

Vergaderjaar 2009–2010

**32 123 X**

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

**Nr. 93**

### **BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN DEFENSIE**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 11 januari 2010

Hierbij bied ik u de tweede rapportage aan over de uitvoering van de maatregelen met het oog op een «sociaal veilige werk- en leefomgeving» binnen Defensie. Op 1 juli 2009 heb ik u de eerste rapportage aangeboden (Kamerstuk 31 700 X, nr. 124) en op 27 oktober heb ik de vragen van de vaste commissie van Defensie daarover beantwoord (Kamerstuk 32 123 X nr. 19). Zoals ik in de eerste rapportage heb uiteengezet, zijn er afspraken gemaakt met de defensieonderdelen over de rapportage over de voortgang en is er periodiek overleg met vertegenwoordigers van de bonden, medezeggenschapscommissies en geestelijke verzorging. Overeenkomstig de eerste rapportage zal ik achtereenvolgens aandacht besteden aan de gedragscode, het leiderschap, de organisatie en het personeel.

#### **Gedragscode**

De gedragscode is op 1 april 2007 in de defensieorganisatie ingevoerd. Sindsdien is de gedragscode verankerd in de opleidingen, trainingen en introductieprogramma's. De verspreiding van posters over de gedragscode in april 2009 heeft geleid tot ruime aandacht bij alle defensieonderdelen en in diverse bladen. De DVD «Defensiebreed gedrag(en)» is afgelopen najaar verspreid onder de defensieonderdelen en kan door leidinggevenden worden gebruikt om (on)gewenst gedrag op de werkvloer te bespreken.

Het Dienstencentrum Gedragswetenschappen heeft een draagvlakonderzoek naar de gedragscode uitgevoerd. De belangrijkste bevindingen van het onderzoek zijn de volgende:

- Driekwart van de medewerkers is bekend met de gedragscode. Dit is een ruime stijging ten opzichte van de bekendheid bij de invoering in 2007 (77 tegen 63 procent). Daarbij moet worden aangetekend dat de posters over de gedragscode ten tijde van het onderzoek nog niet bij alle defensieonderdelen breed waren verspreid.
- De meerderheid (59 procent) van de ondervraagden is van mening dat de gedragscode voldoet en niet hoeft te worden aangepast. Een van de vijf ondervraagden (22 procent) vindt dat de gedragscode enigszins

zou moeten worden aangepast. Hierbij is niet nader gespecificeerd wat er zou moeten veranderen. Van de ondervraagden vindt 5 procent dat de gedragscode grotendeels moet worden aangepast en 3 procent vindt dat de code volledig moet worden aangepast. In totaal betekent dit dat slechts 8 procent een aanpassing nodig vindt, tegen 81 procent niet of enigszins.

- De bekendheid met de afzonderlijke vijf thema's van de gedragscode is gedaald, maar vier van de vijf medewerkers weten wat er van hen wordt verwacht.
- De gedragscode wordt minder vaak besproken op de werkvloer dan in 2007 (nu 15 procent tegen 23 procent in 2007). Vier van de tien werknemers praten nooit over de gedragscode op de werkvloer. Het aantal medewerkers dat (zeer) positief staat tegenover de gedragscode is echter aanzienlijk gestegen van 40 naar 68 procent, en het belang van de gedragscode wordt door een ruime meerderheid van 70 procent onderkend.

### **Leiderschap**

Het eind 2008 opgerichte Stafbureau Leiderschap van de Commandant der Strijdkrachten coördineert met de gelijknamige bureaus bij de defensieonderdelen de uitvoering van alle activiteiten op het gebied van leiderschap. Het betreft de training «Sociale aspecten van leidinggeven», de opleiding van coaches in nevenfunctie, het ontwerp van meetinstrumenten op organisatie- en individueel niveau en workshops en seminars op het gebied van leiderschap en leiderschapsontwikkeling.

Aan de groep leidinggevende militairen en burgers die niet de aangepaste initiële opleiding hebben gevolgd of niet op korte termijn een loopbaanopleiding volgen, wordt de training «Sociale aspecten van leiderschap» aangeboden onder verantwoordelijkheid van de directeur van de Human Resources Management (HRM) Academie, een onderdeel van de Nederlandse Defensie Academie. Na een voorzichtige start worden nu gemiddeld twee trainingen per week verzorgd. Als gevolg van de aanvankelijke vertraging is een achterstand ontstaan waardoor een uitloop tot in 2012 niet kan worden voorkomen.

Intussen zijn twee leergangen «Collega-coach» afgesloten. De nieuwe coaches zullen onmiddellijk met hun (neven)werkzaamheden aanvangen volgens het vastgestelde Protocol Coach. De coördinatie en uitvoering van deze uit 364 opleidingsplaatsen bestaande leergangen zijn overgedragen van het Stafbureau Leiderschap aan de HRM Academie. De overige leergangen beginnen in 2010 en 2011.

### **Organisatie en personeel**

Het project Internet op de legeringskamers is volledig uitgevoerd. Daarmee is voorzien in een grote behoefte van het personeel. In totaal zijn in dit project 42 locaties met in totaal 290 gebouwen voorzien van draadloos internet. Het Marinebedrijf heeft in de eerste helft van 2009 tijdens regulier onderhoud internetvoorzieningen geïnstalleerd aan boord van de Hr.Ms. Amsterdam. Begin dit jaar zal internet aan boord van de Hr.Ms. Rotterdam worden geïnstalleerd en in de loop van het jaar gebeurt dat op de overige schepen als onderdeel van het reguliere onderhoud.

Eind 2009 waren 20 van de voorziene 38 toezichthoudende functies gevuld. Van de 40 sportinstructeurfuncties zijn er 36 gevuld. Daarnaast zijn 33 van de 39 toegewezen functies ten behoeve van leiderschap gevuld. De toegekende commandantenfondsen worden, in samenspraak met de medezeggenschapscommissies, gebruikt voor activiteiten die ten goede

komen aan het personeel. Voorbeelden hiervan zijn saamhorigheidsactiviteiten, en ontspanningsmogelijkheden in recreatieruimtes en sportdagen. Een groot aantal infrastructurele projecten moet nog worden uitgevoerd. Dit zal gebeuren in de periode tot en met 2011. Het betreft projecten om de werk- en verblijfsruimtes (inclusief legering) naar de eisen van deze tijd in te richten. In de eerste voortgangsrapportage van 2009 heb ik gemeld dat er vanwege de aanbestedingsprocedures een achterstand in de uitvoering van deze infrastructurele projecten is ontstaan. Defensie spant zich in om tot de gewenste realisatie te komen.

### **Integriteitsorganisatie**

De voorbereidingen voor de formele oprichting van de Centrale Organisatie Integriteit Defensie (COID) hebben de afgelopen periode meer tijd gevergd dan voorzien. Het duurde vooral lang om een door alle partijen gedragen reorganisatieplan vast te stellen. Een defensiebreed draagvlak is van wezenlijk belang voor een succesvolle integriteitsorganisatie. De ontvlechting van taken uit de verschillende defensieonderdelen ten behoeve van de COID en de afbakening van taken en verantwoordelijkheden zijn zorgvuldig verlopen. De komende tijd zal in de gehele defensieorganisatie op ruime schaal bekendheid worden gegeven aan de nieuwe structuur en het ambitieniveau van de COID. De organisatie is intussen begonnen en zal begin 2010 worden geformaliseerd. De COID is overeenkomstig de aanbevelingen van de commissie-Staal een defensiebrede organisatie die wordt belast met de coördinatie van de integriteitszorg binnen Defensie. Op deze wijze is een integrale integriteitszorg bij Defensie verzekerd die zich richt op zowel zakelijke als sociale aspecten.

De instelling van het Centrale Meldpunt Integriteit en de bekendheid die daaraan is gegeven, hebben geleid tot een toename van het aantal meldingen. In 2008 zijn in totaal 928 meldingen binnengekomen. Per abuis is eerder uitgegaan van 1035 meldingen. Er was dus in 2008 sprake van een stijging van 28 procent in plaats van 40 procent, zoals gemeld in Kamerstuk 312 700 X nr. 124. Uit het onderzoek van de Rutgers Nisso Groep over 2008 is echter gebleken dat er geen sprake was van een toename van ongewenst gedrag in die periode.

Onderzoeken Het kwalitatieve onderzoek over ongewenst gedrag dat ik de Kamer tijdens het algemeen overleg over personeel van 30 september 2008 heb toegezegd voor 2009, is intussen begonnen. Het onderzoek wordt gehouden bij de initiële opleidingen en bij de eerste plaatsingen van defensiepersoneel. De doelstelling van het onderzoek is een diepgaande analyse te maken van het ongewenst gedrag in die context. Hierbij zal onder meer de effectiviteit van de ingezette maatregelen worden onderzocht. Ook zal worden onderzocht hoe medewerkers die te maken (kunnen) krijgen met ongewenst gedrag daarmee omgaan. Daarnaast zal het vóórkomen van ongewenst gedrag bij opleidingen en bij eerste plaatsingen in kaart worden gebracht. Inzicht hierin is nodig om maatregelen te kunnen nemen.. Dit kwantitatieve deel zal de methodiek volgen van het eerder uitgevoerde defensiebrede onderzoek naar ongewenst gedrag. Overeenkomstig de toezegging dit onderzoek tweejaarlijks uit te voeren, zal dit defensiebrede onderzoek midden 2010 worden herhaald.

Naast deze onderzoeken houdt het Dienstencentrum Gedragswetenschappen een monitor bij over leiderschap, cultuur en ongewenst gedrag. In de lopende onderzoeken naar werkbeleving, dienstverlaten en moreel wordt ook daaraan aandacht besteed. Voor leiderschap is een aangepaste meetmethodiek ontwikkeld. Deze is in november 2009 voor het eerst bij een defensiebrede steekproef toegepast. Deze methodiek zal bij toekomstige werkbelevingsonderzoeken worden gebruikt, waardoor trends en

verschillen tussen categorieën personeel of onderdelen zichtbaar worden. Naast de eerder genoemde grote kwantitatieve en kwalitatieve onderzoeken naar ongewenst gedrag wordt via de Benchmark werkbeleving doorlopend gemeten in hoeverre ongewenst gedrag voorkomt en hoe het zich ontwikkelt. Deze monitor «sociaal veilige werk- en leefomgeving» loopt zeker tot in 2012 door.

## Financiën

Defensie heeft noodgedwongen verschillende versoeringsmaatregelen getroffen. Hierbij zijn ook de budgetten van de maatregelen voor «sociaal veilige werk- en leefomgeving» niet buiten schot gebleven. Er is voor gekozen de budgetten op het gebied van commandantenfondsen, de exploitatiebudgetten voor de stafbureaus leiderschap en de exploitatiebudgetten voor de uitbreiding sportfaciliteiten te versoeren. Van de € 20,3 miljoen die in de periode 2009–2011 aan infrastructuur wordt besteed, komt in 2011 € 3,0 miljoen te vervallen. Defensie beziet de mogelijkheden de hiermee gemoeide infrastructurele projecten toch uit te voeren. Inmiddels is besloten de helft van het budget voor de uitbreiding van de COID niet uit het budget «sociaal veilige werk- en leefomgeving» te bekostigen, maar uit andere budgetten. In totaal leveren de besparingen in 2011 en 2012 een bedrag van € 8 miljoen op. Vanaf 2013 en verder loopt dit op naar € 10 miljoen per jaar. Aanvullend is op grond van het amendement van de leden Brinkman en Knops (Kamerstuk 32 123 X nr. 53) in 2010 M€ 4,1 gekort op het budget commandantenfondsen. In de onderstaande tabel is de huidige verdeling van de budgetten weergegeven.

Maatregel (uit PVA Staal) in € miljoen	2009	2010	2011	2012	2013 e.v.
Opleiden leidinggevend	6,1	5,1	2,3	2,9	2,9 (totaal)
Begeleiden leidinggevend	2,2	2,2	2,2		
Internet op legeringskamers	3,9	3,4	1,8	1,6	1,6
Commandantenfondsen en zinnvolle vrijetijdsbesteding	5,8	1,7	0,8	0,8	0,8
Sportfaciliteiten in de avonduren	2,4	2,4	2,4	2,2	2,2
Invoeren Avondtoezicht	1,8	1,8	1,8	1,8	1,8
Evalueren militair recht	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0
Verbeteringen (infra) werk- en verblijfsruimtes	8,3	8,4	0,6	0,0	0,0
Integriteitsorganisatie	1,2	1,4	1,4	0,7	0,7
Totaal	31,8	26,5	13,3	10,0	10,0
Budget sociaal veilige werk- en leefomgeving	30,0	25,9	12,0	12,0	10,0
In dit budget is verwerkt: Versoering			8,0	8,0	10,0
In dit budget is verwerkt: Amendement		4,1			

## Conclusie

Ondanks de versoering van de budgetten is Defensie in staat de verbetering van de sociaal veilige werk- en leefomgeving voort te zetten. Om de langlopende trajecten op het gebied van leiderschap te kunnen uitvoeren blijft het aantal vte'n op het gebied van leiderschap intact. De exploitatiebudgetten van de bureaus leiderschap zullen na 2011 in de bedrijfsplannen van de defensieonderdelen worden opgenomen. De afgesproken infrastructuurprojecten worden zoveel mogelijk uitgevoerd. Om de maatregelen ter uitbreiding van de sportmogelijkheden en voor meer toezicht in de avonduren te kunnen blijven faciliteren, zijn de bij deze maatregelen toegekende vte'n ongemoeid gelaten. De faciliteiten voor internet op de

legeringskamers blijven behouden. Vanaf 2010 bieden de budgetten nage-  
noeg geen ruimte meer voor commandantenfondsen.

Om bij Defensie de noodzakelijke sociaal veilige werk- en leefomgeving te garanderen, blijven voortdurende aandacht en investeringen nodig. De verantwoordelijkheid voor de verdere uitvoering van de aanbevelingen ligt bij de zeven defensieonderdelen. De defensieonderdelen zullen intern periodiek blijven rapporteren over de sociaal veilige werk- en leefomgeving. Zoals toegezegd heb ik de Kamer twee maal een rapportage over 2009 toegezonden. Vanaf 2010 informeer ik de Kamer in het jaarverslag over de voortgang.

De staatssecretaris van Defensie,  
J. G. de Vries