

Vergaderjaar 2013–2014

**33 750 X**

## **Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2014**

**Nr. 64**

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

Vastgesteld 23 juni 2014

De vaste commissie voor Defensie heeft een aantal vragen voorgelegd aan de Minister van Defensie over de brief van 21 mei 2014 over het jaarverslag van de Inspecteur-generaal der Krijgsmacht over 2013 (Kamerstuk 33 750 X, nr. 61).

De Minister heeft deze vragen beantwoord bij brief van 20 juni 2014. Vragen en antwoorden zijn hierna afgedrukt.

De voorzitter van de commissie,  
Ten Broeke

De adjunct-griffier van de commissie,  
Mittendorff

**1**

**Kunt u aangeven met welk bedrag de financiële grenzen worden verhoogd om op het gebied van verwerving de procedures te verbeteren en te vereenvoudigen?**

Dit betreft het grensbedrag waarboven verplicht concurrentie moet worden gesteld in het kader van de nieuwe Aanbestedingswet 2012, de daarbij behorende Gids Proportionaliteit en de Circulaire grensbedragen van het Ministerie van BZK. Het grensbedrag is sinds 22 november 2013 van € 1.250 naar € 50.000 (excl. BTW) verhoogd.

**2**

**Welke uitbreidingsinvesteringen zijn in het eerste kwartaal van 2014 gedaan voor de Informatievoorziening en Informatie en Communicatie Technologie (IV/ICT) waardoor de betrouwbaarheid daarvan voorlopig verholpen is? Kunt u aangeven wat de ervaring(en) is/zijn van het personeel dat daarmee te maken heeft met betrekking tot arbeidsintensiviteit?**

De uitbreidingsinvesteringen betreffen de uitbreiding van e-mail- en opslagcapaciteit. De betrouwbaarheid is hiermee voorlopig verbeterd. Doordat momenteel minder verstoringen optreden, is de extra werklast voor het betrokken personeel verminderd. Zoals toegezegd tijdens het algemeen overleg over sourcing van 15 mei jl., is het mijn streven u voor het zomerreces te informeren over de resultaten van het onderzoek naar de staat van de IV/ICT, inclusief de *governance*.

**3**

**Kunt u aangeven welke initiatieven u heeft genomen om te komen tot deregulering en tot het wegnemen van blokkades bij de toepassing, regie, naleving en handhaving van regelgeving?**

Eenvoud in besturing en bedrijfsvoering is één van de centrale thema's intern Defensie. In dit kader zijn diverse initiatieven ontplooid. Sommige maatregelen zijn inmiddels genomen, andere zijn in voorbereiding. Zo wordt verwerving versneld door het verhogen van de grens voor voorafgaand financieel toezicht, zoals vermeld in het antwoord op vraag 1. Ook wordt het voorafgaand financieel toezicht bij verwervingsdossiers voortaan maar op één niveau uitgevoerd. Verder is het onder voorwaarden mogelijk om bij raamovereenkomsten budgetten pas te reserveren bij het bestellen van goederen in plaats van bij het sluiten van het contract. Een andere vereenvoudiging betreft de procedure om te bepalen welke documenten moeten worden overgebracht naar het Nationaal Archief om daar permanent bewaard te blijven, en welke documenten Defensie zelf, na bepaalde termijn mag vernietigen. Daarbij werden voorheen 60 afzonderlijke selectielijsten gebruikt, die nu zijn teruggebracht naar één generieke selectielijst.

**4**

**Kunt u aangeven wat uw verwachtingen zijn over het afscheid van de medewerkers die de organisatie (gedwongen) moeten verlaten? Welke optimale begeleidingen verwacht u deze medewerkers te bieden?**

De begeleiding van de medewerker in het herplaatsingstraject is een gecombineerde taak van de leidinggevende, de P&O-adviseur, de begeleidings- en bemiddelingsorganisatie van Defensie (BBO) en de door Defensie gecontracteerde externe bemiddelingspartner. Allen hebben een rol in verschillende fases van het traject. Gezamenlijk geven zij vorm aan een keten van begeleiding en bemiddeling die begint bij de start van het

herplaatsingsproces, maar die niet eindigt bij het ontslag. Bij een niet succesvolle interne of externe herplaatsing gaat gedurende de (bovenwettelijke)WW-periode de externe bemiddeling van de medewerker van werk naar werk door na ontslag. Het ontslag vormt voor de medewerker echter wel het einde van het dienstverband bij Defensie en vormt dus een belangrijke onderdeel van het proces van afscheid nemen.

Dat afscheid is voor veel van deze medewerkers vaak een aangrijpend proces. Voor een succesvolle bemiddeling van werk naar werk is een focus op de externe arbeidsmarkt van groot belang. Voor de meeste medewerkers vormt het afscheid van Defensie het sluitstuk van een langdurig dienstverband dat voor hen eerder eindigt dan verwacht en gewenst was. Een deel van het personeel ondergaat dan ook een rouwproces, voordat het in staat is om die externe focus te kunnen aanbrengen. Zowel intern Defensie (Dienst Geestelijke Verzorging) alsook bij de externe bemiddelingspartner wordt voorzien in transitietrainingen om de medewerkers bij dit proces behulpzaam te zijn. Maar ook tijdens de diverse gesprekken in de verschillende fases van het proces met P&O, BBO en de coaches van de externe partner, blijft dit een continue aandachtspunt, als onderdeel van het totale begeleidings- en bemiddelingsproces. Aan het eind van dat proces vindt ook een gesprek plaats in het kader van het ontslag, waarbij de medewerker zowel rechtspositioneel als ook op het gebied van de verdere begeleiding en bemiddeling na ontslag wordt geïnformeerd.

De gevoelens van de medewerker rondom het afscheid worden voor een deel bepaald door het succes van de bemiddeling naar de externe arbeidsmarkt. Een substantieel deel van deze medewerkers zal van werk naar werk kunnen worden bemiddeld. Een deel van het personeel zal echter door een combinatie van leeftijd, opleiding en ervaring op de huidige arbeidsmarkt moeilijk herplaatsbaar zijn. Alle medewerkers die (gedwongen) afscheid nemen van Defensie mogen echter verwachten dat Defensie hen zo goed mogelijk van werk naar werk begeleidt en voorbereidt op de nieuwe situatie na ontslag.