

LIJST VAN VRAGEN

De vaste commissie voor Defensie heeft een aantal vragen voorgelegd aan de minister van Defensie over de brief van 16 mei 2012 inzake het jaarverslag van de Inspecteur-generaal der Krijgsmacht (IGK) over 2011 (Kamerstukken II, 2011/12, 33 000-X, nr. 86). De daarop door de minister gegeven antwoorden zijn hierbij afgedrukt.

De fungerend voorzitter van de commissie,
De Rouwe

De adjunct-griffier van de commissie,
Dekker

- | Nr | Vraag |
|-----------|---|
| 1 | Kunt u nader motiveren waarom een dalend vertrouwen van het personeel, in Defensie als werkgever en in wat er in «Den Haag» gebeurt, volgens u «niet te vermijden is gezien de omvang en de gewenste snelheid van de bezuinigingen»? Moet er door Defensie niet meer gestreefd worden om dit wel te vermijden? |
| 2 | Op welke wijze zal op korte termijn meer aandacht kunnen worden gegeven aan inspraak van de commandanten bij veranderingen in het P&O-veld? |
| 3 | Het sollicitatie instrumentarium wordt als onpersoonlijk beschouwd. Wat wordt eraan gedaan om dit te verbeteren? |
| 4 | In hoeverre wordt er gebruik gemaakt van de verslagen van functioneringsgesprekken bij de selectie van de juiste persoon op de juiste functie? |
| 5 | De Inspecteur-Generaal der Krijgsmacht (IGK) signaleert dat bevoegdheden en verantwoordelijkheden te veel zijn versnipperd, waardoor commandanten in moeilijkheden komen. Bent u het hiermee eens, hoe komt dit en wat wordt hieraan gedaan? |
| 6 | Er zou sprake zijn van veel detailsturing, vanwege de financiële problematiek. Als deze detailsturing inderdaad van tijdelijke aard is, wanneer zal deze dan afnemen en wat wordt er nu al aan gedaan om toenemende bureaucratisering te voorkomen? |
| 7 | In hoeverre heeft u er vertrouwen in dat de bureaucratisering die gepaard gaat met de directe detaillaansturing vanuit Den Haag door de financiële problematiek van tijdelijke aard is en na de reorganisatie weer wegvalt? In hoeverre zal het motto «je gaat erover of niet» daadwerkelijk realiteit worden bij Defensie? |
| 8 | De IGK constateert dat, ondanks het voornemen bestuur op hoofdlijnen te voeren, er toch sprake is van centrale sturing op details bij de reorganisatie en dat dit juist bij een reorganisatie in een complexe organisatie ten koste gaat van de benodigde doelmatigheidsslag. Bent u het hiermee eens en wat zult u eraan doen om dit te verbeteren? |
| 9 | Wat zijn de klachten over het Kleding en Persoonlijke uitrusting bedrijf (KPU) en hoe kunnen deze worden opgelost? |
| 10 | Defensieonderdelen hebben een beperkte ruimte gekregen om de functieduur van specifiek personeel te verlengen. Wat wordt gedaan met de wens van de commandanten om hierover meer zeggenschap te krijgen? Kunt u een lijst geven van diensten bij Defensie waarbij het wenselijk zou zijn wanneer functionarissen langer dan drie jaar hun functie zouden kunnen houden om kennisverlies te voorkomen? |
| 11 | Bent u bereid om lokale commandanten meer zeggenschap te geven over het wel of niet verlengen van de functieduur van specifiek personeel? Bent u van mening dat de uitzonderingscategorieën moeten worden uitgebreid? |
| 12 | Wat wordt naast het verlengen van de functieduur ondernomen om het kennisniveau en het ervaringsniveau van zowel militair als burgerpersoneel in de organisatie op peil te houden? |
| 13 | Zijn er voor burgerpersoneel uitzonderingen mogelijk op het vereiste om minimaal eens in de vijf jaar van functie te veranderen? Hoe wilt u het behoud en de expertise van specialistisch burgerpersoneel waarborgen in de Defensieorganisatie? |
| 14 | Wanneer zullen de resultaten van de businesscase met het ministerie van Veiligheid en Justitie over samenwerking op het gebied van kleding en uitrusting bekend worden gemaakt? |
| 15 | Wat wordt er gedaan om het vertrouwen van personeel in de organisatie aan te sterken en personeel te motiveren? |
| 16 | In hoeverre is het mogelijk (geweest) om de numerus fixus tijdens de reorganisatie vast te houden? |

- Nr** **Vraag**
- 17 Hoe is de ontslagbescherming geregeld voor mensen die tijdens de reorganisatie op missie zijn, zodat zij niet, zoals in het verleden is gebeurd, bij terugkomst worden ontslagen?
- 18 Wat zijn de doelstellingen van het Masterplan Genetwerkt Samenwerken? Hoe wordt door werknemers gereageerd op «Het Nieuwe Werken»?
- 19 Wat wordt er aan gedaan dat personeel minder snel naar buiten komt met klachten in angst voor het verlies van werk of baan?
- 20 Wat wordt eraan gedaan om deelname aan medezeggenschapscommissies te stimuleren?
- 21 Het personeel signaleert dat de verkeerde groep Defensie verlaat. Bent u het daarmee eens, wat zijn hiervan de gevolgen van de organisatie en wat gaat u eraan doen om dit te voorkomen?
- 22 Welke aanvullende maatregelen kunnen volgens u worden genomen om jonge officieren, onderofficieren en technisch personeel te behouden voor de Defensieorganisatie?
- 23 Wat is uw reactie op de Branchevereniging Bovag die het ministerie van Defensie beticht van oneerlijke concurrentie, aangezien Defensie bonussen uitlooft van 10 000 euro om nieuwe jonge technici te werven?¹
- 24 Wat wordt eraan gedaan om de toegang tot MULAN te verbeteren? Wat zijn de problemen die door de verminderde toegang tot MULAN kunnen of zijn ontstaan?
- 25 Wat wordt eraan gedaan om de beschikbaarheid van medische zorg te verbeteren? Is dit mogelijk zonder aanvullende kosten te maken?
- 26 Klopt het dat het beleid en het instrumentarium met betrekking tot positieve discriminatie nog steeds van toepassing zijn in de Defensieorganisatie, ondanks dat is afgestapt van positieve discriminatie/diversiteitsbeleid?
- 27 Wat wordt er gedaan met de aanbeveling van de IGK voor een slagvaardiger ondersteuning van de bedrijfsvoering voor eenheden die in Nederland een permanente operationele taak verrichten? Wat zijn de problemen met de ondersteuning van deze bedrijfsvoering?
- 28 Hoe lang moet de Brigade Speciale Beveiligingsopdrachten van de Koninklijke Marechaussee (KMar) nog vervangende voertuigen inhuren als gevolg van de langdurige verwerving van eigen civiele voertuigen?
- 29 Hoe kan Defensie mogelijkheden voor de externe markt beter benutten in het kader van de grote behoefte van de civiele wereld voor beroepsduiken?
- 30 Zijn de beperkingen ten gevolge van de redeployment van materieel uit Afghanistan inmiddels opgelost? Wat waren deze beperkingen?
- 31 Kunt u toelichten hoe volgens u het project loopbaanlint functioneert en wat er nog verbeterd kan worden?
- 32 Wat is het «just enough»-principe?
- 33 In hoeverre is het aanbod van training en oefening in 2011 verbeterd? Hoe wordt dit verbeterd?
- 34 Wat zijn de problemen bij de instandhouding van de huidige infrastructuur, waar structureel meer geld voor nodig zou zijn?
- 35 Wat is uw reactie op de constatering van de IGK dat voor de instandhouding van de huidige infrastructuur en materieel structureel meer geld nodig is dan beschikbaar?
- 36 Wat zijn voorbeelden van de regels en bureaucratie waar veteranen met een Post Traumatisch Stress Stoornis (PTSS) tegenaan lopen en waarom bestaan deze regels?
- 37 Welke aanbevelingen van de IGK neemt u niet over?

¹ <http://www.bovagkrant.nl/nieuws/item/29620-bovag-laakt-wegkopen-monteurs-door-defensie>.