

Lijst van vragen – totaal

1

Betekent het mogelijk (deels) vrijstellen van de veranderorganisatie, bijvoorbeeld op het gebied van Personeel en Organisatie (P&O), dat zij de benodigde beleidsruimte, ook wanneer deze valt buiten de op dit moment bestaande kaders van de defensieorganisatie, zullen krijgen om noodzakelijke veranderingen door te voeren?

2

Kunt u een inschatting maken welke van de maatregelen die voortvloeide uit de rapporten van de Commissie Staal en de Commissie Evaluatie Beleidsplan Koninklijke Marechaussee (KMar) 2010 op dit moment daadwerkelijk tastbaar resultaat hebben opgeleverd? Zo ja, kunt een overzicht geven van welke resultaten zijn bereikt, en aan welke nog gewerkt dient te worden? Zo nee, waarom niet?

3

Welke concrete acties bent u voornemens te nemen om de door de commissie geconstateerde achterstand in de uitvoering van de plannen zoals die in 2005 geformuleerd zijn in te lopen, dan wel reeds bestaande acties te versnellen?

4

Op welke manier zal de aanbeveling van de commissie om met kracht de uitrol van de nieuwe leiderschapsstijl voort te zetten en meer aandacht te geven aan de borging van het reeds bereikte, worden opgevolgd?

5

Kunt u garanderen dat aanbeveling negen van de commissie, betrekking hebbende op daadkrachtige implementatie van de maatregelen «Invoeren competentie management», «Aanpassen management Development» en «P&O-beheer op orde» zal worden nagestreefd? Zo ja, welke concrete maatregelen zult u in dit kader nemen?

6

Bent u bereid om, zoals door de commissie aanbevolen, de organisatie van de KMar na de invoering van de huidige plannen in 2010 rust te gunnen?

7

Zal er, onder de noemer van de in het rapport van de commissie Staal voorgestelde bedrijfscultuur, ook aandacht worden besteed aan een onafhankelijk klachtenmechanisme voor personeelsleden binnen de KMar? Zo ja, zullen deze klachten dan ook door een onafhankelijke, externe partij in behandeling worden genomen, in plaats van door medewerkers (met meldplicht) vanuit de organisatie zelf?

8

Kunt u specifiek ingaan op uw voornemen een veranderorganisatie in te richten? Wat zal de aard van de werkzaamheden van deze organisatie zijn? Welke bevoegdheden zullen zij krijgen?

9

Kunt u expliciet bevestigen dat u de aanbeveling van de commissie om een (deels) vrijgestelde veranderorganisatie in te stellen integraal zult overnemen? Zo ja, kunt u concretiseren op welke manier deze organisatie deels vrijgesteld zal worden? Is binnen deze organisatie ook ruimte voor externe controle op het voortgangproces van de implementatie van de aanbevelingen van de commissie?

10

Wanneer u schrijft dat u de aanbevelingen over neemt, neemt u dan ook alle aanbevelingen over zonder aanpassing? Zo nee, waarom niet?

11

Wanneer is het veranderingsproces wel volledig afgerond? Is «eind 2010» haalbaar? Waarom kan dat niet eerder haalbaar zijn? Welke «extra inspanningen» moeten er worden geleverd «om alle noodzakelijke maatregelen door te voeren»?

12

Op welke wijze vindt de door de commissie «geconstateerde noodzaak om de aansturing van het veranderingsproces te verbeteren» plaats? Op welke wijze wordt aan die aansturing invulling gegeven?

13

Hoe omvangrijk zal de veranderorganisatie zijn die ten behoeve van het transformatieproces bij de KMar zal worden ingesteld? Uit hoeveel voltijds medewerkers en hoeveel deeltijds medewerkers zal deze organisatie bestaan?

14

Kunt u specifieker ingaan op wat u bedoelt met het «onderschrijven» van de constatering van de commissie op het gebied van P&O-gerelateerde maatregelen? Kunt u een aantal concrete maatregelen noemen die dit «onderschrijven» tot gevolg zal hebben?

15

Kunt u nader ingaan op uw aanname dat de afspraken over de aansturing en financiering van de KMar waarnaar wordt verwezen, daadwerkelijk voldoende basis bieden om beter dan nu het geval is in te kunnen springen op de «maatschappelijke vraag»? Wat houden deze afspraken in en waarom verwacht u dat zij kunnen dienen als de genoemde voldoende basis?

16

Is het doorvoeren van meer afwisseling in het werk bij de KMar de enige maatregel die zal worden genomen om de effectiviteit van de taakuitvoering van de KMar te vergroten? Kan hieruit geconstateerd worden dat u geen extra maatregelen, zoals door de commissie aanbevolen op dit punt, zult nemen? Zo nee, welke concrete extra maatregelen zullen worden genomen om de knelpunten met betrekking tot werkbeleving, zingeving en te lage werkdruk aan te pakken?

17

Kunt u definiëren wat u exact bedoelt met «werkbeleving en zingeving» en hoe u denkt aan deze vage termen invulling te gaan geven / dit te gaan verbeteren?

18

Kunt u specificeren welke afspraken over de externe aansturing en financiering van de KMar gezorgd hebben tot verbetering van de samenwerking?

19

Hoe verhouden de commissierapporten Postma (medio 2006) en Vliegthart (februari 2009) zich tot elkaar en op welke punten inzake externe aansturing komen ze in conflict?

20

Hoe verhoudt de «gewenste flexibiliteit» zich tot de realiteit en de wens tot generalisme van het personeel?

21

Is de constatering juist dat maar een deel van de medewerkers de werkdruk als laag ervaart, wat betekent dat een groter deel de werkdruk als hoog ervaart? Zo ja, waar wordt de werkdruk als hoog ervaren en hoe wordt die hoge werkdruk aangepakt?

22

Hoeveel tijd denkt u dat er nodig is om «een ingrijpende cultuurverandering» af te ronden of doorgevoerd te hebben? Wanneer er hierin nu al sprake is van «een duidelijke verbetering», kunt u dan aangeven wat er nog noodzakelijkerwijs dient te gebeuren in de cultuurverandering?

23

Op welke manier is er gewerkt aan «een flexibele en bredere invulling van de werkzaamheden om de werkbeleving en de resultaten te verbeteren»? Is er inmiddels een verbetering geconstateerd, is dit onderzocht, en hoe staan de vakbonden en het personeel hier tegenover en zijn zij hiernaar gevraagd?

24

Op welke wijze denkt u meer afwisseling in het werk door te voeren? Hoe kan dit invulling krijgen wanneer de KMar kampt met personeelstekorten en onderbezetting op bepaalde standplaatsen en in bepaalde districten?

25

Hoe moet het gegeven worden beoordeeld dat enerzijds een deel van de medewerkers de werkdruk nog altijd als laag ervaart en dat anderzijds niet moet worden uitgesloten dat op bepaalde terreinen de feitelijke inzet van de KMar minder is dan wat maatschappelijk wenselijk is?

26

Wat is de oorzaak van het feit dat binnen de KMar nog veel werk moet worden verzet t.a.v. «zingeving»? Hebben we het hier over dezelfde problematiek als bij het als «laag» ervaren van de werkdruk? Bij welke onderdelen van de KMar doet dit probleem betreffende «zingeving» zich voor?

27

Levert de voorgenomen personeelsreductie bij de KMar (ca 650 voltijds-equivalenten (vte)) verhoudingsgewijs minder problemen op als gevolg van het feit dat een deel van de werknemers de werkdruk nog altijd als laag ervaart?

28

Waarom wordt de werkdruk als laag ervaren?

29

Hoe verklaart u de scherpe daling, van 54 ontslagen medewerkers als gevolg van schending van integriteitregels bij de marechaussee in 2007 tot 17 medewerkers in 2008, wanneer het beleid ongewijzigd is gebleven?

30

Wanneer is de defensiebrede reorganisatie van de P&O organisatie afgerond? Kunt u garanderen dat deze reorganisatie na afronding geen gevolgen heeft of zal zorgen voor vertragingen van afwikkelingen bij de instroom, aanstelling, doorstroom, uitstroom en andere zaken waarmee

personeel bij P&O kan aankloppen? Zo nee, waarom niet?

31

Is er extra capaciteit beschikbaar voor P&O en zo nee, hoe denkt u dan de door de commissie voorgestelde maatregelen wel te kunnen uitvoeren?

32

Komt in het personeelsbeleid, bij het bieden van voldoende maatwerk, de nadruk te liggen op de politietaken? Zo nee, waarop dan wel en in hoeverre moet het personeelsbeleid dan «beter aansluiten» bij de politietaken?

33

Is de P&O organisatie voldoende ingesteld op het leveren van maatwerk? Zo nee, waarom niet en per wanneer dan wel?

34

Wat behelzen de afspraken die worden gemaakt met commandanten inzake het onder de aandacht houden van de integriteitregels? Vinden er regelmatig bijscholingen of iets dergelijks plaats?

35

Welke tijdelijke maatregelen zijn er getroffen om de Brigade Grensbewaking Schiphol op sterkte te brengen? Wanneer houden deze tijdelijke maatregelen op?

36

Is het duidelijk of per 1 mei 2009 de vullingproblematiek inderdaad voorbij is bij de Brigade Grensbewaking Schiphol? Zo nee, waarom niet? Wat doet u om er voor te zorgen dat er voldoende vulling komt en blijft? Wordt personeel vrijwillig geplaatst of geworven of krijgt personeel dat naar de Brigade Grensbewaking Schiphol wordt geplaatst een «extraatje» zoals een bonus of betere arbeidsvoorwaarden? Hoe wordt het werken daar aantrekkelijker gemaakt en is het personeel gevraagd om hierover mee te denken en te beslissen?

37

Worden de arbeidsomstandigheden en werkdruk bij de Brigade Grensbewaking Schiphol aangepast, aangezien dit de voornaamste redenen zijn voor KMar-personeel om niet te kiezen voor die locatie?

38

Bestaat er nog steeds onvoldoende animo voor uit uitvoeren van marechaussetaken op Schiphol en moet daarom thans 1/3 van de 120 vacatures nog worden opgevuld met leden van de KMar die verplicht van elders naar Schiphol worden overgeplaatst? Is de tijdelijkheid van een dergelijke detachering, zoals genoemd in de brief van 8 april 2008, derhalve nog niet bewaarheid?

39

Bestaat, door het verplicht overplaatsen van marechaussees naar Schiphol, weer een extra vullingsprobleem bij de regionale districten van de KMar? Zo ja, wat zijn de nadelige gevolgen daarvan?

40

Moet uit het gegeven dat er nog onvoldoende animo bestaat voor het uitvoeren van marechaussetaken op Schiphol, worden afgeleid dat de maatregelen die zijn genomen om het werk bij het district KMar Schiphol aantrekkelijker te maken, onvoldoende effect hebben gehad? Zo ja, welke conclusies moeten daaraan worden verbonden?

41

Waarom blijken in 2009 nog steeds veel maatregelen uit het Beleidsplan KMar niet gerealiseerd, terwijl in 2005 nog aan de Kamer gemeld werd dat alle maatregelen aan het einde van 2008 gerealiseerd zouden zijn (Kamerstuk 30 176, nr. 7, blz. 6)?

42

Hoe beoordeelt u de opvatting van de commissie dat het sterk achterblijven van maatregelen op het gebied van P&O «een zeer zorgelijke zaak is», omdat deze maatregelen van belang zijn voor zowel de verbetering van de werksfeer en de motivatie van de medewerkers als voor de goede implementatie van een aantal andere maatregelen?

43

Deelt u de opvatting van de commissie dat het achterlopen van de implementatie van aan het Beleidsplan KMar 2010 prioritaire en toegevoegde maatregelen vergeleken bij de maatregelen in totaliteit (slechts 50%, respectievelijk 60% gerealiseerd, tegen een gemiddelde van 70% voor het gehele Beleidsplan), een «zorgelijk signaal» is? Bent u bereid deze maatregelen met voorrang uit te voeren?

44

Waarom is niet gekozen voor een sterke centrale regiefunctie op het hoogste niveau binnen de KMar voor de aansturing van de implementatie van de maatregelen uit het Beleidsplan KMar 2010? Deelt u de opvatting van de commissie dat de integrale regie op het gehele implementatieproces daardoor onvoldoende van de grond is gekomen en dat de commandanten zich meer lieten leiden door de reguliere taakuitvoering en de dagelijkse «waan van de dag»?

45

Deelt u de stelling van de commissie dat de druk op en het belang van het veiligheidsdomein, waarin de KMar een cruciale rol vervult, niet zal afnemen, doch eerder zal toenemen? Hoe verhoudt zich dat tot het oordeel dat het belang van de rol van de KMar in het veiligheidsdomein vereist dat vanuit het gezag primair wordt gestuurd op de maatschappelijke behoeften, en derhalve de capaciteit volgend te laten zijn, in plaats van andersom? Acht u versterking van de capaciteit van de KMar in dat licht voor de toekomst noodzakelijk?

46

Hoe beoordeelt u de opvatting van de commissie dat in geval van een onvoorziene additionele maatschappelijke behoefte aan inzet van de KMar, danwel in geval van tekortkomingen in de beschikbare capaciteit, door het gezag snel moet kunnen worden gehandeld in termen van financiële ruimte om te kunnen voorzien in extra capaciteit van buiten? Bestaan er overeenkomsten met relevante andere partijen? Zo nee, bent u bereid de mogelijkheden daartoe te onderzoeken?

47

Deelt u de opvatting van de commissie over de «zeer grote hoeveelheid wet- en regelgeving binnen Defensie die bovendien versnipperd is»? Klopt het dat mede daardoor geen sprake is van beleid waarin verplichte minimale looptijden in rang zijn vastgesteld? Bent u bereid deze appreciatie van de commissie over de regeldruk mee te nemen in de uitvoering van de motie Knops c.s. over vereenvoudiging van regelgeving (31 700X, nr.42)?

48

Deelt u de mening van de commissie dat de KMar qua taakstelling, de daarbij behorende kenmerken van de organisatie, de noodzaak van een kwalitatief hoogwaardige uitvoering op politiek zeer gevoelige onderdelen en daarmee direct samenhangend de noodzaak van optimale organisatie-opbouw wat betreft competenties, ervaring en leeftijd substantieel afwijkt van de gewenste kenmerken van de overige krijgsmachtdelen?»?

49

Deelt u de opvatting van de commissie dat het onverkort doorvoeren van alle facetten van het Flexibel PersoneelsSysteem (FPS) bij de KMar niet verstandig is en in een aantal gevallen zelfs contraproductief? Klopt het dat KMar-personeel de zekerheid van een vaste baan bij de politie blijkt te verkiezen boven de onzekerheid die door het FPS bij de KMar wordt ervaren?

50

Kunt u meer duidelijkheid verschaffen over hoe de uitgangspunten van het competentie-management verbonden worden met fasering en criteria van het FPS? Klopt het dat deze onduidelijkheden in de uitvoering tot veel onbegrip leiden en tot vroegtijdige en ongewenste uitstroom van medewerkers?

51

Deelt u de opvatting van de commissie dat de maximale duur van functie-ervulling van drie jaar, met de mogelijkheid om dit tweemaal met één jaar te verlengen, de vereiste ervaringsopbouw binnen de KMar niet ten goede komt?

52

Heeft u voldoende oog voor de groep medewerkers die zijn aangewezen voor verplichte overplaatsing naar Schiphol, die daardoor in een aantal gevallen (financieel) behoorlijk worden benadeeld, hetgeen ingrijpende gevolgen kan hebben voor de werk-privé balans? Bent u bereid aanvullende compenserende maatregelen te nemen en maximaal maatwerk te bieden?