

Vergaderjaar 2009–2010

32 123 X

Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2010

Nr. 149

LIJST VAN VRAGEN EN ANTWOORDEN

Vastgesteld 20 augustus 2010

De vaste commissie voor Defensie¹ heeft een aantal vragen voorgelegd aan de minister van Defensie over de brief van 19 mei 2010 inzake het Jaarverslag Inspecteur-Generaal der Krijgsmacht (IGK) (Kamerstuk 32 123 X, nr. 139).

De minister heeft deze vragen beantwoord bij brief van 20 augustus 2010. Vragen en antwoorden zijn hierna afgedrukt.

De voorzitter van de commissie,
Van Miltenburg

De griffier van de commissie,
De Lange

¹ Samenstelling:

Leden: Bommel, H. van (SP), Staaij, C.G. van der (SGP), Ormel, H.J. (CDA), Ferrier, K.G. (CDA), Eijssink, A.M.C. (PvdA), Miltenburg, A. van (VVD), Fng voorzitter, Dam, M.H.P. van (PvdA), Schippers, E.I. (VVD), Jacobi, L. (PvdA), Brinkman, H. (PVV), Voordewind, J.S. (CU), Broeke, J.H. ten (VVD), Dijk, J.J. van (SP), Thieme, M.L. (PvdD), Peters, M. (GL), Berndsen, M.A. (D66), Monasch, J.S. (PvdA), Bosman, A. (VVD), El Fassed, A. (GL), Hernandez, M.M. (PVV), Lucassen, E. (PVV), Bruins Slot, H.G.J. (CDA) en Hachchi, W. (D66).
Plv. leden: Raak, A.A.G.M. van (SP), Dijkgraaf, E. (SGP), Uitslag, A.S. (CDA), Blanksma-van den Heuvel, P.J.M.G. (CDA), Wolbert, A.G. (PvdA), Beek, W.I.I. van (VVD), Smeets, P.E. (PvdA), Nicolai, A. (VVD), Samsom, D.M. (PvdA), Helder, L.M.J.S. (PVV), Wiegman-van Meppelen Scheppink, E.E. (CU), Teeven, F. (VVD), Irrgang, E. (SP), Ouwehand, E. (PvdD), Braakhuis, B.A.M. (GL), Vacature (D66), Arib, K. (PvdA), Blok, S.A. (VVD), Halsema, F. (GL), Kortenoeven, W.R.F. (PVV), Bontes, L. (PVV), Çörüz, C. (CDA) en Vacature (D66).

1

Kunt u toelichten op welke wijze de werkwijzen van de Inspecteur-Generaal der Krijgsmacht (IGK) inzake bemiddeling, en die van de recentelijk ingestelde klachtenfunctionaris van elkaar zullen verschillen? Hoe verschillen de verantwoordelijkheden van de IGK en de klachtenfunctionaris? Waar zit er overlap tussen hun verantwoordelijkheden en werkzaamheden? Hoe zijn deze vastgelegd?

De onafhankelijke klachtencommissie is een instantie die een oordeel geeft over klachten van veteranen en dienstslachtoffers over de zorg. De IGK daarentegen is geen klachtenfunctionaris, maar heeft een bemiddelende rol in individuele aangelegenheden van (voormalig) personeel van de krijgsmacht die betrekking hebben op de defensieorganisatie. Dit is vastgelegd in de «Instructie voor de Inspecteur-Generaal der Krijgsmacht», vastgesteld bij Koninklijk Besluit van 12 december 1969, nr. 26, laatstelijk gewijzigd bij Koninklijk Besluit van 30 juni 1980, nr. 110. Deze instructie is opgenomen als bijlage 1 bij het jaarverslag 2009 van de IGK.

Naar aanleiding van de motie van de leden Poppe, Eijssink, Diks en Voordewind (Kamerstuk 31 700 X, nr. 37) is besloten in 2010 een overkoepelende centrale klachtencommissie voor veteranen en dienstslachtoffers in te stellen. De overkoepelende klachtencommissie is onafhankelijk en is bedoeld voor alle veteranen en dienstslachtoffers die een klacht hebben over de ketenzorg of dienstverlening die wordt geleverd door het Landelijk Zorgsysteem Veteranen (LZV), het ABP, het Veteraneninstituut of Defensie. De overkoepelende klachtencommissie is vooral bedoeld voor de klachten die door de genoemde instanties niet naar tevredenheid zijn afgehandeld. Ook kunnen klachten worden ingediend over de ketenzorg. Klachten over ketenzorg hebben betrekking op meer dan één instantie uit het LZV, Defensie, het ABP of het Veteraneninstituut. Het komt regelmatig voor dat meerdere instanties betrokken zijn bij de hulp- of dienstverlening.

2

Kunt u een overzicht geven, anoniem, van alle zaken waarin de IGK bemiddeld heeft? Welke lessen zijn daar uit te trekken?

In bijlage 2 van het Jaarverslag 2009 is een specificatie opgenomen van de bemiddelingsverzoeken naar categorie, defensieonderdeel en onderwerp. De zaken waarin wordt bemiddeld zijn uiteenlopend van aard. Bij «overige rechtspositionele aangelegenheden» gaat het vaak om gevallen waarbij defensiepersoneel letsel heeft opgelopen. Het onderwerp «goed werkgeverschap» betreft onder meer bemiddelingsverzoeken met betrekking tot verstoorde werkrelaties, het bevorderingsbeleid of regelingen rond deelname aan cursussen. De overige in bijlage 2 genoemde onderwerpen spreken voor zich.

De conflictsituaties ontstaan veelal doordat een verzoeker vindt dat de defensieorganisatie onvoldoende oog heeft voor bijzondere omstandigheden die een uitzondering op de vigerende regelgeving zouden rechtvaardigen. Een veel voorkomende reden hiervoor is een gebrek aan communicatie. Door het persoonlijke contact vanuit het instituut IGK met de betrokken partijen kan het merendeel van deze situaties naar tevredenheid worden afgehandeld.

3

Waarom neemt u niet de aanbeveling van de IGK over om een search-toelage voor personeel in te stellen dat belast is met het uitvoeren van zogenoemde search-routine met betrekking tot mogelijke geïmproviseerde explosieven?

Zoals reeds vermeld in mijn appreciatie bij het Jaarverslag IGK over 2008 (Kamerstuk 31 700 X, nr. 113), heb ik begrip voor het verzoek een toelage in te stellen. Niettemin heb ik geen gehoor gegeven aan deze aanbeveling van de IGK. Een groot deel van het uitgezonden personeel verricht immers psychisch belastend en gevaarlijk werk buiten de poorten van de Nederlandse kampen. Omdat een scheidslijn niet goed is te trekken, kies ik ervoor geen aparte toelages in het leven te roepen.

4

Welk percentage van het personeel dat wisselt van functie en hierbij een voorkeur aangeeft, wordt daadwerkelijk in de functie van voorkeur geplaatst?

Defensie probeert bij de functiewisseling van militairen zoveel mogelijk rekening te houden met hun wensen. Het peilen van de voorkeuren gebeurt op diverse manieren. Soms gebeurt dit door middel van mondeling overleg, maar meestal maakt het personeel zijn wensen schriftelijk bekend. Voorkeuren kunnen zijn gericht op specifieke functies of globaler van aard zijn. Het personeel wordt gevraagd meerdere voorkeuren op te geven. Naast de eigen voorkeur van het personeel spelen meer overwegingen een rol bij het nemen van een besluit over functiewisseling, zoals een adequate en tijdige vulling van de organisatie en overwegingen van loopbaantechnische aard. Defensie registreert niet welk percentage plaatsingen overeenkomt met de voorkeur van het personeel.

5

Is de P&O norm per 1 juli 2010 gerealiseerd? (p. 1 bijlage aanbevelingen jaarverslag Inspecteur-generaal der Krijgsmacht 2008)

Het realiseren van de P&O norm is afhankelijk van soms omvangrijke reorganisatieprocessen die verder gaan dan alleen het P&O functiegebied. Sommige van deze processen zijn nog gaande, waardoor nog niet overal de P&O norm is gerealiseerd. Waar de norm nog niet is gehaald, zijn compenserende maatregelen getroffen door vacatures niet op te vullen.

6

Wanneer zal de studie van de Commandant der Strijdkrachten (CDS) naar de tekortkomingen ten aanzien van de eisen in de functieomschrijving voor uitgezonden personeel afgerond zijn? Wanneer zal de Kamer van de bevindingen van de CDS op de hoogte worden gesteld? (p. 1 bijlage aanbevelingen jaarverslag Inspecteur-generaal der Krijgsmacht 2008)

Een voorstudie naar de problematiek is inmiddels uitgevoerd. De oplossingsrichtingen die daarin worden voorgesteld worden momenteel nader onderzocht. Zodra hierover meer duidelijkheid is wordt de Kamer geïnformeerd.

7

Wanneer wordt begonnen met het intern onderzoek naar de voor- en nadelen van baten-lastendiensten binnen de defensieorganisatie? Wanneer zal dit onderzoek worden voltooid en kan de Kamer op de hoogte worden gesteld van de conclusies van dit onderzoek?

Het interne onderzoek naar de voor- en nadelen van de baten-lastendiensten is begonnen. Op dit moment is nog niet duidelijk wanneer het onderzoek zal zijn voltooid. Mocht dit onderzoek aanleiding geven tot verandering in de besturing van Defensie, dan zal de Kamer hierover worden geïnformeerd.

Welke instrumenten heeft de loopbaanbegeleider ter beschikking?

Voor de loopbaanbegeleider zijn instrumenten beschikbaar die hij naar eigen inzicht kan inzetten. De belangrijkste daarvan komen in de cyclus loopbaanbegeleiding aan bod. Dit zijn het functioneringsgesprek ten behoeve van de begeleiding bij het functioneren in de huidige functie, het loopbaangesprek, het Persoonlijk Ontwikkelplan (POP), het elektronisch portfolio (E-portfolio), het digitaal persoonsdossier en de vernieuwde vacaturebank. De vacaturebank geeft inzicht in passende functies in de gewenste huidige en mogelijk toekomstige ontwikkelrichtingen. De loopbaanbegeleider wordt ondersteund door het personeelsinformatiesysteem PeopleSoft.

Daarnaast zijn er nog aanvullende instrumenten voor de loopbaanbegeleider. Voorbeelden hiervan zijn de toepassing van trajecten voor Erkenning Verworven Competenties (EVC), assessments en capaciteitstesten en waar nodig loopbaanscans. Voor de verdere ondersteuning van de loopbaanbegeleiding is daarnaast het Handboek Loopbaanbegeleiding beschikbaar.

Hoeveel loopbaanbegeleiders zijn er werkzaam voor Defensie en wat is hun achtergrond? Hoe wordt de kwaliteit van de loopbaanbegeleiders momenteel gewaarborgd en waar schort het hier volgens de IGK precies aan?

Van de voorziene 200 vte'n aan loopbaanbegeleiders zijn er thans 154 gevuld, verdeeld over de vier operationele commando's. Het betreft zowel burgers als militairen. De wervings- en selectieactiviteiten voor de volledige vulling van de loopbaanbegeleidingorganisatie in 2011 zijn gaande. De achtergronden van de loopbaanbegeleiders verschillen in opleidingsniveau en vaktechnische ervaring. Op dit moment betreft het een mix van HBO en MBO-loopbaanbegeleiders met een gerichte studie op het gebied van loopbaanbegeleiding. Vaak hebben zij een P&O achtergrond, of betreft het ervaren specialisten uit een van de bij Defensie voorkomende functie- en vakgebieden.

De kwaliteit van de loopbaanbegeleiders wordt op diverse manieren gewaarborgd. Elke loopbaanbegeleider volgt binnen Defensie verplicht de Leergang Loopbaanbegeleiding die wordt aangeboden via de HRM Academie in samenwerking met Avans+ Hogescholen. In deze leergang wordt aandacht besteed aan de noodzakelijke beroepsvaardigheden en het instrumentgebruik van de loopbaanbegeleider. Ook wordt aan de persoonlijke ontwikkeling aandacht besteed. Defensie probeert permanent de werkwijze van loopbaanbegeleiding en de coördinatie daarvan verder te ontwikkelen en te verbeteren. Met het oog daarop worden defensiebrede workshops, intervisiesessies en kenniskringen georganiseerd.

Deelt u de mening van de IGK dat het kennismanagement in de organisatie nog weinig is gericht op de kennisbehoefte van de organisatie? Zo ja, wat zult u doen om het kennismanagement te verbeteren?

Zult u de aanbevelingen van de IGK aangaande het verbeteren van kennismanagement overnemen en uitvoeren? Zo ja, op welke wijze? Zo nee, waarom niet?

Ik deel de conclusie van de IGK dat het kennismanagement binnen Defensie voor verbetering vatbaar is en ik zal, zoals ik in mijn reactie op het IGK-jaarverslag reeds heb toegezegd, de aanbevelingen van de IGK

betrekken bij de actualisering van de strategische kennisagenda (SKA). Deze actualisatie is de Kamer toegezegd in het algemeen overleg van 3 februari jongstleden. In de brief van 16 juli jl. (Kamerstuk 27 830, nr. 79) is gemeld dat het in de rede ligt dat het volgende kabinet deze actualisatie met de Kamer deelt in samenhang met zijn visie op de toekomst van de krijgsmacht.

11

Kunt u nader toelichten waarom en op welke wijze de organisatie waarin daadwerkelijk wordt ingezet afwijkt van de staande organisatie? En wat hiervan precies de gevolgen zijn voor het uitzenden op organieke functie?

Het uitgangspunt is dat indien een onderdeel wordt uitgezonden voor een missie, alle functionarissen in de staande organisatie hun organieke functie vervullen tenzij er voor desbetreffende missie geen behoefte aan deze functie is. Daarnaast brengt de inzet van de krijgsmacht tijdens een nieuwe missie soms een behoefte aan specifieke capaciteiten met zich mee. Te denken valt daarbij aan specifieke medische capaciteit in verband met het optreden in de tropen. Indien de staande organisatie niet over deze specifieke capaciteiten beschikt, worden deze voor die missie aan de uitgezonden eenheid toegevoegd. Dit wordt vastgelegd in een missieorganisatietabel.

12, 30 en 33

Wat is er veranderd aan de inrichting van opleidingen waardoor er meer optimaal gebruik kan worden gemaakt van de beperkte opleidingscapaciteit? Wat zijn hiervan de gevolgen geweest voor de grootte van de klassen, de duur van de opleiding, en het kunnen voldoen aan alle vereiste capaciteiten door ieder militair? (p.2 bijlage aanbevelingen jaarverslag Inspecteur-generaal der Krijgsmacht 2008)

Hoe lang zijn de wachtlijsten van personeel dat nog niet volledig is opgeleid voor zijn of haar functie? Hoe gaat u deze achterstand inlopen? Wat zijn concreet de gevolgen van het feit dat het «vet» in de organisatie Opleidings- en TrainingsCommando tot nul is gereduceerd? Hoeveel eenheden en personeel staan er op de wachtlijsten om zijn of haar opleiding te voltooien?

In de praktijk gaat het om honderden verschillende opleidingen met verschillende lengtes, omvang van klassen en frequentie. De gevraagde kwantificering is daarom niet te geven.

Reducties in het Opleidings- en TrainingsCommando (OTCo) hebben de flexibiliteit verminderd. Doordat capaciteit wordt ingezet om te voldoen aan pieken in de vraag naar opleidingen, is er minder capaciteit beschikbaar voor de andere taken met betrekking tot trainingsondersteuning en kennisproductie. De voornaamste oorzaak voor de wachttijden bij knelpuntopleidingen is de opleidingsinspanning voor de missie in Uruzgan. Ongeveer vijf procent van de opleidingen van het OTCo is gekenmerkt als knelpuntopleiding waarbij lange wachttijden kunnen optreden. Het betreft vooral rijopleidingen. Daarnaast waren er wachttijden bij een aantal kaderopleidingen.

Nu verschillende maatregelen zijn genomen, nemen de wachttijden inmiddels af. Zo zijn maatregelen genomen om vraag en aanbod bij opleidingen beter op elkaar te laten aansluiten. Een voorbeeld hiervan is het project Loopbaanlint, waarbij een groot deel van het nieuwe personeel van het Commando landstrijdkrachten kan instromen via Regionale Opleidingscentra. Daarnaast is eind vorig jaar een defensiebreed systeem ingevoerd waarmee vraag en aanbod van individuele opleidingen gereguleerd worden met behulp van PeopleSoft. Ook is de regie versterkt

op de hele keten van instroom, het doorlopen van diverse opleidingen tot de plaatsing op functie, en zijn maatregelen getroffen ter verbetering van de doeltreffendheid en doelmatigheid van opleidingen. Door het modulair inrichten van cursussen en het toepassen van E-learning kan doelmatiger worden opgeleid. Ook is de opleidingscapaciteit verbeterd, met bijvoorbeeld meer opleiders ten behoeve van kaderopleidingen en de inhuur van rijinstructeurs. Daar waar mogelijk zijn klassen vergroot.

13

Hoe kan de militair zichzelf toegang verschaffen tot het beleid en de regelingen voor individueel uit te zenden personeel zoals vastgelegd in de aanwijzing van de CDS? Welke pro-actieve acties onderneemt Defensie om ervoor te zorgen dat iedere militair die individueel wordt uitgezonden op de hoogte is van het beleid en de regelingen? (p.2 bijlage aanbevelingen jaarverslag Inspecteur-generaal der Krijgsmacht 2008)

De militair heeft op drie manieren toegang tot informatie over het beleid en de regelingen voor individueel uit te zenden personeel: via zijn commandant, via zijn P&O-adviseur/Dienstencentrum Human Resources en via het intranet van Defensie. Daarnaast stelt Defensie zich proactief op door het Bureau individuele uitzendingen (BIU) algemene voorlichtingen hieromtrent te laten geven, alsmede specifieke voorlichtingen en begeleiding voor personeel dat genomineerd wordt voor een dergelijke individuele uitzending.

14

Hoe gaat u ervoor zorgen, dat personeel wel een compleet uitrustingspakket heeft, dat op uitzending gaat?

Uitzendingen hebben voor het KPU-bedrijf de hoogste prioriteit. Met het nemen van een aantal efficiëncymaatregelen in combinatie met een verhoging van het budget is in 2009 de voorraadpositie sterk verbeterd en kwamen te late leveringen van goederen veel minder voor. In 2009 kon, afgezien van incidenten, het uitrustingspakket volledig of nagenoeg volledig worden verstrekt. Ondanks de defensiebrede budgettaire problematiek in 2010 kan het KPU-bedrijf aan de meeste behoeften ten aanzien van uitzendingen voldoen. Daarnaast zijn maatregelen getroffen om materieel dat wordt ingeleverd, zo spoedig mogelijk weer te kunnen verstrekken. Gelet op de genomen maatregelen en de beëindiging van de missie in Uruzgan wordt geen probleem voorzien in het onderhouden van de resterende missiegebieden.

15

U hanteert normen voor de inzetbaarheid dan wel beschikbaarheid van alle hoofd uitrustingsstukken zoals platform, voertuig en dergelijke. Wat is de laagste norm die u accepteert? In hoeverre heeft u deze normen bijgesteld als gevolg van de verplichtingenstop?

Defensie is bezig sturing op normen voor het materieellogistieke domein mogelijk te maken. Op termijn moet dit leiden tot prestatiebesturing waarbij de beschikbaarheidsnorm leidend is bij de toekenning van financiële en personele middelen. De definiëring van de verschillende normen maakt deel uit van dit ontwikkeltraject. De inmiddels beëindigde verplichtingenpauze was niet van invloed op de definiëring van deze beschikbaarheidsnormen.

16

Op welke wijze zult u er voor gaan zorgen dat het imago van de veteraan meer in overeenstemming komt met de werkelijkheid? Welke concrete stappen zult u hiertoe nemen in 2010?

Op verschillende manieren wordt bevorderd dat het imago van de veteraan beter overeenkomt met de werkelijkheid. De Stichting Nederlandse Veteranendag en het Veteraneninstituut spelen hierbij een rol.

De Stichting Nederlandse Veteranendag ontplooit verscheidene activiteiten die bijdragen aan de verbetering van het imago van de veteraan:

- In de omvangrijke publiciteitscampagne rondom de veteranendag wordt het Nederlandse publiek door middel van bladen, tijdschriften, radio en televisiespots geïnformeerd over de veteraan. Hierin wordt een reëel beeld van de veteraan geschetst. Zo wordt onder andere de veteraan in zijn nieuwe werkomgeving in beeld gebracht.
- De educatieve taak van deze stichting draagt bij aan het juiste imago van de veteraan. Zo is er recent een boek uitgegeven over missies vanaf de Tweede Wereldoorlog. Dit boek is bedoeld als naslagwerk in het onderwijs. In dit boek komen ook de ervaringen van veteranen aan de orde. Daarnaast is een educatieve website over veteranen in ontwikkeling.
- De jaarlijkse veteranendag met het defilé en de manifestatie op het Malieveld brengt het publiek in contact met de veteraan en draagt daardoor bij aan het juiste imago.
- Vanuit deze stichting worden Nederlandse gemeentes gestimuleerd om ook op lokaal niveau erkenning en waardering aan de veteranen te tonen door lokale activiteiten. Ook dit is bevorderlijk voor de juiste beeldvorming over veteranen.

Het Veteraneninstituut voert een groot deel van het veteranenbeleid uit en draagt ook bij aan het imago van de veteraan. Zo bevorderen het «scholenproject», waarbij veteranen de scholen bezoeken en hun ervaringen met de scholieren delen, en het project «veteranen met een missie» de juiste beeldvorming.

17

Kunt u de Kamer op de hoogte stellen van de concrete actiepunten die u zult ontwikkelen naar aanleiding van de aanbevelingen van de IGK in het jaarverslag 2009? Wanneer kunt u de Kamer hierover informeren?

De volgende actiepunten komen voort uit het IGK Jaarverslag 2009. De voortgang zal worden gerapporteerd bij de aanbidding van het IGK Jaarverslag 2010.

- Onderzoeken naar de systematiek buitenlandtoelagen (3.2.1)
- Onderzoek harmonisatie rangenstelsels binnen de krijgsmacht (3.2.5)
- Onderzoek naar oplossing staatsexamenproblematiek op Aruba en de Nederlandse Antillen (3.2.7)
- Evalueren van het instellen van groepsoudsten voor onderzeeboten en mijnenbestrijdingsvaartuigen (4.2.2)
- Bezien in hoeverre uitwisseling van technisch geschoold personeel tussen de defensieonderdelen mogelijk is (4.2.3)
- Verbeteren van het systeem Standaardisatie Opleidingsprocessen (4.2.6)
- Voorzien in extra administratieve ondersteuning voor commandanten (5.2.2)
- Zorgaanbod bedrijfsmaatschappelijk werk in balans brengen met zorgvraag (8.2.4)
- Oplossen van problemen met personele vulling en werkdruk bij het Instituut Defensie Geneeskundige Opleidingen (8.2.6)
- Overgang Koninklijke Militaire Academie – Instituut Defensie Geneeskundige Opleidingen verbeteren door meer aandacht voor specifiek militaire vaardigheden op de KMA (8.2.7)
- Verkorten van doorlooptijd medische keuringen (8.2.8)
- Zorgen voor voldoende personele vulling bij project SPEER (9.2.2)

- Verkorten van de doorlooptijd van een extern gepubliceerde vacature voor burgerpersoneel, en zorgen voor strakke ketenregie op dit proces (13.2)

18

Wat zijn de redenen voor het niet op orde zijn van de voorraden van persoonsgebonden uitrustingsstukken, buiten het beperkte materieelexploitatiebudget?

Begin 2008 is een analyse gemaakt van de problemen bij het KPU-bedrijf. De belangrijkste aspecten daarvan zijn de onderbezetting op cruciale functies, te weinig budget en een te lang doorlooptraject bij de instandhouding. In 2008 zijn naar aanleiding daarvan maatregelen genomen die vervolgens een positief effect sorteerden.

19

Welke procesaanpassingen zijn er doorgevoerd om de initiële verstrekking te verbeteren?

De belangrijkste procesaanpassingen zijn:

- centralisatie van het Centraal Kleedpunt en het Depot Ceremoniële Tenuen bij de hoofdvestiging en de centrale voorraad van het KPU-bedrijf in Soesterberg, waardoor de bestaande capaciteit beter kan worden benut;
- verbetering van de automatiseringsstructuur waardoor voorraadverschillen worden voorkomen en de managementinformatie wordt verbeterd;
- het overgaan op (raam)contracten voor een compleet assortiment aan producten waardoor de tijd tussen behoeftestelling en voorraadaanvulling afneemt;
- organisatorische aanpassingen om de doelmatigheid te vergroten.

20

Op welke wijze zal de IGK zich in 2010 richten op de nazorg van uitgezonden personeel over een langere periode? Wat zijn concreet de plannen van de IGK?

Het thema nazorg zal specifiek aan de orde komen door te kijken naar de zorg voor een gewonde collega door de commandant van de defensie-eenheid waar hij of zij is geplaatst. De IGK verzamelt hierover informatie tijdens zijn bezoeken aan eenheden of via bezoeken van zijn stafleden aan eenheden. Tevens organiseert hij speciale bijeenkomsten over dit onderwerp. Daarbij worden onderling ervaringen uitgewisseld en «best practices» gedeeld.

21

Op welke wijze zal de IGK invulling geven aan zijn voornemen extra aandacht te schenken aan de jonge veteranen in 2010? Welke concrete initiatieven zijn en/of worden hiertoe ontplooid?

De IGK zoekt de jonge veteranen actief op, bijvoorbeeld door bezoeken aan de zogenoemde «inloophuizen» en veteranencafés. Tevens worden jonge veteranen en hun officiële vertegenwoordigers op individuele basis of tijdens bijeenkomsten uitgenodigd op de Zwaluwenberg.

22

Welk beleid voert u om vergrijzing in de organisatie tegen te gaan zoals bij de hoofddirectie Financiën en Control, de onderhouds- en herstelbedrijven, de Dienst Vastgoed Defensie en bewakingsdiensten?

De problematiek van vergrijzing is complex en wordt daarom op verschillende manieren aangepakt. Defensie streeft naar verjonging, maar ook naar investeren in de blijvende inzetbaarheid van oudere medewerkers. Het levensfasebeleid is gericht op de duurzame en optimale inzetbaarheid van iedere medewerker door zoveel mogelijk rekening te houden met zijn of haar levensfase en de daarbij behorende kenmerken en behoeften. Defensie beschikt hiervoor over een uitgebreid instrumentarium. Leidinggevenden worden getraind en het levensfasebeleid is onderdeel van loopbaangesprekken en de jaarlijkse functioneringsgesprekken. Daarnaast worden pilots uitgevoerd waarbij oudere werknemers een meer coachende rol krijgen.

23

Op welke wijze zult u invulling geven aan het advies van de IGK om loopbaanmogelijkheden voor het burgerpersoneel te verbeteren?

Defensie neemt een aantal maatregelen om het loopbaanbeleid voor burgerpersoneel te versterken en daarmee de loopbaanmogelijkheden te verbeteren. Het uitgangspunt blijft dat de burgermedewerker zelf verantwoordelijk is voor zijn toekomst binnen en buiten de defensieorganisatie en zelf initiatieven neemt om zijn loopbaan vorm te geven. Defensie schept hiervoor de voorwaarden en geeft de benodigde ondersteuning.

Om de effecten van de maatregelen zichtbaar te maken zal dit najaar worden begonnen met pilots bij diensten met relatief veel burgerpersoneel. Bij deze pilots wordt het huidige instrumentarium aan personeelsinstrumenten, waaronder het Persoonlijk Ontwikkelingsplan en de E-portfolio, in de praktijk getoetst op zijn bruikbaarheid voor deze personeelscategorie. Ook zal worden gekeken naar de wisselwerking tussen leidinggevende, medewerker en loopbaanbegeleider. Naar verwachting zullen de pilots eind 2011 worden voltooid. De uitkomsten van de pilots zullen worden betrokken bij de vormgeving van loopbaanbeleid voor het burgerpersoneel.

24

De IGK beklemtoont dat het noodzakelijk is dat personeel wisselende functies bekleedt waardoor het periodiek meer tijd aan het thuisfront kan besteden. Voor de jonge categorie officieren geldt dat zij vaak jonge kinderen hebben, maar ook bijna altijd operationele functies vervullen, waardoor zij regelmatig op uitzending gaan. Vier of vijf maal op uitzending in Afghanistan is geen uitzondering. Hoe gaat u ervoor zorgen dat deze groep officieren ook meer tijd aan hun thuisfront kan besteden?

Het militaire beroep brengt met zich mee dat militairen regelmatig van functie wisselen. Over het algemeen is dat om de drie jaar. Dit betekent echter niet dat functies met een grote kans op uitzending worden afgewisseld met functies met een kleinere kans. De praktijk is dat functies voor jonge officieren vaak operationele functies zijn waarbij de kans op uitzending groot is. Wel wordt rekening gehouden met de uitzenddruk. De norm is dat een militair na een uitzending ten minste twee gelijke tijdsperiodes niet wordt uitgezonden. Van deze uitzendnorm kan alleen met expliciete instemming van de betrokken militair worden afgeweken. Daarnaast wordt op grond van loopbaan- en functioneringsgesprekken zoveel mogelijk rekening gehouden met de wensen van de militair en is het levensfasebeleid een vast aandachtspunt. Met de centrales van overheidspersoneel wordt overleg gevoerd over een voorziening waarbij een militair met jonge kinderen gedurende een periode vrijstelling van uitzending krijgt waardoor hij meer tijd aan het thuisfront kan besteden.

Tot slot wordt met bezwarende sociale omstandigheden van een militair rekening gehouden bij aanwijzing voor een uitzending.

25

Is er begonnen met het evalueren van het systeem van buitenlandtoelagen? Wie voert de evaluatie uit en wanneer zijn hiervan de resultaten bekend? Kan deze evaluatie naar de Kamer worden gestuurd?

De Audit Dienst Defensie (ADD) legt momenteel de laatste hand aan een onderzoek naar de buitenlandtoelagen. De uitkomsten van dat onderzoek zullen samen met een aantal overige aandachtspunten worden verwerkt in een evaluatierapport. Dit rapport zal in het najaar beschikbaar zijn en vervolgens met de centrales van overheidspersoneel worden besproken.

26

Wat zijn de concrete doelstellingen van de vergrote aandacht aan het behoud van personeel, de verhoging van de instroom en het terugdringen van de opleidingsachterstand bij het Commando Zeestrijdkrachten? Op welke wijze is hier invulling aan gegeven?

Het behoud van personeel is noodzakelijk voor het in stand houden van kennis en ervaring. De kwalitatieve personele schaarste moet daarom zo klein mogelijk zijn. Ten behoeve van het behoud van personeel heeft Defensie de volgende maatregelen genomen, die ook van toepassing zijn bij het Commando zeestrijdkrachten (CZSK):

- carrièreplanning – invoering van Flexibel Personeelsysteem (FPS)-fases 1, 2 en 3;
- maatwerk toepassen – invloed op de eigen carrière met behulp van loopbaanbegeleiding, het toepassen van het Persoonlijk Ontwikkelplan, E-Portfolio, wisseling van functie iedere drie jaar, en coachings- en mentortrajecten;
- individuele bindingspremies – van toepassing voor schaarstecategorieën, zoals technici;
- het certificeren van opleidingen volgens civiele normen;
- optimaliseren van de balans tussen werk en privé.

Om de instroom te vergroten probeert het CZSK zo dicht mogelijk bij de grenzen van de maximale opleidingscapaciteit te komen. De verwachting is dat de aanstellingsopdracht voor 2010, 1 064 nieuwe werknemers, voor meer dan 95 procent wordt gerealiseerd.

Om de opleidingsachterstand terug te dringen heeft het CZSK de volgende maatregelen genomen:

- het verder professionaliseren van de instructeurs;
- het tijdelijk verhogen van de opleidingscapaciteit;
- het actualiseren van de functie-eisen en de daarbij behorende opleidingen, zonder daarbij geweld te doen aan de benodigde kwaliteit;
- het toekennen van prioriteiten aan opleidingen;
- het verbeteren van het beheer van de opleidingsadministratie;
- het verbeteren van het planningsproces van opleidingen;
- het onderzoeken van de mogelijkheden om opleidingen aan boord te verzorgen; en
- het meer gebruikmaken van de EVC-procedure (Erkenning Verworven Competenties).

Deze maatregelen zullen naar verwachting al in de komende jaren effect hebben. Zij dienen uiterlijk in 2015 geheel te zijn ingevoerd.

27

Welke verbeteracties zijn opgenomen in het «Ontwikkelplan Opleiding en Training Commando Zeestrijdkrachten» en wat zijn de precies de doelstellingen van dit ontwikkelplan?

De doelstelling van het Ontwikkelplan Opleiding & Training Commando Zeestrijdkrachten is het leveren van het benodigde opgeleide personeel op het juiste moment met de juiste kwaliteit. Daartoe zullen de opleiding en training beter worden belegd binnen het CZSK en zal het aanbod van opleidingen beter worden afgestemd op de vraag. De afdeling Opleidingen Koninklijke Marine (OKM) zal zich meer gaan richten op de specifiek militaire opleidingen. Om de kwaliteit te vergroten zal daarnaast de bedrijfsvoering van de opleidings- en trainingsorganisatie worden verbeterd.

28

Zult u de aanbeveling van de IGK opvolgen en een reorganisatie doorvoeren zodat de nieuwe opleidingen beter aansluiten met het ROC? Zo ja, op welke punten zal dit gebeuren? Zo nee, waarom niet?

Door het project Loopbaanlint zal de aansluiting met de ROC-opleidingstrajecten tot en met 2012 worden verbeterd. Dit geldt voor zowel de opleidingsinhoud, het opleidingsproces als de organisatorische inbedding.

29

Zijn de tekortkomingen in Standaardisatie Opleidingsprocessen (STOP) inmiddels opgelost? Hebben de weeffouten in STOP tot een opleidingsachterstand geleid? En zo ja, hoe wordt de opleidingsachterstand ingehaald?

Met betrekking tot STOP is geen sprake meer van tekortkomingen die de opleidingen negatief beïnvloeden. De invoering van STOP heeft niet geleid tot substantiële opleidingsachterstanden.

31

Overweegt u een structureel vervolg te geven aan de gedeeltelijke uitbesteding van rijopleidingen? In hoeverre kan hiermee efficiencywinst geboekt worden en bent u bereid de Kamer hierover per brief te informeren?

Naar verwachting zal ook in de toekomst gebruik worden gemaakt van inhuur van civiele rijinstructeurs of de uitbesteding van rijopleidingen voor het opvangen van pieken in de vraag. Dit is doelmatiger dan de eigen rijopleidingcapaciteit af te stemmen op de pieken. De inhuur of uitbesteding is de komende twee jaar vooral voorzien om de achterstanden weg te werken die zijn ontstaan als gevolg van de missie in Afghanistan. Tevens worden, waar mogelijk en doelmatig, rijopleidingen op niet-militaire voertuigen zoals bijvoorbeeld vorkheftrucks civiel uitbesteed. Verdere doelmatigheidswinst wordt gehaald door onder andere het geven van rijlessen op een tweede locatie en het aanbieden van leerstof middels E-learning. Daarnaast wordt momenteel een studie uitgevoerd naar een integraal rijbewijs, gebaseerd op het C-rijbewijs, voor verscheidene types militaire voertuigen. Bij het vaststellen van de in de toekomst benodigde opleidingscapaciteit zal deze studie worden betrokken.

32

Kan u aangeven of de uitbreiding van 150 functies voor (P&O)-ondersteuning van leidinggevenden gehandhaafd blijft, ondanks de

noodzaak tot bezuinigingen, in het licht van het belang van het terugdringen van de administratieve werklast voor leidinggevend en medewerkers?

De maatregel om de 150 extra functies te creëren voor de ondersteuning van leidinggevend blijft in beginsel gehandhaafd. De bezuinigingen dwingen Defensie echter een kritische blik te werpen op de gehele organisatie. Daarbij is niet op voorhand uit te sluiten dat sommige van deze extra functies alsnog zullen vervallen.

34

Door inzetbaarheidsproblemen is sprake van een onbalans tussen de gevraagde en beschikbare helikoptercapaciteit. Ook is nauwelijks capaciteit voor de beoefening van taken die niet gericht zijn op een directe inzet. Welke gevolgen heeft dit voor de operationele gereedheid van eenheden?

Het tekort aan helikoptercapaciteit leidt tot beperkingen in het kunnen uitvoeren van het volledige scala aan mogelijke operationele taken door alle helikopterbemanningen. Door prioriteit te geven aan de voorbereidingen op de missie in Uruzgan loopt deze inzet geen gevaar. Momenteel wordt een opwerkingsprogramma opgezet om in de periode na de missie in Uruzgan alle helikopterbemanningen in samenwerking met grond- en maritieme eenheden te oefenen en te trainen in het volledige operationele concept. Vanwege de budgettaire problematiek bij Defensie worden de operationele doelstellingen opnieuw beoordeeld en worden prioriteiten gesteld voor het oefenprogramma. De gevolgen hiervan zijn nog niet geheel duidelijk.

35

Welke maatregelen gaat u nemen om aan de toenemende opleidingsbehoefte van operationele commando's te kunnen voldoen?

Bij het Instituut Defensie Geneeskundige Opleidingen (IDGO) zijn maatregelen genomen zo goed mogelijk in de behoefte aan opleidingen te voorzien. Enkele opleidingen die een civiele erkenning hebben worden uitbesteed aan civiele organisaties. Bij de aanvraag van opleidingen door de operationele commando's worden door het IDGO prioriteiten gesteld. Daarbij spelen uiteraard de voorziene uitzendingen een rol, maar ook onder meer de verdere loopbaanperspectieven van het op te leiden personeel. Het IDGO heeft een structureel klantoverleg met de operationele commando's waarin de opleidingsbehoefte en de gestelde prioriteiten worden besproken. Verder blijft het van belang om de vacatures binnen het IDGO maximaal te vullen.

36

Kunt u een overzicht geven van hoeveel opleidingen geannuleerd zijn wegens tekort aan gekwalificeerde instructeurs?

In onderstaande tabel is voor de periode juli 2009 tot en met juni 2010 per maand vermeld welke opleidingen niet konden doorgaan vanwege een tekort aan instructeurs. Elke klas bevat twaalf cursisten.

	Opleiding MEDIC Special Forces	Opleiding Combat Lifesaver
Juli 2009		
Augustus 2009		
September 2009	1	
Oktober 2009		

	Opleiding MEDIC Special Forces	Opleiding Combat Lifesaver
November 2009		1
December 2009		
Januari 2010		2
Februari 2010		1
Maart 2010		2
April 2010		2
Mei 2010		4
Juni 2010		1
<i>totaal</i>	1	13

37

Wat zijn de gevolgen van de veelal lange doorlooptijd van keuringen? In hoeveel procent van de gevallen wordt de looptijd van een maand niet gehaald? Welke verbeteringen zijn/worden doorgevoerd om dit probleem te verhelpen?

In het re-integratiebeleid is geen doorlooptijd vastgesteld voor het uitvoeren van de diverse keuringen tijdens het ziekte-traject. Wel is vermeld dat in de vijfde ziektemaand met voortvarendheid een keuring moet worden uitgevoerd waarbij het streven is dat de keuringsuitslag niet later dan na de zesde maand arbeidsverzuim beschikbaar is. De lange doorlooptijden van de keuringen hebben geen gevolgen voor het re-integratieproces van de betrokken werknemer. Doorgaans zijn vier weken nodig om de medische gegevens voorafgaand aan de keuring te verzamelen. De doorlooptijd van de keuring bedraagt vervolgens vier tot zes weken vanaf het moment dat het dossier compleet is. Als bij de keuring aanvullend specialistisch onderzoek nodig is, neemt de doorlooptijd echter toe.

Op dit moment wordt de uitvoering van het re-integratiebeleid binnen Defensie op eventuele knelpunten bezien. De doorlooptijden van keuringen worden daarbij nadrukkelijk betrokken. Het re-integratiebeleid zal daar waar nodig worden aangepast. In de re-integratieketen hebben werknemer, werkgever en in- of externe dienstverleners op grond van de Wet verbetering poortwachter een eigen rol die goed moet worden vervuld aangezien de wijze van vervulling van elke rol gevolgen heeft voor de hele keten.

38

Welke maatregelen gaat u nemen om de arbeidsplaatsenbank gebruiksvriendelijker te maken?

Op dit moment wordt de huidige arbeidsplaatsenbank op drie verschillende manieren verbeterd. Allereerst wordt de toegang vergemakkelijkt door onder andere meer het zoekscherm te verbeteren en zoekprofielen toe te voegen. Daarnaast worden bij het Dienstencentrum Human Resources (DC HR) aanpassingen doorgevoerd op het gebied van arbeidsplaatsenbeheer, vacaturegegevens en arbeidsrelaties. Hierdoor wordt het voor DC HR mogelijk concrete belangstelling, inclusief de mogelijkheid tot geven van advies, te registreren. Ook wordt het mogelijk om medewerkers die concrete belangstelling tonen af te wijzen. Tot slot wordt de vacaturebank actueler gemaakt door aanpassingen aan de overige gerelateerde informatievoorziening.

Zult u de aanbevelingen van de IGK ten aanzien van de loopbaanbegeleiding overnemen en uitvoeren? Zo ja, wat zijn hiertoe concrete voornemens? Zo nee, waarom niet?

Een van de aanbevelingen van de IGK betreft de vulling van de formatieruimte voor loopbaanbegeleiders en de harmonisatie van de rol van loopbaanbegeleiders. Dit moet, aldus de aanbeveling, volgens planning worden gerealiseerd en geen onderwerp worden van mogelijk komende budgettaire beperkingen. Defensie streeft naar een maximale vulling van de voor loopbaanbegeleiding beschikbare functies voor 2011, maar in het licht van de financiële situatie kan dit niet worden gegarandeerd. De aangestelde loopbaanbegeleiders zullen worden opgeleid in een specifiek voor loopbaanbegeleiding opgezet defensiebreed opleidingstraject. Het proces van loopbaanbegeleiding wordt verder ondersteund door functionaliteiten als het Persoonlijk Ontwikkelplan, het traject van Erkenning Verworven Competenties en het E-portfolio.

De aanbeveling op het gebied van de verbetering van de arbeidsplaatsenbank is in het antwoord op vraag 38 aan de orde gekomen.

40, 43 en 45

Wat zijn de uitkomsten van het rijksbrede project «verkenning kennisfunctie» specifiek voor het Ministerie van Defensie? Welke conclusies zijn daarin getrokken die van belang zijn voor het Ministerie van Defensie? Hoe voorkomt defensie dat er bij de decentrale initiatieven dubbelingen ontstaan? Worden resultaten van het ene initiatief gebruikt ten behoeve van andere initiatieven? Zo ja, hoe vindt dat plaats en door wie wordt dat gecoördineerd?

Welke concrete stappen zijn er inmiddels genomen om te voorkomen dat de koppeling met het kennismanagement ontbreekt en dat de productie en consumptie van deze kennis afhankelijk is van individuen?

In mei 2006 heeft het kabinet de Kamer geïnformeerd over acties om de kennisfunctie van het Rijk te versterken (Kamerstuk 24 503, nr. 33). Met de brief van 11 juli 2007 (Kamerstuk 24 503, nr. 36) is de Kamer geïnformeerd over ontwikkelingen in de kennisfunctie bij de Rijksoverheid. Defensie heeft naar aanleiding van het rijksbrede project de Bestuursraad Kennis en Strategie (BKS) opgericht, die tevens als Kenniskamer functioneert, en heeft de adviseur kennis- en strategiebeleid (AKSB) aangesteld. Met de brief van 8 november 2007 (Kamerstuk 24 503, nr. 36) is de Kamer daarover geïnformeerd. Hiermee wordt de interactie tussen de ambtelijke top van het departement en de top van relevante kennisinstellingen verbeterd. De BKS heeft ook tot doel de kennisfunctie van Defensie beter te laten aansluiten op het strategisch beleid van Defensie door de politieke en ambtelijke aansturing en coördinatie op de kennisfunctie te versterken. Alle beleidsverantwoordelijke directies zijn in de BKS vertegenwoordigd. Zij zijn op hun beleidsterrein primair verantwoordelijk voor de vraagarticulatie van de kennisbehoefte.

41

Op welke wijze is de implementatie van kennismanagement bij de drie genoemde toepassingsrichtingen geborgd?

Evenals de vaststelling van de kennisbehoeften is de toepassing van kennismanagement de verantwoordelijkheid van het lijnmanagement van een organisatieonderdeel. De concrete invulling van deze verantwoordelijkheid verschilt echter van geval tot geval. Sommige organisatieonderdelen hebben een voltijd kennismanager in dienst en stellen bijvoorbeeld kennisplannen op. Bij andere organisatieonderdelen is kennisma-

nagement niet structureel in de organisatie ingebed. Het besluitvormingsproces en de beleidscyclus van Defensie worden ondersteund doordat kennisinstellingen regelmatig, onder andere via de Kenniskamer, worden betrokken bij beleidsstudies.

42

Waar bestaat de beschikbare kennisinfrastructuur uit waarover gesproken wordt in de tweede alinea?

De beschikbare kennisinfrastructuur bestaat onder andere uit kennisinstellingen binnen en buiten Defensie, kenniscentra, opleidingsinstituten en kennisnetwerken.

44

Is de WIKI-pagina voor iedere defensiemedewerker toegankelijk?

De Wikipagina over kennismanagement is voor iedere defensiemedewerker toegankelijk.

47

Welke maatregelen neemt u naar aanleiding van de door het personeel ervaren «stropoerigheid» op het gebied van: (1) trage besluitvorming of trage uitvoering van besluitvorming, (2) niet uitvoerbare of omslachtige procedures en regelgeving, (3) gebrek aan (eenduidige) procedures of regelgeving, (4) te lange doorlooptijden van procedures?

De IGK heeft de door personeel ervaren stropoerigheid van regelgeving bij vier processen beschreven. Bij die processen zijn de volgende maatregelen genomen.

Externe vacaturevervulling burgerpersoneel

In het Jaarverslag worden vier fasen in de externe vacaturevervulling onderkend: de interne en externe publicatietermijnen, het psychologisch onderzoek, het veiligheidsonderzoek en de opzegtermijn van de sollicitant. Voor zover mogelijk worden deze fasen versneld. Zo is bij de MIVD meer capaciteit beschikbaar gesteld voor veiligheidsonderzoeken en zijn de procedures daarbij verbeterd (Kamerstuk 29 924, nr. 41). Afgezien van de winst die in elke fase afzonderlijk is te behalen, is het vooral aan de betrokken P&O-functionaris die is belast met de regie en voortgang in het proces om de fasen zo goed mogelijk op elkaar te laten aansluiten en waar mogelijk te laten overlappen.

Betaling van facturen

Begin 2009 is, mede op advies van de Algemene Rekenkamer, een vereenvoudiging in de financiële regelgeving doorgevoerd. Deze regelgeving is nu beperkt tot de zogenoemde beheernormen. Dit zijn centraal opgestelde en eenduidige normen op de essentiële punten van rechtmatigheid, getrouwe verantwoording en tijdigheid van betalen. Met controlerende instanties als de Audit Dienst Defensie en Algemene Rekenkamer is afgesproken dat er alleen nog wordt gecontroleerd aan de hand van bovendepartementale wet- en regelgeving en de beheernormen. Defensie begeleidt medewerkers bij de overgang van het hanteren van de inmiddels afgeschafte eisen naar de nieuwe, eenvoudiger regels.

Overdracht personeel aan het Dienstencentrum Re-integratie (DCR)

Het voorspoedige verloop van de re-integratie van werknemers staat of valt bij het op de juiste wijze invulling geven aan de diverse rollen. Als een commandant zijn re-integratiedossier niet op orde heeft, kan de betrokken medewerker niet worden overgedragen aan het DCR en zal een keuring vertraging oplopen. In overleg met commandanten, het DCR en de

organisatie voor Bijzondere Medische Beoordelingen (BMB) wordt gezien hoe de uitvoering van het re-integratiebeleid kan worden verbeterd.

Aanvraagprocedure KB's aanstelling/bevordering (aspirant) officieren

De maatregelen van de afgelopen periode hebben ertoe geleid dat de doorlooptijd van Koninklijke Besluiten voor aanstelling of bevordering binnen de norm blijft. Er is slechts in incidentele gevallen sprake van een overschrijding van de norm.

48

Wat is de stand van zaken bij de levertijden bij materieelaanvragen?

De levertijden bij materieelaanvragen ten behoeve van de inzet in Afghanistan zijn aanzienlijk verkort. Dit blijkt ook uit de rapportages waarin klachten over te lange levertijden van materieel nagenoeg niet meer voorkomen. Meerdere maatregelen hebben hieraan bijgedragen. Zo is voor de duur van de missie de capaciteit uitgebreid voor het bewaken van de doorlooptijden van materieelaanvragen. Bij overschrijdingen wordt direct actie ondernomen. Wekelijks wordt er vanuit het missiegebied teruggekoppeld over de voortgang. Ook de invoering van het Defensie Tracking en Tracing Systeem draagt bij aan het beheersen van de levertijden. Een uitzondering vormen evenwel de levertijden van door het bedrijfsleven geleverde goederen aangezien Defensie daarop slechts een beperkte invloed heeft.

49

Kunt u voorbeelden geven van concrete adviezen van de medezeggenschap op verschillende niveaus binnen de krijgsmacht? Kan er in volgende jaarverslagen van de IGK een overzicht worden opgenomen van de medezeggenschapsadviezen op verschillende niveaus binnen de krijgsmacht?

De IGK hecht belang aan het goed functioneren van medezeggenschap binnen Defensie waarbij medewerkers van een eenheid en commandanten over de daartoe vastgestelde onderwerpen in overleg treden. De advisering zelf is een aangelegenheid tussen de medezeggenschapscommissie en de commandant van de diensteenheid. De IGK speelt hierin geen rol, heeft geen zicht op de inhoud van de adviezen en kan hierin dan ook in volgende jaarverslagen geen inzicht geven.

50

Wat staat er in de gezamenlijke missie en visie van de hoofden Geestelijke Verzorging en kunt u als bijlage dit document toevoegen?

In het missie- en visiedocument van de Diensten Geestelijke Verzorging (DGV) is vastgelegd hoe deze diensten hun taak zien, hoe de verantwoordelijkheden met betrekking tot geestelijke verzorging zijn belegd en welke organisatiestructuur en besluitvormingsprocessen daar het beste bij passen. Het missie- en visiedocument van de DGV moet worden beschouwd in samenhang met het beleidskader van Defensie voor de geestelijke verzorging. Dit beleidskader zal dit najaar worden voltooid. Vervolgens zullen beide documenten in samenhang worden aangeboden.

51

Wie zijn de zendende instanties van de Geestelijk Verzorgers?

Defensie kent momenteel de volgende zendende instanties:

- De Rooms-Katholieke kerk van Nederland is de zendende instantie voor de Rooms-Katholieke geestelijk verzorgers. De pastorale zorg

voor militairen is daarbij opgedragen aan de bisschop van het Militair Ordinariaat.

- Voor de protestantse kerken is het CIOM (Contact In Overheidszaken Militairen) de zendende instantie.
- De zendende instantie voor de traditionele Joodse Geestelijke Verzorging is het NIK (Nederlands-Israëlitisch Kerkgenootschap) en de zendende instantie voor de Liberaal Joodse Geestelijke Verzorging is het Nederlands Verbond voor Progressief Jodendom.
- Het Humanistisch Verbond is de zendende instantie voor de humanistische geestelijk verzorgers.
- De HRN (Hindoe Raad Nederland) is de zendende instantie voor de hindoestaanse geestelijk verzorgers.
- Het CMO (Contactorgaan Moslims en Overheid) is de tijdelijke zendende instantie voor de islamitische geestelijk verzorgers.

52

Zou de daling in de afname van verzoeken voor individuele bemiddeling te maken kunnen hebben met het feit dat de IGK niet ervaren wordt als losstaand van Defensie? Bent u bereid de positie van de IGK anders te organiseren?

In de afgelopen vijf jaren varieerde het aantal verzoeken tot individuele bemiddeling rond de 365, met uitschieters van 307 in 2007 tot 435 zaken in 2008. Er zijn geen aanwijzingen dat de positie van de IGK binnen Defensie een rol speelt in de wisseling van aantallen door de jaren heen. De afname in 2009 ten opzichte van 2008 blijkt inmiddels slechts tijdelijk te zijn. Naar schatting zal het aantal bemiddelingen in 2010, bij voortzetting van de huidige tendens, ongeveer 450 bedragen. Het aantal verzoeken tot individuele bemiddeling is dan ook geen reden de positie van de IGK te wijzigen.

53

Hoeveel personen van de 138 personen hebben na het niet slagen van de bemiddeling van de IGK de organisatie verlaten? Naar welke instanties worden deze personen doorverwezen?

Van de 406 bemiddelingszaken die in 2009 zijn afgehandeld was in 268 gevallen sprake van actieve bemiddeling. Daarvan is weliswaar 70 procent voltooid met een gunstig resultaat voor de verzoeker, maar ook de overige gevallen hebben een toelichting gekregen over de achtergrond van hun verzoek. Bij de resterende 138 zaken bleek geen behoefte aan bemiddeling te zijn en is dus geen sprake van een niet geslaagde bemiddeling. In die gevallen was de verzoeker voldoende geholpen met een advies of met een doorverwijzing naar een instantie binnen of buiten Defensie. Voorbeelden hiervan zijn het DienstenCentrum Human Resources, de Inspectie Militaire Gezondheidszorg en het ABP. Voor zover bekend heeft niemand van de 138 personen de organisatie verlaten, anders dan door het aflopen van een contract.

54

Kunt u nader toelichten wat precies wordt verstaan onder de essentiële kwaliteitsslag die het afgelopen jaar binnen de Landelijk Zorgsysteem voor Veteranen (LZV) is gemaakt? Welke genomen maatregelen en veranderingen worden bedoelt, buiten de instelling van het Centraal Aanmeldpunt?

Naast de 24-uurs bereikbaarheid van het Centraal Aanmeldpunt bij het Veteraneninstituut betreft de kwaliteitsslag het opstellen van een communicatieplan en de uitvoering daarvan met onder andere de inrichting van een website LZV-groep, een mailbox en informatievoorziening voor de instellingen. Verder zijn er grote vorderingen gemaakt op

het gebied van gezamenlijk overeengekomen diagnostische procedures en het klachtenbeleid binnen het LZV.

55

Kunt u het nieuwe convenant LZV wanneer deze door alle betrokken partijen is ondertekend, ter informatie naar de Kamer sturen?

Ja.