niet?

Op dit moment zijn 36 gemilitariseerde burgerambtenaren werkzaam in operatiegebieden. In het personeelsinformatiesysteem is deze informatie tot en met 2006 terug te vinden. In juni 2007 betrof het 31 en in juni 2006 betrof het 10 gemilitariseerde burgerambtenaren.

22

Hoe kan binnen het Flexibel Personeel Systeem invulling worden gegeven aan de voorkeur van de IGK voor loopbaanpatronen voor militairen met bepaalde specialistische achtergrond?

Het Flexibel Personeelssysteem (FPS) maakt het mogelijk dat medewerkers zelf meer sturing geven aan hun loopbaan. Daarvoor is een goed inzicht in de loopbaanmogelijkheden noodzakelijk. Zo draagt de intensivering van de loopbaanbegeleiding hieraan bij. Medewerkers worden beter geadviseerd en begeleid bij het maken van hun loopbaankeuzes. Daarnaast zal ook het loopbaanbeleid worden geoptimaliseerd. Het ontwikkelen van loopbaanpatronen maakt daar onderdeel van uit. Op dit moment hebben de defensieonderdelen op verschillende wijze hun loopbaanpatronen vastgelegd. De komende periode zal worden gezien in hoeverre het loopbaanbeleid kan worden geharmoniseerd. Daarbij zal gestreefd worden naar een balans tussen loopbaanpatronen in specialistische functiegebieden en meer generieke loopbaanpatronen.

23

Welke termijn staat er voor de afhandeling van klachten en aanvragen binnen de ICT-dienstverlening? Hoe lang duurt het in de huidige praktijk voor een klacht of aanvraag is afgehandeld?

Binnen de ICT-dienstverlening wordt onderscheid gemaakt tussen aanvragen voor standaard diensten en niet-standaard diensten. De verhouding tussen standaard en niet-standaard is circa 80–20. Standaard diensten worden via een geautomatiseerd bestelportaal door geautoriseerde functionarissen afgeroepen en – afhankelijk van de dienst – binnen maximaal vijf werkdagen afgehandeld. Het aanvragen van niet-standaard diensten verloopt via een procedure waarbij met name de doelmatigheidsvraag een belemmerende factor is als het gaat over de doorlooptijd. Niet-standaard diensten zijn immers duurder dan standaard diensten en de financiële situatie van Defensie staat niet toe dat elke vraag kan worden toegewezen.

Indien de klant ontevreden is over de afhandeling van de aanvraag of over de dienstverlening in zijn algemeenheid kan hij een klacht bij de ICT dienstverlener indienen. Van deze klachten wordt 70% binnen 15 werkdagen afgehandeld. Dat is binnen de norm.

24

Wat is op dit moment de stand van zaken voor wat betreft de studie naar een gemeenschappelijk hoofdkwartier?

Op dit moment wordt de laatste hand gelegd aan het plan van aanpak voor het project Oprichting Permanent Gezamenlijk Hoofdkwartier (PGHK). Dit plan beschrijft onder meer de projectorganisatie en de fase-ring van het project vanaf de verdiepingsstudie naar de taken, verantwoordelijkheden en organisatie van het PGHK tot en met het implementatietraject.

25

Zijn de IGK gevallen bekend waarin personeel in hun arbeidscarrière of anderszins nadelen hebben ondervonden na zittingneming in een medezeggenschapscommissie? Zo ja, welke nadelen betrof het?

De IGK zijn geen gevallen bekend. In sommige conflictsituaties is door personeelsleden een relatie gelegd met het lidmaatschap van een MC waarbij echter een dergelijk verband niet is aangetoond.

26

Hoe beoordeelt de IGK het gegeven dat de Algemene Rekenkamer (ARK) in 2006 heeft besloten een bezwarenonderzoek in te stellen naar de bedrijfsvoering van het ministerie van Defensie, omdat zij al een aantal jaren dezelfde of vergelijkbare onvolkomenheden constateerde? Deelt de IGK de constatering van de ARK dat het ministerie van Defensie structurele problemen heeft in haar bedrijfsvoering, zowel op het gebied van financieel beheer als materieelbeheer? Zo nee, waarom niet?

De IGK houdt geen toezicht op de gehanteerde materieel logistieke en financiële procedures. Hij richt zich met name op de beleving van het personeel van het gevoerde beleid in de breedste zin. De IGK heeft er overigens wel op gewezen dat het ambitieniveau van Defensie erg hoog is waarbij mede door ICT ontwikkelingen grote ingrepen in de organisatiestructuren plaatsvinden. Dit gekoppeld aan prioriteitstellingen gericht op operationele inzet en vacatures maakt dat de hiervoor genoemde bedrijfsvoering onder druk staat.

27

Hoe verhoudt zich de indruk van de IGK over de hoge motivatie van het personeel op pagina 34 van het jaarverslag met de op pagina 12 geconstateerde motivatieproblemen bij personeel dat in korte tijd vier tot zes keer is uitgezonden?

Het gestelde in de samenvatting op pagina 12 gaat specifiek over het voortzettingsvermogen van de groep van schaarse specialisten die veelvuldig uitgezonden worden (zie ook paragraaf 3.2.1.). Pagina 34 geeft een oordeel over de motivatie van het personeel in het algemeen.

28

Waarom is, ondanks de eerder gedane aanbeveling van de IGK en de inwerkingtreding van PeopleSoft, nog steeds geen individueel registratiesysteem opgezet waarmee kan worden bijgehouden hoeveel nachten medewerkers per jaar van huis zijn?

In 2007 is besloten een analyse van de belasting van personeel en het thuisfront gerelateerd aan het aantal «nachten van huis» uit te voeren. Vervolgens is gestart met een onderzoek naar de ervaringen met de totale belasting van personeel en de door Operationele Commando's gehanteerde normen voor zowel de uitzendbelasting als de totale belasting gerelateerd aan het aantal nachten van huis. Na de beschouwing van de Nederlandse situatie is de praktijk bij andere westerse krijgsmachten – Duitsland, Engeland, VS, Noorwegen en Zweden – onderzocht. Op basis van de resultaten van deze analyse is vastgesteld dat accuraat inzicht nodig is in de belasting op individueel niveau en er valide en betrouwbare gegevens geregistreerd moeten gaan worden. In het bijzonder ten behoeve van commandanten voor het evenredig reguleren van de belasting van de eenheden en de individuele militair. In maart is besloten dat prioriteit zal worden gegeven aan het inrichten van de registratie van het aantal nachten van huis. Naar verwachting zal dit in de eerste helft van 2009 zijn gerealiseerd.

29

Hoe beoordeelt u de constatering van de IGK dat «door het opheffen van vier eenheden van compagnie-grootte met een gelijkblijvend ambitieniveau en zelfs een taakuitbreiding de druk op het personeel verder wordt opgevoerd»?

De constatering van de IGK dat «door het opheffen van vier eenheden van compagnie-grootte met een gelijkblijvend ambitieniveau en zelfs een taakuitbreiding de druk op het personeel verder wordt opgevoerd» is juist.

Allereerst is bij het opheffen van de twee tankeskadrons en twee batterijen veldartillerie onderkend dat deze eenheden personeel bevatten die defensiebreed als knelpuntcategorie wordt aangemerkt, zoals waarnemersgroepen en geneeskundig personeel. Door herschikking konden deze groepen personeel behouden blijven en heeft het opheffen van de vier eenheden niet direct geleid tot een hogere druk voor deze specifieke groepen.

Daarnaast is het echter zo dat, hoewel tankeskadrons momenteel niet als organieke eenheid worden ingezet voor ISAF, en van de afdelingen veldartillerie eenheden van pelotons grootte voor ISAF wordt ingezet, het hier typen eenheden betreft die in het verleden konden worden aangesproken voor het uitvoeren van bijzondere, aanvullende operationele taken, zoals de wachtversterking voor de ISAF-missie. Hierdoor konden andere eenheden worden ontzien die al planmatig een bijdrage aan ISAF moesten leveren. Verder zouden de opgeheven eenheden ook in aanmerking zijn gekomen voor het leveren van een bijdrage in het kader van het overnemen van de taken van de marinierscompagnie op Curaçao vanaf augustus 2009. Vanuit dit licht gezien zal met het wegvallen van de vier eenheden van compagniegrootte de druk op de resterende eenheden dus inderdaad toenemen.

30

Hoeveel tijd wordt proportioneel en absoluut besteed aan de operationele inzet en training voor de nucleaire missie? Maakte de nucleaire taak van (een deel van) de F-16's op Volkel ook deel uit van de NAVO-evaluatie (OPEVAL)?

In het kader van bondgenootschappelijke afspraken wordt op deze vraag geen antwoord gegeven.

31

Zijn er door burgers klachten gemeld over de inzet van vliegtuigen of helikopters bij trainingsvluchten? Zo ja, kunt u een lijst van die klachten aan de Kamer voorleggen?

Indien burgers klachten hebben over het vliegverkeer kunnen zij deze telefonisch melden, of wel bij het centrale klachtnummer, dat op internet is te vinden of bij Staf Voorlichting van de Vliegbases in Nederland. Ook deze telefoonnummers zijn te vinden op internet en worden bovendien regelmatig in de lokale en regionale media gepubliceerd.

Op elke klacht volgt een reactie van Defensie, tenzij de klachtindiener nadrukkelijk heeft aangegeven dat niet te willen. Medewerkers van Defensie leggen uit welk vliegtuig het was en waarom het op dat moment in de omgeving van de klachtindiener vloog. De klachten worden per kwartaal gerapporteerd aan de Commissie van Overleg en Voorlichting Milieuhygiëne (COVM). In deze commissie zitten vertegenwoordigers van de provincie, afgevaardigden van de betrokken gemeenten en omwonenden, vertegenwoordigers van de regionale inspecteur Ruimtelijke

Ordering en Milieu, van milieuorganisaties en ook van Defensie. Het is niet aan te geven welke klachten het gevolg zijn van trainingsvluchten en welke klachten het gevolg zijn van operationele vluchten.

32

Wat veroorzaakt de versnelde uitstroom van het personeel van het Commando Luchtstrijdkrachten? Speelt de inzet in Uruzgan hier een specifieke rol?

Onderzoek wijst uit dat de voornaamste vertrekredenen zijn het gebrek aan loopbaanperspectief en aan invloed op de loopbaan, de onevenwichtige verhouding tussen werk en privéleven en de afnemende baanzekerheid. Daarnaast betreft het aspecten van de werkomgeving, zoals het gebrek aan reservedelen en uitrusting en aan oefen- en trainingsmogelijkheden en de tijd die het kost om veranderingen voor elkaar te krijgen, zoals bij reorganisaties. De specifieke inzet in Uruzgan wordt niet genoemd als een van de redenen van vertrek.

33

Zijn er verdere praktische problemen geweest bij de samenwerking tussen de Koninklijke Marechaussee en de Mariniers, dan wel andere delen van de krijgsmacht? Zo ja, wat is dan de precieze aard van die problemen? Speelt de kwestie van het oorlogsrecht in Uruzgan of elders een rol?

Nee, er zijn verder geen praktische problemen geweest bij de samenwerking tussen Koninklijke marechaussee en mariniers, dan wel bij andere onderdelen van de krijgsmacht onderling. De toepassing van het oorlogsrecht leidt zowel in Uruzgan als elders niet tot controverses in de samenwerking. Tijdens uitzendingen wordt het humanitair oorlogsrecht, als minimum garantie, altijd beleidsmatig toegepast door de Nederlandse krijgsmacht, los van de vraag of dit recht formeel wel of niet van toepassing is.

34

Waarom is de vacaturebank van het Dienstencentrum Human Resources in Enschede moeilijk benaderbaar? Wat wordt eraan gedaan om dit te verbeteren?

De vacaturebank is eenvoudig bereikbaar via het Selfservice. Ook de vacatures bij het Dienstencentrum Human Resources zijn daarin opgenomen. Wel kan de gebruikersvriendelijkheid worden verbeterd. Hieraan wordt momenteel gewerkt.

35

Waarom wordt Enschede voor potentieel personeel gezien als een onaantrekkelijke werklocatie? Wat zal eraan gedaan worden om in de toekomst de problemen rondom de vulling van specialistische functies op te lossen?

Veel defensiepersoneel ervaart de werklocatie Enschede als onaantrekkelijk vanwege de grote afstand ten opzichte van hun huidige werkkring. De mobiliteit onder met name het lager kader blijkt minder groot te zijn dan onder het hogere kader. Teneinde personeel te enthousiasmeren is potentieel personeel uitgenodigd in Enschede om op locatie goede voorlichting te krijgen over het wonen en werken in de regio Enschede. Voorts is Defensiepersoneel tijdelijk tewerk gesteld in Enschede en wordt gebruik gemaakt van inhuurkrachten. Dit laatste mede om in te spelen op piekbelastingen van het Dienstencentrum HR. Het defensiepersoneel dat reeds werkzaam is in Enschede is over het algemeen zeer tevreden.

Ondanks bovenstaande blijkt de animo gering om te verhuizen naar Enschede. Om de vulling van (specialistische) functies te realiseren wordt dan ook een toenemend beroep gedaan op de regionale arbeidsmarkt. Naar verwachting kan hiermee de vulling worden zeker gesteld.

36

Hoe beoordeelt u het gegeven dat de Directeur van de Dienst Vastgoed Defensie in de uitzendbehoefte kan voorzien door vrijwilligers in te zetten, maar dat hiervoor een beleidsuitspraak nodig is om ook voor de toekomst de inzet voor missies te waarborgen?

Het uitgangspunt bij missies is nog steeds dat deze worden vervuld door militairen die regulier in de staande defensieorganisatie voorkomen. In het verleden is het voorgekomen dat burgermedewerkers op uitzending gaan wanneer het niet mogelijk bleek de functies met militair personeel te vullen. Dit is geen wenselijke situatie. Alle inspanningen zijn er dan ook op gericht om de genie eenheden van het Commando Landstrijdkrachten te vullen met voldoende en adequaat opgeleid personeel, zodanig dat de uitzending van burgermedewerkers tot een minimum beperkt blijft. Op dit moment zijn er geen concrete plannen om het burgerpersoneel bij Defensie op structurele basis als militair te bestemmen voor uitzendingen.

37

Wordt bij het uitzenden van burgerpersoneel ook gebruikt gemaakt van werknemers van commerciële bedrijven? Vervullen zij gevechts- dan wel bewakingstaken? Zo ja, welke rechtspraak is op hen van toepassing bij eventuele misdrijven?

Bij uitzondering wordt bij het uitzenden van burgerpersoneel ook gebruik gemaakt van werknemers van commerciële bedrijven. Momenteel is één specialist techniek Chinook van een burgerbedrijf in een operatiegebied werkzaam. Deze mensen vervullen geen gevechts- of bewakingstaken.

38

Kan de Kamer het onderzoeksrapport «Take it or Leave it» ontvangen? Zo neen, waarom niet?

Ja. Het rapport verschijnt naar verwachting in juli in boekvorm en zal u dan per omgaande worden aangeboden.

39

Onderschrijft u de door de IGK onderschreven aanbevelingen uit het onderzoeksrapport «Take it or Leave it»? Zo neen, waarom niet? Zo ja, welke acties zal u ondernemen om deze aanbevelingen om te zetten in beleid?

Ja. Naar aanleiding van de behandeling op 16 april 2008 van het Actieplan Werving & Behoud is een aantal deelprojecten opgestart. Een van de deelprojecten behelst het «Terugdringen van het opleidingsverloop». Ook de uitkomsten en aanbevelingen van het onderzoeksrapport «Take it or leave it» worden daarbij meegenomen. Op dit moment worden twee van de aanbevelingen al uitgevoerd, te weten een betere voorlichting aan de aspirant-militairen over het militair zijn en de opleiding, en het beter inspelen op de uitkomsten van de exit-gesprekken en de daarin genoemde redenen van vertrek.

40

Spelen de gebeurtenissen in Uruzgan een rol in het grote verloop van de leerlingen van de initiële opleidingen? Zo neen, wat dan wel?

Uitstroomonderzoek uit de initiële opleidingen vindt plaats via exit-interviews door het Dienstencentrum Gedragswetenschappen. Uit deze gegevens blijkt dat het vooruitzicht om uitgezonden te worden altijd al een (top 5) reden is geweest om te stoppen met de opleiding. De uitval heeft echter vooral te maken met een gebrek aan motivatie en doorzettingsvermogen. Daarnaast is de maatschappelijke acceptatie van stopzetting van een opleiding of verandering van carrière toegenomen. Ook worden redenen als heimwee naar huis, een andere voorstelling van het militaire leven en dat leerlingen onder invloed van influentials (ouders, familie, partner, vrienden) afzien van een militaire loopbaan genoemd. Zie ook beantwoording vraag 39.

41

Waarom zijn in de afgelopen jaren wel, en in het huidige jaarverslag geen voorbeelden opgenomen van individuele bemiddeling? Welke risico's zouden hieraan verbonden zijn?

In het jaarverslag is aangegeven dat geen voorbeelden zijn gegeven omdat in het verleden in een enkel geval herleidbaarheid is gebleken. Belangrijke randvoorwaarde voor het functioneren van de IGK is de waarborg van vertrouwelijkheid. Bovendien is niet zozeer het individuele geval maar trendvorming van belang.

42

Is er een toename van lichamelijke dan wel psychologische klachten, zoals bijvoorbeeld Post Traumatic Stress Syndrome, dat onder Amerikaanse veteranen veel voorkomt, waarneembaar nu dat onze krijgsmacht meer dan voorheen wordt ingezet in oorlogsomstandigheden? Is dit onderzocht en zijn er cijfers bekend? Zo ja, kunt u deze cijfers en de ondersteunende onderzoeken aan de Kamer voorleggen? Welke rol speelt de Raad van Civiel-Militaire Zorg en Onderzoek in zulk onderzoek naar de medische en psychologische gevolgen van uitzending?

Sinds 2007 worden bij de Militaire Geestelijke Gezondheidszorg kengedaten gegenereerd inzake psychische problematiek. Het is nu nog te vroeg om daar trends uit te halen. Tot op heden is er vanuit de hulpverlening geen indicatie dat er sprake zou zijn van een toename in de psychische problematiek na de recente uitzendingen. In het onderzoek van mw. dr. Engelhard (Kamerstuk 30 139, nr. 40) is gerapporteerd over de uitzending naar Irak. Uit dat onderzoek bleek dat 3,5% van de 479 respondenten, die afkomstig waren van drie verschillende gevechtseenheden vijf maanden na terugkeer PTSS had ontwikkeld.

De Raad voor de civiel-militaire Zorg en Onderzoek adviseert, gevraagd en ongevraagd Defensie ten aanzien van (de richting) van het wetenschappelijk onderzoek op het gebied van aandoeningen gerelateerd aan uitzendingen en draagt zorg voor en bewaakt de noodzakelijke convergentie tussen onderzoeken. De Raad maakt daarbij gebruik van een programmaadviescommissie voor onderzoek. De adviezen zullen meegenomen worden bij de besluitvorming over nieuw in te zetten onderzoek naar de medische en psychologische gevolgen van uitzendingen.