

Vergaderjaar 2013–2014

33 750 X

Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2014

Nr. 9

LIJST VAN VRAGEN EN ANTWOORDEN

Vastgesteld 29 oktober 2013

De vaste commissie voor Defensie heeft een aantal vragen voorgelegd aan de Minister van Defensie over de brief van 11 juli 2013 over de informatie over het besturingsmodel van Defensie na de reorganisatie en de positie van de Hoofddirecteur Personeel hierin (Kamerstuk 33 400 X, nr. 93).

De Minister heeft deze vragen beantwoord bij brief van 28 oktober 2013. Vragen en antwoorden zijn hierna afgedrukt.

De voorzitter van de commissie,
Ten Broeke

De adjunct-griffier van de commissie,
Dekker

1

Onder wiens verantwoordelijkheid valt het veteranenbeleid binnen het besturingsmodel van Defensie?

Met de invoering van het nieuwe besturingsmodel wordt alle beleidsverantwoordelijkheid, waaronder de verantwoordelijkheid voor het veteranenbeleid, geconcentreerd in één onderdeel, namelijk de Hoofddirectie Beleid (HDB).

2

Op welke wijze heeft u de adviezen van de commissie De Veer over het verbeteren van de organisatie van de Hoofddirectie Personeel overgenomen?

Met mijn brief van 7 juni 2013 (Kamerbrief 33 400 X, nr. 85) heb ik u geïnformeerd dat binnen de kaders van het besturingsmodel uitvoering wordt gegeven aan de aanbevelingen in het rapport over de organisatie van de Hoofddirectie Personeel (HDP).

De reorganisatie van de Bestuursstaf, waaronder de reorganisatie van de HDP, wordt per 1 november a.s. voltooid. In overeenstemming met de aanbevelingen van de commissie De Veer is een nadere analyse gemaakt van de vereiste kwalitatieve en kwantitatieve samenstelling van de HDP. Bij de selectie van nieuw personeel is vooral aandacht besteed aan de kwalitatieve versterking van de HDP-organisatie en de beschikbaarheid van noodzakelijke specialistische kennis. Kwantitatief is de nieuwe organisatie tijdelijk met vier formatieplaatsen uitgebreid. Aanvullend zal waar nodig expertise van binnen en buiten de defensieorganisatie worden betrokken.

Zoals ik in de brief van 11 juli heb gemeld, voert de HDP in mandaat van de Minister en de secretaris-generaal het overleg met de centrales van overheidspersoneel over de arbeidsvoorwaarden, de rechtspositie en algemene personele aangelegenheden, inclusief de hoofdlijnen van het personeelsbeleid. Dit overleg is na de hervatting in maart inmiddels genormaliseerd. Dit heeft tot concrete resultaten geleid, zoals de voltooiing van het grootste deel van de reorganisaties, het Sociaal Statuut Uitbesteding, het pensioenakkoord militairen 2014 en overeenstemming over het Veteranenbesluit.

De coördinatie en samenwerking tussen HDP en de overige spelers op personeelsgebied is versterkt. Dit betreft de Hoofddirectie Beleid, de Hoofddirectie Bedrijfsvoering, de Commandant der Strijdkrachten en de Divisie Personeel & Organisatie Defensie (DPOD). Er wordt onder andere gezamenlijk gewerkt aan een prioriteitenagenda op het gebied van personeelsbeleid. In overeenstemming met het advies van de commissie De Veer neemt de commandant DPOD deel aan het managementteam-overleg van de HDP. Tot slot is de interdepartementale inbedding versterkt door het periodiek overleg met andere sectorwerkgevers te structureren en de banden met de departementen van BZK, Financiën, SZW en VWS nader aan te halen.

3

Bent u bereid tot een externe evaluatie van het besturingsmodel? Zo ja, op welke wijze en wanneer?

Zoals ik in de brief van 11 juli jl. heb gemeld, zal de werking van het nieuwe besturingsmodel na één jaar, dus na 1 november 2014, worden geëvalueerd. In de evaluatie zullen in ieder geval de werklast voor het personeel en het thematisch samenwerken aan de orde komen. Ik zal te

zijner tijd bezien op welke wijze de evaluatie wordt uitgevoerd en door wie. Ik sluit een externe evaluatie daarbij op voorhand niet uit.

4

Kunt u een organogram van het nieuwe besturingsmodel van Defensie naar de Kamer sturen?

Er bestaat geen organogram van het besturingsmodel, alleen van de nieuwe defensieorganisatie. U vindt dit in de bijlage. Het besturingsmodel beschrijft aan de hand van een aantal uitgangspunten hoe de defensieorganisatie bestuurd wordt en welke rol de organisatieonderdelen uit het organogram daarbij hebben.

5

Kunt u een overzicht geven van de taken en verantwoordelijkheden van de Hoofddirectie Personeel in het nieuwe besturingsmodel?

In het Algemeen organisatiebesluit Defensie 2013, dat op korte termijn zal worden vastgesteld, zijn de volgende taken en verantwoordelijkheden van de Hoofddirecteur Personeel opgenomen:

De Hoofddirecteur Personeel is belast met:

- a. het met inachtneming van de aanwijzingen van de Secretaris-Generaal geven van ambtelijke leiding aan de Hoofddirectie Personeel;
- b. het ondersteunen van de Minister van Defensie in zijn rol als werkgever van het Defensiepersoneel, in het bijzonder ten aanzien van arbeidsvoorwaarden, pensioenen, het georganiseerd overleg en de bijzondere personeelszorg (veteranen en reservisten);
- c. het borgen van (de rijksbrede) wet- en regelgeving in de arbeidsvoorwaarden van Defensie;
- d. het binnen de in de beleid-, plan- en begrotingsprocedure gestelde kaders voorbereiden en voeren van overleg inzake hoofdlijnen van het personeelsbeleid en arbeidsvoorwaarden met de centrales van overheidspersoneel.

6

Kunt u een overzicht geven van de taken en verantwoordelijkheden van de Hoofddirectie Personeel in het huidige besturingsmodel?

In het Algemeen organisatiebesluit Defensie 2005 zijn de volgende taken en verantwoordelijkheden van de Hoofddirecteur Personeel opgenomen:

De Hoofddirecteur Personeel is belast met:

- a. het met inachtneming van de aanwijzingen en de richtlijnen van de Secretaris-Generaal geven van ambtelijke leiding aan de Hoofddirectie Personeel;
- b. het ontwikkelen, overdragen, controleren en evalueren van (de uitvoering van) het personeelsbeleid, waaronder mede begrepen het geneeskundig beleid, het arbeidsomstandighedenbeleid, het opleidingsbeleid, het formatiebeleid en het management developmentbeleid, afgestemd op het algemeen defensiebeleid en het leveren van een inbreng terzake in de beleids-, plannings- en begrotingsprocedure;
- c. de overdracht van het onder b genoemde beleid aan de ambtelijk eindverantwoordelijken voor uitvoering, waar nodig door aanwijzingen en richtlijnen die door tussenkomst van de Secretaris-Generaal worden verstrekt;

- d. het voorbereiden en voeren van overleg inzake hoofdlijnen van het personeelsbeleid en arbeidsvoorwaarden met de centrales van overheidspersoneel;
- e. het leveren van een bijdrage aan de informatiebehoefte van de Bestuursstaf, gegeven het eigen terrein van verantwoordelijkheid;
- f. het op aanwijzing van de bewindslieden leiden van politiek gevoelige projecten;
- g. de doelmatige inrichting, de bedrijfsvoering en het interne beheer van de Hoofddirectie Personeel;
- h. het ontwikkelen van personele en formatieve kaders ten behoeve van de Operationele Commando's, het Commando Koninklijke Marechaussee, het Commando Dienstencentra, de Defensie Materieel Organisatie en de Bestuursstaf.

Organogram defensieorganisatie volgens het nieuwe besturingsmodel

