

Vergaderjaar 2012–2013

**33 400 X**

## **Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2013**

**Nr. 85**

### **LIJST VAN VRAGEN EN ANTWOORDEN**

Vastgesteld 7 juni 2013

De vaste commissie voor Defensie heeft een aantal vragen voorgelegd aan de minister van Defensie over de brief van 8 april 2013 inzake het rapport van de Commissie De Veer over het Georganiseerd Overleg (Kamerstuk 33 400 X, nr.74).

De minister heeft deze vragen beantwoord bij brief van 6 juni 2013. Vragen en antwoorden zijn hierna afgedrukt.

De voorzitter van de commissie,  
Ten Broeke

De adjunct-griffier van de commissie,  
Dekker

**1**

**Welke andere omvangrijke dossiers liggen er die dringend bespreking behoeven en de voortgang van het sectoroverleg mogelijk in gevaar kunnen brengen?**

Er zijn thans geen andere omvangrijke dossiers aan de orde dan die waarvan het rapport-De Veer gewag maakt.

**2**

**Is de door de commissie De Veer geconstateerde verminderde kwaliteit van de hoofddirectie personeel (HDP) nog steeds een probleem en wat is eraan gedaan om deze situatie te verbeteren?**

Kwaliteit is een belangrijk criterium bij de vulling van de nieuwe HDP-organisatie in de bestuursstaf die de komende maanden haar beslag krijgt. Tijdelijk wordt extra capaciteit ingezet om de kwaliteit van de HDP te garanderen.

**3**

**Is er sinds het hervatten van het Georganiseerd Overleg een verbetering van vertrouwen te zien?**

**5**

**Zijn de adviezen van de commissie De Veer over het hervatten van het Georganiseerd Overleg overgenomen, zoals het benoemen van prioritaire dossiers?**

Het overleg is inmiddels op constructieve wijze hervat. Defensie en de centrales voor overheidspersoneel hebben afspraken gemaakt over prioritaire dossiers en de wijze waarop deze zullen worden behandeld. Belangrijke onderwerpen voor het georganiseerd overleg zullen vroegtijdig met de centrales worden besproken en periodiek worden onderwerpen met een meer strategisch karakter geagendeerd.

Ik constateer dan ook dat het onderlinge vertrouwen weer toeneemt. De inspanningen van Defensie zijn erop gericht de vertrouwensrelatie verder te verbeteren.

**4**

**Defensie zal aan het Georganiseerd Overleg voorstellen doen om mogelijke rechtspositionele nadelen die het gevolg zijn van vertragingen in de reorganisatie vanwege het opschorten van het overleg weg te nemen. Om welke rechtspositionele nadelen gaat het?**

Als gevolg van de opschorting van het overleg is het vacature- en functietoewijzingsproces later op gang gekomen. Hierdoor dreigde een deel van het personeel minder tijd te krijgen om een nieuwe functie te vinden. Dit zou het risico van overtolligheid vergroten. Na overleg met de centrales voor overheidspersoneel zijn maatregelen getroffen om dit ongewenste effect te voorkomen.

**6**

**Zijn de adviezen van de commissie De Veer over het verbeteren van de HDP-organisatie overgenomen? Zo nee, waarom niet?**

Ja, binnen de kaders van het besturingsmodel zal ik uitvoering geven aan de aanbevelingen in het rapport.

7

**In januari 2013 gaf ABD Topconsult in haar rapport «Quickscan bestuurlijke processen Defensie» het advies «gebruik het tripartiete overleg tussen werkgever, centrales en centrale medezeggenschap onder voorzitterschap van de Secretaris Generaal (SG) om tot meer regie te komen op reorganisatievragen». Commissie De Veer Georganiseerd Overleg adviseert daarentegen de positie van de HDP, als voorzitter van het sectoroverleg, te versterken, zodanig dat er geen twijfel kan ontstaan over het mandaat dat de HDP van u en de SG heeft. Kunt u toelichten welk advies u overneemt en waarom?**

Beide adviezen sluiten elkaar niet uit. De Hoofddirecteur Personeel is de door mij gemandateerde voorzitter van het formele georganiseerd overleg. Aanvullend zijn er periodiek informele gesprekken tussen respectievelijk de minister, de secretaris-generaal en de Commandant der Strijdkrachten en de centrales van overheidspersoneel.

Bij reorganisatievraagstukken is bijvoorbeeld een informele bespreking met de centrales van overheidspersoneel en de centrale medezeggenschap onder leiding van de secretaris-generaal mogelijk. Dan kunnen vroegtijdig afspraken worden gemaakt over de rolverdeling tussen de centrales en de medezeggenschap. Formele besluitvorming is aan de orde in het georganiseerd overleg onder voorzitterschap van de Hoofddirecteur Personeel.