

**LIJST VAN VRAGEN**

De vaste commissie voor Defensie heeft een aantal vragen voorgelegd aan de minister van Defensie over de brief d.d. 15 mei 2013 inzake het Jaarverslag van de Inspecteur-generaal der Krijgsmacht (IGK) over het jaar 2012 (Kamerstuk 33 400 X, nr. 83)

De voorzitter van de commissie,  
Ten Broeke

De adjunct-griffier van de commissie,  
Dekker

- Nr. Vraag
- 1 In het jaarverslag van de Inspecteur-generaal der Krijgsmacht (IGK) wordt niet gesproken over reservisten. Betekent dit dat deze groep militairen niet is meegenomen in het onderzoek, of dat er geen belangrijke punten zijn met betrekking tot reservisten die in dit rapport besproken dienen te worden?
  - 2 Kunt u de kwartaalrapportages van de IGK uit 2012 en 2013 aan de Kamer doen toekomen?
  - 3 Is de IGK betrokken geweest bij de totstandkoming van de Veteranennota 2012–2013<sup>1</sup>? Zo ja, kunt u toelichten op welke vlakken?
  - 4 Kunt u toelichten binnen welke rangen van welke eenheden de uitstroom van jong talent problematisch is?
  - 5 Welke maatregelen gaat u nemen om het vertrouwen bij de Defensiemedewerkers in hun werkgever te herstellen?
  - 6 Wat is/zijn de oorza(a)ken die het vertrouwen van het Defensiepersoneel in hun werkgever heeft/hebben geschaad?
  - 7 Welke rol heeft de IGK bij het tot stand komen van het reservistenbeleid?
  - 8 Kunt u toelichten welk advies de IGK u gegeven heeft over het voorgenomen nieuwe reservistenbeleid?
  - 9 Welke maatregelen neemt u om de werkdruk bij de staven in de transitieperiode te verminderen?
  - 10 Wat is de stand van zaken bij het opstellen van richtlijnen voor het sollicitatie- en selectieproces?
  - 11 Eind 2012 werkten de meeste Defensieonderdelen richtlijnen uit voor de selectie bij functietoewijzing. Wanneer zijn/worden deze richtlijnen gehanteerd? Hebben deze richtlijnen geleid tot meer transparantie en vertrouwen in een eerlijk sollicitatie- en selectieproces?
  - 12 Wat wordt eraan gedaan om de vrees weg te nemen bij personeel dat werkzaam is binnen joint eenheden, dat zij moeilijk kunnen terugkeren binnen het eigen krijgsmachtdeel/vakgebied?
  - 13 Kunt u de achtergronden van de toename van meer generieke functieomschrijvingen toelichten?
  - 14 Hoe gaat u het opleidingsniveau garanderen met een kleiner wordende opleidingsorganisatie bij een gelijkblijvende opleidingsbehoefte?
  - 15 Hoe gaat u het opleidingsniveau garanderen terwijl kennis en ervaring bij de instructeurs zal afnemen doordat er minder ruimte is voor ervaren kaderleden?
  - 16 Het verder centraliseren van ondersteunende functies, zoals bedrijfshulpverlening en elementaire brandbestrijding, worden soms wel overgedragen maar dit betekent niet dat alle taken ook automatisch worden overgenomen, zijn deze overblijvende taken op dit moment voldoende overgenomen?
  - 17 Herkent u zich in de zorgen van het personeel over de vraag of het totale pakket aan taken en verantwoordelijkheden straks op zorgvuldige wijze in de nieuwe Defensieorganisatie is geborgd, zoals het overdragen van elementaire taken die te maken hebben met de veiligheid van het personeel? Hoe gaat u aan deze zorgen tegemoet komen?
  - 18 Wordt het principe «je bent ervan, dus ga je erover» echt goed uitgevoerd? Bent u bereid het besturingsmodel op enig moment extern te laten evalueren, in het licht ook van de zorgen van het personeel over de herbelegging van taken en verantwoordelijkheden? Zo ja, hoe en wanneer?
  - 19 Wat wordt eraan gedaan om tegemoet te komen aan de wens van het personeel om duidelijke loopbaanpatronen en een personeelsbeheer dat hier richting aan geeft?

- Nr. Vraag
- 20 Zijn er stappen ondernomen om ervoor te zorgen dat de werkdruk van instructeurs van opleidingsinstanties niet onverantwoord hoog wordt?
- 21 Op welke manier garandeert u de kenbaarheid met betrekking tot de regels over uitzonderingen op de maatregel «maximaal drie jaar op functie» bij de commandanten?
- 22 Welke technische problemen zijn er bij de vacaturebank geconstateerd? Wat zijn, per afzonderlijk probleem, de nadelen voor de sollicitant?
- 23 Wat is het beleid ten opzichte van selectie op rechtspositionele gronden bij het functietoewijzingsproces?
- 24 Welke maatregelen neemt u om een toegespitst loopbaanbeleid voor burgerpersoneel op te zetten?
- 25 Welke loopbaanbegeleiding wordt er momenteel geboden aan Defensiemedewerkers?
- 26 Welke maatregelen gaat u nemen om de loopbaanbegeleiding te verbeteren?
- 27 Kunt u in tabelvorm inzichtelijk maken welke scheefgroei is ontstaan tussen de ontvangsten en de kosten van het levensonderhoud voor militairen die gestationeerd zijn in de Verenigde Staten?
- 28 Bij welke Defensieonderdelen is er bij het functietoewijzingsproces sprake van selectie op rechtspositionele gronden?
- 29 Kunnen krijgsmachtdelen toestemming krijgen de functieduur te verlengen bij functies waarbij roulatie van personeel de gewenste continuïteit verstoort? Aan welke voorwaarden moet worden voldaan?
- 30 Zet u meer Personeel & Organisatie (P&O) functionarissen in om de toename in de werkdruk onder hen te verkleinen? Zo nee, waarom niet?
- 31 Komen de slecht gemotiveerde afwijzingen van sollicitaties nog steeds voor? Wat wordt gedaan om dit te voorkomen? Hoe wordt ervoor gezorgd dat de kandidaten niet op onjuiste gronden wordt afgewezen?
- 32 Wordt het advies «te bezien of de maximaal drie jaar op één functie maatregel kan worden beperkt tot het personeel met een aanstelling voor onbepaalde tijd» overgenomen? Zo nee, waarom niet?
- 33 Deelt u de kritiek van de IGK op het generieke karakter van de maatregel «maximaal drie jaar op functie»? Kunt u ingaan op de volgende aspecten:
  - De verstrekkende en negatieve effecten voor de militairen die een aanstelling voor bepaalde tijd hebben (Flexibel Personeelssysteem (FPS) 1 en 2);
  - Het feit dat militairen gedwongen worden een andere functie te zoeken, terwijl opvolging niet altijd is gegarandeerd;
  - De enorme werklast die de procedure veroorzaakt voor allen die bij de sollicitaties betrokken zijn;
  - Het voortijdige en ongeplande verloop;
  - De negatieve gevolgen voor de ervarings- en kennisopbouw in de organisatie – meer vacatures in de lagere rangen en een verhoogde druk op het wervings- en opleidingssysteem?
- 34 Bent u bereid het nut van de generieke toepassing van de maatregel «maximaal drie jaar op functie» te evalueren en in overleg met de bonden te bezien of de maatregel kan worden beperkt tot het personeel met een aanstelling voor onbepaalde tijd (fase 3)?
- 35 Het personeel geeft aan op dit moment minder waarde te hechten aan het vinden van een leuke uitdagende functie, omdat het behoud van werk prioriteit heeft. Hierdoor neemt de motivatie van werknemers af. Wat wordt eraan gedaan om dit te voorkomen?

- Nr. Vraag
- 36 Wat is de oorzaak van de toename van het aantal re-integranten met psychische problemen? Wat gaat u doen om dit aantal terug te dringen?
- 37 Wordt het advies van de IGK om onderzoek te doen naar de mogelijkheden het financiële systeem voor een buitenlandplaatsing zodanig in te richten dat het financieel dekkend is overgenomen? Zo nee, waarom niet?
- 38 Hoe wordt ervoor gezorgd dat de juiste mensen solliciteren op functies in het buitenland, en deze een plaatsing in het buitenland niet om financiële redenen afwijzen?
- 39 Welke acties worden ondernomen om ervoor te zorgen dat personeel dat ver buiten Nederland is geplaatst een even grote kans heeft op het verwerven van een vervolgfunctie?
- 40 Hoe wilt u de diversiteit (vrouwen) in de organisatie behouden nu de mogelijkheden in deeltijd te werken afnemen?
- 41 De gevolgen van het niet inzetten van F-16»s bestaan o.a. uit het verlies aan motivatie bij het personeel en het wegzakken van brede kennis en ervaring, kunt u toelichten hoe met beide gevolgen wordt omgesprongen?
- 42 Er zijn zorgen over veiligheid die door de reorganisatie onder druk komt te staan, met name bij de afdeling ressort luchtvaartssystemen van de Defensie Materieel Organisatie (DMO), hoe draagt u er zorg voor dat specifieke materieelkennis niet verloren gaat?
- 43 Deelt u de zorgen van het personeel van het ressort luchtvaartssystemen van de DMO of na de formatiereductie van hun eenheid de veiligheid nog kan worden gegarandeerd? Klopt het dat de veiligheid ook ten aanzien van de zeewaardigheid onder druk komt te staan door de reorganisatieplannen? Op welke wijze gaat u de veiligheid borgen?
- 44 U stelt dat de reorganisatie een ingrijpende operatie is en de herziening hoe en bij wie taken belegd worden navenant; wanneer zijn alle werkzaamheden en verplichtingen helder ondergebracht?
- 45 Wat gaat u doen aan de werklast, die vooral bij het midden- en hoger kader groot is, en de constatering van de IGK dat er grenzen zijn aan de loyaliteit en inzet van het personeel? Hoe wilt u hieraan bovendien tegemoet komen in uw visie, waarbij opnieuw taakstellingen moeten worden ingevuld?
- 46 Herkent u zich in de constatering dat reducties op hogere niveaus vaak gepaard gaan met het neerleggen van taken op lager stafniveau, bij de uitvoerende eenheden? Moet hieruit geconcludeerd worden dat hetzelfde werk met minder mensen gedaan moet worden, terwijl de werkdruk alleen maar toeneemt? Wat gaat u hieraan doen?
- 47 Hoeveel procent van de nieuwe medewerkers bij Defensie komt via de opleiding Veiligheid en Vakmanschap (VeVa) binnen?
- 48 Wanneer wordt de maatregel waarbij de gemiddelde functieduur van het militaire Defensiepersoneel wordt verlengd van drie naar vier jaar ingevoerd?
- 49 Hoe worden de minder ervaren instructeurs begeleid als het aantal hogere onderofficiersfuncties, waar veel kennis en ervaring zit, wordt teruggebracht?
- 50 Hoe wordt ervoor gezorgd dat een groter percentage studenten (dan bijvoorbeeld de huidige 8% bij de 43 Herstelcompagnie) voor de categorie bedrijfsautotechniek, waarvoor een stage is verzorgd bij Defensie, wordt aangesteld?
- 51 Hoe wordt de kwaliteit van opleidingen gewaarborgd, wanneer door de numerus fixus het aantal senior instructeurs afneemt?

- Nr. Vraag
- 52 De IGK spreekt over meer samenwerking tussen de DMO en binnen- en buitenlandse ketenpartners, kunt u toelichten in welke vorm deze samenwerking plaatsvindt en of dit al efficiency voordelen oplevert?
- 53 Is er al iets te zeggen over de voordelen die behaald worden door de samenwerking met Duitsland wat betreft het samen inkopen, testen en opslaan van munitie en wapensystemen?
- 54 Kunt u toelichten hoe u er zorg voor draagt dat een overgang naar het Belgische systeem Ilias soepel verloopt? Levert het overstappen op Ilias geen compatibiliteitsproblemen op met SAP?
- 55 Levert het actieplan «Herstel schadestaat incidentele componenten» al concreet resultaat op?
- 56 Is het mogelijk dat de logistiek bij mobiele eenheden kan stilvallen door verbindingsproblemen? Zo ja, welke maatregelen worden hier tegen genomen? Zo nee, hoe verklaart u de zorg hiervoor bij het personeel?
- 57 Wordt de beschermende kleding die het personeel op eigen rekening heeft gekocht, wegens een tekort aan persoonlijke beschermingsmiddelen voor medewerkers die werken met brandbare stoffen, door Defensie vergoed? Zo nee, waarom niet?
- 58 Materieel logistiek van het Commando zeestrijdkrachten heeft te maken met het voornemen onderhoud uit te besteden en het personeel is niet overtuigd dat uitbesteden goedkoper/beter is, bent u hier wel van overtuigd en zo ja, waarom?
- 59 Kunt u de «begrenzing in de ICT-omgeving» toelichten? Heeft dit puur met veiligheid te maken? Hoe wordt de behoefte om makkelijker informatie uit te wisselen met onder andere de politie in de toekomst vorm gegeven?
- 60 Hoe gaat u de werkdruk bij de leden van de medezeggenschap verminderen?
- 61 Hoe gaat u het lidmaatschap van medezeggenschapscommissies aantrekkelijker te maken?
- 62 Worden er activiteiten ondernomen om de aanwas van nieuwe leden voor medezeggenschapscommissies beter te laten verlopen? Zo nee, waarom niet?
- 63 Kunt u het integrale themaonderzoek «P-Instrumenten» aan de Kamer doen toekomen?
- 64 Kunt u een appreciatie van het themaonderzoek «P-Instrumenten» aan de Kamer doen toekomen?
- 65 Wordt het beoogd dat medewerkers van het personeelslogistieke commando van het Commando Landstrijdkrachten inzicht hebben in de gereserveerde budgetten voor het Sociaal Beleidskader? Zo nee, waarom niet? Zo ja, waarom ontbreekt het aan dit inzicht, en wat gaat u doen om dit te verhelpen?
- 66 Is de wijze van communicatie en de informatie met betrekking tot de reorganisatie gewijzigd naar aanleiding van het onderzoek «P-instrumenten»? Zo ja, wat is de mening van het personeel over de huidige communicatie? Zo nee, waarom niet?
- 67 Wat wordt eraan gedaan om ervoor te zorgen dat commandanten die voelen voor 100% verantwoordelijk te zijn ook 100% bevoegd zijn om die verantwoordelijkheid te nemen?
- 68 Welke autonome geautomatiseerde processen in het personeelsproces worden afgedaan in naam van de commandant, maar zonder zijn medeweten?
- 69 Kunt u de zorgen van de Defensieonderdelen, over het vermogen van de Begeleidings- en Bemiddelingsorganisatie om de piekbelasting aan te kunnen, verklaren? Hoe gaat u die zorgen wegnemen?
- 70 Zijn de aanbevelingen van de IGK met betrekking tot de P-instrumenten overgenomen? Zo nee, waarom niet?

- Nr. Vraag
- 71 Welke maatregelen treft u om aanbeveling één van het themaonderzoek «P-Instrumenten», om de toegang tot de vacaturebank voor al het personeel te garanderen, ten uitvoer te brengen?
- 72 Welke maatregelen treft u om aanbeveling twee van het themaonderzoek «P-Instrumenten», om te zorgen dat de informatie in de vacaturebank transparant en relevant is, ten uitvoer te brengen?
- 73 Welke maatregelen treft u om aanbeveling drie van het themaonderzoek «P-Instrumenten», de verbetering van de persoonlijke begeleiding binnen het functietoewijzingsproces, ten uitvoer te brengen?
- 74 Welke maatregelen treft u om aanbeveling vier van het themaonderzoek «P-Instrumenten», om de rol van de commandant in de geautomatiseerde personeelsprocessen te verankeren, ten uitvoer te brengen?
- 75 Welke maatregelen treft u om aanbeveling vijf van het themaonderzoek «P-Instrumenten», om de aanbevelingen ook in de processen van het DienstenCentrum Human Resources te beleggen, ten uitvoer te brengen?
- 76 Hoe interpreteert u aanbeveling zes van het themaonderzoek «P-Instrumenten», om de capaciteit binnen de Begeleidings- en Bemiddelingsorganisatie te dimensioneren op de behoefte om overtollig personeel te begeleiden naar werk buiten Defensie? Welke maatregelen gaat u treffen om deze aanbeveling ten uitvoer te brengen?
- 77 Hoe gaat u de Kamer informeren over de uitvoering van de aanbevelingen van het themaonderzoek «P-Instrumenten»?
- 78 Kunt u het integrale themaonderzoek «Binden en boeien van de jonge militair» aan de Kamer doen toekomen?
- 79 Kunt u een appreciatie van het themaonderzoek «Binden en boeien van de jonge militair» aan de Kamer doen toekomen?
- 80 Worden wijzigingen aangebracht in het personeelsbeleid, zodat jonge officieren het personeelsbeleid niet meer als sterk beperkende factor voor het mogelijk maken van hun ambities zien?
- 81 Het is meerdere malen voorgekomen dat voor aan de Nederlandse Defensie Academie afgestudeerde cadetten geen startfunctie beschikbaar is of dat zij met ontslag worden bedreigd. Wat wordt eraan gedaan om deze kapitaalvernietiging te voorkomen?
- 82 Hoe wordt voorkomen dat de bovenmatige, niet geplande uitstroom van technisch personeel, bij onder andere de afdeling Materieel-logistiek en het Marinedetachment Holland, doorzet?
- 83 Wordt het advies overgenomen om jonge militairen meer te betrekken bij het tot stand komen van, of veranderingen in, het personeelsbeleid, om zodoende de vertrekdrempel te verlagen? Zo nee, waarom niet?
- 84 Neemt u aanbeveling één van het themaonderzoek «Binden en boeien van de jonge militair», om te onderzoeken wat er leeft bij jonge militairen, over? Zo ja, welke stappen gaat u nemen? Zo nee, waarom niet?
- 85 Neemt u aanbeveling twee van het themaonderzoek «Binden en boeien van de jonge militair», om jonge officieren en onderofficieren te betrekken bij het tot stand komen van het personeelsbeleid, over? Zo ja, welke stappen gaat u nemen? Zo nee, waarom niet?
- 86 Neemt u aanbeveling drie van het themaonderzoek «Binden en boeien van de jonge militair», om voor het einde van de reorganisatieperiode duidelijkheid te geven over nieuwe loopbaanmogelijkheden, over? Zo ja, welke stappen gaat u nemen? Zo nee, waarom niet?

- Nr. Vraag
- 87 Neemt u aanbeveling vier van het themaonderzoek «Binden en boeien van de jonge militair», om voldoende ontwikkelingsmogelijkheden aan te bieden, over? Zo ja, welke stappen gaat u nemen? Zo nee, waarom niet?
- 88 Hoe gaat u de Kamer informeren over de uitvoering van de aanbevelingen van het themaonderzoek «Binden en boeien van de jonge militair»?
- 89 Hoe lang is de huidige gemiddelde doorlooptijd van keuring? Wat is de maximale doorlooptijd? Is die voor alle sollicitanten gelijk of is er een onderscheid in doorlooptijd bij bepaalde toekomstige functies?

<sup>1</sup> Kamerstuk 30 139, nr. 113.