

Vergaderjaar 2011–2012

33 000 X

Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2012

Nr. 7

LIJST VAN VRAGEN EN ANTWOORDEN

Vastgesteld 11 oktober 2011

De vaste commissie voor Defensie¹ heeft een aantal vragen voorgelegd aan de minister van Defensie over de brief van 18 mei 2011 inzake het Jaarverslag van de Inspecteur-generaal der Krijgsmacht over 2010 (Kamerstuk 32 500 X, nr. 102).

De minister heeft deze vragen beantwoord bij brief van 11 oktober 2011. Vragen en antwoorden zijn hierna afgedrukt.

De voorzitter van de commissie,
Van Beek

De griffier van de commissie,
De Lange

¹ Samenstelling:

Leden: Beek, W.I.I. van (VVD), voorzitter, Bommel, H. van (SP), Staaij, C.G. van der (SGP), Timmermans, F.C.G.M. (PvdA), Eijssink, A.M.C. (PvdA), Miltenburg, A. van (VVD), Knops, R.W. (CDA), Jacobi, L. (PvdA), Brinkman, H. (PVV), Voordewind, J.S. (CU), Broeke, J.H. ten (VVD), Dijk, J.J. van (SP), Thieme, M.L. (PvdD), Rouwe, S. de (CDA), ondervoorzitter, Berndsen, M.A. (D66), Kortenoeven, W.R.F. (PVV), Monasch, J.S. (PvdA), Bosman, A. (VVD), El Fassed, A. (GL), Hernandez, M.M. (PVV), Hachchi, W. (D66), Grashoff, H.J. (GL) en Holtackers, M.P.M. (CDA).

Plv. Leden: Taverne, J. (VVD), Raak, A.A.G.M. van (SP), Dijkgraaf, E. (SGP), Smeets, P.E. (PvdA), Wolbert, A.G. (PvdA), Dijkhoff, K.H.D.M. (VVD), Ferrier, K.G. (CDA), Samsom, D.M. (PvdA), Helder, L.M.J.S. (PVV), Wiegman-van Meppelen Scheppink, E.E. (CU), Caluwé, I.S.H. de (VVD), Irrgang, E. (SP), Ouwehand, E. (PvdD), Ormel, H.J. (CDA), Schouw, A.G. (D66), Bontes, L. (PVV), Heijnen, P.M.M. (PvdA), Hennis-Plasschaert, J.A. (VVD), Peters, M. (GL), Roon, R. de (PVV), Pechtold, A. (D66), Braakhuis, B.A.M. (GL) en Haverkamp, M.C. (CDA).

1, 2, 3, 82, 83, 85, 86, 87, 88, 89 en 90

Kan per aanbeveling ten aanzien van de nazorg worden aangegeven welke maatregelen worden genomen, welke doelstellingen worden gesteld en op welke termijn de resultaten worden verwacht?

Kan per aanbeveling van de Inspecteur-Generaal der Krijgsmacht (IGK) worden aangegeven hoe hiermee rekening wordt gehouden bij de formulering van het nieuwe zorgbeleid?

Ten aanzien van welke punten acht u het mogelijk de aanbevelingen van de IGK op te volgen? Ten aanzien van welke punten is dit volgens u niet mogelijk en waarom niet?

Hoe kan er voor worden gezorgd dat de commandanten, eerstelijns zorgverleners en P&O adviseurs meer kennis krijgen van de volledige zorgketen en de eigen rol en bevoegdheden in deze keten? Worden hiertoe op korte termijn maatregelen genomen? Zo nee, waarom niet? Zo ja, welke?

Welke stappen worden ondernomen om de zorginstanties beter te betrekken bij het opstellen van zorgbeleid en het verbeteren van de inrichtingen van de zorgketen? Welke prioriteiten worden hierbij gesteld? Welke maatregelen worden genomen om de opleiding van commandanten en zorgmedewerkers te verbeteren? Per wanneer?

Hoe kan de ondersteuning van de commandant bij de uitvoering van zijn zorgverantwoordelijkheid worden verbeterd? Op welke termijn kan hiermee worden begonnen?

Hoe zal de voorlichting voor uit te zenden militairen over slachtofferzorg en begeleiding worden verbeterd? Welke maatregelen worden hiertoe, op welke termijn, genomen?

Welke maatregelen worden genomen om de communicatie met het slachtoffer en zijn/haar familie te verbeteren? Wie draagt er verantwoordelijkheid voor goede communicatie met het slachtoffer en de familie?

Zal er een nieuw kader worden opgesteld waarin initiatieven voor verdere verbetering van de nuldelijns zorg worden ingepast en het beschikbaar stellen van de benodigde middelen? Zo ja, wanneer zal dit kader klaar zijn en wie stelt het op? Zo nee, waarom niet?

Wat is uw reactie op de zeven aanbevelingen die de IGK doet over nazorg en begeleiding?

In mijn brief van 18 mei jl. (Kamerstuk 32 500 X, nr. 102) heb ik uiteengezet dat ik alle aanbevelingen van de Inspecteur-Generaal der Krijgsmacht (IGK) overneem. De IGK brengt in zijn jaarverslag naar voren dat de uiteenlopende vormen van zorg die Defensie verleent aan haar (oud-)medewerkers beter op elkaar moeten worden afgestemd. Deze constatering wordt ook gedaan in de evaluatie ISAF die u hebt ontvangen op 28 september jl. (kenmerk DVB/CV-312/11). In de Veteranennota 2011 (Kamerstuk 30 139, nr. 92) heb ik uiteengezet dat Defensie een integraal zorgconcept voorbereidt waarin de volledige zorgketen voor militairen en hun relaties wordt beschreven. Deze zorgketen wordt door de operationele commando's uitgewerkt in afzonderlijke zorgdocumenten. In deze documenten zijn onder meer de rollen en bevoegdheden van de verschillende functionarissen beschreven.

De zorginstanties zijn betrokken bij zowel de opstelling van het integrale zorgconcept als bij de uitwerking daarvan door de operationele commando's. Voorlichting en communicatie maken deel uit van de zorg voorafgaand, tijdens en na de uitzending en zijn daarom ook onderdeel van de integrale zorgketen. In het integraal zorgconcept worden de verantwoordelijkheden op dit gebied beschreven. Ook wordt bij de verbetering van het (na)zorgproces gezien welke specifieke ondersteuning, afgezien van opleidingen, commandanten nodig hebben.

In het antwoord op vraag 58 ga ik in op de aanbevelingen met betrekking tot het leiderschap.

4

Kunnen de twee thema-onderzoeken die de IGK in 2010 uitvoerde in hun geheel naar de Kamer worden gestuurd?

De twee themaonderzoeken maken volledig deel uit van het jaarverslag 2010 van de IGK dat de Kamer op 18 mei jl. heeft ontvangen.

5

Kan de Kamer vanaf 2012 per kwartaal door de IGK worden geïnformeerd? Zo nee, waarom niet?

In de brief van 20 mei 2009 (Kamerstuk 31 700 X, nr. 115) zijn de positie en taken van de IGK als onafhankelijk adviseur van de minister uiteengezet. Ik hecht groot belang aan het werk van de IGK. Met de jaarlijkse toezending van het verslag van de IGK en mijn appreciatie daarvan informeer ik de Kamer over de bevindingen van de IGK en de wijze waarop ik invulling geef aan zijn aanbevelingen. Daarnaast is het gebruik gegroeid dat de IGK in een besloten gesprek de Kamer nader informeert.

Naast het jaarlijkse verslag informeert de IGK mij ook met viermaandelijke tussenrapportages. De IGK zal de inhoud daarvan verwerken in zijn jaarrapportage. Op deze wijze zal de Kamer dus ook worden geïnformeerd over de kwesties die de IGK in zijn tussenrapportages heeft behandeld. Daarnaast streef ik ernaar – mede met het oog op de terugdringing van de bureaucratische werklast voor de krimpende defensieorganisatie – het aantal rapportagemomenten aan de Kamer te beperken tot twee, te weten de derde woensdag in mei – wanneer de Kamer het IGK-jaarverslag ontvangt – en Prinsjesdag. Dit is besproken tijdens het notaoverleg over de beleidsbrief *Defensie na de kredietcrisis* van 6 juni jl. (Kamerstuk 32 733, nr. 31). De aandacht van de Kamer voor de terugdringing van de rapportagedruk bij Defensie is gebleken uit de aanvaarding van de op 6 juni jl. ingediende motie-Knops/Ten Broeke (Kamerstuk 32 733, nr. 10). De Kamer wordt met de toezending van het jaarverslag van de IGK volledig wordt geïnformeerd.

6, 8, 79 en 80

Welke concrete veranderingen gaat u doorvoeren in het kader van «Leiderschap» bij Defensie? Moet de nieuwe visie Leidinggeven van de Commandant der Strijdkrachten (CDS) worden herzien na de beleidsbrief van april 2011 («je gaat erover of niet») en de aanbevelingen van de IGK? In hoeverre speelt de discussie over de offensieve mentaliteit van de infanterist, recentelijk aangezwengeld door de Vereniging van Infanterie Officieren, voor u een rol in het thema Leiderschap?

Is er binnen het Platform Leiderschap Defensie al overeenstemming bereikt over het defensiebrede leiderschapsprofiel?

Is de offensieve mentaliteit van de leidinggevende ook een mogelijke competentie die moet worden meegenomen in de opleiding en loopbaan van officieren?

Op korte termijn organiseert Defensie een leiderschapssymposium waar de CDS met de commandanten van de zeven defensieonderdelen van gedachten zal wisselen over de in de toekomst benodigde stijl van leiderschap. De interne discussie die de Vereniging van Infanterie Officieren voert over de ontwikkelingen in hun vakgebied kan hierbij aan de orde komen. De resultaten van dit overleg kunnen bijvoorbeeld leiden tot de actualisering van de Visie Leidinggeven en de beschrijving van een defensiebreed leiderschapsprofiel. Het Platform Leiderschap Defensie

heeft intussen overeenstemming bereikt over vijf competenties voor leidinggevend. Het gaat om de begrippen «communiceren», «mensgericht», «resultaatgericht», «ontwikkelen medewerker» en «visie».

7 en 77

Hoe kan de bekendmaking van besluiten en de uitleg daarover worden verbeterd? Vindt u dat Defensie hier tekort in is geschoten rond de bezuinigingen?

Hoe kan de communicatie, zowel verticaal maar vooral ook horizontaal, worden verbeterd? Worden hiertoe maatregelen genomen? Zo nee, waarom niet? Zo ja, welke?

Ik hecht groot belang aan een goede communicatie met het defensiepersoneel over de bezuinigingen. Op 8 april jl., de dag van verzending van de beleidsbrief *Defensie na de kredietcrisis* (Kamerstuk 32 733, nr. 1) aan de Tweede Kamer, en daarna zijn voorlichtingsbijeenkomsten gehouden om het defensiepersoneel te informeren. De medewerkers worden door hun leidinggevend op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen en de besluiten die door de top van Defensie worden genomen. Op een speciale intranetsite worden onder meer antwoorden gegeven op veelgestelde vragen en wordt wekelijks een column van een hooggeplaatste defensiefunctionaris gepubliceerd. Verder besteedt de Defensiekrant wekelijks aandacht aan de bezuinigingen en laat daarbij ook het personeel aan het woord.

Zoals uiteengezet in de beleidsbrief zal het nog geruime tijd duren voordat elke werknemer van Defensie duidelijkheid heeft over zijn of haar toekomst. Ik ben mij er ten volle van bewust dat dit voor het personeel onzekerheid meebrengt. Omdat ik het van groot belang vind te weten wat er leeft onder personeelsleden, organiseer ik regelmatig bijeenkomsten waarbij ik zelf met hen van gedachten kan wisselen.

9

In hoeverre staat u achter de visie van de IGK over SPEER, dat het duidelijk zichtbaar maken van reeds behaalde successen met SPEER kunnen bijdragen aan stabiliteit en draagvlak voor dit project?

Het slagen van SPEER is van wezenlijk belang voor ons organisatieproces. Draagvlak is daarbij van relevante waarde.

10, 11, 13 en 14

Op welke punten wijkt de uitrol van de basisfunctionaliteiten van het pakket van SAP bij de defensieonderdelen wél af? Wat zijn hier de oorzaken van?

Kunt u nader uiteenzetten waarom er voor is gekozen de functionaliteiten te beperken tot de bevoorradingsketen?

Ten aanzien van welke specifieke onderdelen is de complexiteit te groot voor volledige doorvoering van het ERP pakket van SAP?

Waarom wordt de voorkeur gegeven aan de ontwikkeling en de bouw van voorziene functionaliteiten ten aanzien van de bevoorradingsketen?

De uitvoering van het programma SPEER zoals oorspronkelijk voorzien zou te complex worden en leiden tot capaciteitsproblemen. Om die reden is de opzet van SPEER in juni 2010 gewijzigd met de Tussenbalans. Er is primair gekozen voor een functionaliteit die alle gebruikers in de bevoorradingsketen in staat moet stellen met SAP te werken. Hiermee wordt de eerste doelstelling van SPEER behaald, te weten de ondersteuning van de defensiebrede bedrijfsvoering en het *joint* operationele optreden. Besloten is de geavanceerde functionaliteit voor het onderhoud – die minder breed zal worden gemaakt dan die voor de bevoorrading –

uit te stellen tot na de voltooiing van het programma SPEER. Dit uitstel maakt de bouw en de invoering van SAP eenvoudiger.

12

Wat zijn de oorzaken van het beperkte «verandervermogen van de organisatie»? Op welke manier uit dit beperkte «verandervermogen» zich?

Het vermogen van de defensieorganisatie te veranderen is begrensd. Het wordt onder meer beïnvloed door de kenmerken van de organisatie en de uitvoering van het veranderingsproces. Ook hebben achtereenvolgende bezuinigingen, personele reducties en reorganisaties invloed op het veranderingsvermogen. Bij de invoering van SPEER kiest Defensie voor een veranderingsproces waarin de bestaande organisatie stapsgewijs SAP invoert en tegelijkertijd haar taken kan blijven uitvoeren. Deze aanpak draagt bij tot de acceptatie van de verandering door de werknemers.

16

Wat zijn de uitkomsten van het transitieplan in het algemeen, en de overgang van de programmaorganisatie SPEER naar de lijnorganisatie in het bijzonder? Welke aandachtspunten zijn er momenteel?

De programmaorganisatie SPEER zal eind 2013 worden opgeheven nadat *kernel 2* in gebruik is genomen. Intussen is na een analyse van de huidige besturing, taken en rollen goede vooruitgang geboekt met het transitieplan waarin wordt geregeld hoe de overgang van de taken van SPEER naar de bestaande organisatie vorm moet krijgen. Het transitieplan kan worden voltooid als er duidelijkheid bestaat over alle aspecten van de nu lopende reorganisatie.

15 en 17

Welke maatregelen worden, op welke termijn, genomen om te zorgen voor een oplossing voor adequate ondersteuning tijdens operationele inzet?

Kunt u nader ingaan op de zorg van het personeel over de implementatie van SPEER en met name het idee dat de focus van het programma nu vooral ligt op de vredesbedrijfsvoering en de oplossing voor adequate ondersteuning tijdens operationele inzet nog niet wordt gerealiseerd?

De programmaorganisatie SPEER werkt aan een oplossing voor het mobiel gebruik van SAP door operationele eenheden.

18

Kunt u toelichten hoe het mogelijk is dat met een inkrimping van 30% de Audit Dienst Defensie toch alle taken blijft uitvoeren en er perspectief blijft voor het personeel?

In mijn brief van 14 juni jl. (Kamerstuk 32 710 X, nr. 6) heb ik uiteengezet op welke wijze de Audit Dienst Defensie (ADD) haar taken kan blijven uitvoeren. Omdat de ADD haar brede auditfunctionaliteit behoudt, is er voor de werknemers voldoende perspectief.

19 en 20

Op welke wijze kan er voor worden gezorgd dat het programma Contract Auditing zijn werk op dezelfde wijze kan blijven doen, zodat besparingen behaald kunnen blijven worden bij het afsluiten van (grote) contracten? Welke maatregelen worden genomen om de adviesfunctie van het programma Contract Auditing te handhaven? Welke risico's treden er op voor de goede onderhandelingspositie van Defensie met de industrie als het programma Contract Auditing wordt ingekrompen?

De medewerkers van de ADD worden flexibel ingezet voor alle taken. Ook medewerkers die formeel geen deel uitmaken van het programma Contract Auditing kunnen voor contractaudits worden ingezet. Voor de noodzakelijke contractaudits is daarom voldoende capaciteit beschikbaar. De ADD geeft verder prioriteit aan de contractaudits die de onderhandelingspositie van Defensie het meest ten goede komen.

21 en 33

Op welke wijze zal Nederland bijdragen aan betere communicatie (de uitwisseling van informatie) over de gehele operatie tussen het Internationale Command Center in Madrid en de eenheden op zee binnen de operatie Frontex/Indalo en mogelijk soortgelijke operaties in de toekomst? Welke lessons learned vallen er te trekken uit het gegeven dat de communicatie tussen eenheden van de Frontex-missie en de Spaanse Guardia Civil niet eenduidig was?

Defensie kan aan Frontex-operaties deelnemen met grensbewakingsambtenaren van de Koninklijke marechaussee en schepen van het Commando zeestrijdkrachten (CZSK). Aan de operatie Indalo heeft Nederland in 2010 enige tijd meegedaan met schepen van het CZSK. De operatie Indalo als geheel is nog niet voltooid en daarom is er nog geen evaluatie uitgevoerd. De communicatieproblemen zullen worden betrokken bij de evaluatie. Mocht voorafgaand aan de evaluatie opnieuw de inzet van schepen ten behoeve van een Frontex-operatie aan de orde zijn, dan zal bij de voorbereiding daarvan bijzondere aandacht worden geschonken aan de communicatieaspecten.

22

Kunt u toezeggen dat er voldoende en adequate schietseries in Duitsland georganiseerd zullen worden in 2011, 2012, 2013?

In mijn brief van 18 november 2010 (Kamerstuk 32 500 X, nr. 16) heb ik uiteengezet dat door de financiële knelpunten bij Defensie onder meer een reductie van 20 procent op oefen- en trainingsprogramma's is toegepast. Hierdoor worden in 2011 minder schietseries uitgevoerd dan gepland. In 2012 en 2013 worden voldoende schietseries georganiseerd.

23

Op welke termijn zullen de mijnenjagers worden uitgerust met het tactisch satellietverbindingssysteem?

De mijnenjagers worden in de tweede helft van 2012 uitgerust met het tactische satellietstelsel. Op dit moment wordt onderzocht of de schepen vanaf begin 2012 voorzien kunnen worden van een tijdelijk systeem.

24

Welke kennis en ervaringen van onze opgeheven tankeenheden kunnen worden gebruikt bij het nieuwe gevechtsvoertuig CV-90?

Het Infanterie Gevechtsvoertuig CV-90 is als wapensysteem gedeeltelijk vergelijkbaar met de Leopard-2 tank. Sinds de invoering van de CV-90 maakt het Commando landstrijdkrachten (CLAS) gebruik van de kennis en vaardigheden van de tankeenheden. Op dit moment wordt bezien in hoeverre personeel van de intussen stilgezette tankbataljons kan worden ingedeeld bij de pantserinfanterie-eenheden die beschikken over de CV-90.

25

Welke aanpassingen in het geplande «Operationele Jaarplan» van het Commando Zeestrijdkrachten werden doorgevoerd naar aanleiding van de in 2010 aangekondigde bezuinigingen?

Het CZSK heeft in 2010 zijn bijdragen aan nationale evenementen, zoals Sail Amsterdam en de Wereldhavendagen Rotterdam, verminderd en buitenlands vlagvertoon gedeeltelijk afgezegd. Verder zijn oefeningen beperkt die niet rechtstreeks verband hielden met inzet. Zo is onder andere de najaarsreis van de mijnenbestrijdingsvaartuigen ingekort en is het aantal deelnemende eenheden verminderd. Ook is een jungletraining van de mariniers geschrapt.

26 en 27

Welke afspraken konden niet worden nagekomen door het Marinebedrijf ten gevolge van de bestedingstop bij de Defensie Materieel Organisatie (DMO) en het tekort aan reserveonderdelen?

Welke reparaties en onderhoud werden niet uitgevoerd ten gevolge van de bestedingstop bij DMO en het tekort aan reserveonderdelen? Wat waren hier de gevolgen van?

De financiële situatie die ik heb beschreven in mijn brief van 18 november 2010 hebben bij het Marinebedrijf geleid tot een vertraging van het geplande onderhoud aan schepen. Zo is in 2010 is het geplande onderhoud van het M-fregat Hr.Ms. Van Speijk, het LPD Hr.Ms. Rotterdam, de onderzeeboot Hr.Ms. Bruinvis en het torpedowerkschip Hr.Ms. Mercurius vertraagd. Ook heeft de aanbesteding van onderhoud aan de onderzeeboot Hr.Ms. Walrus en het LC-fregat Hr.Ms. Evertsen vertraging ondervonden en is het gepland onderhoud van de mijnenjager Hr.Ms. Makkum vertraagd. Bij de verwerving van materieel is onder meer de oplevering van de geïntegreerde mast voor de patrouilleschepen vertraagd.

Deze verstoringen zijn van invloed geweest op de voorbereiding en uitvoering van de oefenprogramma's en daarmee ook op opleidingentrajecten en personeelsplaatsingen. De uitvoering van operationele missies is niet beïnvloed.

28

Welke opleidingsachterstanden ten aanzien van zowel carrière als functieopleidingen kende het Commando Zeestrijdkrachten precies in 2010?

De in 2010 voorkomende achterstanden bij opleidingen lopen uiteen. Sindsdien is een verbetering opgetreden. Op dit moment heeft het CZSK geen achterstanden meer bij algemene loopbaanopleidingen, maar is er wel sprake van een achterstand bij opleidingen voor specifieke functies. Dit wordt onder meer veroorzaakt door een relatief hoog aantal functie-wisselingen en de aanscherping van opleidingseisen als gevolg van wettelijke verplichtingen. Verder is er een achterstand in de administratieve verwerking van opleidingsresultaten. Het CZSK werkt op dit moment aan een oplossing. Naar verwachting is het opleidingsveld in 2012 op orde.

29

Hoe gaat u op korte termijn binnen het Korps Mariniers het kadertekort in vooral de rangen sergeant en korporaal oplossen? Welke gevolgen heeft het feit dat dit probleem niet op korte termijn kan worden verholpen?

Het tekort aan korporaals en sergeanten bij het Korps Mariniers wordt naar verwachting in 2015 opgelost door middel van een verhoogde opleidingsinspanning in de komende jaren. Personeel in kaderfuncties heeft een belangrijke rol bij opleiding en training. Om de gevolgen van het personeelsgebrek bij opleiding en training op te vangen wordt gebruikgemaakt van vacaturemanagement, waarbij functies in het operationele domein worden gevuld ten koste van functies in de ondersteuning. Een onvermijdelijk gevolg is dat een personeelstekort bij kaderfuncties leidt tot een verhoogde werkdruk in de ondersteuning. Overigens geldt ook in dit geval dat de Numerus Fixus de komende jaren in toenemende mate de opbouw van het personeelsbestand zal gaan bepalen.

30

Welke externe factoren verstoorden regelmatig afstemming tussen inpassing van het onderwijs en de behoefte aan praktijklessen? Wat wordt er gedaan om de impact van deze factoren te minimaliseren?

De externe factoren hebben hoofdzakelijk betrekking op wijzigingen in het vaarprogramma en de toegenomen druk op het oefenprogramma. Hierdoor zijn er minder eenheden beschikbaar voor opleidingen en praktijk dan nodig. Door prioriteitstelling en de spreiding van de schaarse middelen over de langere termijn worden de gevolgen hiervan verkleind.

31

Vindt u dat het organisatiebelang van Defensie boven het persoonlijke belang van medewerkers gaat bij het toewijzen van opleidingsplaatsen? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

In mijn brief van 18 november 2010 heb ik uiteengezet dat door de financiële problematiek bij Defensie onder andere het opleidingsbudget is verminderd. Hoewel Defensie in beginsel streeft naar een zo goed mogelijke algemene opleiding van personeel voor toekomstige functies, wordt nu prioriteit gegeven aan opleidingen die gericht zijn op de specifieke functieervulling. Pas daarna worden opleidingen in beschouwing genomen die zijn gericht zijn op loopbaanontwikkeling of ter voorbereiding op een loopbaan buiten Defensie. Dit staat los van de maatregelen die deel uitmaken van de uitvoering van de beleidsbrief van 8 april jl.

32

Is het waar dat de totale kosten van het programma Loopbaanlint hoger lijken uit te vallen dan aanvankelijk werd gedacht? Zo ja, welke maatregelen neemt Defensie hieromtrent?

Nee. De kosten voor het programma Loopbaanlint zijn niet hoger dan verwacht.

34

Op welke wijze werd de reguliere bedrijfsvoering van het Commando Landstrijdkrachten verstoord door de ingrijpende financiële maatregelen ten aanzien van het personeel, de materiële inzetbaarheid en op het gebied van opleiding en training?

De gevolgen van de financiële situatie heb ik beschreven in mijn brief van 18 november 2010. Bij het CLAS zijn minder oefeningen uitgevoerd en zijn oefeningen verplaatst van het buitenland naar Nederland. Ook zijn in 2010 materieelprojecten vertraagd of gestopt, zijn weinig reservedelen aangekocht en is 20 procent van de voertuigen van het CLAS stilgezet. Hierdoor is de gereedstelling van de eenheden van het CLAS gedaald.

35

Welke knelpunten zijn door de inzet in Afghanistan en de financiële problematiek ontstaan? Welke gevolgen hadden deze knelpunten op het gebied van de werkdruk, personele vulling en materiële tekorten?

De inzet in Afghanistan heeft een zware wissel getrokken op Defensie. Door de financiële problematiek en daar bovenop de bezuinigingstaakstelling van het regeerakkoord zijn ingrijpende maatregelen nodig om de krijgsmacht weer op orde te krijgen. Doordat in de afgelopen jaren de nadruk heeft gelegen op de ISAF-operatie was er gaandeweg steeds minder tijd en capaciteit beschikbaar om de eenheden te oefenen en te trainen die niet voor de ISAF-missie waren aangewezen. Schaars specialistisch personeel werd zwaarder belast door uitzendingen naar Afghanistan. Ook was sprake van een tekort aan kaderpersoneel. Door de financiële problematiek moest de personele vulling geleidelijker worden uitgevoerd en zijn de dienstverlening, de ondersteuning en het oefenprogramma versoberd. Op materieelgebied is er sprake van een lagere beschikbaarheid van reservedelen, munitie en uitrusting waardoor de materiële gereedheid is verminderd.

36

Herkent u de kritiek dat de mogelijkheden voor commandanten om invulling te geven aan saamhorigheid, eenheidsvorming en traditie zijn verminderd?

Ja. De bezuinigingen hebben geleid tot een versobering op het gebied van saamhorigheid, eenheidsvorming en traditie. Dit zijn belangrijke elementen in de vorming van personeel bij Defensie en de voorbereiding op de uitvoering van taken onder moeilijke omstandigheden. Saamhorigheid, teamgeest en *esprit de corps* dragen bij tot een succesvol optreden van eenheden.

37

Wat zijn de resultaten van de live gang van het project SPEER voor de landmacht in 2010? Wat zijn de belangrijkste knelpunten ten aanzien van de transitie?

Het 320 Materieellogistieke peloton van het CLAS is in 2010 begonnen met de invoering van SAP. Verder is in 2010 de Defensie Uitleenorganisatie, die deel uitmaakt van de Defensie Materieel Organisatie maar in belangrijke mate diensten verricht voor het CLAS, op SAP overgegaan. Het resultaat hiervan is een verbetering van het inzicht in en de beheersing van de materieellogistieke processen. Tijdens de migratie van de Defensie Uitleenorganisatie moesten knelpunten worden opgelost bij de opschoning en verrijking van gegevens in de oude informatiesystemen en bij de verandering van de bedrijfsvoering.

38

Deelt u de opvatting van de IGK dat er bij jonge officieren in hun initiële opleiding aan de Nederlandse Defensie Academie te weinig tijd wordt besteed aan de dagelijkse vredesbedrijfsvoering?

Nee. De wettelijke eisen en defensiebrede regelgeving die betrekking hebben op de vredesbedrijfsvoering maken deel uit van het curriculum van de officiersopleidingen aan de NLDA. Ook zijn e-learningpakketten en cursussen op dit gebied beschikbaar. Bij de vervulling van de eerste leidinggevende functie kunnen ervaren collega's zorgen voor instructie en begeleiding.

39 en 41

Wat waren de resultaten van het onderzoek van de Nederlandse Maatschappij tot bevordering van de Tandheelkunde?

Welke maatregelen zullen er worden genomen om het tekort aan tandartscapaciteit binnen het Commando Landstrijdkrachten op te lossen?

In het onderzoek van de Nederlandse Maatschappij tot bevordering van de Tandheelkunde wordt aanbevolen regionale tandheelkundige centra in te richten met meer mogelijkheden voor taakdifferentiatie. Deze regionale centra beschikken over het vereiste kwaliteitsniveau en bieden daarnaast voor de tandheelkundige beroepsgroep aantrekkelijke werkomstandigheden. De aanbevelingen zijn overgenomen en verwerkt in de Blauwdruk Militaire Gezondheidszorg. In de voorgenomen reorganisatie wordt een defensiebrede tandheelkundige organisatie gerealiseerd. Naar verwachting is de resulterende tandheelkundige capaciteit voldoende. Zolang het CLAS verantwoordelijk is voor een eigen tandheelkundige organisatie zal het de werving van tandartsen intensiveren. Verder blijft het budget voor de inhuur van tandartsen beschikbaar.

40

Welke infrastructurele projecten hebben in 2010 hun beslag gekregen? Is dit geheel volgens plan of zijn er ook projecten die zijn vertraagd, uitgesteld, of afgestoten?

In 2010 zijn de projecten Nieuwbouw Verpleegcentrum op het Militair Revalidatie Centrum (MRC) te Doorn en Gezondheidscentrum te Oirschot voltooid. De nieuwbouw van het sportcomplex van het MRC is uitgesteld tot 2012.

42

Kan de Kamer worden geïnformeerd over de Ontwikkelagenda van de Koninklijke Marechaussee (KMar)?

Na de uitvoering van de aanbevelingen van het rapport Vliegenhart (Kamerstuk 30 176, nr. 19) heeft de commandant van de Koninklijke marechaussee (Kmar) in 2009 een document uitgegeven om de kwaliteitsverbetering te waarborgen. De Ontwikkelagenda bevat de visie van de commandant op de organisatieontwikkeling en kaders om de kwaliteit van de taakuitvoering verder te verbeteren. De Ontwikkelagenda wordt in overleg met de gezagsdragers van de Kmar opgesteld. Periodiek wordt de agenda herijkt op grond van relevante maatschappelijke en bestuurlijke ontwikkelingen.

43

Wat zijn de redenen voor de meer beperkte ruimte voor de individuele benadering bij de KMar in vergelijking tot de andere krijgsmachtdelen?

Het algemene personeelsbeleid van Defensie is ook van toepassing op de werknemers van de Kmar. In 2010 is bij de Kmar een proef begonnen voor onderofficieren waarbij de competenties van onderofficier bepalend werden voor zijn of haar loopbaanontwikkeling. Deze individuele benadering van het loopbaanbeleid vraagt van de medewerker meer eigen initiatief en van de organisatie een andere vorm van loopbaanbegeleiding. De problemen die de IGK aanvankelijk heeft geconstateerd, zijn niet meer aan de orde.

44, 45 en 48

Welke maatregelen zijn genomen om tegemoet te komen aan de behoefte om expertise, kwaliteit en kennis langer voor de eenheid te behouden door langere functieduur door te voeren? Wat waren hier de resultaten van?

Voor welke specifieke functiegroepen kan een functieduur van maximaal zeven jaar worden overeengekomen?

Kunt u aangeven voor welke specifieke functiegroepen een functieduur van maximaal zeven jaar kan worden overeengekomen bij de KMar?

Tijdens het algemeen overleg Personeel op 23 juni jl. (Kamerstuk 32 500 X, nr. 110) heb ik uiteengezet dat een functieduur van zeven jaar mogelijk is indien daartoe de noodzaak bestaat. Het betreft de vervulling van enkele specialistische functies. Bij de Kmar komen ongeveer 1 200 werknemers voor een functievervulling van zeven jaar in aanmerking. Het betreft onder meer functies bij de recherche, de Brigade Speciale Beveiligingsopdrachten, uiteenlopen functies op de luchthavens, deskundigheid op het gebied van falsificaten, rechercheondersteuning en financiële recherche. De resultaten van de functieduurverlenging zijn op dit moment nog niet meetbaar.

46

Krijgen de KMar-personeelsleden een functie voor sollicitatie aangeboden binnen of buiten de KMar?

De werknemers van de Kmar kunnen solliciteren op alle functies bij Defensie mits zij aan de functie-eisen voldoen. De meeste van deze militairen solliciteren echter op een functie binnen de Kmar.

47

Hoeveel oudere onderofficieren zitten momenteel in de situatie dat zij geen passende functie kunnen vinden (en zitten een aantal jaar voor de FLO datum)?

Op dit moment zijn vijf herplaatsers bij de Kmar ouder dan 52 jaar. Defensie tracht voor deze medewerkers een andere functie te vinden.

49

Is het waar dat er verschillende regelingen bestaan met betrekking tot verlofdagen tussen de krijgsmachtsdelen? Zo ja, waarom is dit verschillend? Zijn er nog andere verschillen in rechtpositie? Zo ja, welke?

Het CZSK hanteert een andere verlofsystematiek dan de overige defensieonderdelen. De militairen van het CZSK hebben een hoger aantal verlofdagen, maar dienen het grootste gedeelte van dit verlof binnen twee begrensde periodes op te nemen (zomerverlof en winterverlof). Dit verschil wordt veroorzaakt door de langdurige periodes dat marinepersoneel aan boord van een schip kan worden geplaatst en waarin geen verlof kan worden opgenomen. Andere rechtspositionele verschillen hebben betrekking op bezoldiging en de ontslagleeftijd.

50

Welke aanpassingen zijn er nodig om de KOGVAM-regeling (de regeling klachtenprocedure ongewenst gedrag en melding vermoedens van misstanden Defensie) te laten stroken met het huidige besturingsmodel van Defensie?

Een aantal ontwikkelingen maakte het noodzakelijk de KOGVAM te herzien. In 2010 is de klokkenluidersregeling opgenomen in de rechtpositie van militairen en burgers bij Defensie. Verder is de Centrale Organi-

satie Integriteit Defensie (COID) opgericht. Deze organisatie heeft tot taak commandanten te ondersteunen bij de uitvoering van het integriteitsbeleid, onder meer door onderzoeken op verzoek van commandanten. Met de herziene Klachtenregeling ongewenst gedrag (KOG) beoogt Defensie medewerkers een heldere en toegankelijke regeling te bieden voor het melden en onderzoeken van ongewenst gedrag.

51

Op welke wijze en ten aanzien van welke punten wordt de klokkenluidersregeling aangepast? Per wanneer zal de aangepaste regeling klaar zijn?

De vernieuwde klokkenluidersregeling die tot stand is gekomen voor de sectoren Rijk, Politie en Defensie is bij Besluit van 30 augustus 2010 (Stb. 2010, 706) opgenomen in de rechtspositiebesluiten van Defensie, te weten het Algemeen militair ambtenarenreglement (AMAR) en het Burgerlijk ambtenarenreglement Defensie (BARD). De nieuwe klokkenluidersregeling is op 1 januari jl. in werking getreden.

52 en 53

Kunt u een overzicht geven van alle knelpunten in de medische zorgketen vanuit het inzetgebied?

Welke maatregelen zijn/worden genomen om te zorgen voor betere vastlegging van medische behandelingen in het inzetgebied en de dossieroverdracht vanuit het inzetgebied? Per wanneer worden de maatregelen genomen?

De belangrijkste knelpunten in de medische zorgketen betreffen de vastlegging van medische gegevens en de dossieroverdracht bij de medische repatriëring van militairen. In het uitzendgebied is de arts verplicht het elektronisch patiëntendossier GIDS te gebruiken voor de vastlegging van eerstelijnszorg. In het geval dat GIDS tijdelijk niet beschikbaar is, kan op papier (de groene kaart) worden geregistreerd. Zodra GIDS weer beschikbaar is, moeten deze gegevens in GIDS worden overgenomen. Omdat gebleken is dat deze registratie niet altijd op de juiste wijze wordt uitgevoerd, is het medisch personeel in het inzetgebied gewezen op deze procedure. Onlangs is vastgelegd dat bij de overdracht van patiënten vanuit het inzetgebied naar Nederland alleen een afschrift van de medische gegevens met de patiënt mag worden meegezonden. Het origineel wordt na de beëindiging van de behandeling in het inzetgebied ter archivering naar het centraal medisch archief gestuurd.

54

Van hoeveel personen zijn de medische dossiers incompleet? Kunt u voorbeelden geven van mogelijke gevolgen voor deze personen van het hebben van een incompleet dossier?

Het is gebleken dat in een aantal gevallen sprake is van een incompleet medisch dossier. Deze situatie wordt doorgaans veroorzaakt door het achterblijven van het papieren eerstelijnsdossier bij overplaatsing van de militair. Indien een dossier van een militair niet op orde is, heeft dat voor hem of haar geen nadelige rechtspositionele gevolgen.

55

Wat is de oorzaak van de lange wachtlijst voor de Middelbare Defensie Vorming, die voor studenten van het Commando Zeestrijdkrachten en het Commando Luchtstrijdkrachten voor studenten tot drie jaar kan oplopen?

Door een tekort aan majoors en luitenants ter zee der eerste klasse zijn in de afgelopen jaren meer officieren dan gemiddeld bevorderd tot deze rangen. Hierdoor is de behoefte aan de middelbare defensievorming

tijdelijk toegenomen. Dit heeft, bij een onveranderde maximale opleidingscapaciteit, geleid tot de huidige wachtlijst. Dit effect is vergroot door de behoefte tot persoonlijke ontwikkeling bij kapiteins en luitenants ter zee der tweede klasse oudste categorie.

56

Kunt u een overzicht geven van de punten waarop de reorganisatie bij DMO is aangepast en op welke wijze dit is gebeurd?

De reorganisatie van de DMO is niet aangepast.

57 en 61

Wordt de verantwoordelijkheid van jonge leidinggevendenden over gewond of ziek personeel gedeeld? Zo ja, met wie? Zo nee, is het wenselijk dat dit wel gebeurt?

Deelt u de mening dat jonge leidinggevendenden te veel verantwoordelijkheid voor hun personeel en het welzijn van dit personeel (bijvoorbeeld voor dienstslachtoffers) dragen? Zo ja, wat wordt gedaan om deze verantwoordelijkheid te verkleinen? Zo nee, waarom niet?

De jonge leidinggevende wordt bij de uitvoering van zijn of haar taak begeleid door de directe commandant die eindverantwoordelijk is. Hierdoor is altijd sprake van de begeleiding van jonge leidinggevendenden. De verantwoordelijkheid voor gewond of ziek personeel wordt door de commandant gedeeld met de direct leidinggevende van dat personeel. Medisch personeel zal hierbij in voorkomend geval gevraagd en ongevraagd adviseren. Voor de personeelszorg wordt een integraal zorgconcept gehanteerd. De commandant van de eenheid, het Sociaal Medisch Team (SMT), de Geestelijk Verzorger en de direct leidinggevende worden betrokken bij de ontwikkelingen van de gewonde of zieke militair.

Bij de beantwoording van vraag 1 en verder heb ik uiteengezet dat Defensie het integraal zorgconcept actualiseert. Zoals ik naar voren heb gebracht bij de beantwoording van vraag 97 evalueert Defensie op dit moment het re-integratiebeleid.

58, 59, 62, 63, 64, 66, 69, 70, 73, 74, 78 en 76

Worden jonge leidinggevendenden geselecteerd op empathisch vermogen en mensgerichte competenties? Zo nee, waarom niet?

Kunt u per aanbeveling van de IGK ten aanzien van Leiderschap aangeven hoe u deze aanbeveling gaat opvolgen en op welke termijn u resultaten verwacht?

Wanneer zal de Kamer de Visie Leidinggeven van de CDS ontvangen?

Wanneer is de Visie Leidinggeven uitgegeven?

Kunt u uw reactie op de Visie Leidinggeven van de CDS naar de Kamer sturen?

Welke maatregelen worden genomen om in de vervolgoopleidingen van militaire leiders de sociale aspecten van leiderschap te borgen? Wordt hier prioriteit aan gegeven? Indien nee, waarom niet?

Deelt u de mening dat de visie op leidinggeven en de integrale verantwoordelijkheid van commandanten niet in lijn is met de huidige inrichting en bedrijfsvoering van de organisatie? Zo nee, waarom niet? Zo ja, op welke wijze wordt dit probleem verholpen?

Is de visie op leidinggeven en de integrale verantwoordelijkheid van commandanten in lijn met de huidige inrichting en bedrijfsvoering van de organisatie?

Op welke wijze zal worden getracht opdrachtgerichte commandovoering toe te passen in de vredesbedrijfsvoering?

Welke keuzes zullen aanvullend worden gemaakt en kan aan alle benodigde randvoorwaarden worden voldaan?

Wat is uw reactie op de vijf aanbevelingen die de IGK doet met betrekking tot leidinggeven?

Zal er meer aandacht worden gegeven aan de sociale aspecten van leiderschap, het omgaan met emoties en niet-operationele personeelszaken in de opleiding en begeleiding van officieren en onderofficieren? Zo nee, waarom niet? Zo ja, per wanneer en op welke wijze?

In november 2007 heeft de CDS de Visie Leidinggeven Defensie uitgegeven.¹ In dit document beschrijft de CDS welk gedrag van een leidinggevende bij Defensie mag worden verwacht. Ik onderschrijf deze visie en voeg een afschrift hiervan bij deze brief. In de beleidsbrief van 8 april jl. heb ik uiteenzet dat de besturing bij Defensie ingrijpend zal worden gewijzigd. Zoals gesteld in de beantwoording van vraag 6 zal mogelijk op korte termijn het profiel van de leidinggevendenden bij Defensie in de Visie Leidinggeven hiervoor worden aangepast. De sociale aspecten van het leidinggeven maken deel uit van iedere opleiding van Defensie en deze aspecten worden betrokken bij de begeleiding van leidinggevendenden. Intussen hebben alle defensieonderdelen programma's voor de begeleiding van leidinggevendenden. De oprichting van een defensiebreed Expertisecentrum Leidinggeven is voorzien voor 2013.

60 en 65

Zijn er mogelijkheden om de administratieve druk op jonge leidinggevendenden te verlichten? Zo ja, welke? Zo nee, waarom niet?

Herkent u de kritiek dat pelotonscommandanten steeds minder tijd hebben voor zijn/haar personeel doordat ze uren kwijt zijn aan administratieve verplichtingen en personeelsadministratie? Hoe kan de toenemende administratieve belasting worden gestopt en de fysieke aanwezigheid van commandanten worden gestimuleerd?

Bij Defensie zijn personeelsgerichte taken een verantwoordelijkheid van de leidinggevendenden. Deze worden hierbij ondersteund door het systeem Peoplesoft. Hiermee kunnen bijvoorbeeld verlofaanvragen en declaraties worden afgehandeld. Een gedeelte van deze handelingen kan de commandant delegeren aan zijn kader, waardoor de leidinggevende zijn administratieve belasting vermindert en tijd kan besteden aan de andere aspecten van het leidinggeven.

67

Is het waar dat vele jonge officieren met uitzendervaring vinden dat zij te veel belast zijn met managementtaken als zij weer werkzaam zijn in de vredesbedrijfsvoering? Met andere woorden: dat de balans tussen leider en manager is doorgeslagen naar die van manager?

Het is mij bekend dat veel jonge officieren van mening zijn dat zij in de vredessituatie meer belast worden met managementtaken dan in het inzetgebied. Bij de beantwoording van de vragen 58 heb ik uiteengezet dat Defensie mogelijk de Visie Leidinggeven op korte termijn zal aanpassen. Hierbij wordt ook rekening gehouden met de inzichten van deze jonge officieren.

68

Op welke wijze staan hogere en oudere leidinggevende officieren binnen Defensie open voor de kritiek van jonge luitenants op het gebied van leiderschap?

In beginsel behoort elke werknemers een maal per jaar een functioneringsgesprek te krijgen. De werknemer kan tijdens dit gesprek zijn mening geven over de leidinggevende. Verder maakt de vraag naar de kwaliteit van leidinggevendenden deel uit van de werkbelevingsonderzoeken.

¹ Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

71

Betekent het feit dat in vergelijkbare defensieorganisaties van andere landen leiderschap in het reguliere opleidingspakket is opgenomen en niet separaat is belegd, dat er in deze landen minder intensief en uitgebreid aandacht wordt gegeven aan het onderwerp leiderschap?

Deze conclusie is niet terecht. Hoewel leiderschap niet apart belegd is bij de krijgsmachten van bijvoorbeeld de Verenigde Staten en het Verenigd Koninkrijk is er ook daar veel belangstelling voor dit onderwerp. Dit blijkt onder meer uit het grote aantal publicaties.

72

Kan er meer informatie worden gegeven over hoe de vergelijking tussen de Nederlandse defensieorganisatie en vergelijkbare defensieorganisaties in ander landen is uitgevallen? Op welke punten lagen de grootste verschillen?

In Duitsland en Noorwegen is leiderschap belegd bij de opleidingen. Ook in het huidige Britse opleidingspakket krijgt leiderschap uitgebreid aandacht. In 2009 bestond binnen de strijdkrachten van de Verenigde Staten en Canada geen aparte visie op leidinggeven en geen leiderschapsprofiel.

75

Hoe kan er meer gericht geïnvesteerd worden in het detecteren van leiderspotentie en in de verdere ontwikkeling van leiders? Zullen hiertoe maatregelen worden genomen?

De functioneringsgesprekken bij Defensie zullen, meer dan nu gebeurt, worden gehouden aan de hand van competenties. Hierbij kan vooral worden gelet op competenties die nodig zijn voor leidinggevende functies. Bij de opstelling van functiebeschrijvingen wordt reeds gebruik gemaakt van competenties. Dit instrumentarium stelt Defensie in staat leiderschapspotentieel vroegtijdig te onderkennen en te ontwikkelen. Voor de ontwikkeling van zijn competenties kan de werknemer het Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP) gebruiken.

81

Welke maatregelen zijn er binnen het CLAS genomen met betrekking tot genderbeleid en diversiteit waarover wordt gerept in het jaarverslag? Hoe staat dit in verhouding met de defensiebrede afschaffing van het diversiteitsbeleid?

De door de IGK genoemde maatregelen hebben voornamelijk betrekking op de combinatie van zorg en arbeid. Het CLAS volgt daarbij het algemeen personeelsbeleid van Defensie. Bij de functietoewijzing houdt het CLAS rekening met de levensfase waarin de medewerker zich bevindt en de behoefte op het gebied van zorg en arbeid of persoonlijke ontwikkeling. Het organisatiebelang en het persoonlijk belang van de aanvrager worden zorgvuldig tegen elkaar afgewogen. Wanneer partners beiden militair zijn wordt daarmee rekening gehouden in geval van uitzending of bij plaatsing, bijvoorbeeld door beiden een functie aan te bieden in dezelfde regio. De wijze waarop opleidingen worden aangeboden, zal verder worden geflexibiliseerd.

84

Wanneer zullen er nieuwe duidelijke richtlijnen worden opgesteld over dossieropbouw en informatieoverdracht, zowel vanuit missiegebieden naar Nederland als intern defensie en vanuit defensie naar civiele

zorgverleners? Per wanneer kunnen de nieuwe richtlijnen in werking treden en wie zal hier toezicht op houden?

Bij de beantwoording van vraag 52 en 53 ben ik ingegaan op de informatieoverdracht uit de inzetgebieden. De informatie-uitwisseling met de civiele zorgverlening moet verder worden ontwikkeld. Defensie volgt bij de opbouw van het medische dossier de richtlijnen van de beroepsgroep. De Inspectie Militaire Gezondheidszorg (IMG) houdt toezicht op deze ontwikkelingen.

91

Zijn er reeds instroombeperkende maatregelen genomen ten aanzien van de ROC's? Zo ja, welke en per wanneer zijn deze ingegaan?

In de beleidsbrief van 8 april jl. heb ik uiteengezet dat Defensie het personeelsbestand wil verjongen. De instroom van leerlingen van de ROC-opleiding Veiligheid en Vakmanschap (VeVa) is hierbij van groot belang. Het huidige geplande instroomaantal blijft vooralsnog gehandhaafd. Dit aantal wordt jaarlijks geactualiseerd en de voortgang en het rendement van de VeVa-opleidingen worden nauwkeurig gevolgd. Dit biedt Defensie de mogelijkheid te reageren op fluctuaties in de instroom van VeVa-leerlingen.

92

Kan in een overzicht worden verduidelijkt in welke missie(s) de ex-militairen die een beroep deden op de IGK actief waren?

Van de 91 oud-militairen die in 2010 een beroep op de IGK hebben gedaan, is ongeveer de helft op uitzending geweest. Bijna 40 procent van deze veteranen is actief geweest bij missies in Nederlands-Indië, Nieuw-Guinea en Korea. De overigen hebben aan recentere missies deelgenomen waaronder Libanon, Bosnië, Irak en Afghanistan. Slechts een klein deel van de verzoeken om bemiddeling had een direct verband met de uitzending. Het betrof in deze gevallen bijvoorbeeld de afgifte van medailles, en de toepassing van financiële regelingen of nazorg.

93, 94 en 95

De IGK merkt op dat een deel van de maatregelen van het Actieplan diversiteit defensie 2009–2012 inmiddels is geïntegreerd in het personeelsbeleid. Worden deze maatregelen nu wederom ongedaan gemaakt gezien de beëindiging van het diversiteitsbeleid door het huidige kabinet?

Op welke manieren wordt er uitvoering gegeven aan de aanbevelingen uit het rapport «Vrouwen bij Defensie»?

Welk deel van het Actieplan Diversiteit Defensie 2009–2012 is geïntegreerd in het personeelsbeleid? Op welke wijze wordt hier uitvoering aan gegeven?

In de brieven van 9 februari jl. en 15 april jl. (Kamerstukken 32 500 X, nrs. 84 en 95) heb ik uiteengezet wat de gevolgen zijn van de beëindiging van het diversiteitsbeleid voor het personeelsbeleid van Defensie. Een aantal aanbevelingen uit het rapport «Vrouwen bij Defensie» uit 2009 heeft betrekking op het aandeel van vrouwen bij Defensie als geheel en bij de afzonderlijke defensieonderdelen. Zoals vermeld in de brief van 9 februari jl. hanteert Defensie geen streefcijfers en kwantitatieve doelstellingen meer voor diversiteit. Wel wordt in de personeelsrapportages onderscheid gemaakt tussen mannen en vrouwen waardoor het aandeel van vrouwen inzichtelijk wordt. De maatregelen voor de combinatie van arbeid en zorg maken deel uit van het personeelsbeleid van Defensie.

96 en 98

Waarom hebben de constatering in het Jaarverslag IGK 2009 nog niet geleid tot aanvullend beleid ten aanzien van de doorlooptijden van medische keuringen?

Wanneer zullen de tekorten bij het Bureau Medische Beoordelingen zijn opgelost en, daarmee samenhangend, de achterstanden ten aanzien van de uitvoering geneeskundige onderzoeken zijn weggewerkt?

De maatregelen uit de brief van 18 november 2010 hebben een negatief effect gehad op de personele bezetting van het Bureau Medische Beoordelingen (BMB). Evenals de inzet in Afghanistan heeft deze onderbezetting invloed gehad op de lengte van de doorlooptijden van medische beoordelingen. Intussen is – ten koste van andere capaciteiten – een nieuwe keuringsarts aangesteld. Ook zijn met tijdelijke maatregelen de achterstanden teruggedrongen. Het is nog niet duidelijk hoe de doorlooptijden zich het komende jaar zullen ontwikkelen.

97

Waarom zijn er nog geen concrete aanpassingen voorgesteld voor de re-integratienota?

Op dit moment evalueert Defensie het re-integratiebeleid.

99

Is het mogelijk om op medisch gebied meer taken door civiele partners te laten uitvoeren en dus meer gebruik te maken van outsourcing? Zo ja, welke taken zijn hier het meest voor geschikt en worden hiertoe stappen ondernomen? Zo nee, waarom niet?

Bij de komende reorganisaties wordt onderzocht of *sourcing* van delen van defensieactiviteiten mogelijk is. Zoals uiteengezet in de beleidsbrief van 8 april jl. zijn in dit verband voor 2011 zeven dienstverleningsgebieden aangewezen, waaronder medische keuringen en psychologische selectie. Vanaf 2012 zijn toetsen voorzien voor onder meer gezondheidszorg, waarbij het in het bijzonder zal gaan om arbozorgtaken, logistiek en bijzondere medische beoordelingen. Het specifieke karakter van de militaire gezondheidszorg stelt wel beperkingen aan de mogelijkheden voor *sourcing*. Deze zorg is wettelijk verankerd en toegesneden op de specifieke situatie van Defensie. Overigens kan een militair gebruik maken van de diensten van een civiele huisarts indien reizen niet mogelijk is of wanneer spoedeisende hulp moet worden verleend.

100

Kunt u aangeven hoeveel Defensie kwijt is aan onderhoud van het landgoed De Zwaluwenberg?

Jaarlijks wordt ongeveer € 274 000 uitgegeven aan onderhoud, bos-, natuur- en terreinbeheer voor de gebouwen en het landgoed de Zwaluwenberg.