

Vergaderjaar 2010–2011

**32 500 X**

## **Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2011**

**Nr. 92**

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

Vastgesteld 6 april 2011

De vaste commissie voor Defensie<sup>1</sup> heeft een aantal vragen voorgelegd aan de minister van Defensie over de brief van 27 augustus 2010 inzake het onderzoek naar de omgangsvormen bij opleidingsinstituten van Defensie (Kamerstuk 32 123 X, nr. 152).

De minister heeft deze vragen beantwoord bij brief van 5 april 2011. Vragen en antwoorden zijn hierna afgedrukt.

De fungerend voorzitter van de commissie,  
Van Beek

De griffier van de commissie,  
De Lange

<sup>1</sup> 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), Broeke, J.H. ten (VVD), Dijk, J.J. van (SP), Thieme, M.L. (PvdD), Wiegman-van Meppelen Scheppink, E.E. (CU), 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), Bruins Slot, H.G.J. (CDA), Hachchi, W. (D66) en Grashoff, H.J. (GL).  
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), Nicolai, A. (VVD), Irrgang, E. (SP), Ouwehand, E. (PvdD), Voordewind, J.S. (CU), Ormel, H.J. (CDA), Schouw, A.G. (D66), Bontes, L. (PVV), Heijnen, P.M.M. (PvdA), Mulder, A. (VVD), Peters, M. (GL), Roon, R. de (PVV), Haverkamp, M.C. (CDA), Pechtold, A. (D66) en Braakhuis, B.A.M. (GL).

1, 2, 3, 28, 29 en 30

*Op welke wijze is het karakter van de opleidingen (structuur en cultuur) binnen Defensie een oorzaak van ongewenst gedrag?*

*Op welke wijze zal de structuur en cultuur van de opleidingen worden verbeterd?*

*Welke nadere gerichte maatregelen gaat u bij de opleidingsinstituten nemen? Welke nadere gerichte maatregelen heeft u al bij de opleidingsinstituten genomen?*

*Wanneer wordt de Kamer geïnformeerd over de voortgang van de in uw brief bij de rapportage genoemde maatregelen? Waarom is dit nog niet gebeurd?*

*Wat kan eraan gedaan worden en welke maatregelen heeft u genomen sinds het verschijnen van deze rapportage om de pestcultuur bij Defensie te veranderen? Welke maatregelen worden nog doorgevoerd?*

*Welke specifieke maatregelen gaat u nemen om de positie van vrouwen binnen de opleidingen te versterken?*

In de Rapportage Omgangsvormen worden enkele factoren genoemd die een verband hebben met ongewenst gedrag. Enkele van deze factoren, waaronder groepsdruk en het gebrek aan privacy, zijn inherent aan de opleidingen. Hoewel deze factoren niet rechtstreeks hoeven te leiden tot ongewenst gedrag kunnen zij wel bijdragen aan een sociale omgeving waarin ongewenst gedrag kan ontstaan of blijven voortbestaan. In mijn brief van 3 maart jl. (Kamerstuk 32 500 X, nr. 86) heb ik uiteengezet welke maatregelen op de opleidingsinstituten worden genomen.

4, 12, 13, 17, 18, 24, 31, 37 en 47

*Deelt u de mening dat de meeste instructeurs onvoldoende pedagogisch-vormende kwaliteiten hebben om leerlingen sociaal-emotioneel te begeleiden? Zo nee, waarom niet? Zo ja, hoe gaat u zorg dragen voor adequaat opgeleide instructeurs?*

*Deelt u de mening dat het noodzakelijk is kaderleden te instrueren over procedures, begeleiding en verplichtingen ten aanzien van onderwerpen aangaande omgangsvormen bij de opleidingsinstituten?*

*Op welke wijze zal er meer aandacht komen voor het opleiden en trainen van kaderleden en instructeurs? Welke maatregelen zijn reeds doorgevoerd en wat waren hier de resultaten van? Welke maatregelen zullen worden doorgevoerd?*

*Beschikt u over een divers samengesteld bestand van instructeurs en docenten met de benodigde competenties om jonge mensen in divers samengestelde groepen te vormen en te onderwijzen? Zo nee, gaat u een dergelijk bestand aanleggen? Zo nee, waarom niet?*

*Zullen leidinggevenden, instructeurs en kaderleden uit het huidige bestand worden opgeleid en getraind in het signaleren van ongewenst gedrag en om onafhankelijk, adequaat en resultaatgericht te kunnen interveniëren als ongewenst gedrag geconstateerd is? Zo nee, waarom niet?*

*Wanneer en op welke manier wordt de kwaliteit van instructeurs verder verbeterd? Hoe wilt u de vorming van jonge instructeurs verbeteren?*

*Hoe kan het kader meer zicht op de groep krijgen en begeleiding aan de groep geven, zodat de groep op de juiste wijze corrigerend naar elkaar toe optreedt?*

*Hoe gaat u de coaching en begeleiding bij de opleidingsinstituten intensiveren?*

*Uit het rapport Blauw blijkt dat er bij diverse opleidingen sprake van is dat leidinggevenden een hogere tolerantie ten opzichte van seksisme dan gemiddeld hebben. Hoe kunt u een positieve bijdrage leveren aan een verlaging van deze tolerantie?*

De instructeur vervult een cruciale rol in de opleiding en de vorming van de leerlingen. Hij draagt niet alleen kennis over maar is ook een rolmodel voor leerlingen, staat dicht bij hen en is als eerste in staat mogelijke misstanden te constateren en te corrigeren. Om de kwaliteit van de instructeurs te waarborgen worden onervaren instructeurs door ervaren collega's begeleid. Voorts wordt bij de aanstelling tot instructeur vastgesteld of hij beschikt over de juiste competenties voor het vervullen van de functie. In mijn brief van 3 maart jl. heb ik naar voren gebracht dat de opleidingsinstituten de kwaliteit van de instructeurs verder verhogen, onder meer door hen in staat te stellen om ongewenst gedrag vroegtijdig te kunnen herkennen en erop te reageren. Hiervoor worden onder meer trainingen ontwikkeld en wordt gebruik gemaakt van slachtoffer- en daderprofielen. Ook tijdens de introductieprogramma's voor nieuwe kaderleden wordt hieraan aandacht besteed.

5, 8 en 16

*Bent u van mening dat het wenselijk is het integriteitsbeleid en de uitvoering daarvan te laten controleren door een externe partij? Zo nee, waarom niet?*

*Bent u bereid om een internationale vergelijking van integriteitssystemen te maken (bijvoorbeeld ten aanzien van Canada, aangaande de inclusie van defensieonafhankelijke beoordelaars van de casuïstiek en de afhandeling daarvan) om hier lessen voor Nederland uit te trekken? Zo ja, wanneer zult u hiertoe actie ondernemen? Zo nee, waarom niet?*

*Welke plannen heeft u voor het bundelen van onafhankelijke, creatieve en initiatiefrijke expertise om cultuur en structuurverandering binnen Defensie teweeg te brengen op het gebied van (het onderzoeken en monitoren van) gender, diversiteit en ongewenst (seksueel) gedrag?*

Zoals met de Kamer besproken zal een externe commissie onder meer onderzoek doen naar het functioneren van het stelsel van integriteitszorg van Defensie. Verder toetst Defensie met interne audits het stelsel van integriteitszorg. Overigens heeft de Algemene Rekenkamer op 25 maart 2010 het rapport «Stand van zaken integriteitszorg Rijk 2009» aangeboden aan de Kamer (kamerstuk 32 341, nr. 1). Het bundelen van onafhankelijke gender- en diversiteitsexpertise is aan de orde gekomen in de kamerbrief Expertisecentrum Diversiteit van 24 september 2009 (Kamerstuk 32 123 X, nr. 10).

6 en 7

*Bent u van mening dat er na het verschijnen van het rapport van de commissie Staal wel geïnvesteerd is in de gedragscode, maar onvoldoende in de broodnodige veilige omgeving voor medewerkers van Defensie? Zo ja, op welke wijze gaat u investeren in het creëren van een veilige omgeving? Zo nee, welke investeringen zijn er gedaan in het creëren van een veilige werkomgeving en wat waren hiervan de resultaten?*

*Welke van de aanbevelingen uit het rapport van de commissie Staal heeft u concreet doorgevoerd? Op welke wijze? Wat waren hier de resultaten van?*

Bij Defensie is sinds 2006 een groot aantal inspanningen verricht op het gebied van integriteitszorg. Als gevolg van het rapport van de commissie Staal heeft Defensie het ambitieniveau voor de bestrijding van ongewenst gedrag verhoogd. De afgelopen jaren is een groot aantal maatregelen getroffen om ongewenst gedrag te voorkomen, waarbij onder meer een gedragscode is opgesteld. Ook is het leiderschap binnen Defensie versterkt waarbij de nadruk wordt gelegd op sociale aspecten en integriteit, en krijgen leidinggevenden op alle niveaus specifieke opleiding- en trainingsprogramma aangeboden. Met de brief van

11 januari 2010 (Kamerstuk 32 123 X, nr. 93) is de Kamer geïnformeerd over de voortgang van de maatregelen.

9, 10, 22 en 36

*Bent u voornemens te investeren in de cursussen militaire ethiek en deze uit te breiden? Zo nee, waarom niet? Zo ja, per wanneer zult u hier mee beginnen?*

*Bent u bereid om in het curriculum jaarlijks verplichte vakken lessen op te nemen aangaande bijvoorbeeld normvervaging, hulpinstanties en ethiek? Zo nee, waarom niet?*

*Hoe wilt u de opleiding zodanig inrichten dat een groep niet tot intimiderend gedrag overgaat?*

*Welke maatregelen neemt u om de heersende roddelcultuur te verminderen?*

Militaire ethiek maakt onlosmakelijk deel uit van de militaire opleidingen. Er zijn leerdoelen geformuleerd ten aanzien van integriteit en diversiteit die behaald moeten worden in elke opleiding. Per opleidingsonderdeel worden naast de algemeen geldende eisen keuzes gemaakt voor aanvullende leerdoelen, afhankelijk van de specifieke competenties die voor de militairen in de desbetreffende functiegroep nodig zijn. De inhoud en duur van de huidige lessen worden gezien en de leerdoelen zijn of worden waar nodig aangepast. Een open communicatie tussen de instructeurs en de leerlingen, snel ingrijpen waar nodig en het geven van het goede voorbeeld door leidinggevers, instructeurs en docenten kunnen een roddelcultuur terugdringen indien die zich voordoet.

11 en 35

*Bent u bereid om vertrouwenspersonen te verplichten voorlichtingslessen te verzorgen aan elke lichter van de Koninklijke Militaire Academie (KMA) en het Koninklijk Instituut voor de Marine (KIM)?*

*De presentaties en posters zijn blijkbaar geen afdoende middel om bekendheid te garanderen van de vertrouwenspersoon. Hoe kan de bekendheid en de laagdrempeligheid betreffende het inschakelen van deze persoon, worden vergroot?*

Als vast programmaonderdeel in de eerste weken na de initiële opkomst stellen de vertrouwenspersonen en ook medewerkers van de Geestelijke Verzorging zichzelf voor aan nieuw opgekomen adelborsten en cadetten. Hierbij geven zij onder andere informatie over de bestaande integriteitsorganisatie en de werkwijze van vertrouwenspersonen. Daarnaast wordt het aantal vertrouwenspersonen uitgebreid en worden er ook vertrouwenspersonen onder de adelborsten en cadetten geworven.

14, 15 en 34

*Deelt u de mening dat de opleiding KMA «kort model» te kort is en kwalitatief veel beter moet, zeker als het gaat om onderwijs in militaire ethiek en aanverwante gebieden? Zo ja, hoe gaat u dit veranderen? Zult u deze veranderingen ook ten aanzien van andere korte opleidingen doorvoeren? Zo nee, waarom niet?*

*Deelt u de mening dat het alleen handhaven van de korte opleiding (KMA en KIM), en het schrappen van de academische bachelor, desastreuze gevolgen zal hebben voor de kwaliteit van onderwijs en vorming van officieren in het algemeen, en zeker voor onderwijs en vorming op het gebied van militaire ethiek en diversiteit?*

*Hoe gaat u de vorming van leerlingen/cadetten/adelborsten verbeteren?*

Het vak «Leidinggeven en Ethiek» op de KMA maakt deel uit van zowel de korte als de lange officiersopleidingen. Voorts krijgen de studenten die de bachelor Militaire Bedrijfswetenschappen en Krijgswetenschappen volgen

het vak «Militaire leiderschap en Ethiek». Daarnaast zijn voor iedere opleiding leerdoelen op het gebied van integriteit en diversiteit geformuleerd. De kwaliteit van de vorming tijdens beide officiersopleidingen is goed en wordt gewaarborgd door regelmatige evaluaties en aanpassing van de leerdoelen. Onlangs is het leerplan «Leidinggeven en Ethiek» van de korte officiersopleiding aangepast. Daarnaast wordt momenteel de rol van het Korps Adelborsten op het KIM en het Cadettencorps op de KMA herzien.

19 en 27

*Welke maatregelen zijn genomen om de positie van de klagers te verstevigen?*

*Wanneer vindt de centralisatie van de begeleiding van slachtoffers van ongewenst gedrag binnen de operationele commando's zijn beslag?*

Het systeem van signaleren en melden wordt verbeterd zodat slachtoffers en melders hun rechten kennen en goed worden geïnformeerd over het vervoltraject. De opleidingsinstituten verbeteren de opvang en bescherming van melders en slachtoffers. Ook streven de instituten ernaar ongewenst gedrag sneller en beter te signaleren. Ook wordt er geïnvesteerd in het voorkomen van willekeur door gebruik te maken van professionele ondersteuning en door – indien van toepassing – heldere communicatie gericht op de normalisering van verhoudingen.

20

*Wat bedoelt u met de opmerking dat de waarnemingen voorzichtig geïnterpreteerd moeten worden?*

De respons van het kwantitatieve onderzoek was 16,9 procent. Dit is niet zeer hoog. Voorts wordt de respons per opleidingsinstituut uitgesplitst. Het gaat dan soms om zeer kleine aantallen.

21

*Heeft het onderzoek zich ook gericht op de positie van allochtonen? Zo nee, waarom niet? Zo ja, welke resultaten heeft dit opgeleverd?*

Nee, de doelgroepen van dit onderzoek waren leerlingen, jonge militairen en vrouwen. Er is gestreefd naar een evenwichtige samenstelling van mannen en vrouwen en naar het horen van (indirecte) getuigen en slachtoffers. Deze opzet is gekozen vanwege het feit dat uit voorgaande onderzoeken bleek dat de risico's bij deze groepen het hoogst waren.

23

*Op welke wijze zal de Centrale Organisatie Integriteit Defensie (COID) er zorg voor dragen dat bij de opleidingsinstituten meer bekendheid wordt gegeven aan integriteitszorg bij Defensie? Welke maatregelen zijn er genomen? Hoe en door wie worden de resultaten verzameld en beoordeeld? Hoe vaak per jaar wordt hierover gerapporteerd?*

De medewerkers van de Centrale Organisatie Integriteit Defensie (COID) ondersteunen de commandanten en nemen deel aan de werkgroepen die de maatregelen van de brief van 3 maart jl. uitvoeren. Zij geven adviezen over het creëren van een veilige en integere werkomgeving voor alle defensiemedewerkers, maken risicoanalyses en geven voorlichting over integriteit. Het COID maakt een jaarverslag over zijn activiteiten.

25

*Wat wordt met de bestuurlijke integratie bedoeld?*

Bij de bestuurlijke integratie gaat het om de verdere integratie van de besturen van de Koninklijke Militaire Academie en het Koninklijk Instituut voor de Marine.

26

*Welke aanscherpingen zullen er plaatsvinden van de leidraad voor leidinggevers bij inwijdingsrituelen? Welke rol hebben leidinggevers nu bij inwijdingsrituelen?*

Zoals uiteengezet in de brief van 3 maart jl. zijn de scholen gewezen op de aanwijzing van de secretaris-generaal van Defensie over dit onderwerp. In deze aanwijzing is duidelijk voorgeschreven dat bij de uitvoering van inwijdingsrituelen kaderleden aanwezig zijn en dat de kaderleden daarvoor de eindverantwoordelijkheid dragen. De in te wijden personen worden van tevoren globaal op de hoogte gebracht van het programma en van de naam van de vertrouwenspersoon.

32 en 33

*Worden er individuele evaluaties en groepsevaluaties georganiseerd om voeling te houden met leerlingen en hen waar nodig bij te sturen? Zo nee, waarom niet en welke middelen worden hier dan toe ingezet?*

*Op welke wijze wordt het consequent opvolgen van meldingen, het opleggen van sancties en het communiceren hieromtrent verbeterd? Welke maatregelen zijn hiertoe reeds genomen en zijn de resultaten hiervan al merkbaar?*

De opleidingsinstituten verbeteren de communicatie over omgangsvormen en waarden en normen door, onder leiding van instructeurs en kaderleden, morele dilemma's en de ontwikkeling van morele oordeelsvorming te bespreken. Dit komt aan de orde in de lessen maar ook in individuele en groepsevaluaties. Alle opleidingsinstituten zorgen voor een adequate rapportage en registratie van incidenten met voor zover mogelijk een analyse van trends en oorzaken. De COID ondersteunt de opleidingsinstituten bij onder meer een goede inrichting van de integriteitszorg.

38

*Welke opleidingsinstituten kampen met onderbezetting van instructeurs bij sommige opleidingen? Welke maatregelen worden genomen om deze onderbezetting tegen te gaan?*

De personele vulling bij de opleidingsinstituten is gelijk aan of beter dan bij de defensieonderdelen. Bij de vulling van personeel krijgen de operationele onderdelen en de opleidingseenheden prioriteit boven de ondersteunende eenheden.

39, 40, 42 en 46

*Wat wordt verstaan onder risicogroepen zoals genoemd op pagina 44?*

*Hoe kan bij de werving en selectie meer rekening worden gehouden met de omgangsvormen en het ingangsniveau van leerlingen?*

*Welke methoden kan Defensie toepassen om in korte tijd bij kandidaten afkomstig van ROC's en VMBO's toch de juiste instelling tussen de oren te krijgen?*

*Welke gedragingen en normen zijn in zichzelf door de tijd heen opgerekt en uiteindelijk normoverschrijdend geworden?*

De jongeren die bij Defensie worden opgeleid vormen een afspiegeling van de maatschappij waarin zij zijn opgegroeid. De omgangsvormen van een deel van de jongeren stroken niet op voorhand met het gewenste gedrag binnen de krijgsmacht. In de opleiding en de vorming wordt om

die reden veel aandacht geschonken aan de omgangsvormen en de gedragingen die Defensie van (toekomstige) medewerkers verwacht.

41

*Mag groepsgewijs straffen binnen de defensieorganisatie? Zo ja, waarom?*

Neen.

43

*Hoe verbetert u het toezicht op het cadettencorps?*

Momenteel wordt de rol van het Korps Adelborsten en het Cadettencorps bij de vorming gezien en waar nodig aangepast. Dit zal leiden tot een verduidelijking van de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden.

44

*Hoe wordt het meer dan gemiddelde gebruik van genotsmiddelen (vooral alcoholmisbruik) bij het KIM aangepakt?*

Misbruik van alcohol kan ongewenst gedrag in de hand werken en een matiging van het alcoholgebruik is daarom wenselijk. Daartoe worden de openingstijden van de kantinefaciliteiten strikt gehanteerd, wordt de omvang van het alcoholgebruik in de gaten gehouden en is er toezicht door een ordedienst op het alcoholgebruik bij evenementen. Voorts is het barpersoneel geschoold om alcoholmisbruik te onderkennen. Defensie hanteert een stringente beleid ten aanzien van het gebruik van drugs.

45

*Welke maatregelen heeft het KIM/CZSK inmiddels genomen om de cultuur op de opleiding te verbeteren?*

De onderzoekers constateren dat bij de meeste onderzochte opleidingen de sfeer als overwegend positief wordt beoordeeld, dat de leerlingen zich doorgaans gesteund voelen door hun medeleerlingen en dat er sprake is van een sterke groepscohesie. Om deze cultuur verder te versterken, gewenst gedrag te stimuleren en ongewenst gedrag te voorkomen zijn onder meer de volgende maatregelen genomen:

- Meer en betere voorlichting over (on)gewenst gedrag;
- Gewijzigde uitvoering Maritieme Introductie Periode 2010;
- Gesprekken met ouderejaars adelborsten over de aangepaste uitvoering van de Korpsintroductie 2010;
- Gesprekken met vrouwelijke adelborsten om assertiviteit te bevorderen;
- Bespreekbaar maken van sociale veiligheid;
- Gestructureerde en systematische terugkoppeling van en naar de leerling over leiderschapskwaliteiten, houding en gedrag;
- Aanpassing van het bestuur van het Korps adelborsten.