

Vergaderjaar 2011–2012

32 678

## Defensie Materieel Organisatie (DMO)

Nr. 22

## VERSLAG VAN EEN ALGEMEEN OVERLEG

Vastgesteld 12 april 2012

De vaste commissie voor Defensie<sup>1</sup> heeft op 21 maart 2012 overleg gevoerd met minister Hillen van Defensie over:

- **de brief van de minister van Defensie d.d. 27 oktober 2011 over het rapport van de commissie-De Veer inzake integriteitszorg bij Defensie (32 678, nr. 13);**
- **de brief van de minister van Defensie d.d. 22 december 2011 met de lijst van vragen en antwoorden over het rapport van de commissie-De Veer inzake integriteitszorg bij Defensie (32 678, nr. 16);**
- **de brief van de minister van Defensie d.d. 22 november 2011 over de aanbevelingen uit het rapport van de commissie-De Veer inzake de integriteitszorg bij Defensie (32 678, nr. 15);**
- **de brief van de minister van Defensie d.d. 22 december 2011 met de lijst van vragen en antwoorden over de kabinetsreactie op het rapport van de commissie-De Veer inzake de integriteitszorg bij Defensie (32 678, nr. 17);**
- **de brief van de minister van Defensie d.d. 5 maart 2012 over het rapport inzake het onderzoek naar de uitvoering van een ministeriële maatregel bij CAMS Force Vision (32 678, nr. 19);**
- **de brief van de minister van Defensie d.d. 6 februari 2012 over de latere toezending van onderzoek naar het reorganisatieproces bij het Centre for Automation of Missioncritical System-Force Vision (CAMS) (32 678, nr. 18);**
- **de brief van de minister van Defensie d.d. 16 maart 2012 over het integriteitsbeleid bij Defensie (32 678, nr. 20).**

Van dit overleg brengt de commissie bijgaand geredigeerd woordelijk verslag uit.

De voorzitter van de vaste commissie voor Defensie,  
Van Beek

De griffier van de vaste commissie voor Defensie,  
Roovers

<sup>1</sup> Samenstelling:

Leden: Van Beek (VVD), voorzitter, Van Bommel (SP), Van der Staaij (SGP), Timmermans (PvdA), Eijssink (PvdA), Van Miltenburg (VVD), Knops (CDA), Jacobi (PvdA), Voorde-wind (ChristenUnie), Ten Broeke (VVD), Jasper van Dijk (SP), Ouwehand (PvdD), De Rouwe (CDA), ondervoorzitter, Peters (GroenLinks), Berndsen (D66), Kortenoeven (PVV), Monasch (PvdA), Bosman (VVD), El Fassed (GroenLinks), Hernandez (PVV), Hachchi (D66) en Holtackers (CDA).

Plv. leden: Taverne (VVD), Van Raak (SP), Dijkgraaf (SGP), Smeets (PvdA), Wolbert (PvdA), Dijkhoff (VVD), Ferrier (CDA), Samsom (PvdA), Wiegman-van Meppelen Scheppink (ChristenUnie), De Caluwé (VVD), Irrgang (SP), Hazekamp (PvdD), Ormel (CDA), Braakhuis (GroenLinks), Schouw (D66), Bontes (PVV), Heijnen (PvdA), Hennis-Plasschaert (VVD), Grashoff (GroenLinks), De Roon (PVV), Pechtold (D66), Haverkamp (CDA) en Helder (PVV).

**Voorzitter: Knops**  
**Griffier: Lemaier**

Aanwezig zijn acht leden der Kamer, te weten: Kortenoeven, Bosman, Hachchi, Holtackers, Eijsink, El Fassed, Jasper van Dijk en Knops,

en minister Hillen van Defensie, die vergezeld is van enkele ambtenaren van zijn ministerie.

De **voorzitter**: Welkom. Ik bepaal de spreektijd op vijf minuten per fractie.

De heer **Kortenoeven** (PVV): Voorzitter. De PVV is tevreden met de maatregelen die de minister heeft getroffen rond het integriteitsbeleid bij Defensie. Net als de commissie-De Veer en de minister benadrukt de PVV de rol van de commandanten in de lijnorganisatie. Zij zijn verantwoordelijk voor de handhaving van de integriteit en moeten mogelijke schendingen onderzoeken. De Centrale Organisatie Integriteit Defensie (COID) moet zich op de achtergrond richten op ondersteunende analyses en advies. Commandanten kennen hun personeel en hun eigen organisatie natuurlijk het beste. Deze minister ondersteunt de commandanten hierin door het organiseren van integriteitsseminars en opleidingen. Wellicht kan de minister meer toelichten over de invulling hiervan. Hoe kan een actieve houding van de commandanten bij het voorkomen en bestrijden van integriteitsschendingen worden verzekerd? De aanscherpingen van het integriteitsbeleid bij Defensie en de uitgangspunten van deze minister worden dus ondersteund door de fractie van de PVV. Door verbetering van de informatievoorziening en de meldsystematiek, het samenvoegen en vereenvoudigen van de bestaande regelgeving, en het aanbieden van alternatieve vormen van conflictbeslechting wordt een goede weg ingeslagen. Er zijn voldoende regels aanwezig. De organisatie moet naleving van de regels nu daadwerkelijk afdwingen en de regels uitvoeren.

Ook de commissie-De Veer stelt dat de elementen voor een adequaat integriteitssysteem bij Defensie voorhanden zijn. Deze elementen vormen echter onvoldoende een geheel. Wat is de analyse van de minister op dit punt?

De PVV heeft een aantal vragen over de nieuwe maatregelen. De minister spreekt van alternatieve vormen van conflictbeslechting. Welk zijn dat? Bij meldingen moeten de vertrouwenspersonen een rol spelen, maar kan een melding ook via PeopleSoft worden gedaan? Welke positie hebben vertrouwenspersonen als een melding via PeopleSoft wordt gedaan? Onze fractie is geschrokken van het lage aantal functioneringsgesprekken dat is gehouden. Eind 2011 was slechts 54% van de gesprekken gevoerd. Het streefpercentage van 85 lijkt ons erg ambitieus. Hoe gaat de minister dit bereiken in een organisatie die erg onrustig is en die op dit moment een enorme reorganisatie doorvoert?

De cultuur van Defensie en de houding op de werkvloer zijn de onderliggende factoren voor een adequaat integriteitsbeleid. De minister stelt dat een cultuur nodig is waarin werknemers elkaar durven aanspreken en normafwijkingen over het voetlicht durven te brengen. Wij zouden hier graag specifiek op willen ingaan. Hoe kan in de vorming van militairen meer aandacht worden gegeven aan integriteit? Hoe kan dat het beste terugkomen in de verschillende opleidingen? Hoe kan een cultuur ontstaan waarin militairen zich vrijer voelen om schendingen bespreekbaar te maken?

De verstoringen bij het onderdeel CAMS Force Vision hebben lang kunnen voortduren. Dit heeft deze minister onaangenaam getroffen. Dat geldt ook voor onze partij. Heeft de minister voldoende beeld van alle onderdelen van de Defensieorganisatie? Zijn er bepaalde onderdelen met een code

rood of oranje, waar meer aandacht moet worden besteed aan het beschermen van de integriteit?

Defensie maakt een onderscheid tussen zakelijke en sociale integriteit. De minister stelt dat de zakelijke en de sociale integriteit op dezelfde wijze moeten worden benaderd. Dit begrijpen wij niet helemaal. De PVV vraagt zich af waarom aan de ene kant onderscheid wordt gemaakt en aan de andere kant eenzelfde benadering wordt gehanteerd. Is het niet noodzakelijk om zakelijke en sociale integriteit op een verschillende wijze te benaderen?

Enige relativering vindt onze fractie belangrijk. Ook hier slaat de minister in zijn brief de spijker op zijn kop. Defensie is een grote organisatie met tienduizenden werknemers. Incidenten zullen dus blijven voorkomen. Daarin verschilt Defensie niet van andere organisaties. Laten wij ook dit in de benadering van incidenten in het achterhoofd houden. Wij moeten als Tweede Kamer niet bij elk mediabericht hoog van de toren blazen. Laten wij de minister tijd en ruimte geven om dit verbeterde integriteitsbeleid bij Defensie in te voeren.

De heer **Bosman** (VVD): Voorzitter. Dit AO wordt gehouden naar aanleiding van de vermoedelijke misstanden bij CAMS Force Vision, een IT-tak bij de marine. Uiteindelijk hebben die geleid tot een Defensiebreed onderzoek van generaal De Veer naar de integriteit bij Defensie, waaruit aanbevelingen zijn voortgekomen. Hoofddlijn is dat integriteit onderdeel is van de cultuuromslag die Defensie moet gaan maken. Ik zal mij vandaag concentreren op drie punten: het rapport-De Veer, de integriteit van leidinggevenden en de integriteit op internationale missies.

Het belangrijkste is hoe er met ongewenst gedrag wordt omgegaan. Leidinggevenden zijn hierbij cruciaal. Zodra blijkt dat er sprake is van ongewenst gedrag, moet meteen actie worden ondernomen door de leidinggevenden. Het hoeft niet gelijk de commandant van de basis te zijn, maar het kan ook de direct leidinggevende zijn, dus vanaf korporaal, sergeant-majoor tot generaal. Iedereen heeft zijn of haar rol. Mensen mogen niet meer weggelaten worden met een simpele overplaatsing wanneer zij over de schreef zijn gegaan. Er moet een duidelijke actie op komen. Ik leg wederom de nadruk op de functioneringsgesprekken. In voorgaande jaren zijn die veel te weinig gevoerd. Voor 2012 is het streefcijfer 85%, maar uiteindelijk moet het naar 100%. Wanneer functioneringsgesprekken worden gevoerd, komen de problemen sneller naar boven. Ook kun je beter overleggen over wat je van elkaar verwacht, zowel werktechnisch als qua rol en verantwoordelijkheid. Ook dit hoort bij goed leiding geven. Integer gedrag is onderdeel van de professionaliteit van Defensie. De opleiding van militairen, vooral commandanten en leidinggevenden, is hierbij cruciaal. Bij hen moet het duidelijk zijn hoe zij met integriteit en ongewenst gedrag moeten omgaan en wat de consequenties zijn als er sprake is van ongewenst gedrag. Er moet een cultuur ontstaan waarin men elkaar kan aanspreken. Ook een kapitein moet een kolonel op zijn gedrag kunnen aanspreken.

De VVD vindt een open Defensieorganisatie een absolute must. Dat wordt nu weer onderstreept door de commissie-De Veer. Transparantie en duidelijkheid zijn ook bij integriteitsschending enorm belangrijk. Er mag niks onder de mat worden geveegd. De minister is niet duidelijk over de manier waarop hij hiermee wil omgaan. De VVD hoort graag hoe die transparantie duidelijk wordt. Kan de minister hierin wat transparanter zijn?

Het doorschieten van integriteitsbeleid is ook niet integer. Ik heb een aantal voorbeelden uit de praktijk, waarvan ik er eentje noem. Als militairen worden verdacht van integriteitsschending vanwege een melding, maar deze bewijsbaar niet hebben gedaan, ligt er nog steeds een melding van een integriteitsschending. Een commandant vindt dan vaak dat hij daar wel iets mee moet doen. Uiteindelijk wordt er dan iets

gevonden waarop toch nog even een douw kan worden gegeven. Dat moet niet de intentie zijn van het integriteitsbeleid. Een commandant heeft niet per definitie zijn werk goed gedaan als er iemand wordt geslachtofferd. De Kamer trekt een scherpe scheidslijn. Aan de ene kant verwachten wij hard ingrijpen van de commandanten bij schendingen van de integriteit. Aan de andere kant verwachten wij zorgvuldigheid en een duidelijke lijn van de commandant.

In gesprekken met leidinggevendenden hebben sommige mensen de behoefte om zich te laten vergezellen door bijvoorbeeld een vertrouwenspersoon. Het kan niet zo zijn dat een commandant zegt dat dat niet gebeurt. Iedereen in de Defensieorganisatie heeft recht op bijstand, of het nu iemand is vanuit de juridische hoek of een vertrouwenspersoon. Die ruimte moet er zijn. Zodra wij dit verbieden, ontstaat de schijn dat er een probleem is. Die schijn moet voorkomen worden. Er moet alle ruimte geboden worden voor bijstand.

Het blijkt dat er geen goede afspraken met internationale partners zijn over de integriteit van Defensiepersoneel op internationale missies. Intimidatie van voornamelijk vrouwelijke militairen door officieren van partnerlanden op individuele en vooral EU-missies is meerdere keren voorgekomen. Tot nu toe zijn de officieren van de partnerlanden voor zover bekend hiermee weggekomen. Het is onbekend welke acties Defensie en Buitenlandse Zaken hebben ondernomen om dit aan de orde te stellen bij de partnerlanden. Het ongewenst gedrag is wel bekend bij Defensie. De VVD stelt de minister voor om voor internationale missies een gedragscode af te spreken met partnerlanden. Als militairen zich hier niet aan houden, zou dit consequenties moeten hebben. Defensie of Buitenlandse Zaken moeten intimidatie bij het partnerland melden via de militaire en diplomatieke weg.

Mevrouw **Hachchi** (D66): Voorzitter. Een jaar geleden spraken wij over misstanden bij de Defensie Materieel Organisatie. De minister opperde toen dat het slechts ging om incidenten. De commissie-De Veer heeft geconstateerd dat integriteitsgevallen niet eens bijgehouden worden door Defensie. De minister kan dus niet eens van incidenten spreken. De aanwijzingen van de commissie-De Veer wijzen op de cultuur binnen Defensie. Ook de vorige sprekers spraken van een benodigde cultuuromslag. Mijn eerste vraag aan de minister is dan ook: hoe beoordeelt hij zijn uitspraken van vorig jaar?

«Handhaving van integriteit begint met het creëren van een goede werkomgeving die zich verder kenmerkt door openheid.» Dat heeft de minister mooi opgeschreven. Openheid en transparantie, dat is precies waar ik vorig jaar al op hamerde. De minister is onaangenaam getroffen door het feit dat bij het desbetreffende onderdeel de verstoorde verhoudingen zo lang hebben kunnen voortduren. Gaat het voorliggende integriteitsbeleid daadwerkelijk openheid realiseren? Is dit voldoende voor een cultuuromslag?

Op grond van het beschikbare cijfermateriaal is het vrijwel onmogelijk om een uitspraak te doen over het aantal meldingen en geconstateerde en bestrafte integriteitsschendingen. Wij weten dus niet waar wij staan, maar weet de minister wel waar wij naartoe gaan? Het effect van eerdere onderzoeken en evaluaties is niet voldoende gebleken. Waar mogen wij deze minister op grond van integriteitsbeleid op afrekenen? Welke concrete doelstellingen kan hij noemen? Dat is moeilijk zonder een nullijn, maar ik vraag de minister om een poging te wagen.

Dankzij de commissie-De Veer, maar ook door het onderzoek van de heer Weck en het gesprek dat hij heeft gevoerd met enkele werknemers van het desbetreffende Defensieonderdeel, heeft de minister meer inzicht kunnen krijgen. Ik neem aan dat het hierbij ging om de mensen die melding hebben gemaakt van integriteitsschendingen bij CAMS Force Vision. Graag een bevestiging van de minister. Uit het rapport-Weck volgt dat het

lijnmanagement de klokkenluiders links heeft laten liggen en de DMO er in haar onderzoek geen aandacht aan heeft gegeven. Hebben deze mensen nog enige vorm van compensatie voor geleden schade gekregen?

De commissie-De Veer zegt dat leidinggevenden de drempel moeten verlagen, zodat medewerkers makkelijker terecht kunnen om integriteits-schendingen te melden. Is een plaatsingsduur van drie jaar voor leidinggevenden in een vredesbedrijfsvoering niet te kort om zicht te hebben op wat er op de werkvloer speelt, om problemen te signaleren en om daadwerkelijk wat te kunnen veranderen? Het eerste jaar heb je tijd nodig om je in te werken. Als het meezit begin je in het tweede jaar in te zien wat er werkelijk speelt. En in het derde jaar ben je alweer bezig met je volgende plaatsing. Vindt de minister het ook wenselijk om leidinggevenden voor vijf jaar op functie te plaatsen? Niet als maximum en bij uitzondering, zoals het nu gebeurt, maar als norm.

De vorige sprekers hebben de functioneringsgesprekken al genoemd. Zo'n gesprek is een goed moment om integriteit bespreekbaar te maken. Over het aantal functioneringsgesprekken is de minister concreet. Het doel is om van 54% naar 85% te gaan. Waarom is het aantal functioneringsgesprekken op dit moment zo laag? Hoe bevordert de minister dat er tijdens de gesprekken daadwerkelijk onderwerpen als integriteit aan de orde komen?

Het integriteitsbeleid van de minister komt op mij nogal vrijblijvend over. De conclusie van de commissie-De Veer is dat de instrumenten ter bestrijding van integriteitsschendingen goed zijn. Ze zijn echter volstrekt zinloos als Defensie niet bereid is om spijkerharde consequenties te verbinden aan het schenden van integriteitsregels. Ik ben ervan overtuigd dat voorbeelden effectief werken. Een verantwoordelijke commandant moeten wij er daadwerkelijk op afrekenen als hij in zijn leiderschap tekortgeschoten is. De signalen die ik uit de organisatie krijg, geven aan dat dit simpelweg niet gebeurt.

De heer **Holtackers** (CDA): Voorzitter. De overheid, en dus ook de Defensieorganisatie, is door de burgers van Nederland toegerust met bijzondere verantwoordelijkheden. De overweging van burgers om dit te doen, is met één woord aan te duiden: vertrouwen. De burger wil en moet erop kunnen vertrouwen dat de overheid en de Defensieorganisatie functioneert in lijn met het mandaat dat hen gegeven is. Maar dat is niet voldoende. Burgers verwachten ook voorbeeldgedrag van de Defensieorganisatie en haar individuele medewerkers. Gelukkig wordt het vertrouwen in de Defensieorganisatie zelden beschaamd, maar wij moeten onder ogen zien dat er ook binnen de Defensieorganisatie integriteitsincidenten plaatsvinden die een negatieve uitstraling hebben, zoals in het geval van CAMS Force Vision. De open en grondige wijze waarop daarop door de organisatie gereageerd is, staat tot op heden garant voor het uitstekende imago van de organisatie, maar ook van de militairen en het krijgsmachtbedrijf. In feite maakt ook het instellen van de commissie-De Veer deel uit van die openheid. Ik complimenteer de minister daarmee. Ook is er waardering op zijn plaats voor het feit dat de minister alle aanbevelingen uit het rapport overneemt.

Aandacht voor integriteit betekent niet alleen aandacht voor incidenten, maar ook voor het stelsel van integriteitszorg zelf. Het CDA vindt het goed dat periodiek het hele stelsel wordt geëvalueerd om te bekijken waar verbeteringen mogelijk zijn. Onlangs is de integriteitsnota naar de Kamer gestuurd. Daarin wordt het Defensiebeleid afgestemd op het rijksbrede beleid. In hoeverre zijn er verschillen tussen beide invalshoeken en in hoeverre zijn die terug te voeren op de specifieke kenmerken van de Defensieorganisatie?

De rapportage-De Veer is een belangrijk document. Het benoemt de hoekstenen van integriteitszorg, zoals leiding geven, functioneringsgesprekken, vertrouwenspersonen, meldingen en ten slotte de COID.

Onberispelijk leiding geven is van cruciaal belang. Een leidinggevende is letterlijk en figuurlijk een richtingaanwijzer. Leidinggevend en hebben de verantwoordelijkheid om mensen individueel of als groep aan te spreken. Met die constatering baart het ook mijn partij zorgen dat functioneringsgesprekken achterwege blijven. Als dit hoekstenen zijn van integriteitsbeleid, is het niet houden van functioneringsgesprekken een risico voor de integriteit. Wat is de appreciatie van de minister op dit punt?

Naast de formele actoren binnen het stelsel van integriteit spelen ook naaste collega's een rol. De heer Bosman doelde daar al op. Het elkaar rechtstreeks horizontaal aanspreken, zonder tussenkomst van wie dan ook, moet wat ons betreft worden aangemoedigd. Op welke wijze zou dat kunnen?, zo vraag ik de minister. Is de minister het met mij eens dat die horizontale integriteitszorg, dat collegiaal aanspreken van elkaar, een heel belangrijk mechanisme is dat versterkt zou moeten worden?

Het netwerk van vertrouwenspersonen maakt het voor medewerkers mogelijk om laagdrempelig (vermeende) schendingen van integriteit bespreekbaar te maken. Hoe verhoudt het werk van die vertrouwenspersonen zich tot het werk van de COID? Wat betekent de intermediaire rol van vertrouwenspersonen precies? Het is belangrijk dat de vertrouwenspersonen over sociale vaardigheden beschikken. Zij moeten op een verantwoorde manier vaak pijnlijke gesprekken kunnen voeren met mensen die geëmotioneerd zijn. Hoe denkt de minister de kwaliteit van die vertrouwenspersonen in de organisatie te borgen?

De COID zal de commandanten ondersteunen bij integriteitszorg. Haar oprichting kost meer tijd. Wat is daarvan de reden? De commissie-De Veer geeft aan dat de COID zich te veel richt op onderzoeken en te weinig op risicobeheersing. Hierdoor is het beeld ontstaan dat de COID en niet de commandant verantwoordelijk is. Op welke wijze zal de commandantenverantwoordelijkheid weer benadrukt worden?

Het is vreselijk als iemand ten onrechte van iets beschuldigd wordt. Waar rook is, is vuur, zo wordt vaak gezegd. Ook als die rook er niet is, kan het leiden tot incidenten. Hoe wil de minister die herstellen?

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): Voorzitter. «Vooropstaat dat iedereen, leidinggevende of ondergeschikte, zijn of haar verantwoordelijkheid neemt. Voor oplossingen en problemen zijn structuren en procedures te bedenken, maar het zijn de mensen die het moeten doen. Procedures zijn natuurlijk beschikbaar en kloppen, maar ik wil bij het bevorderen van de integriteit vooral steunen op mensen», aldus een citaat uit de brief van de minister van 16 maart. De minister zou deze alinea zomaar zelf geschreven kunnen hebben. Als wij deze alinea behandelen, hebben wij de crux te pakken. Wij kunnen heel veel spreken over wat wij verwachten – ik sluit mij aan bij veel vragen die al zijn gesteld – maar wij draaien al jaren een klein beetje in het rond. Wij hebben het rapport-Staal gehad. Wij hebben het rapport-Blauw gehad. Wij hebben De Veer gehad, die het in paars deed. Wij hebben het rapport-Weck gehad. De minister schrijft in zijn brief terecht dat het niet om al die rapporten gaat, maar om de manier waarop wij het beleid uitvoeren. Ik hoor ons, inclusief mijzelf, al een paar jaar in een kringetje rondraaien. Het moet transparanter, de informatie moet er zijn, de kwaliteit van de informatie moet goed zijn, er moeten functioneringsgesprekken worden gevoerd. Het zijn allemaal herhalingen. De vraag is hoe wij eruit kunnen komen. Het gaat om mensen.

Als appreciatie van het paarse rapport-De Veer schrijft de minister dat de commandanten in de lijn moeten worden gezet. What's new? Commandanten zijn toch al leidinggevend? Zij staan toch het dichtst bij de mensen die ze opdrachten geven? Wat is hier nieuw aan? De minister schrijft dat de aanscherping van het integriteitsbeleid vooral tot de rol van de commandanten, de leidinggevend en behoort. Om hen draait de uitvoering van dit beleid. In de brief wordt gesproken van het verbeteren van de informatievoorziening, maar niet hoe dat moet gebeuren.

Regelingen moeten worden samengevoegd en vereenvoudigd. Om welke regelingen gaat het en hoe zullen ze vereenvoudigd worden? Alternatieve vormen van conflictbeslechting zullen worden aangeboden. Hoe gaan wij dat doen? Deze punten worden in de brief verder niet uitgewerkt. Er staan veel herhalingen in. Wij herhalen. Waar komen wij uit?

De minister heeft goed gehandeld in de zaak van CAMS Force Vision. De Kamer heeft in een hoorzitting aan de heer De Veer gevraagd hoe het komt dat hij niet met de klokkenluiders zelf heeft gesproken. Dat was het kritiekpunt. Uiteindelijk is daar een rapport-Weck uitgekomen. Er was dus iets blijven liggen. De reactie van de minister was: een prima rapport, ik ga de aanbevelingen van de heer Weck uitvoeren. Wat gaat de minister doen richting de klokkenluiders? In de pers heeft de minister heel positief gereageerd. Ook in de brief gebeurt dat. Wat gaat de minister doen om dit een vervolg te geven?

Ik kom op een brief waarvan ik denk: hij kan niet door de minister geschreven zijn. Het betreft de brief over de integriteitsmelding: «Een medewerker kan een mogelijke integriteitsschending melden bij zijn commandant of door tussenkomst van de vertrouwenspersoon. Een werknemer kan daarbij gebruikmaken van de applicatie Melding Voorvallen in het personeelsmanagementsysteem PeopleSoft. Na de melding van een voorval wordt een aantal functionarissen automatisch geïnformeerd. Het betreft hierbij onder meer de commandant van de werknemer en de commandant van het Defensieonderdeel. Het systeem wordt zo ingericht dat de ambtelijke top kennis kan nemen van de integriteitsmeldingen bij de Defensieonderdelen.» PeopleSoft is eigenlijk «people hard». Zou ik een melding doen als mij iets zou overkomen? Ik moet op een knop drukken, ik moet naar de applicatie Melding Voorvallen. Ik probeer mij een voorstelling te maken van een maatregel die zal worden genomen. Hier zitten geen ogen, maar een systeem achter. Hoe gaat dit werken? Ik kan mij niet voorstellen dat dit de oplossing is om een aantal dingen aan te pakken.

Lof voor de COID. De commissie heeft een belangrijke rol vervuld. In 2006 was de PvdA van mening dat Staal gevolgd moest worden door het buiten de organisatie te zetten. Ik ben daar nog steeds voor, maar het is niet gebeurd. De COID heeft zich in de organisatie bewezen en gaat dit verder doen. Graag zie ik een verdere uitwerking tegemoet. Ik kom op de rol van de Inspecteur-Generaal der Krijgsmacht (IGK).

De **voorzitter**: Wilt u afronden? Ik ben ingehuurd om de integriteit van de tijd te bewaken.

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): Dank u. Ik weet dat er meldingen bij de IGK worden gedaan, maar wat is zijn rol bij het verder bewaken van het geheel?

Er wordt gesproken van een evaluatie en van vrijgemaakte middelen voor het systeem van informatie. Ik blijf mij erover verbazen, maar ik hoor graag de reactie van de minister.

De heer **El Fassed** (GroenLinks): Voorzitter. Het afgelopen jaar heeft de Kamer meerdere keren gesproken over ernstige incidenten bij Defensie: leidinggevendendie zichzelf onterecht verlof toekenden, onrechtmatig gebruik van dienstauto's, diefstal, intimidatie, ongewenst gedrag, bedreigingen, zelfverrijking door leidinggevendendie zichzelf bonussen toekenden, handel in illegale sigaretten, GHB, amfetamine, anabolen en viagra, en handel in Defensiegoederen, zoals auto-onderdelen, laptops en telefoons. De sjoemelcultuur bij DMO werd volgens de verklaringen in de hand gewerkt doordat hoger militair en burgerpersoneel van Defensie elkaar dekken. Er werd weggekeken, geïntimideerd en het personeel werd voordelen toegekend. De minister leek van niets te weten. Hij werd niet

goed geïnformeerd door zijn ambtenaren en informeerde de Kamer onvoldoende.

Dat wekt in dit huis niet veel vertrouwen en de minister kan dat weten. Daarom is het goed dat een onafhankelijke commissie onderzoek heeft gedaan naar het integriteitsbeleid bij Defensie. Ik moet zeggen dat het rapport helder is. Het integriteitsbeleid is gefragmenteerd. De COID heeft een lange aanloopfase. De ambtelijke top heeft een fragmentarisch beeld van de integriteit. Er is geen overzicht van en transparantie over meldingen. De regelgeving is versnipperd en verouderd. Kortom, het functioneert traag, het is verouderd, versnipperd en weinig transparant. De incidenten bij DMO hebben kunnen gebeuren omdat Defensie geen grip heeft op het integriteitsbeleid. Er is ooit wel eens nagedacht over het integriteitsbeleid. Ooit zijn aanzetten gedaan, maar het is allemaal onafgemaakt, onsamenhangend en niet transparant. Dat medewerkers van Defensie, die toch al geen gemakkelijke tijd tegemoet gaan, op dit gebied niet kunnen terugvallen op een stevig integriteitsbeleid, vind ik schokkend.

Het gebrek aan overzicht van de ambtelijke top en dus ook de minister baart mij zorgen. De urgentie lijkt afwezig te zijn geweest en er moest eerst flink wat misgaan en de Kamer moest dat eerst stevig aan de kaak stellen voordat de minister de urgentie begon te voelen. Ook het rapport naar aanleiding van de voorgenomen reorganisatie bij CAMS is weinig hoopgevend. Ook hier moest een externe commissie aantonen dat er veel mis is met de manier waarop de interne organisatie omgaat met integriteit. Ik vind het vreemd dat de minister door DMO zelf onderzoek liet uitvoeren. De heer Weck heeft aangetoond dat dit inderdaad onvoldoende zorgvuldig is gebeurd. De aanbeveling dat expliciet aandacht besteed wordt aan de omstandigheden die hebben bijgedragen aan het ontstaan van schendingen, klinkt wederom als een schot voor open doel. Het zelfreinigend vermogen van de Defensieleiding lijkt onvoldoende ontwikkeld. Hoe neemt de minister deze conclusies mee in de reorganisatie van andere onderdelen van Defensie?

Ik ben blij dat de minister de aanbevelingen van de commissie-De Veer en van de heer Weck overneemt en vrijwel alles in het lopende kwartaal probeert te implementeren, maar eerlijk gezegd ben ik geschrokken en teleurgesteld dat deze incidenten nodig waren om zulke voor de hand liggende aanbevelingen, zoals stel een samenhangend en eenvoudig integriteitsbeleid op, in te voeren. Dit is tekenend voor het gebrek aan urgentie in de afgelopen jaren. Vorige week hadden wij een debat over de aansturing van de inlichtingendiensten. Ook toen bleek dat de simpelste aanbevelingen, zoals «loop elkaar niet in de weg», pas urgent leken te zijn na een forse mislukking. Het gevoel bekruipt mij dat wij straks weer verhaal bij de minister moeten halen over een incident bij Defensie. Straks moeten wij weer concluderen dat voor de hand liggende zaken niet geregeld zijn. Kan de minister dat gevoel wegnemen en kan de minister de Kamer verzekeren dat hij zijn grip op het ministerie gaat verstevigen? Hoe zorgt de minister ervoor dat de Kamer periodiek goed geïnformeerd blijft? Ook de informatievoorziening verdiende immers geen schoonheidsprijs.

De heer **Jasper van Dijk** (SP): Voorzitter. Wij spreken over de misstanden bij Defensie en de conclusies van de commissie-De Veer. Aanleiding vormen de onthullingen in de Volkskrant van vorig jaar maart. De strekking van het artikel was dat bij delen van Defensie een cultuur van drugs en diefstal heerst. Ondanks uitspraken van de minister dat hij alle informatie had gegeven, kwamen niet lang daarna nieuwe onthullingen naar buiten. De minister had de Kamer dus onjuist geïnformeerd. Hij noemde dat zelf een inschattingsfout. Ik zat er anders in, maar goed. De brieven van de minister naar aanleiding van de commissie-De Veer grossieren in verhullend taalgebruik. Als je open wilt zijn, moet je goed



benoemen waar het eigenlijk om gaat. In de brieven wordt van «integriteit» gesproken, maar waar gaat het dan over? Het ging om diefstal van televisies, laptops, airco's, bureaustoelen en andere Defensie-goederen. Het ging om misbruik van dienstauto's en diensttelefoons. Er werd structureel met de diensttijden gerommeld. Leidinggevenden hadden elkaar bonussen toegespeeld. Kortom, corruptie op de werkplek. Dat is waar wij het over hebben.

Er werd alles aan gedaan om dit schandaal te bagatelliseren. Er kwam onderzoek en er zou enig privégebruik van dienstauto's zijn. De regels zouden liberaal zijn toegepast. Maar verder was er niets aan de hand geweest. In 2010 drong de kwestie door tot het hoogste ambtelijke niveau. Er kwam nog meer onderzoek. De sfeer bij CAMS was inmiddels behoorlijk verziekt geraakt en het personeel dat informatie had gegeven over de misstanden, werd geïntimideerd en vernederd. De minister schreef vorig jaar al dat hij aangifte zou gaan doen tegen de leidinggevenden. Hij zou de hoge toelage afbouwen. Hoe staat het met die twee punten?

Wij spreken over serieuze misstanden. In de brief van maart komt de minister met maatregelen. Het zijn allemaal goede bedoelingen waar niemand tegen kan zijn. Problemen moeten gemeld worden, klachten moeten serieus genomen worden. Maar het is allemaal papier. De commissie-De Veer vindt dat het nog niet zo slecht gesteld is, maar op een aantal punten kan het beter. Misschien heeft de commissie gelijk, maar dat neemt niet weg dat de man of vrouw die last heeft van intimidatie, daar ook echt last van heeft en eigenlijk niet veel aan de aanbevelingen heeft. De instrumenten die er zijn om integriteitsschendingen te melden, zijn goed, ook volgens de ACOM, maar ze zijn volstrekt zinloos als Defensie niet bereid is om spijkerharde consequenties te verbinden aan het schenden van de regels. De vakbond is ervan overtuigd dat het stukken beter zal gaan als de verantwoordelijke commandant hard wordt afgerekend op het feit dat hij in zijn leiderschap tekortgeschoten is. Daarvan is sprake als een klokkenluider in zijn organisatie gemangeld wordt. Deelt de minister deze mening? Wat zijn precies de sancties als iemand bewust de boel aan het versjteren is? Waar kan een militair terecht als hij niet wordt geholpen door zijn collega's en door zijn leidinggevenden? De oplossingen van de minister zijn steeds intern gericht. Je moet binnen de organisatie naar hulp zoeken, maar wat als dit allemaal niet helpt? Dan zou je toch een externe, onafhankelijke instantie moeten hebben?

Ik vind het vreemd dat de commissie-De Veer niet met de klokkenluiders waar het allemaal om te doen was heeft gesproken. De minister vond dat ook en stelde later alsnog onderzoek in om met de klokkenluiders te kunnen spreken. Dat werd de commissie-Weck. Ik vind dat een opmerkelijke actie. Het is buitengewoon onhandig dat hij dat niet meteen heeft gedaan.

Hoe kunnen wij straks zien of het nieuwe integriteitsbeleid vruchten afwerpt? Is het de bedoeling dat met de nieuwe aanpak alle meldingen worden geregistreerd? Is daar geen grote drempel om iets te melden? Immers, er gaan dan opeens allerlei bellen in de organisatie af. Je moet moed hebben om een misstand aan de kaak te stellen, zeker als het bij je naaste collega's bekend wordt. Wie heeft er allemaal toegang tot het systeem? Houdt rekening met de omstandigheden, aldus de commissie-De Veer. Momenteel is een enorme reorganisatie aan de gang. Onderdelen zijn half bezet en er is veel onzekerheid onder militairen. Hoe gaat de minister hiermee om? Is het een suggestie om tijdens de reorganisatie een onafhankelijk persoon hiervoor aan te stellen? Er komt nog veel meer bij de commandanten te liggen qua zeggenschap en beheer.

Minister **Hillen**: Voorzitter. Ik dank de Kamerleden voor hun inbreng in de eerste termijn over een buitengewoon belangrijk onderwerp. Wij kunnen het vandaag niet met elkaar oplossen. Integriteitsproblemen los je niet verbaal op via management by speech. Integriteit moet in de organisatie zelf zitten. Men moet elkaar erop aanspreken. Er moet een goed systeem zijn. Er moet goed toezicht zijn. Er moet een vertrouwenspersoon zijn. Het is een staketsel van iets wat alleen functioneert als alle onderdelen hun werk doen. Natuurlijk wordt vanuit de politiek gekeken of het allemaal functioneert, maar wij kunnen niet door een regel te maken of door een voorschrift te geven het probleem oplossen. Daarom had mevrouw Eijsink helemaal gelijk met de zin die zij voorlas. Het gaat er niet om of ik de zin heb geschreven of niet, want de minister heeft alles geschreven. Het gaat erom of dit de kern van de zaak is. Ja, dit is de kern van de zaak. Het gaat erom dat mensen met elkaar handelen, dat mensen jegens elkaar verantwoordelijk zijn, niet alleen verticaal, maar ook horizontaal. In de Defensieorganisatie zullen de eisen op het punt van integriteit hoger moeten zijn dan in andere organisaties, ook anders dan de hele rijksoverheid. Dat wil niet zeggen dat integriteit elders bij de rijksoverheid gemakkelijk is, maar als je omgaat met geweld, als je toegang hebt tot allerlei vertrouwelijke informatie, dan moeten er zeer hoge eisen aan je integriteit worden gesteld. Dat doen wij bij Defensie en dat is ook niet met mijn aantreden begonnen. Het was daarvoor ook al aan de gang. Ik herinner mij met enige nostalgie het militair tuchtrecht. Dat bestond niet voor de gezelligheid, het was bedoeld om de integriteit en de orde in de krijgsmacht maximaal te handhaven. Telkens zullen wij tegen nieuwe ontwikkelingen aanlopen en nieuwe uitdagingen zien. Telkens zullen wij proberen daar antwoord op te geven. Mevrouw Hachchi heeft absoluut geen gelijk als zij zegt dat ik het probleem bagatelliseer of er vrijblijvend tegen aankijk. Op het moment dat een incident zich voordoet, probeer ik daar adequaat op te reageren. Dat kan langs de binnenlijn, het kan ook door iemand aan de buitenkant te vragen om het te onderzoeken. Maar telkenmale probeer je er bovenop te zitten. Dat het soms niet het resultaat oplevert dat je meteen verwacht en dat het soms wat langer duurt, is wat anders, maar de reacties zijn altijd snel gekomen. Soms krijgen incidenten een onaangename dimensie. CAMS is bijna een schoolvoorbeeld van hoe het niet moet. Bij een eendimensionaal incident waar je lik op stuk kunt geven, waar je de zaak kunt uitpraten, is het overzichtelijk, maar bij CAMS hebben wij om te beginnen te maken met een organisatie die excentrisch in onze grote organisatie zit. Vervolgens is het een besloten organisatie in zichzelf. Anderen hebben er niet snel toegang toe. Het is een kleine, excentrische, naar binnen gerichte organisatie. Als daar op een gegeven moment iets fout gaat, is het heel moeilijk om dat op te sporen. Ook de klokkenluider bij CAMS heeft niet meteen gereageerd. Hij reageerde pas na zeer lange tijd, toen er al veel dingen fout waren gegaan. Dat neem ik de klokkenluider natuurlijk helemaal niet kwalijk, maar op een gegeven moment is het: tot hier en niet verder. Dan is er de laatste druppel die de emmer doet overlopen. Maar dan woekert het dus al lang voort. Zoiets kan ontstaan zonder dat leidinggevenden buiten de organisatie het in de gaten hebben en dus per definitie te laat zijn. Als zij vervolgens reageren, zien zij de buitenkant, zien zij dat er spullen achterover worden gedrukt. Dat is het eerste waarop gereageerd wordt, dat zijn de incidenten die de meeste aandacht trekken. Datgene wat eronder ligt, komt pas geleidelijk in beeld. Ik ben de commissie-De Veer zeer dankbaar voor haar grondige werk en voor haar adviezen. Even ter zijde: de commissie-De Veer had niet de opdracht om de situatie bij CAMS te onderzoeken, zij moest het algemene beeld geven. Je moet bekijken wat erachter zit. Dat doet ook de adviesraad voor de veiligheid: hij kijkt niet naar het incident als zodanig en of er boutjes losschieten, nee, hij beziet hoe de leidinggevenden erin hebben gezeten. Is het bewustzijn van veiligheid groot genoeg geweest?

Voor integriteit geldt eigenlijk precies hetzelfde. Het bewustzijn van een ieder moet groot genoeg zijn. Er moet snel aangemeld kunnen worden. Er moet snel een reactie worden gegeven. CAMS is een voorbeeld dat het lang uit de hand kan lopen.

Mevrouw **Hachchi** (D66): De minister geeft geen antwoord op mijn vraag. Hij zegt dat ik hem verwijt dat hij de zaken bagatelliseert, maar ik vraag hem hoe hij zijn woorden van vorig jaar beoordeelt toen hij sprak van incidenten. Hij doet het vandaag weer. De commissie-De Veer geeft aan dat incidenten niet eens bijgehouden worden. Je kunt niet zeggen dat het één keer gebeurt en dat het losstaat van het geheel. De aanbevelingen van de commissie wijzen ook op iets structureels, iets fundamenteels. Wij hebben het hier over een cultuuromslag. Hoe kijkt de minister tegen zijn woorden aan? Vindt hij nog steeds dat er sprake is van incidenten?

Minister **Hillen**: Het antwoord is ja. Ik vind nog steeds dat er sprake is van incidenten. Ik heb groot bezwaar tegen de teneur van de interventie van de heer El Fassed dat het bij de krijgsmacht maar een zootje is. Dat is niet zo. Het overgrote deel van de krijgsmacht is buitengewoon integer. Er wordt hard gewerkt. Men spreekt elkaar aan. Leidinggevend zijn daar actief in. CAMS is een verschrikkelijk incident, het incident bij DMO was ook niet goed, maar het is geen regel. Daarom maakte ik ook die vergelijking met de adviesraad voor de veiligheid. Ik ben er zelf lid van geweest. Ik denk ook aan de tijdelijke commissie Ongevallenonderzoek defensie. Daarin werd de hele tijd de vraag gesteld of Defensie zich wel voldoende bewust is van de gevaren. Daar hameren wij voortdurend op. Als er een incident was geweest, als er iets niet goed was gegaan, was bijna altijd dat bewustzijn onvoldoende. Dat wil niet zeggen dat in de regel voor de hele krijgsmacht gold dat er onvoldoende bewustzijn was. Nee, daar waar het fout ging, daar waar het ontspoorde, was het bewustzijn te laag. Ik probeer aan te geven dat dat ook hier het geval is. Het integriteitsbewustzijn bij de krijgsmacht is aanzienlijk, is goed, is groot, maar waar incidenten optreden, merk je dat er verflauwing is opgetreden. Daar moet je als het enigszins kan voortijdig op reageren. Als dat niet lukt, heb je een heel vervelend incident. Nogmaals, ik bagatelliseer niet. Ik probeer de verantwoordelijkheid van de commandant te benadrukken, ik probeer te benadrukken dat iedereen zijn verantwoordelijkheid heeft. Ik kan honderd of duizend regels opstellen, maar het zijn de mensen die het moeten doen. Daar hoort integriteitsbewustzijn bij. Integriteitsbewustzijn moet onderdeel zijn van de opleiding, van functioneringsgesprekken, etc. Het moet voortdurend terugkomen, net als de veiligheid. Iemand die wordt opgeleid tot boordschutter, moet niet alleen technisch weten hoe hij een kanon moet bedienen. Hij moet ook bewustzijn meekrijgen op het punt van veiligheid en integriteit. Die alertheid moet er voortdurend zijn. Als er iets misgaat, moet erop gereageerd worden. Die boodschap probeer ik de organisatie te geven.

De **voorzitter**: Ik vraag om bondige vragen en antwoorden.

Mevrouw **Hachchi** (D66): De minister zegt dat het niet bij heel de krijgsmacht zo is. In die zin zou je van incidenten kunnen spreken. Maar het gebeurt meerdere keren. Het is vandaag niet de eerste keer aan de orde. In mijn periode als Kamerlid is het niet één, twee of drie keer gebeurd, nee, het komt al jaren voor. De commissie-De Veer heeft erop gewezen dat het niet eens gemeten wordt. Hoe kan de minister dan spreken van incidenten? Hij zegt dat hij het niet bagatelliseert, maar hij gebruikt wel termen als «verflauwing van bewustzijn». Ik wil gewoon duidelijkheid van deze minister. Ik lees het in de brief. De minister moet hier openlijk aangeven dat het echt gaat om een cultuuromslag, dat er openheid moet komen. Ik wil dat de minister zijn houding aanpast.

De **voorzitter**: Mevrouw Hachchi, de volgende keer dat u uw vraag zo omslachtig stelt, ontnem ik u het woord.

Mevrouw **Hachchi** (D66): Excuses, voorzitter.

Minister **Hillen**: Ik wil wel bondig antwoorden, maar het probleem is ...

De **voorzitter**: Dat kan best.

Minister **Hillen**: Het probleem is dat er een beeld wordt geschetst dat niet in overeenstemming is met de werkelijkheid. Dat moet ik proberen te ontzenuwen. Daar heb ik wat woorden voor nodig. Het beeld dat het structureel is, dat het zoveel voorkomt, is niet juist. Het is een organisatie van 70 000 mensen. In een andere bijeenkomst met de Kamercommissie heb ik wel eens gezegd dat ik minister Opstelten, toen hij op weg ging naar een nationale politie, heb gefeliciteerd: dan ben je net als ik dadelijk verantwoordelijk voor elke veldwachter die zijn neus ergens snuit. In een organisatie van 70 000 man gebeuren dingen. Wij proberen er bovenop te zitten. Als het gebeurt, proberen wij het te voorkomen en te beheersen. Als wij te laat zijn, komen wij met een reactie. Defensie is adequaat en actief en probeert proactief te zijn. Een incident is heel vervelend, maar het is geen bevestiging van een regel, het is een bevestiging van een uitzondering.

De heer **El Fassed** (GroenLinks): Ik werp het verre van mij dat ik gezegd zou hebben dat het bij Defensie een zootje zou zijn. Ik heb de incidenten benoemd. Je kunt spreken van incidenten, maar niemand snapt dan waar je het precies over hebt. Ik heb het benoemd omdat ik nog steeds niet het gevoel heb dat de minister beseft welke urgentie er is om deze zaak daadwerkelijk goed op te pakken. Als wij de conclusies van de rapporten bekijken, zien wij dat het nog steeds onsamenhangend en gefragmenteerd is.

Minister **Hillen**: Ik ben het met die conclusie niet eens. Ik probeer er bovenop te zitten. Als ik het gevoel heb dat de organisatie het niet aankan, vraag ik een externe om het bij te sturen. Dat heb ik nu een aantal keren gedaan. Ik probeer daar openlijk en transparant met de Kamer over te communiceren. Ik heb een aantal verbeteringen toegezegd, bijvoorbeeld van de meldingsprocedure en van de manier waarop het wordt bijgehouden. Ik heb gewezen op de manier waarop hiervan verslag wordt gedaan. De Kamer kan niet volhouden dat het gebagatelliseerd wordt of dat het niet serieus wordt genomen. Nogmaals, met die taxatie ben ik het gewoon niet eens.

Bij CAMS ging het niet alleen om het incident, om diefstal of wat dan ook, maar ook om fundamentele verstoring van de verhoudingen. Mensen spraken niet meer met elkaar, mensen groetten elkaar niet meer. Alles in die organisatie was fout gegroeid. Ik heb gesproken met de groep van verontrusten. Dat zijn niet de klokkenluiders. Het goede gesprek met de verontrusten heeft mij verontrust, omdat zij aangaven hoe diep het was voortgewoekerd in een klein deel van de organisatie. De commissie moet van mij aannemen dat het niet voor heel CAMS gold. Het gold voor een klein deel van de organisatie. De rest van CAMS is boos op dat kleine deel: jullie besmeuren onze naam. In het kleine deel van de organisatie is een probleem gaan woekeren. De onderlinge verhoudingen zijn fundamenteel verstoord geraakt. In het eerste onderzoek werd alleen gekeken naar de bestuurlijke rechtmatigheid. De heer Weck zei dat daar overheen moest worden gekeken. Het hele gebrek aan integriteit had erbij moeten worden betrokken. Dat klopt. Het herstel zal niet eenvoudig zijn. Mensen zijn beschadigd, onderlinge verhoudingen zijn beschadigd. Het herstel van vertrouwen zal ontzettend moeilijk zijn. Wij zitten er bovenop. Wij

proberen het op een goede manier te helen. In de brief heb ik geschreven dat ik waardering heb voor die groep van achttien, omdat deze mensen het tegen de keer in hebben volgehouden. Ik heb die waardering onder meer geuit door dat gesprek en door heel erg goed te luisteren. Mevrouw Hachchi heeft gevraagd of een periode van drie jaar wel voldoende is. Tegen de tijd dat je in de gaten hebt hoe het zit, moet je alweer weg. Ik ben het met haar eens dat voor een aantal elementen van de functie-uitoefening een langere plaatsing zeer welkom zou zijn. In het kader van de ombuigingen is echter met de bonden afgesproken dat wij daar wel naartoe kunnen gaan, maar niet in de periode dat de bezuinigingen plaatsvinden. Niemand moet door een langere situering op een bepaalde functie onttrokken blijven aan het ter discussie stellen van zijn functie. In die zin moet ik helaas een paar jaar pas op de plaats maken. Wat mij betreft is een langere plaatsingsduur zeer en zeer bespreekbaar. Ik ben daarvoor.

De **voorzitter**: Ik zie dat mevrouw Hachchi nog een vraag wil stellen. Ik heb het aantal interrupties niet gelimiteerd, maar ik verzoek de leden enige maat te houden.

Mevrouw **Hachchi** (D66): Het is goed om te horen dat de minister het met mij eens is over de plaatsingsduur van leidinggevenden, met name in de vredesbedrijfsvoering. Ik begrijp dat de minister daarin beperkingen voelt in tijden van ombuigingen. Vanaf wanneer denkt de minister wél handelend te kunnen optreden en welke functies lenen zich hiervoor?

Minister **Hillen**: Het zal geleidelijk gebeuren; ik kom er uitgebreid met de commissie op terug tegen de tijd dat dit aan de orde is. Op het ogenblik is al een aantal uitzonderingen gecreëerd, met name voor de Koninklijke Marechaussee. Dat heeft te maken met opsporing en dat soort zaken. Het is een probleem waar de organisatie mee worstelt.

De heer De Veer heeft aangegeven dat alles er eigenlijk al is. Er moet alleen wat handiger mee worden omgegaan. Ik denk dat dat waar is. De organisatie heeft de neiging tot formaliseren. Dat lijkt vaak heel duidelijk: je stelt een regel en schrijft hem op. Maar formaliseren bouwt vaak nieuwe muren. Beschadig je jezelf niet als je het formeel doet? Wij hebben geprobeerd van beide dingen wat te doen.

Mevrouw Eijnsink sprak over PeopleSoft. Van buitenaf is dat misschien wat merkwaardig, maar binnenshuis weet iedereen waar het over gaat. Het is het personeelsinformatiesysteem. Iedereen die een melding wil doen, kan dat doen bij zijn commandant, maar ook bij PeopleSoft. Dan wordt het in de lijn gelezen en dan moet er ook gereageerd worden. Melding bij de commandant is het meest natuurlijk, maar het is heel wel voorstelbaar dat iemand dat liever niet doet. Ook een melding bij een commandant moet ertoe leiden dat de melding terechtkomt in PeopleSoft en de lijn ingaat. Uiteindelijk moet er ook centraal, op het niveau van de directeur Personeel en de secretaris-generaal, jaarlijks een goed inzicht zijn in het aantal gevallen waarin sprake was van een gebrek aan integriteit en in de manier waarop daarop is gereageerd. Het gaat niet alleen om de aantallen, maar ook om de soorten en de wijze van omgaan.

De heer **Kortenoeven** (PVV): Wat is de positie van de vertrouwenspersoon als de melding is gedaan?

Minister **Hillen**: De eerste melding komt van iemand die iets meemaakt. Dan moet er een machinerie of mechaniek in werking treden waardoor er zo adequaat mogelijk wordt gereageerd. Het kan zijn dat de commandant dan probeert te bemiddelen tussen mensen die met elkaar in conflict gekomen zijn. Die bemiddeling gaat alleen werken als beide partijen met zo'n bemiddeling instemmen. Het kan zijn dat een vertrouwenspersoon

wordt ingeschakeld. Er is een fijnmazig net van vertrouwenspersonen over de hele organisatie. Die mensen zijn in deeltijd vertrouwenspersoon. Zij kunnen erbij gehaald worden en betrokkene bijstaan bij het oplossen van het probleem. De COID houdt er toezicht op dat dit soort zaken goed lopen. Indien noodzakelijk wordt er bijgestuurd.

De commandant kan denken dat het probleem boven zijn mogelijkheden gaat, omdat het te ingrijpend is of omdat het niet alleen zijn eigen organisatie raakt. Hij kan dan zowel horizontaal als naar boven proberen te activeren. Omdat het ook naar boven gemeld wordt, zijn er checks-and-balances waardoor wij weten of zaken in behandeling zijn, afgehandeld zijn en hoe ze afgehandeld zijn. Er is een veel beter inzicht in het verloop van incidenten. Mevrouw Hachchi zei dat ik het nog steeds niet deed, maar het systeem wordt juist in werking gezet. Ik hoop dat het gaat uitbetalen. De Kamer krijgt een jaaroverzicht integriteit, waarin inzicht wordt geboden in het soort integriteitsincidenten dat heeft plaatsgevonden en de manier waarop daarmee is omgegaan.

Bestaat er een verschil tussen sociale en zakelijke integriteit? Dit verschil is van oudsher binnen de krijgsmacht gegroeid. Zakelijke integriteit gaat met name over bevoegdheden op materieel en dat soort zaken. Sociale integriteit heeft met seksuele intimidatie, pesten en dergelijke te maken. In de traditie hebben deze een verschillende behandeling gekregen. In het ene geval trad een vertrouwenspersoon op, in het andere geval was er de Functionaris Integriteitszaken (FIZ). In wezen zijn de procedures echter hetzelfde. Vaak zijn er ook raakvlakken. Ik zou het onderscheid dus niet te scherp willen zien. Om dit uit elkaar te trekken en het opnieuw in te richten, lijkt mij te omslachtig. Dat haalt alles tegelijk overhoop.

Als wij met andere landen deelnemen aan een internationale vredesmissie worden ook afspraken gemaakt over zaken als integriteit. De Nederlandse commandant blijft natuurlijk verantwoordelijk voor zijn eigen mensen. Bij een incident met een militair van een ander land verloopt de melding via de militaire organisatie. Dit gaat dus niet buitenom via Buitenlandse Zaken, maar via de militaire organisatie. Men moet op de melding reageren. Of dat altijd gebeurt, kan ik op dit moment niet overzien. In principe wordt er dus gemeld bij de commandant van de eenheid of bij de overkoepelende commandant. Die moet er vervolgens voor zorgen dat er op de melding wordt gereageerd, ook naar de ouders toe.

De heer **Bosman** (VVD): Stel, een individu is uitgezonden. Als eenling wordt dit individu opgenomen in een buitenlands detachement. Stel dat de melding gaat over de commandant van dat detachement. Kan de minister mij uitleggen hoe dit werkt in zo'n situatie?

Minister **Hillen**: Dat is inderdaad erg moeilijk. Deze man of vrouw zit dan in menig opzicht in een heel kwetsbare positie. Daarom proberen wij onze eigen mensen ook op dat punt goed op te leiden en voor te bereiden. Als deze man of vrouw zijn of haar melding niet kwijt kan binnen de organisatie, kan de melding natuurlijk ook langs de eigen lijn worden gedaan. Dan zal er ook op worden gereageerd.

De heer **Bosman** (VVD): De minister zei dat hij hierop niet altijd zicht heeft. Hoe gaat hij ervoor zorgen dat hij er wel zicht op krijgt? Hoe gaat hij er verder voor zorgen dat hiervoor wat meer aandacht komt op internationaal niveau? Hoe gaat hij ervoor zorgen dat daarover goede afspraken worden gemaakt? Daarvoor hebben wij zojuist wat voorstellen gedaan. Hoe wil de minister dit borgen?

Minister **Hillen**: Borgen zou betekenen dat wij zekerheid zouden moeten verschaffen. Dat vind ik altijd moeilijk. Dit onderwerp krijgt echt behoorlijk veel aandacht van commandanten van internationale organisaties,

bijvoorbeeld in Afghanistan en op andere plaatsen waar veel nationaliteiten elkaar ontmoeten. De afdoening gaat gewoon via de internationale commandant. Dit is voor mij onder andere moeilijk te borgen omdat het zich uiteraard deels aan mijn directe waarneming onttrekt. Stel dat er een incident is met bijvoorbeeld een Canadees. Ik zal in zo'n situatie mijn Canadese collega daarop aanspreken. De Commandant der Strijdkrachten zal de Canadese CdS daarop aanspreken. Er is uiteraard best sprake van nazorg. Wij laten zien dat wij er bovenop zitten, maar borgen op internationaal niveau is uiteraard nogal moeilijk.

De heer **Bosman** (VVD): Ook voor de Nederlandse defensieorganisatie is dit een groeiproces geweest. Ik kan mij voorstellen dat Nederland misschien in dit proces wat verder is dan andere landen. Ik hoor graag een duiding van de minister. Het is van essentieel belang dat andere landen meegaan in dit groeiproces. Wij moeten voorkomen dat een situatie ontstaat waarbij Defensie in Nederland zorgt voor het personeel, maar tegen dat personeel moet zeggen dat die zorg niet kan worden gegarandeerd als men als eenling in het buitenland wordt ingezet, omdat men in dat buitenland nog niet zo ver is. Ik hoor graag van de minister dat het zijn ambitie is dat de andere landen zich hiervoor ook inzetten.

Minister **Hillen**: Dat is mijn ambitie en ik ben niet de enige die deze ambitie heeft. Met name de Scandinavische landen hebben dezelfde benadering, maar hetzelfde geldt voor de meeste NAVO-landen. Ik moet echter zeggen dat juist bij de internationale contacten sommige vormen van niet-integer gedrag meer voorkomen dan mij lief is. Ik denk daarbij met name aan seksuele intimidatie. Nederland laat voortdurend merken dat het daar niet van gediend is. Wij spreken NAVO-organisaties en organisaties van de EU erop aan en vragen om dit onderwerp aandacht te geven. Dit is dus een punt dat wij echt in beeld hebben. Ik kom terug op de manier waarop wij dit proberen te organiseren. Ook in de opleidingen komt integriteit volop aan de orde. Daaraan wordt meer aandacht gegeven dan in het verleden. Juist in de opleiding van leidinggevenden wordt hieraan veel aandacht besteed. Ook in de gesprekken met commandanten komt dit punt altijd aan de orde. Er is gesproken over functioneringsgesprekken. Woordvoerders vinden het percentage te laag. Wij hebben de ambitie om hierbij straks veel beter uit te komen. Dit jaar komen wij uit op 85%. In de eerste drie maanden van dit jaar is al meer dan 50% gescoord. Dit jaar halen wij dus 85%. Het liefst zou ik zien dat wij 100% halen. Wij halen dit jaar in ieder geval 85%. De ambitie op dit punt is dus hoog. Ondanks het feit dat binnen Defensie alles een beetje op tilt staat vanwege de reorganisaties zullen wij dit percentage halen. Het voeren van functioneringsgesprekken is immers erg belangrijk, niet alleen vanwege de integriteitszorg, maar ook omdat wij op dit moment al onze medewerkers geconfronteerd zien worden met baanonzekerheid en alles wat daarmee samenhangt. Het voeren van een functioneringsgesprek is niet alleen een middel om vast te stellen hoe iemand functioneert, maar is ook een moment waarop je boodschappen kwijt kunt aan elkaar. Het voeren van functioneringsgesprekken heeft veel prioriteit binnen Defensie. Er wordt daarom hard aan gewerkt om het percentage te verhogen. Ik kom bij de vragen van mevrouw Eijnsink. Over de commandanten heb ik het gehad. Ik heb het ook gehad over de citaten die mevrouw Eijnsink aanhaalde. Zij vroeg wat ik ga doen met de klokkenluiders. De klokkenluidersregeling is zoals ze is. Die hoeft niet te worden verbeterd. Ik heb het hierbij over de klokkenluidersregeling die voor het Rijk als geheel geldt. Ik zie mevrouw Eijnsink reageren. Heb ik haar vraag niet goed begrepen?

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): Ik vroeg niet naar de klokkenluidersregeling, maar ik vroeg wat de minister gaat doen met de mensen die vanuit de klokkenluiderspositie bij hem zijn gekomen.

Minister **Hillen**: Mevrouw Eijsink doelt op de groep van achttien, dus op de verontrusten? Zoals ik al zei, heb ik met hen een goed gesprek gevoerd. Daar was ook de secretaris-generaal en de directeur Personeel bij. Dat gesprek krijgt een vervolg. Wij gaan in de eerste plaats goed uitwerken wat precies de problemen zijn geweest. Daarmee gaan wij de omgeving confronteren om te bezien hoe daarop precies wordt gereageerd. In de tweede plaats zal er een tweede gesprek plaatsvinden. Daarvan ga ik uit. In zo'n gesprek moeten wij bekijken of de richting waarin wij werken goed is.

Ik meen dat mevrouw Hachchi het over schadevergoedingen heeft gehad. Ik kan niet overzien of er tot nu toe schade is geleden. Deze mensen zijn er wel bang voor dat beslissingen die worden genomen over hen, over hun functioneren en over hun plaats in de organisatie, direct terug te voeren zullen zijn op hun behoren bij deze groep van verontrusten. Wij hebben deze mensen verzekerd dat dit niet het geval zal zijn. Wij hebben hun verzekerd dat de procedures bij de reorganisatie die zal plaatsvinden, zo transparant mogelijk zullen zijn. De beslissingen over de toekomst van elk lid van deze groep zullen worden genomen op basis van de zakelijke argumenten, dus zonder aanzien des persoons. Dat wil zeggen dat zij niet slechter of op een andere manier zullen worden behandeld dan anderen binnen de organisatie. Sterker nog, omdat deze mensen het gevoel hebben dat zij zwaarder onder druk staan, geldt voor ons een veel zwaardere bewijslast. Deze mensen hebben echter tot nu toe geen schade geleden. Immers, de posities zijn nog niet veranderd. Een oude reorganisatie is bij CAMS gestopt. Die wordt nu weer hervat, want bij de nieuwe reorganisaties komen wij CAMS weer tegen. Daarbij gaat het onder andere om integratie van ICT-systemen. Daarbij zal CAMS ook aan de orde komen en daarbij kunnen posities hier en daar wijzigen. Ook daarbij zullen wij er extra op toezien dat niet de conclusie kan worden getrokken dat er bij de reorganisatie een verband is met wat heeft plaatsgevonden.

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): Ik kom terug op het punt van de opleidingen. Wij weten allemaal dat cultuur ook wordt bepaald door de opleidingen. Ik doel op de officiersopleidingen, op het «ons kent ons», op het elkaar de hand boven het hoofd houden. Dat is de buitenkant. Jaren geleden verscheen het rapport van de heer Goodijk over medezeggenschap. Hij legde de vinger op het feit dat er een enorm verschil is tussen de groepen binnen de organisatie. Je hebt de officiersopleidingen en je hebt de manschappen. De heer Bosman had het over de kapitein die de kolonel zou moeten aanspreken. Hoe krijgt de minister het voor elkaar dat de korporaal de kapitein gaat aanspreken? Dat gat is namelijk heel groot in de organisatie. Op dat punt is er sprake van een groot cultuurverschil. Daar gaat het om. Hoe krijgen wij zo iets op tafel?

Minister **Hillen**: Die vraag is haast niet te beantwoorden. Wij proberen transparantie aan te brengen. Wij proberen zaken bespreekbaar te maken op alle niveaus. Dat moet er uiteraard toe bijdragen dat men gemakkelijker een ander aanspreekt. Wij vinden dat dit zou moeten plaatsvinden. Ik heb echter op dit punt de wind in mijn rug, namelijk door de ontwikkeling in de Nederlandse samenleving meer in het algemeen. Tegenwoordig spreken mensen elkaar veel gemakkelijker aan dan vroeger. Als ik tegenwoordig met manschappen, een losse generaal en bijvoorbeeld een kolonel vergader, dan is er sprake van een informaliteit die ik mij van vroeger niet herinner. Men is meer open naar elkaar. Men benadert elkaar makkelijker. Dat zegt niet alles over integriteit, maar ik word op dit vlak wel geholpen door de ontwikkeling van de cultuur. Mensen spreken elkaar



tegenwoordig gemakkelijker aan dan vroeger. Verder moet het wel helpen dat dit in alle onderdelen van het krijgsbedrijf bespreekbaar wordt gemaakt en hoge prioriteit heeft. Mensen moeten elkaar op dit punt daardoor makkelijker gaan aanspreken. Verder zal ik blijven zeggen dat het uiteindelijk de verantwoordelijkheid van ieder individu is. Iedereen draagt verantwoordelijkheid jegens elkaar, gelijk of niet gelijk. Een korporaal moet inderdaad een kolonel kunnen aanspreken als die kolonel niet-integer gedrag vertoont. Dat is volstrekt logisch.

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): De minister heeft het over een «losse generaal». Ik probeer me daar een voorstelling van te maken. Het zou mooi zijn als de minister volgend jaar met een voorbeeld zou komen van een «losse korporaal» die hem heeft aangesproken of iets gezegd zou hebben. Daarover gaat het uiteraard.

Minister **Hillen**: Ik kom liever niet met zo'n voorbeeld, want dat zou betekenen dat er weer sprake zou zijn van een incident.

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): Nee, dat zou betekenen dat de minister heel bereikbaar zou zijn voor de «losse generaal» die zijn verhaal kwijt wil bij de minister.

Minister **Hillen**: Als ik bij de manschappen op de werkvloer ben, probeer ik op zo'n manier met de mensen te spreken dat iedereen zich vrijer kan uiten dan zich men misschien normaal in de lijn durft te uiten. Dat doet trouwens de CdS ook. Wij proberen dus uitlaatkleppen aan te brengen. Die uitlaatkleppen zijn er dus wel degelijk. Ook zijn er de vertrouwenspersonen. Die spelen een echt belangrijke rol. Bij de vertrouwenspersonen kan men immers heel wat verhalen kwijt. Daar kan men dingen aan de orde stellen. Als men dus dingen niet direct aan de orde kan stellen, kan het langs de genoemde lijnen ook indirect. Iemand die niet-integer gedrag vertoont, zet zichzelf buiten de organisatie. Bij die constatering is de rang niet van belang. Als hij zich op deze manier buiten de organisatie plaats, kan hij daarop door iedereen worden aangesproken. Zo hoort dit in de krijgsmacht te gaan.

Bij de Inspecteur-Generaal der Krijgsmacht (IGK) worden wel meldingen gedaan, maar niet structureel. De meldingen waarover wij het hadden en die in een lijn naar boven gaan, gaan dus niet naar de IGK. Hij kan wel bemiddelen in individuele gevallen. Hij kan uiteraard ook in actie komen als hem iets ter ore komt. De IGK zit uitdrukkelijk niet in de lijn, zoals mevrouw Eijsink weet. Daardoor heeft hij de vrijheid om zijn eigen agenda op dit vlak te bepalen. Individuen kunnen hem echter ook vragen om in te grijpen, te bemiddelen of wat dan ook. Als hem dat wordt gevraagd, zal hij het afhandelen. Van al zijn activiteiten doet hij verslag in zijn jaarverslag. Daarbij zal hij uiteraard nooit ingaan op de individuele problematiek van mensen en op persoonlijke zaken. Hij beschrijft wel welke activiteiten door hem op dat vlak zijn ontplooid. Langs die bocht komt ook dat dus weer terug.

De heer Van Dijk vroeg wie er toegang heeft tot het informatiesysteem. Iedereen kan informatie in het systeem invoeren. Alleen de lijn kan informatie uit het systeem halen. Daarvoor moeten mensen dus bevoegd zijn. Het is dus niet zo dat de hele organisatie in PeopleSoft kan zien wat er met mensen privé allemaal aan de hand is. Alleen de lijn kan de informatie ontsluiten. De lijn moet immers kunnen zien wat er gebeurt en moet in actie komen. Iedereen kan echter dus informatie invoeren. Er is gesproken over sancties. Met name de heer Bosman had het over een lik-op-stukbeleid. Hij vindt dat er harde sancties moeten volgen. Ja, maar het eerste doel is een integere organisatie. Stel, er is ergens sprake van pesten. Ik geef er de voorkeur aan dat in zo'n situatie de commandant door bemiddeling de problemen oplost. Dat heb ik liever dan dat er direct

een sanctie aan wordt verbonden. Als er echter ernstige overtredingen hebben plaatsgevonden, zal daaraan een sanctie worden verbonden. Wij volgen überhaupt de lijn bij Defensie dat wij de marechaussee al snel betrekken bij alles wat te maken heeft met strafrecht. Er wordt al snel aangifte gedaan. Mevrouw Hachchi vroeg in dat verband hoe het is afgelopen met de aangifte bij CAMS. Die aangifte is geseponeerd. Er wordt dus aangifte gedaan als er sprake is van strafrecht. Binnen de organisatie hebben wij echter ook een eigen correctiesysteem. Uiteindelijk gaat het daarbij om het paraplubegrip «plichtsverzuim». Bij plichtsverzuim is van alles onder te brengen. Daarbij is een baaierd aan sancties beschikbaar, van berisping tot ontslag. Daartussen zit van alles. Er kan bijvoorbeeld sprake zijn van een geldboete of van overplaatsing. De sanctie moet uiteraard proportioneel zijn. De sanctie moet in verhouding staan tot het incident en de rol die men daarin heeft gespeeld. Dat is een kwestie van zorgvuldigheid. Er is dus een baaierd aan sancties mogelijk. Die sancties moeten ook worden toegepast.

Naarmate wij meer inzicht krijgen in het verloop, door alle ingrepen die ik heb genoemd, zullen wij meer in staat zijn om een overzicht te geven van wat er precies gebeurt. Wij zullen ook beter kunnen zien hoe hiermee wordt omgegaan. Wij zullen verder beter kunnen zeggen of er voldoende sprake is van lik-op-stukbeleid. Uiteraard doen hierover altijd sterke verhalen de ronde. Die zijn vaak moeilijk te controleren. Wij menen dat de zaken die nu zijn ingezet, rente zullen opbrengen.

Ik meen dat ik hiermee de belangrijkste vragen heb beantwoord.

De heer **Jasper van Dijk** (SP): Ik heb de vraag gesteld wat er is gebeurd met de aangifte van de leidinggevende. De minister beantwoordde die vraag eigenlijk in een tussenzin. Hij zei: de zaak is geseponeerd. Kan hij daarover wat meer zeggen? Het ging daarbij immers om nogal wat. Ik noemde in mijn eerste termijn onder andere de intimidatie. Kunnen deze mensen allemaal ongestraft verdergaan?

Eigenlijk sluit dit aan bij het punt over de sancties. De minister zegt dat er een baaierd aan sancties mogelijk is. Dat is prachtig. Hoe kunnen wij ervan verzekerd zijn dat mensen worden aangepakt die echt evident hebben gefaald door wanbestuur toe te laten?

Minister **Hillen**: Garanties zijn nog steeds heel moeilijk te geven. Bij uitzondering gaat het niet goed. De lijn binnen de organisatie is dat er wordt gesanctioneerd, juist omdat wij integriteit zo ontzettend belangrijk vinden. Deze sancties moeten adequaat, zichtbaar en merkbaar zijn. Ik heb gezegd dat het strafrechtelijk onderzoek naar deze persoon is geseponeerd. Intern is er echter uiteraard gesanctioneerd. Ik kan niet zeggen om welke sanctie het gaat. Dat is informatie over een individu, informatie die zich niet leent voor het publieke debat. Intern is deze persoon echter bestraft. Er is gesanctioneerd.

De heer **Jasper van Dijk** (SP): Tja, daarmee moeten we het doen. Ik heb in mijn eerste termijn ook gevraagd wat iemand die een schending meldt, kan doen als hij consequent niet wordt gehoord. Er zijn vertrouwenspersonen. Ook de commandant moet ingrijpen. Welke escape is er als deze persoon ondanks dat niet binnen zijn organisatie wordt geholpen? De minister zal misschien zeggen dat deze persoon altijd nog aangifte kan doen bij de marechaussee. Hierover hebben wij echter eerder gedebatteerd. Moeten wij niet beschikken over een onafhankelijke instantie waar deze persoon terecht kan als alle mooie maatregelen die de minister heeft genoemd niet blijken te werken?

Minister **Hillen**: Voor de situatie die de heer Van Dijk nu schetst, zijn er de vertrouwenspersonen. Zij doen echt wel iets. Ik heb ook met de vertrouwenspersoon van CAMS gesproken. Dat is echt geen passieve figuur die

wat er is gebeurd langs zijn koude kleren laat afglijden. Vertrouwenspersonen laten dingen ter tafel komen. Dat doen ze binnen de organisatie, maar ze kunnen ook verdergaan. Ik heb ook de applicatie PeopleSoft al genoemd. Mensen kunnen zich dus uiten via de ICT-lijn. Dat is veilig, want zij hoeven daardoor niet direct een gesprek aan te gaan, terwijl de melding toch de kolom ingaat naar boven toe. Er moet dan actie worden ondernomen. Uiteindelijk kan men ook een beroep doen op de klokkenluidersregeling. Als men als klokkenluider wordt erkend, geniet men rechtsbescherming en is men heel veilig. Of iemand een klokkenluider is of niet, wordt niet bepaald door zijn baas. Volgens mij zijn er al met al echt wel voldoende mogelijkheden om meldingen te doen.

Mevrouw **Hachchi** (D66): Ik hoor de minister spreken over de sancties. Hij zegt wat de commissie-De Veer ook schrijft: de instrumenten zijn aanwezig. De escalatiemogelijkheden, van berisping tot ontslag, zijn beschikbaar. Wordt hiervan in de praktijk op de juiste manier gebruikgemaakt? Waar kan iemand terecht als dit naar zijn mening niet is gebeurd?

Minister **Hillen**: Hij kan dan gebruikmaken van dezelfde route. Ik vermoed dat er meer disciplinair wordt gereageerd dan de Kamer denkt. Deze disciplinaire maatregelen worden echter niet aan de grote klok gehangen. Men weet intern wel degelijk dat integriteit door ons zeer serieus wordt genomen. Als iemand feiten constateert of in een omgeving werkt waar dingen mis zijn, en als hij het gevoel heeft dat er niets gebeurt, dan staan verschillende routes open. Die routes noemde ik al. Er zijn dus verschillende manieren waarop men in zo'n situatie kan reageren. Als men reageert, wordt er actie ondernomen.

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): De minister heeft nog niet gereageerd op de drie punten op pagina 2 van zijn eigen brief. Ik heb hem gevraagd om daarover uitleg te geven.

De **voorzitter**: Voordat wij aan de tweede termijn beginnen, krijgen ook de andere woordvoerders van mij de gelegenheid om te zeggen of er vragen van hen onbeantwoord zijn gebleven.

De heer **Bosman** (VVD): Ik sluit mij aan bij de terminologie die de minister gebruikt. De minister zegt dat je «heel veilig» bent als je aangifte hebt gedaan of je klacht hebt ingediend. Daarover maak ik mij wat zorgen. Ik hoor namelijk andere geluiden. Als er werkelijk sprake zou zijn van een heel veilige situatie, dan zou men in alle rust aangifte kunnen doen. Dat betekent ook dat er geen gevolgen zijn als degene die aangifte doet later nog eens solliciteert. Daarover hoor ik echter ander berichten. Mensen ervaren dat het opeens lastig wordt bij sollicitaties. Men wordt niet meer bevorderd of het wordt moeilijker om cursussen te doen. Alles wordt uiteraard netjes gedocumenteerd en er is niets terug te voeren op de aangifte. Maar het is wel heel toevallig. Ik zet dus vraagtekens bij de woorden «heel veilig». Ik maak mij daarover zorgen.

Minister **Hillen**: Dat zal altijd een probleem blijven in een organisatie waarin ook veel kameraadschap en gemeenschappelijkheid bestaat. Indertijd heeft de commissie-Blauw met name gekeken naar wat er tijdens de opleidingen bij Defensie gebeurt. Je kunt zeggen dat het daar al begint. Wij hebben indertijd geprobeerd om ons de adviezen van die commissie in te prenten en wij hebben ze geprobeerd over te nemen. Ik ben zojuist mijn antwoord op de vragen hierover begonnen met te benadrukken dat dit een continu proces is. Al heel lang wordt geprobeerd om dit onder controle te houden. Telkens zullen wij echter voor iets nieuws komen te staan. Wij proberen op dit punt de organisatie echt te indoctrineren. Integriteit is van wezenlijk belang. Dat kunnen wij doen met de grootst

mogelijke urgentie. Je kunt dat doen via de publiciteit, maar ook langs cursorische weg. Dit gebeurt heel intensief. Dat is onze input. Vervolgens moeten wij scherp reageren als blijkt dat de input zijn werking niet heeft gehad. Dan moet de pakkans wat ons betreft zo groot mogelijk zijn. Dat zijn de twee mogelijkheden die wij hebben. Meer is er niet. Uiteindelijk blijft dit ook een verantwoordelijkheid die mensen jegens elkaar hebben. Over die verantwoordelijkheid kan ik niet duidelijk genoeg zijn. Het bestaan van een voorschrift, een procedure of wat dan ook, ontslaat niemand van de eigen verantwoordelijkheid. Mensen denken vaak dat zij, zodra er een procedure is, niets meer hoeven te doen. Nee, iedereen moet hieraan actief deelnemen.

De heer **Bosman** (VVD): Dat is volkomen helder. De minister zegt hier in het openbaar dat men heel veilig is. In de organisatie moet men zich ervan bewust zijn dat men heel voorzichtig moet zijn met bijzondere omstandigheden zodra iemand een klacht indient. Men moet er dan nog eens extra over nadenken. Dat is de essentie. De minister zegt dat men heel veilig is. Misschien zit ik wel aan de andere kant van het spectrum en misschien moeten wij de waarheid in het midden zoeken.

Minister **Hillen**: «Veilig» dan.

De heer **Bosman** (VVD): Zo ver ben ik nog niet.

Minister **Hillen**: Ik kan niet meer doen dan beloven dat ik er mijn uiterste best voor zal doen dat de hoogst mogelijke graad van veiligheid wordt bereikt.

Mevrouw **Eijsink** vroeg hoe wij de informatievoorziening gaan verbeteren. Het meldingssysteem wordt verbeterd. Ik sprak al over de applicatie PeopleSoft. Er komt meer lijn in het meldingssysteem. Door de manier waarop dit nu wordt geordend, wordt ook voorkomen dat zaken tussen wal en schip terechtkomen. Als zaken blijven liggen, wordt dat zichtbaar in de kolom. Men moet daarop dan reageren en men is erop aanspreekbaar als er niet wordt gereageerd. Ook de contactmomenten van de vertrouwenspersonen worden geregistreerd. Wij kunnen dus zien hoe intensief er contacten zijn en of dit naar behoren functioneert. Uit het jaarverslag moet verder blijken wat wij precies zijn tegengekomen in het jaar waarover verslag wordt gedaan. Dat jaarverslag moet daarover transparant zijn.

Verder worden alle verschillende regels samengevoegd en in elkaar geschoven. Er moet één systeem ontstaan. Daardoor worden onduidelijkheden op het vlak van de regels weggenomen. Er komt dus één aanwijzing.

Over alternatieve methoden heb ik, meen ik, al gesproken. Men kan proberen een probleem via mediation op te lossen. Ik noemde dat al.

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): De minister schrijft in de stukken dat bestaande regelingen worden samengevoegd en vereenvoudigd. Bedoelt hij eigenlijk dat de gedragsregel van de commissie-Staal uit 2006 in de organisatie wordt nageleefd en wordt gehandhaafd?

Minister **Hillen**: Ja.

De **voorzitter**: Zijn er verder nog vragen blijven liggen? Ik ga de woordvoerders daarvoor even af.

De heer **Kortenoeven** (PVV): Op twee vragen die ik heb gesteld, heeft de minister nog niet geantwoord. De eerste vraag ging over constatering met de code oranje of de code rood. Zijn er andere onderdelen dan CAMS waarvoor op dit moment extra aandacht nodig is? Ik doel dus op situaties

waarbij sprake is van een cumulatie van incidentjes, wat mogelijk een groter probleem kan blootleggen.

De tweede vraag die niet is beantwoord, ging over het onderscheid tussen zakelijke en sociale integriteitsschendingen. Aan de ene kant van het spectrum staan de sociale integriteitsschendingen, waarbij conflictbeheersingsmechanismen of conflictbeslechtingmechanismen een rol spelen. Aan de andere kant van het spectrum staan de zakelijke integriteitsschendingen. Daarbij heb je het over het oplossen van misdrijven. Tussen het een en het ander ligt nogal wat. De minister zegt heel gemakkelijk dat beide soorten integriteitsschendingen op eenzelfde manier worden benaderd. Ik vraag mij af hoe hij dat kan waarmaken. Bij het een moet worden gekozen voor strafrechtelijk onderzoek en bij het ander kan sprake zijn van mediation. Kan de minister daarop nog wat nader ingaan?

De heer **Jasper van Dijk** (SP): Ik heb gevraagd hoe het staat met het afbouwen van de toelagen en de bonussen. Op die vraag heb ik nog geen antwoord gekregen.

Minister **Hillen**: Deze laatste vraag, van de heer Van Dijk, kan ik op dit moment niet beantwoorden. Ik weet niet of dat al helemaal is afgerond. Dit ging over de langere termijn en dit gold voor meer mensen. Ik weet niet precies hoe het hiermee staat, maar ik zal erin duiken. De Kamer ontvangt van mij nog een antwoord op deze vraag.

De heer **Jasper van Dijk** (SP): Wanneer krijgen wij dat antwoord?

Minister **Hillen**: Zodra ik het weet. Ik zal de Kamer laten weten wat de stand van zaken is. Er kunnen best nog hiccups zijn. Ik durf daarover op dit moment niets te zeggen. Ik zal de Kamer hierover zo snel mogelijk een briefje schrijven.

De heer **Jasper van Dijk** (SP): Dat is mij te vaag.

Minister **Hillen**: De Kamer krijgt hierover volgende week bericht. De heer Kortenoeven vroeg of er nog meer hoofdpijndossiers te verwachten zijn. Spelen er zaken die vergelijkbaar zijn met die bij CAMS? Er zijn geen zaken met de code oranje of rood. Er zitten echter nog wel een paar hoofdpijndossiers in de pijn. Daarover is in de media ook al wel bericht. Ik denk met name aan de medische organisatie in Heerenveen en aan het wagenpark. Zodra ik hierop zicht heb, wordt de Kamer uiteraard geïnformeerd. Dit zijn de twee belangrijkste hoofdpijndossiers die nog liggen, voor zover ik weet.

Toen ik zei dat er geen verschil is tussen de afdoening van sociale en zakelijke integriteitsschendingen, bedoelde ik dat de techniek van werken hetzelfde is. Beide soorten schendingen kunnen leiden tot aangifte en de hele baaiert andere reactiemogelijkheden. Er zijn in het verleden echter voor deze twee typen verschillende technieken ontwikkeld. Die tradities hebben wij laten bestaan. Materieel maken deze twee technieken echter eigenlijk geen verschil.

De heer **Kortenoeven** (PVV): Kan de minister mij dan uitleggen hoe het zit met de autonomie van de marechaussee in zo'n proces? Ik kan mij voorstellen dat bij bijvoorbeeld een grootschalige diefstal onmiddellijk een strafrechtelijk onderzoek wordt gestart. Dan zal er een heel andere methodiek worden gebruikt dan bij een sociaal incident.

Minister **Hillen**: De heer Kortenoeven heeft het nu over het doen van aangifte. De marechaussee is niet altijd direct betrokken. Bij een incident wordt altijd beoordeeld of er strafrechtelijke consequenties zijn. De marechaussee kan op twee manieren worden ingeschakeld. Er kan

aangifte worden gedaan. Daarbij zal de marechaussee in beeld komen, omdat het immers vaak om militairen gaat. De marechaussee kan ook om advies worden gevraagd zonder dat er direct strafrechtelijke consequenties zijn. Als een incident in de pijplijn zit, waarover ik het zojuist had, is dus echter niet automatisch sprake van betrokkenheid van de marechaussee. Bij het vermoeden dat er strafrechtelijke consequenties zijn, moet actie van het bevoegd gezag leiden tot inschakeling van de marechaussee.

De **voorzitter**: In de tweede termijn hebben de sprekers twee minuten spreektijd. Als eerste spreekt de heer Kortenoeven.

De heer **Kortenoeven** (PVV): Voorzitter, ik heb geen behoefte aan een inbreng in de tweede termijn.

De **voorzitter**: Het woord is aan de heer Bosman.

De heer **Bosman** (VVD): Voorzitter. Integriteit is een belangrijk onderwerp. Het is goed dat wij hierover regelmatig spreken. Iedere integriteitsschending is er een te veel. Wij moeten echter niet het beeld laten ontstaan dat het bij Defensie kommer en kwel is. Er gaat gelukkig heel veel goed door de inzet van veel goede mensen. Zij moeten er alles aan doen om de organisatie te verbeteren. Ik breng in dit verband het onderzoeksrapport «Leiderschap is core business» van Egon Beart onder de aandacht. Ik hoop dat de organisatie tot verbeteringen kan komen door hiermee open en transparant om te gaan. Ik hoop dat de schrijver de ruimte krijgt om zijn verhaal te doen in de organisatie, mede in het belang van die organisatie.

Het is van essentieel belang dat er aandacht is voor intimidatie en ongewenst gedrag op internationaal niveau. Ik hoop dat de minister zich hard gaat inzetten voor deze zeer kwetsbare groep en ik hoop dat hij deze zaak ook op internationaal niveau onder de aandacht blijft brengen. De mensen die individueel worden uitgezonden, moeten worden beschermd. De bottomline is dat wij machtsmisbruik moeten voorkomen. In Groot-Brittannië zegt men: beatings will continue until morale improves. Ik hoop dat wij daarvan verre blijven. Dit is echter geen onderwerp om over te lachen, zeker niet als het jezelf betreft. Het is van essentieel belang dat leidinggevendende dergelijke zaken zorgvuldig afhandelen. Zij moeten dat echter wel op een manier doen die recht doet aan alle betrokkenen.

De heer **Jasper van Dijk** (SP): Ik wil nog een vraag stellen aan de heer Bosman. Hij vroeg de minister hoe veilig iemand werkelijk is die besluit om een klacht in te dienen. De heer Bosman vroeg dat terecht, want het indienen van een klacht is een grote stap. De minister maakte zich eigenlijk met een grapje van die vraag af. De heer Bosman zei terecht dat wij daarnaar goed moeten kijken. Heeft hij daarover zelf ideeën?

De heer **Bosman** (VVD): Dit is onderdeel van een cultuur. Het is niet iets wat je met een regel kunt oplossen. Dit is afhankelijk van de vraag of mensen openstaan voor kritiek. Dit geldt voor de leidinggevende, de commandant, de kolonel, de generaal, de sergeant of welke andere collega ook. Mensen moeten elkaar kritiek kunnen geven zonder dat het persoonlijk wordt. Zodra mensen denken dat de kritiek persoonlijk is bedoeld en niet professioneel, komen ze in een heel gevaarlijk gebied. Het gaat dus om een cultuuromslag. Mensen moeten elkaar kunnen aanspreken op professioneel gedrag. Het moet mensen daarbij duidelijk zijn dat dit niet persoonlijk is bedoeld, maar gaat over de kwaliteit van het werk dat ze leveren. De situatie moet veilig zijn. Mensen moeten kritiek kunnen leveren. De houding moet zijn: spui je kritiek maar. De houding moet zijn: soms zal ik wat je aandraagt kunnen weerleggen en soms niet.

In het laatste geval zal men het moeten aannemen. Zulke zaken kunnen wij niet in regels vangen. Dit heeft te maken met cultuur en met de omgeving. Over zulke zaken moeten mensen gesprekken met elkaar voeren.

De heer **Jasper van Dijk** (SP): Het zal waarschijnlijk gaan zoals de heer Bosman het nu verwoordt. Hij stelde echter heel terecht zelf de vraag of mensen zich nog wel veilig kunnen voelen als zij een melding hebben gedaan. Wat doet de militair die zijn nek heeft uitgestoken en daarna merkt dat hij niet meer veilig is? Wat doet hij als hij merkt dat al deze prachtige uitspraken over een goede cultuur niet van toepassing zijn op de situatie waarin hij verkeert? Waar kan die militair dan heen?

De heer **Bosman** (VVD): Belangrijk is dat niet bij iedere melding iedereen zich onveilig voelt. Dat moeten wij vooropstellen. Het is echter wel mogelijk dat dit gebeurt en er zijn ook voorbeelden waarin dit is gebeurd. Mensen mogen in zo'n geval nooit alleen komen te staan. Dat is de essentie. Daarom heb ik zo fel verdedigd dat mensen nooit alleen naar een gesprek met een leidinggevende hoeven te gaan. Mensen moeten altijd iemand mee kunnen nemen. De organisatie moet dus mensen altijd de ruimte geven om iemand mee te nemen naar zo'n gesprek. Misschien komt dat zelfs de positie van de leidinggevende ten goede. Je kunt dit immers vanuit twee kanten bekijken. Dat is de essentie van het verhaal. Het gaat erom dat mensen niet alleen komen te staan. Op die manier kunnen wij ervoor zorgen dat de informatie door meer mensen wordt gedeeld. Dat is de kern van de zaak. Je kunt uiteraard ook altijd aangifte doen, maar dat gaat gepaard met een heel proces. Ik zit veel liever aan de voorkant. Treed gezamenlijk op. Neem iemand mee die je kunt vertrouwen en die je op die manier rugdekking kan geven.

Mevrouw **Hachchi** (D66): Voorzitter. Na het doornemen van de conclusies van de commissie-De Veer, na de toevoeging van het onderzoek van de heer Weck en ondanks het in mijn ogen te vrijblijvende integriteitsbeleid van de minister dat hij in de stukken heeft verwoord, had ik een beetje hoop. Ik had de hoop dat bij Defensie nu eindelijk de verandering zou worden doorgezet die nodig is. Er is een cultuuromslag nodig. Openheid en transparantie zijn nodig. Door gebrek aan openheid ontstaan incidenten zoals die waarmee de minister wordt geconfronteerd. Ik ben dus hoopvol gestemd naar dit debat gekomen. Ik moet echter eerlijk zeggen dat die hoop dreigt te vervliegen. De minister weet dat ik, als woordvoerder van een constructieve oppositiepartij, kritisch ben maar ook graag meedenk over de manier waarop Defensie verder kan worden geholpen. Ik hoor echter dat de minister weer in de verdediging schiet en het heeft over «verflauwing van bewustwording» in plaats van de cultuuromslag te bevorderen, en openheid en transparantie te omarmen. Hij denkt het probleem via het computersysteem PeopleSoft op te lossen. Als ik dat hoor, word ik somber. Laat ik echter niet emotioneel worden en laat ik zakelijk blijven. Waarop mogen wij de minister afrekenen op het punt van het integriteitsbeleid?

De heer **Holtackers** (CDA): Voorzitter. Ik dank de minister voor de heldere antwoorden die hij op mijn vragen heeft gegeven. Ik constateer dat er lering is getrokken uit de incidenten, ook uit het incident bij CAMS. Volgens mij leidt dit tot een verbetering van het stelsel van integriteitszorg.

Gedurende het debat is bij mij nog iets anders naar boven gekomen. Er lijkt in de systematiek altijd iemand te zijn die goed is en die meldt wat onverkwikkelijk is. Daarmee gaan wij dan op een gedegen manier aan de slag. Ik kan mij echter ook voorstellen dat mensen die iets melden ook zelf een onderdeel zijn geweest van een foute sociale cultuur of ook zelf

betrokken zijn geweest bij incidenten. Kan men in de procedure omgaan met een situatie waarin mensen die iets melden ook zelf betrokken zijn geweest bij incidenten en, zo ja, hoe werkt dan zo'n aanpassing van het stelsel uit?

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): Voorzitter. Ik ben van mening dat de minister zich er wel degelijk van bewust is dat deze zaken urgent moeten worden aangepakt. Ik ben van mening dat hij hiermee zeker niet vrijblijvend omgaat. Ook ik ben kritisch geweest in de discussies die hierover in de afgelopen jaren zijn gevoerd, ongeacht de vraag of de PvdA in de oppositie zat of niet op het moment dat zo'n discussie werd gevoerd. De minister weet ook dat ik kritisch zal blijven. Er is bovendien genoeg om kritisch over te zijn en te blijven. Toch zie ik dat er vooruitgang wordt geboekt en dat er meer mogelijkheden komen in de organisatie. Ik kan van alles aankaarten, ik kan wachten op het verschijnen van het volgende rapport, maar laat ik hierover een paar dingen zeggen.

Ik zei al eerder dat het hierbij gaat om mensen. Daarbij voeg ik de volgende woorden: rechtvaardig en zorgvuldig graag. Ik hoop dat ik volgend jaar niet weer hier zit voor de bespreking van een volgend rapport. Ik zeg dat met nadruk omdat wij politici – ik spreek namens de PvdA-fractie – moeten voorkomen dat men bij Defensie in de spagaat terechtkomt van «meten is weten omdat de politiek het wil». Ik merk dat dit in de organisatie en soms ook bij de minister een rol speelt. Dat voorkomen is ook mijn verantwoordelijkheid. Met mevrouw Hachchi spreek ik daarom de wens uit dat de minister er bovenop blijft zitten. Mensen moeten kunnen melden waar het moet. Iedereen draagt daarbij verantwoordelijkheid.

In de stukken staat hierover wederom een prachtige zin. «Daarvoor is een cultuur nodig waarin werknemers elkaar durven aanspreken en een normafwijking over het voetlicht durven brengen.» Ik heb al eens voorgesteld om tussen kerst en oud en nieuw de zaak te sluiten en de cultuuroverdracht door te voeren. Dat zou lekker makkelijk zijn, maar dat gebeurt niet. In deze organisatie werken 70 000 mensen die allemaal betrokken zijn en zich volop inzetten. Toch gaan er altijd wel dingen mis. Ik vraag de minister daarom om hier bovenop te blijven zitten en de Kamer tijdig te rapporteren over incidenten. Vorig jaar heeft de minister dat niet gedaan toen er over CAMS moest worden gerapporteerd. Als toen tijdig was gerapporteerd, had veel kunnen worden voorkomen. In ieder geval hadden wij dan waarschijnlijk twee rapporten minder hoeven bespreken. Ik probeer niet badinerend te doen over PeopleSoft. Toch kan ik mij niet voorstellen dat mensen op deze manier gaan melden. Het zou kunnen. Ik heb gisteren een paar steekproefjes gedaan in mijn omgeving. Ik heb mensen in mijn omgeving de volgende situatie voorgelegd. Stel, je wordt op je werk gepest, of er is sprake van integriteitsschending of intimidatie. Zou je dan de applicatie PeopleSoft opstarten? Ik zou het nu ook wel ter plekke willen vragen aan de mensen die op de publieke tribune zitten, maar dat kan natuurlijk niet want deze vergadering is niet besloten. Ik hoop voor de organisatie dat mensen dit gaan melden via PeopleSoft. Wij hebben wat ervaringen met mails in organisaties. Dat loopt al niet zo lekker. Reply to all. Ik doe er niet badinerend over, maar ik kan mij niet voorstellen dat PeopleSoft hiervoor de oplossing is. Ik wens de minister toe dat het goed zal gaan.

In de brief staan drie regeltjes over wat er gaat veranderen. De rest is allemaal herhaling. Ik heb een vraag gesteld over die drie regels. Opmerkelijk. Er staat: «bestaande regelingen worden samengevoegd en vereenvoudigd». Ik heb de rapporten er nog eens op nageplozen. Over welke regelingen gaat het? De minister zei net duidelijk: ik ga alles samenvoegen. Ik vroeg hem wat dat betekent. Had de minister het over de gedragscode met de vijf regels? De minister zei daarop: ja. Ik constateer dat we gelukkig teruggaan naar common sense. We gaan terug van



allerlei rapporten naar de volgende eenvoudige gedragsregel: je hebt je te gedragen, je hebt je te gedragen, je hebt je te gedragen, je hebt je te gedragen et cetera. Dat gaat de minister aanpakken. Als ik het goed heb, gaat de minister daar voor staan. Klopt dat? Kan hij daarop nog eens nadrukkelijk reageren?

De heer **El Fassed** (GroenLinks): Voorzitter. Integriteitszorg is niet eenvoudig. Toch is het opvolgen van de aanbevelingen zowel noodzakelijk als van urgent belang. Wij zullen moeten zien wat hierover komt te staan in de rapportage over het verloop van het proces.

In 2006 beval de commissie-Staal aan om de COID op te richten. Pas vier jaar later werd de COID opgericht. Deze organisatie verkeert nog steeds in de aanloopfase. De commissie-De Veer stelt dat deze lange aanloopfase de verdere ontwikkeling van integriteitszorg geen goed heeft gedaan. Ik benadruk dit, omdat wij in het afgelopen jaar, wellicht in de afgelopen jaren, niet het idee hebben gekregen dat de minister bovenop de integriteitszorg heeft gezeten en overtuigd was van de urgente noodzaak om op dit punt daadkrachtig op te treden. Vele aanbevelingen lijken open deuren te zijn. Het is treurig dat het nodig is dat misstanden eerst zo in de openbaarheid moeten worden gebracht, voordat men overtuigd raakt van de urgente noodzaak van daadkrachtig optreden. Dat doet het overgrote deel van het personeel van Defensie geen goed. Ik hoor graag van de minister of hij verwacht dat de reorganisatie van onderdelen van Defensie effecten zal hebben voor de integriteitszorg.

De heer **Jasper van Dijk** (SP): Voorzitter. Er is sprake van veel papier en van veel goede bedoelingen. Ik ben de eerste om te zeggen dat wij op dit vlak nooit alles vanuit Den Haag kunnen dichttimmeren. Ik ben de eerste om toe te geven dat er in elke organisatie sprake zal zijn van misstanden. Dat is vanzelfsprekend. Juist daarom moeten wij ervoor zorgen dat er bij een organisatie als Defensie voldoende mogelijkheden zijn om misstanden aan de orde te stellen en om klokkenluiders te horen. Er zijn hiervoor inderdaad intern mogelijkheden. Dat is goed en die mogelijkheden worden waarschijnlijk nog verbeterd. Wat gebeurt er echter als blijkt dat iemand intern niet wordt geholpen of als blijkt dat misstanden voortduren, ook nadat er is gesanctioneerd? Voor een melder in zo'n situatie moet er volgens mij een escapemogelijkheid zijn. Zo'n klokkenluider moet bij een onafhankelijke instantie terecht kunnen. Zo'n instantie zou volgens mij de cirkel rond maken. Wij moeten ervoor zorgen dat Defensie een trotse, open organisatie is, dus geen doofpot. Op die manier worden zaken netjes opgelost. Op die manier kan worden voorkomen dat wij straks weer onthullingen kunnen lezen in de media.

De **voorzitter**: In de tweede termijn is nu het woord aan de minister van Defensie.

Minister **Hillen**: Voorzitter. De heer Bosman verwees naar een artikel van Egon Beart. Ik heb dat artikel gelezen. Het is een goed artikel. Leiderschap is core business, maar integriteit ook. Daarover zijn wij het waarschijnlijk eens.

De heer Bosman benadrukte ook nog eens het belang van aandacht op internationaal niveau voor integriteit. Ik stel voor dat ik daaraan een aparte passage wijd in het jaarverslag. Daarin zal ik ingaan op ontwikkelingen op het vlak van integriteitszorg op internationaal niveau. Ik zal daarin ook de stand van zaken op dit vlak schetsen.

De heer Bosman noemde ook machtsmisbruik. Dat is inderdaad een probleem in een organisatie waarin de lijn, rangen en standen een belangrijke rol spelen. In zo'n organisatie is het probleem van machtsmisbruik nog groter dan in andere organisaties. De heer Bosman heeft gelijk;

hiervoor moeten wij echt aandacht houden. Daarbij kunnen de vertrouwenspersonen een rol spelen van wezenlijk belang. Mevrouw Hachchi vroeg waarop zij mij kan afrekenen. Ik heb geprobeerd om haar te overtuigen, maar dat lukt kennelijk niet. In het jaarverslag zal worden geschetst welke ontwikkelingen er zijn op het vlak van integriteitszorg. Vorig jaar heb ik een integriteitsnota naar de Kamer gestuurd. Het verschijnen van die verslagen staat dus los van incidenten. In deze verslagen kan de Kamer de ontwikkeling van het integriteitsbeleid volgen. Daarop kan mevrouw Hachchi mij dus aanspreken.

De **voorzitter**: Heeft de minister het over het jaarverslag van Defensie?

Minister **Hillen**: Ja, er is een jaarverslag over integriteitsbeleid dat wordt ingebracht in het jaarverslag van Defensie. In het eerstgenoemde verslag staat waar wij tegenaan zijn gelopen en hoe wij daarmee zijn omgegaan. De Kamer krijgt dus vanzelf middelen waarmee zij kan controleren of er sprake is van voortgang en van voldoende aandacht voor integriteitszorg. Als er onvoldoende aandacht voor is, zullen wij elkaar tegenkomen.

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): Naar welk integriteitsverslag verwijst de minister nu? Er zijn nogal wat halfjaarlijkse rapportages van de minister niet meer op de agenda gekomen en opgenomen in hele jaarverslagen. Op welk verslag doelt de minister?

Minister **Hillen**: De sluitpost van de procedures voor integriteitszorg is het jaarverslag. Ik krijg op dit moment een tekst toegeschoven van de voorzitter waarin dit precies staat. «Vanaf volgend jaar wordt in het jaarverslag op de derde woensdag van mei een overzicht inzake integriteit opgenomen. Dit jaar krijgt de Kamer een afzonderlijk jaarverslag integriteit toegestuurd.»

De **voorzitter**: Ik zie vraagtekens in de ogen van enkele woordvoerders. Dit staat in een brief van de minister van Defensie van 16 maart 2012.

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): Ja voorzitter, die brief ken ik ook. Wij kennen echter ook de aparte integriteitsverslagen en wij kennen onderzoeken van de Koninklijke Marechaussee. Daarover zal ook nog worden gerapporteerd. Ik probeer dus duidelijk te krijgen wat de minister de Kamer precies toezegt. Dat is altijd handig, heb ik geleerd.

Minister **Hillen**: Ja. Dit is dus wat de Kamer krijgt. Zij krijgt dit op Prinsjesdag.

De heer Holtackers schetste een situatie waarin de melder zelf fout is geweest en bijvoorbeeld wroeging krijgt. Zulke situaties komen voor. Wij proberen in zo'n situatie heel zorgvuldig na te gaan wat er precies is gebeurd. Dat wil niet zeggen dat een spijtoptant zelf buiten beeld blijft. Zo'n spijtoptant zal zelf ook in beeld komen. Melden pleit dus niet vrij. Ik zeg met nadruk dat hetzelfde geldt voor klokkenluiders. Zij genieten extra bescherming. Als al het personeel van Defensie zich echter vandaag als klokkenluider zou aanmelden, zou dat er niet toe leiden dat wij geen mensen meer konden ontslaan. Anders zou iedereen die in een probleem-situatie is geraakt, zich als klokkenluider kunnen aanmelden en op die manier de garantie kunnen krijgen om niet te worden ontslagen. Er wordt altijd heel goed onderzocht of een klokkenluider inderdaad een klokkenluider is volgens de normen die daarvoor gelden. Er wordt altijd heel goed onderzocht of iemand die zich meldt, inderdaad als klokkenluider kan worden erkend. De term klokkenluider wordt op dit moment erg breed gebruikt. Ook als een krant schrijft dat iemand een klokkenluider is, wil dat niet automatisch zeggen dat Defensie dat ook vindt. Wij zullen in de toekomst wellicht nog spreken over het wagenpark. Daarbij was de

klokkenluider niet iemand van de organisatie zelf, maar iemand van de concurrentie in zakelijke zin. In de krant werd daarbij echter over klokkenluiders geschreven. Met het begrip klokkenluider moeten wij heel zorgvuldig omgaan. Klokkenluiders zijn mensen die in nood zitten en die hun boodschap niet op een andere manier kwijt kunnen. Omdat zij iets doen tegen de druk van de omgeving in, hebben zij recht op bescherming. Mevrouw Eijnsink zegt: rechtvaardig en zorgvuldig graag. Dat kan ik alleen maar beamen. Dat is de kern van integriteit. Zij zei terecht dat zij volgend jaar niet weer hier wil zitten op basis van nieuwe incidenten. Zij wil niet dat wij volgend jaar op basis van rapportages van commissies nieuwe procedures met elkaar moeten doorspreken. Daarom hoop ik dat het systeem dat wij nu hebben opgezet, zal leiden tot beleidstoetsing in plaats van incidententoetsing. Op die manier kunnen wij proberen met elkaar verbeteringen aan te brengen niet op grond van incidenten, met alle emoties die daarbij komen kijken, maar op grond van een nuchtere meting. Zitten wij op de goede lijn?

Ik ben het ook zeer met mevrouw Eijnsink eens als zij zegt dat wij niet de illusie moeten hebben dat wij het probleem oplossen door een nieuwe regel of een nieuwe meting in te stellen. Dit blijft ook een zaak van cultuur en van individuele verantwoordelijkheid. Ik zal er bovenop blijven zitten. Dat zal uit het jaarverslag blijken. Volgens mij is integriteitsbeleid een van de topics van een goed beleid voor Defensie. Goed beleid voor Defensie staat of valt met goed integriteitsbeleid.

Ik begrijp de vragen die mevrouw Eijnsink heeft bij PeopleSoft. Mensen hebben echter binnen Defensie een baaiert aan mogelijkheden om te melden. Men kan melden via de ICT-lijn. Men kan echter ook de vertrouwenspersoon of de commandant raadplegen. Desnoeds gaat men naar de Inspecteur-Generaal der Krijgsmacht. Er zijn dus vele mogelijkheden. Ik meen dat de mogelijkheden die op dit moment worden geboden, ruim zijn. Als men daarmee niet uitkomt, moet ik gaan bekijken hoe het mogelijk is dat zelfs deze baaiert aan mogelijkheden faalt.

De heer El Fassed vindt dat het lang heeft geduurd voordat de COID op gang is gekomen. Het heeft misschien lang geduurd, maar deze organisatie functioneert sinds 21 januari 2010. Zij functioneerde dus al voor mijn aantreden. Ik wil mijn verantwoordelijkheid niet ontlopen, want de minister is continu verantwoordelijk voor alles wat er gebeurt, ook voor wat er voor zijn aantreden is gebeurd. Veranderingen bij Defensie duren echter nu eenmaal lang. Ook bij de ombuigingen die nu spelen, duurt het drie jaar om veranderingen door te voeren. Dat komt omdat de organisatie gewoon ongelooflijk gecompliceerd is. Het heeft lang geduurd voordat de COID op gang is gekomen, maar de organisatie functioneert op dit moment wel goed en is op volle sterkte. In het jaarverslag zal ik schetsen hoe het met de COID gaat. Ik meen daarom dat op dit punt gedaan is wat is beloofd. Ook dit zal effecten hebben.

Ook is gevraagd welk effect integriteitsbeleid op de reorganisatie heeft. Ik constateer dat op dit moment het aantal gemelde incidenten bij Defensie een licht dalende trend vertoont, hoewel het moeilijk te zien is. Ik heb het daarbij niet over incidenten van een omvang als die bij CAMS, maar over incidenten als intimidatie en seksuele intimidatie of over incidenten waarbij pesterijen een rol spelen. Bij dergelijke zaken is een licht dalende trend waar te nemen. Ik vind het echter nog te vroeg om van een structurele trend te spreken.

De heer **El Fassed** (GroenLinks): De commissie-De Veer benadrukt in haar aanbevelingen dat het lang heeft geduurd voordat uitvoering werd gegeven aan aanbevelingen. Dat heeft volgens de commissie eraan bijgedragen dat misstanden niet zijn voorkomen. Ik vraag de minister daarom, ervoor te zorgen dat men dit als een urgent probleem beschouwt en dat zaken worden opgepakt. Ik snap wel dat het lang duurt, maar de

volgende lange aanlooptijd zal op zijn beurt zorgen voor het niet voorkomen van andere problemen.

Minister **Hillen**: Dat ben ik met de heer El Fassed eens. Bureaucratische traagheid haalt de schwung eruit. Een en ander duurt bij Defensie inderdaad lang. Snelheid en een voortvarende aanpak zijn vaak bij deze dingen geboden, ook bij onze eigen regelgeving. Mevrouw Eijsink verwoordde onze regel met: gedraag je, gedraag je, gedraag je, gedraag je. Dat is inderdaad de regel. Het is heel simpel. Ik zal mijn best doen om ook de eenvormigheid snel voor elkaar te krijgen. Snelheid hoort daar inderdaad bij. De bureaucratie is taai. Wij moeten daar echter overheen kunnen springen.

De vraag van de heer Van Dijk over klokkenluiders heb ik, meen ik, al beantwoord. Volgens mij zijn er voldoende mogelijkheden. Als iemand echter werkelijk nergens terecht kan, zal hij in de praktijk naar de politiek of naar de vakbond gaan. Binnen de eigen organisatie worden echter volop mogelijkheden aangeboden voor iemand die echt iets kwijt wil. De commandant kan nog wel zeggen: ik vertel het niet verder. Als iemand echter een melding doet in het aanmeldingssysteem, is dat niet mogelijk. Ook bij een melding bij een vertrouwenspersoon is dat niet mogelijk, want elke melding bij een vertrouwenspersoon wordt geregistreerd. Als meldingen op die manier worden gedaan, zit het in de lijn, gaan er dingen gebeuren en komt er een vervolg.

De heer **Jasper van Dijk** (SP): Wij hebben hierover vorig jaar ook een debat gevoerd. Ook toen heb ik gepleit voor een onafhankelijke klachteninstantie. Toen zei de minister dat hij het daarvoor toen nog te vroeg vond. Hij wilde eerst aan de slag gaan met de aanbevelingen. Daarmee heeft hij impliciet erkend dat er nog een optie is. Hij wil er nu echter nog niet aan. Op dat punt staan de minister en ik tegenover elkaar.

Minister **Hillen**: Dat klopt. Ik meen namelijk dat het instellen van zo'n instantie op dit moment nog niet nodig is. Daarover heb ik ook regelmatig conflict met mevrouw Eijsink.

De heer **El Fassed** (GroenLinks): Ik heb nog gevraagd wat de effecten zijn van de reorganisatie op de integriteitszorg.

Minister **Hillen**: Dat kan ik nu nog niet overzien. Het meeste op het vlak van die reorganisatie moet immers nog in beweging komen. Ik denk dat dit een uitdaging is. De heer El Fassed hoort mij dit niet onderschatten. Ik denk dat er belangen van heel veel mensen op het spel staan. Ik meen dat wij er bovenop moeten blijven zitten. Wij moeten ervoor zorgen dat dit proces goed verloopt. Ik onderschat dit niet. Ik durf hierover dus nu nog niets te zeggen. De wissel die op de mensen wordt getrokken, is fors. Iedereen wordt uit zijn evenwicht gebracht door alles wat er gebeurt. Dit jaar 2012 is het zwaarste jaar van de reorganisatie. Ik hoop dat het volgend jaar beter wordt. Waarmee wij nu bezig zijn, is echt zwaar. Ik hoop dat het niet tot gedoe zal leiden, maar sluit dat niet helemaal uit. Wij zitten er echter bovenop.

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): Ik sluit mij aan bij opmerkingen die eerder zijn gemaakt over de Inspecteur-Generaal der Krijgsmacht en bij wat de heer Van Dijk zojuist zei. Stel, er wordt geen voortgang geboekt door alles wat nu in gang wordt gezet. Er komt daarbij weinig nieuws kijken, maar het moet gebeuren. Als een en ander niet leidt tot vooruitgang, vindt de minister dan dat een onafhankelijke inspectie voor Defensie nodig zou zijn?

Minister **Hillen**: Je moet nooit iets uitsluiten, tenzij je zoiets een volstrekt onbegaanbare weg vindt. Ook buiten de organisatie om zijn er echter wegen. Ik noem de Ombudsman. Ik noem de centrale organisatie voor integriteit bij de overheid. Er zijn al zo veel instanties. Ik vind nog steeds niet dat wij iets apart voor Defensie moeten gaan optuigen. Ik vermoed dat dit onderwerp echter nog weleens terug zal komen.

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): Daarin zal ik de minister niet teleurstellen.

De **voorzitter**: Wij zijn gekomen aan het einde van dit algemeen overleg over integriteitszorg bij Defensie. De minister heeft tijdens dit AO de volgende toezeggingen gedaan. Het gaat hierbij alleen om toezeggingen waarbij de Kamer schriftelijk wordt geïnformeerd.

– De minister zegt toe, de Kamer in week 13 te informeren over de stand van zaken rond het afbouwen van toelagen bij CAMS Force Vision.

De heer **Jasper van Dijk** (SP): Gaat het hierbij alleen om CAMS Force Vision of was het breder bedoeld?

De **voorzitter**: Ik hoor van de minister dat het hierbij alleen gaat om CAMS Force Vision.

– De minister zegt toe, in het jaarverslag over integriteit over 2011 een passage te wijden aan integriteitsschendingen tijdens internationale missies en hoe daarmee wordt omgegaan.

Mevrouw **Hachchi** (D66): Wanneer ontvangt de Kamer dat jaarverslag over integriteit? Is dat een onderdeel van het jaarverslag van Defensie?

Minister **Hillen**: De Kamer ontvangt dat verslag dit jaar op Prinsjesdag. Daarna wordt het jaarlijks in het jaarverslag van Defensie meegenomen.

De **voorzitter**: Ik dank de Kamerleden, de minister en het publiek voor hun komst.