

Vergaderjaar 2008–2009

**31 700 X**

## **Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2009**

**Nr. 124**

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

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 1 juli 2009

Eind 2008 is de projectorganisatie Staal opgeheven en zijn de zeven defensieonderdelen verantwoordelijk geworden voor de verdere uitvoering van de aanbevelingen van de gelijknamige commissie. De aanduiding is daarbij gewijzigd in «sociaal veilige werk- en leefomgeving». Over het toezicht op de voortgang van de uitvoering zijn afspraken gemaakt met de defensieonderdelen, terwijl het periodieke voortgangsoverleg met vertegenwoordigers van de bonden, de medezeggenschapscommissies en de geestelijke verzorging in stand wordt gehouden. Zoals ik in de vijfde rapportage over de uitvoering van maatregelen naar aanleiding van de commissie-Staal (Kamerstuk 31 700 X, nr. 18) heb mee gedeeld, rapporteer ik u in 2009 halfjaarlijks over de stand van zaken van de uitvoering.

Voor de uitvoering van de aanbevelingen van de commissie-Staal is destijds een plan van aanpak opgesteld dat vier aandachtsgebieden behelsde, te weten gedragscode, leiderschap, organisatie en personeel. In deze brief schets ik per aandachtsgebied de stand van zaken, vervolgens informeer ik u over enige onderzoeken die gaande zijn. Tot slot volgt een overzicht van de financiën.

#### **Gedragscode**

De gedragscode is op 1 april 2007 in de defensieorganisatie geïntroduceerd en sindsdien opgenomen in de opleidingen en trainingen. Om de gedragscode levend te houden, zijn posters ontworpen waarop aandachtpunten worden uitgebeeld. De posters zijn in april aan de defensieonderdelen overgedragen en kunnen breed worden gebruikt. Ook is er een dvd gemaakt voor leidinggevenden bij besprekingen van (on)gewenst gedrag op de werkvloer. Zodra de bijbehorende handleiding gereed is, wordt de dvd in de zomer verspreid over de defensieonderdelen, zodat deze in teamverband kan worden getoond en besproken. Het Dienstencentrum Gedragswetenschappen voert momenteel een draagvlakonderzoek naar de gedragscode uit om te kunnen vaststellen of er aanpas-

singen nodig zijn. Gelijktijdig worden doorlopend telefonische enquêtes uitgevoerd voor de benchmark over de werkbeleving.

### **Leiderschap**

Het eind 2008 opgerichte Stafbureau Leiderschap 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 ontwerpen van meetinstrumenten op organisatie- en individueel niveau en workshops en seminars op het gebied van leiderschap(sontwikkeling). Voorts wordt de leiderschapsvisie verder ontwikkeld en worden leiderschapsprojecten en activiteiten op het niveau van de defensieonderdelen ondersteund.

Alle initiële en loopbaanopleidingen zijn intussen aangepast zodat de sociale aspecten van leidinggeven ruimschoots aan bod komen. Voor de groep leidinggevende militairen en burgers die niet de aangepaste initiële opleiding hebben gevolgd of niet op korte termijn een loopbaanopleiding volgen, is een afzonderlijke training ontwikkeld. In april en mei van dit jaar zijn de eerste trainingen aangeboden voor dienstcentra, de Defensie Materieel Organisatie en de Bestuursstaf. Bovendien is een *train the trainer* programma voor instructeurs en begeleiders van de operationele commando's ontwikkeld waarmee zij deze training volgens dezelfde kwaliteitsnormen bij de eigen eenheden verzorgen. Door deze «inhaalslag» zijn eind 2012 in totaal ongeveer 10 000 leidinggevendens getraind.

Intussen zijn 48 kandidaat-coaches in opleiding bij InterCoach, een werkmaatschappij van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en worden 96 leidinggevendens gecoacht. Dit aantal zal in de loop van 2009, mede door de tijdelijke inzet van CoachBoulevard oplopen tot ongeveer 175 coaches en 250 leidinggevendens. Daarmee nemen de bekendheid en de bruikbaarheid van *coaching* als instrument voor de ontwikkeling van leidinggevendens in de organisatie toe. Eind 2010 zullen 350 coaches beschikbaar zijn. In de zomer komt een protocol voor coaching beschikbaar, zodat het instrument overal in de organisatie op dezelfde manier kan worden gebruikt.

In oktober 2009 komen instrumenten gereed om te meten hoe de kwaliteit van leiderschap in de organisatie zich ontwikkelt. Tevens komen *assessments* en testen beschikbaar waarmee individuele leidinggevendens hun ontwikkelingsmogelijkheden op dit gebied kunnen (laten) vaststellen. Ook wordt een *pilot* uitgevoerd, waarbij commandanten de beschikking krijgen over (extra) budgetten om te kunnen inspelen op de opleidingsbehoeften die uit *assessments* en testen voortvloeien.

Om leiderschap en de ontwikkeling ervan op de agenda te houden en discussies daarover een impuls te geven, wordt in de tweede helft van 2009 tot en met 2010 een programma van workshops en seminars aangeboden aan de defensieonderdelen. Het ligt in de bedoeling hiermee ca. 75% van de leidinggevendens vanaf de rang van korporaal (KM) en sergeant en gelijkgesteld burgerpersoneel te bereiken. Mede op basis van die discussies wordt de visie op leiderschap verder ontwikkeld en worden de activiteiten om een sociaal veilig werk- en leefklimaat te bevorderen in een beleidskader ondergebracht.

## **Organisatie en personeel**

Een van de belangrijkste projecten in dit aandachtsgebied, het voorzien van vrijwel alle legeringskamers van draadloos internet, is bijna voltooid. De komende maanden zijn de laatste locaties aan de beurt. Vorstverlet en de aanbestedingsprocedure van de internetaansluiting hebben tot enige vertraging geleid, maar het project zal naar verwachting 1 juli 2009 voltooid zijn. Intussen zijn 42 locaties met in totaal 290 gebouwen voorzien van draadloos internet, tot tevredenheid van het personeel. Het Commando Zeestrijdkrachten zal dit jaar een begin maken met internet aan boord van schepen. Het project loopt door tot en met 2010, omdat voor het netwerk aan boord aparte bekabeling nodig is en het werk zoveel mogelijk zal worden gedaan tijdens het reguliere onderhoud van de schepen.

In december 2008 waren 30 van de voorziene 53 toezichthoudende en sportinstructeurfuncties gevuld.

De reden van de onvolledige vulling ligt in de tegenvallende werving en opleiding van dit personeel. In 2009 zijn opnieuw extra toezichthoudende functies aan de defensieonderdelen toebedeeld. Van de in totaal 78 functies waren er op 1 maart jl. 36 gevuld. De defensieonderdelen hebben hun inspanningen verder opgevoerd om verandering te brengen in deze onwenselijke situatie. Het doel is dat alle functies voor eind 2009 zijn gevuld.

Aan de defensieonderdelen zijn zogenoemde commandantenfondsen toegekend waarmee commandanten in samenspraak met medezeggenschapscommissies activiteiten organiseren die gewenst gedrag bevorderen. Voorbeelden hiervan zijn saamhorigheidsactiviteiten, ontspanning-smogelijkheden in recreatieruimtes en sportdagen.

Een groot aantal infrastructurele projecten wordt uitgevoerd in de periode tot en met 2011. Het betreft projecten om de werken verblijfsruimtes (inclusief legering) naar de eisen van deze tijd in te richten. De projecten zijn in overleg met de defensieonderdelen in kaart gebracht en worden uitgevoerd volgens de bestaande procedures. De uitvoering van deze infrastructurele projecten loopt gedeeltelijk achter op de planning vanwege de aanbestedingsprocedures die meer tijd vergen dan was voorzien. De defensieonderdelen hebben aangekondigd hun inspanningen om tot de gewenste realisatie te komen te zullen verhogen.

## **Integriteitsorganisatie**

De Centrale Organisatie Integriteit Defensie (COID) beschikt momenteel over centrale en lokale vertrouwenspersonen en bovendien is het centrale meldpunt operationeel. De formele voltooiing is voorzien omstreeks de zomer. In de afgelopen periode is gewerkt aan de verbreding van het draagvlak bij de defensieonderdelen en de centrale vertrouwenspersonen en aan de uitwerking van de bevoegdhedenstructuur.

Er is een toenemende mate bereidheid om meldingen ongewenst gedrag te doen. Het aantal meldingen is in 2008 met ruim 40% toegenomen ten opzichte van het jaar daarvoor. Deze toename in de bereidheid tot melden duidt er op dat de structurele aandacht voor preventie en de aanpak van ongewenst gedrag bij Defensie zijn vruchten begint af te werpen.

## Onderzoeken

Tijdens het algemeen overleg Personeel van 30 september 2008 heb ik voor 2009 een kwalitatief onderzoek naar ongewenst gedrag binnen Defensie toegezegd. Intussen is de onderzoeksvraag geformuleerd en wordt een onderzoeksplan voorbereid. Het onderzoek zal door een extern bureau in samenwerking met het Dienstencentrum Gedragswetenschappen van Defensie worden uitgevoerd. Daartoe wordt een aanbestedingsprocedure gevolgd om een geschikt extern bureau te vinden en wordt een begeleidingscommissie ingesteld. Het streven is erop gericht uiterlijk in oktober a.s. met het onderzoek te beginnen, zodat de resultaten eind dit jaar beschikbaar zijn.

In mijn brief naar aanleiding van het vorige periodieke onderzoek uit 2008 naar ongewenst gedrag (Kamerstuk 31 200 X, nr. 155), heb ik u gemeld dat halverwege 2010 opnieuw een kwantitatief onderzoek wordt gehouden naar ongewenst gedrag bij Defensie. De opzet en systematiek van dit onderzoek zal vergelijkbaar zijn met eerdere onderzoeken in 2006 en 2008. Daarnaast maakt het Dienstencentrum Gedragswetenschappen eind 2009 een begin met de meting van de effecten van de maatregelen om een sociaal veilige werk- en leefomgeving te bevorderen. Vastgesteld zou moeten worden of alle maatregelen tot een afname van ongewenst gedrag hebben geleid. De eerste resultaten van het onderzoek worden in 2010 verwacht.

## Financiën

De gereserveerde financiële middelen zijn per maatregel verdeeld over de defensieonderdelen. In onderstaand overzicht zijn de desbetreffende bedragen weergegeven.

Maatregel (uit PVA Staal) in M€	2009	2010	2011	2012	2013	2014–2018
Opleiden leidinggevenden	6,1	5,1	2,3	2,8	4,8	11,5
Begeleiden leidinggevenden	2,2	2,2	2,2	2,2	2,2	11,0
Internet op legeringskamers	3,9	3,4	1,8	1,6	1,6	8,0
Zinnvolle vrijetijdsbesteding – Overige voorstellen en commandantenfondsen	5,8	5,8	5,8	5,8	5,8	29,0
Sportfaciliteiten in de avonduren	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	12,0
Invoeren Avondtoezicht	1,8	1,8	1,8	1,8	1,8	9,0
Evaluëren militair recht	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Verbeteringen (infra) werk- en verblijfsruimtes	8,3	8,4	3,6	0,0	0,0	0,0
Integriteitsorganisatie	1,2	1,4	1,4	1,4	1,4	7,0
<b>Totaal</b>	<b>31,8</b>	<b>30,6</b>	<b>21,3</b>	<b>18,0</b>	<b>20,0</b>	<b>87,5</b>
Budget Staal	30,0	30,0	20,0	20,0	20,0	100,0

## Conclusie

Om bij Defensie de noodzakelijke sociaal veilige werk- en leefomgeving te garanderen, is voortdurende aandacht nodig en moet worden geïnvesteerd in personeel en de werk- en leefomgeving. De verantwoordelijkheid voor de verdere uitvoering van de aanbevelingen ligt bij de zeven defensieonderdelen. Commandanten op alle niveaus zijn alert op signalen vanaf de werkvloer. Op het hoogste niveau blijft de plaatsvervangend Commandant der Strijdkrachten het toezicht uitoefenen op de sociaal veilige werk- en leefomgeving. Hij heeft onder meer de financiële rapportagefrequentie van de defensieonderdelen verhoogd.

De staatssecretaris van Defensie,  
J. G. de Vries