

4

Vragenuur: Vragen Kerstens

Vragen van het lid Kerstens aan de staatssecretaris van Defensie over **het bericht "Defensie moet meldingen intimidatie en misbruik veel beter aanpakken"**.

De voorzitter:

Dan ga ik nu naar de heer Kerstens namens de PvdA voor zijn vragen aan de staatssecretaris van Defensie, die ik van harte welkom heet, over dat intimidatie en misbruik binnen Defensie veel beter moeten worden aangepakt. Voordat ik u het woord geef, meneer Kerstens: u moet zich echt houden aan het onderwerp. Vorige keer had u ook mondelinge vragen, maar toen ging u een vraag stellen over een ander onderwerp. Dus blijf bij het onderwerp, anders grijp ik in. De heer Kerstens.



De heer Kerstens (PvdA):

Voorzitter. Als je militair wordt, dan doe je dat omdat je in het uiterste geval bereid bent om tot het uiterste te gaan, het ultieme offer te brengen en je leven te geven voor uw en mijn veiligheid en voor die van onze kinderen. Als je daartoe bereid bent, dan verdien je respect en waardering van ons allemaal en zeker van de top van je eigen organisatie: in de manier waarop je wordt beloond, in de manier waarop je in staat wordt gesteld je werk te doen en in de manier waarop er met je wordt omgegaan als je veiligheid in gevaar komt, niet alleen buiten op het slagveld tegenover de vijand, maar ook binnen in je eigen organisatie, soms door je eigen collega's.

Dat respect en die waardering; dat is waar militairen ook om vragen. Om moeten vragen helaas, omdat dat blijkbaar niet vanzelf komt. Omdat je een loonbod wordt gedaan dat volstrekt niet past bij alle mooie nota's en beloftes. Omdat je met te weinig of ondeugdelijk materieel en materiaal op pad wordt gestuurd. Of omdat je niet serieus wordt genomen als je opkomt voor je eigen veiligheid in je eigen organisatie.

In een 83 pagina's tellend rapport met daarin maar liefst 10 pagina's conclusies en aanbevelingen wordt gehakt gemaakt van de interne veiligheidscultuur bij Defensie. Die mag dan misschien zijn neergelegd in honderd-en-een verschillende protocollen en processen, maar in de praktijk ontbreekt die. De commissie-Giebels, die dat rapport na uitvoerig onderzoek schreef, trekt daarin zelfs de conclusie dat het niet melden van incidenten beter voor je is dan wel melding doen, omdat pesters worden beschermd en melders worden buitengesloten. Dat is echt krankzinnig natuurlijk. En heeft alles te maken met de cultuur bij Defensie, met het vertrouwen, het ontbreken van het vertrouwen bij veel mannen en vrouwen van Defensie in hun eigen organisatie.

Voorzitter. Hoe gaat de staatssecretaris dat vertrouwen terugwinnen? Breder: hoe gaat ze de mannen en vrouwen van Defensie in het veld en op de kazernes het respect en de waardering die zij verdienen nou eindelijk geven, ook op dit vlak. Niet met mooie woorden, nota's, plannen of beloftes, niet over twee jaar, ook niet volgend jaar, maar nu? Concreet?

De voorzitter:

Dan is nu het woord aan de staatssecretaris.



Staatssecretaris Visser:

Voorzitter. De heer Kerstens heeft over hetzelfde onderwerp ook schriftelijke vragen gesteld op 15 oktober. Die zal ik ook beantwoorden, want u heeft morgen het gesprek met de commissie-Giebels.

Ik denk dat het goed is om te benadrukken dat wij als Defensie zelf om dit onderzoek hebben gevraagd. Naar aanleiding van de discussie over wat er in Schaarsbergen was gebeurd, vonden wij het belangrijk om onderzoek te doen: hoe is het binnen Defensie gesteld met onze cultuur, juist om die veiligheid te waarborgen? Hoe is ons meldingssysteem? Hoe zit dat nu in elkaar? Maar ook: hoe hebben wij nou de nazorg met elkaar geregeld? En de conclusies zijn inderdaad hard en vrij stevig. Want als de conclusie is dat het beter voor je is om niet te melden, dan om iets aan de kaak te stellen, dan gaat er iets niet goed. In mijn eerste reactie op dit rapport, die ik ook aan de Kamer heb gestuurd, heb ik aangegeven dat we in ieder geval twee dingen doen. Want cultuur gaat over de organisatie en gaat over mensen zelf die in zo'n organisatie werken. De commissie-Giebels zegt ook dat het begint met alle leidinggevenden, van laag tot hoog en van hoog tot laag. Zij moeten zich eigenaar voelen. Zij moeten beginnen met het normbesef. Wat vinden wij met elkaar normaal? Welk gedrag accepteer ik, of ik nou in Afghanistan zit, of gewoon op de kazerne in Oirschot, of gewoon op de vliegbasis in Leeuwarden? Wat is normaal? Wat doe ik als ik dingen zie die ik misschien niet zo normaal vind? Hoe ga ik dat dan aan de orde stellen? Dan zie ik, net als de commissie-Giebels, twee dingen ontstaan binnen Defensie. Of men bagatelliseert, of men maakt het direct heel formeel. Dat toont ook aan hoe lastig het is voor leidinggevenden. Zwart-witdiscussies zijn heel makkelijk. Als iemand iets doet wat duidelijk een overschrijding is, wordt er ingegrepen. Maar het gaat juist om die grote grijze gebieden. Wat de een normaal vindt, vindt de ander niet normaal. Daarom gaan we naar aanleiding van de commissie-Giebels juist met de Defensieorganisatie in gesprek, juist over het culturele aspect. En helaas is de cultuur iets wat je niet regelt met een gedragscode en niet met gedragsregels. U geeft zelf al aan dat we duizenden aanwijzingen hebben. Dit gaat over gedrag.

De voorzitter:

Ja.

Staatssecretaris Visser:

Dit gaat over een veilige plek voor de 4.000 mensen die ieder jaar binnenkomen.

De heer Kerstens (PvdA):

Ik zei net dat de mensen van Defensie weinig vertrouwen hebben in de leiding van hun organisatie en in hoe die leiding bijvoorbeeld omgaat met klachten, met ernstige klachten. Daarin hebben ze nu, ook in het rapport van de commissie-Giebels, gelijk gekregen. Ik wil graag van de staatssecretaris weten waarom ze dan toch zo halsstarrig vasthoudt aan het exclusief binnen de organisatie, binnen

Defensie, vormgeven van een meldpunt waar mensen zonder vrees terecht kunnen als hun iets is overkomen. Dat ze daaraan vasthoudt, daar lijkt het gezien haar eerste, schriftelijke reactie in ieder geval op. Daarmee keurt de slager eigenlijk zijn eigen vlees. Het zou toch veel logischer zijn geweest om zo'n meldpunt echt onafhankelijk, dus buiten de Defensieorganisatie, vorm te geven. Desnoods in combinatie met een interne stap die daaraan voorafgaat? De commissie-Giebels heeft daar het een en ander over gezegd, de vakbonden hebben daar het een en ander over gezegd. En als ik met mensen van Defensie zelf praat, hoor ik dat zij daar ook de voorkeur voor zouden hebben, juist omdat de meldingsbereidheid niet groter wordt als je een melding moet gaan doen binnen de organisatie waarin je zo weinig vertrouwen hebt.

Ik denk dat het beter zou zijn om zo'n meldpunt, al dan niet deels, ook buiten Defensie vorm te geven. Ook omdat het volgens mij een manier is waarop de staatssecretaris kan laten zien dat ze haar mensen serieus neemt, de mensen die zo weinig vertrouwen hebben in de eigen organisatie. De top van Defensie heeft een vertrouwensprobleem bij veel mensen van Defensie. U heeft een conflict met vakbonden over de cao en nu dreigt er ook weer iets te gebeuren rondom een verslechtering van het pensioen van militairen. Waarom pakt u deze eenvoudige mogelijkheid niet om bij te dragen aan het terugbrengen van het vertrouwen van uw eigen mensen?

Staatssecretaris Visser:

Wat je in 25 jaar afbreekt, bouw je niet in een jaar op en bouw je ook niet in de komende jaren op. Daar zul je natuurlijk structureel, met elkaar en juist met die organisatie aan moeten gaan werken. Het is precies wat u aangeeft: juist in een organisatie van meer dan 55.000 mensen hoor je ervoor te zorgen dat mensen zich veilig voelen en hoor je ervoor te zorgen dat ze weten waar ze zich moeten melden. Een van de conclusies van het rapport-Giebels is dat we te veel meldpunten hebben en te veel procedures. Je ziet eigenlijk door de bomen het bos niet meer. Daarom gaan we naar één onafhankelijk meldpunt, dat juist veel meer bevoegdheden krijgt dan tot nu toe. Dan kan je nog steeds melden bij je commandant, maar je kunt ook los van je commandant dingen dan aan de kaak stellen. Dat hoort juist bij een professionele organisatie.

Het zou juist heel gek zijn als je zou zeggen: cultuur hoort niet meer bij ons. Het zou gek zijn als je zou zeggen: als wij iets constateren, leggen we het buiten de organisatie en moet men buiten de organisatie maar onderzoek gaan doen. Nee, ik vind dat je bij een professionele organisatie ervoor moet zorgen dat je die veilige omgeving kunt bieden. Mensen mogen bij zo'n organisatie vertrouwen op de werkgever, en ze mogen erop vertrouwen dat er veiligheid wordt geboden. In zo'n organisatie moet je een intern meldpunt kunnen vormgeven dat onafhankelijk opereert. Dat gebeurt in tal van organisaties. We kijken er wel naar, ook naar aanleiding van de commissie-Giebels, of we een rijksbreed meldpunt kunnen organiseren. Mocht je er intern niet meer uitkomen, dan zou je het bij een rijksbreed meldpunt aan de orde moeten kunnen stellen. Zo'n meldpunt zou dus niet alleen moeten werken voor het ministerie van Defensie, maar ook voor andere departementen, waar men ook met dit soort vraagstukken worstelt.

De voorzitter:

Eén zin, want u heeft nog maar twaalf seconden.

De heer Kerstens (PvdA):

We staan hier heel vaak in het vragenuur over Defensie. Elke keer doe ik de staatssecretaris suggesties aan de hand om het vertrouwen bij de mannen en vrouwen van Defensie weer terug te brengen. Of het nou gaat om de cao, om de pensioenregeling of om zo'n extern meldpunt. Als de staatssecretaris niet elke twee weken hier in het vragenuur wil verschijnen, dan denk ik dat ze echt met iets anders moet komen. Dan moet ze de mensen echt op één gaan zetten. Ik heb de volgende vraag, als ik er nog één mag stellen. Waarom doet ze dat niet?

De voorzitter:

Nou, nee. Dank u wel. U mag reageren, maar ...

Staatssecretaris Visser:

Dan reken ik ook vooral op de steun van de heer Kerstens als het gaat om investeringen in Defensie. Dat kunt u de komende periode laten zien en dat hebben wij bijvoorbeeld ook laten zien bij de pensioenregeling, waarin in tegenstelling tot alle andere rijks overheidsregelingen fors is geïnvesteerd. Ik hoop dat we die alsnog kunnen realiseren, juist voor al die militairen die een goed pensioen verdienen.

De voorzitter:

Dank u wel.