

LIJST VAN VRAGEN

De vaste commissie voor Defensie heeft een aantal vragen voorgelegd aan de Staatssecretaris van Defensie over de Oplegnota verantwoordingsrapportages en KPI's Defensie 2018 – Personeelsrapportage (Kamerstuk 35 000 X, nr. 136).

De voorzitter van de commissie,
De Vries

De griffier van de commissie,
De Lange

- | Nr | Vraag |
|-----------|---|
| 1 | Deelt u de mening dat een waarheidsgetrouw beeld over de personele gereedheid niet kan worden bereikt, zolang onduidelijk blijft welk deel van het Defensiepersoneel wel of niet inzetbaar is en gezwegen wordt over de gevolgen en risico's van slecht materiaal, onveilige werkomstandigheden, ondisciplinair gedrag, ontevredenheid en wantrouwigheid voor de personele gereedheid? Kunt u ook aangeven waarom de gevolgen en risico's van deze tekortkomingen niet zijn meegenomen bij de beoordeling van de personele gereedheid, terwijl deze tekortkomingen wel onlosmakelijk verbonden zijn met de personele gereedheid? Zo nee, waarom niet? |
| 2 | Kunt u aangeven welke gevolgen en risico's slecht materiaal, onveilige werkomstandigheden, ondisciplinair gedrag, ontevredenheid en vertrouwensproblemen teweegbrengen voor de personele gereedheid, de operationele continuïteit van Defensie en de staatsveiligheid? Bent u bereid een impact-assessment uit te voeren naar de gevolgen en risico's van deze tekortkomingen? Zo nee, waarom niet? |
| 3 | Kunt u aangeven waarom de personeelsrapportage wel ruimschoots ingaat op diversiteit en inclusiviteit, maar de geprioriteerde veiligheids- en personeelsproblemen onbesproken laat, terwijl deze problemen een zeer grote impact hebben op de personele gereedheid? Zo nee, waarom niet? |
| 4 | De personeelsrapportage vermeldt niets over de inzetbaarheid. Kunt u voor elke dag in 2018 aangeven hoeveel Defensiemedewerkers wel of niet inzetbaar waren onder normale en buitengewone omstandigheden? Kunt u ook inzage geven in alle «deployability assessments» die u, al dan niet in bilateraal of Europees verband, heeft uitgevoerd? Zo nee, waarom niet? |
| 5 | De personeelsrapportage vermeldt resultaten over personele samenstelling, de werkbeleving en kerncijfers. Kunt u aangeven of deze resultaten gebaseerd zijn op informatie van alle Defensiemedewerkers? Kunt u ook aangeven hoeveel Defensiemedewerkers geen informatie hebben gegeven? Kunt u ook aangeven hoe vaak en door welke redenen informatie niet is gebruikt? Zo nee, waarom niet? |
| 6 | Kunt u begrijpen dat bij Defensiepersoneel het vermoeden bestaat dat de werkbelevingsbeoordeling niet strookt met de werkelijkheid doordat de onafhankelijk uitgevoerde BNR-enquête een veel negatiever beeld laat zien? Kunt u aangeven hoe de werkbelevingsbeoordeling tot stand is gekomen en welke methodes gebruik zijn om de resultaten te beoordelen als positief of negatief? Zo nee, waarom niet? |
| 7 | Waarom wordt wel ingegaan op de meest motiverende aspecten, maar niet op de meest negatieve aspecten van de werkbeleving? Zo nee, waarom niet? |
| 8 | Kunt u een limitatieve opsomming geven van alle redenen van ontevredenheid, wantrouwigheid en ongemotiveerdheid? Kunt u inzage geven in alle werkinstructies die gehanteerd zijn bij het opstellen van de personeelsrapportage. Kunt u ook inzage geven in alle concepten van de personeelsrapportage en de commentaren hierop? Zo nee, waarom niet? |
| 9 | Kunt u aangeven hoe u de belabberde werkbeleving gaat verbeteren, zolang u niet instemt met de wensen van vakbonden, Defensiepersoneel gebukt gaat onder een hongerloon, de rotte appels niet ontslagen zijn en gezondheids- en materieelproblemen toenemen? Zo nee, waarom niet? |

- Nr** **Vraag**
- 10 Kunt u een limitatief overzicht geven van de werkbeleving en ziekteverzuim van alle Defensieslachtoffers (burnpits, chroom-6, PX10 en hitteletsel etc.)? Zo nee, waarom niet?
- 11 Kunt u een limitatief overzicht geven van de werkbeleving en ziekteverzuim van Defensiepersoneel van de marinierskazerne Doorn? Zo nee, waarom niet?
- 12 Kunt u aangeven hoe u inzicht wil geven in de personele capaciteit van Defensie, zolang geen inzicht wordt gegeven welk percentage van het Defensiepersoneel niet in staat is de toegewezen functie te vervullen, door onder andere detachering, waarneming, non-activiteit, schorsing en buitengewoon verlof? Kunt u limitatief aangeven hoe vaak, hoelang en door welke redenen Defensiepersoneel niet in staat is de toegewezen functie te vervullen? Zo nee, waarom niet?
- 13 Kunt u aangeven hoe u de uitstroom en instroom van Defensiepersoneel gaat verbeteren, zolang forse loonsverhogingen, een goed functionerend toelagen- en beloningssysteem en een pensioenregeling dat recht doet aan de bijzondere functie van het Defensiepersoneel uitblijven? Zo nee, waarom niet?
- 14 Kunt u aangeven hoe het armzalig defensieloon zich verhoudt met al het geld dat u besteedt aan diversiteit, de bevoorrading van islamitische terroristen(staten) en de afkoop van Turkse dienstplicht? Bent u bereid deze geldverspilling te stoppen en het vrijgekomen budget te besteden aan betere arbeidsvoorwaarden voor Defensiepersoneel, zodat de personele gereedheid verbetert? Zo nee, waarom niet?
- 15 Kunt u ook aangeven hoe het armzalig defensieloon zich verhoudt met al het geld dat nog te vorderen is van degenen die verantwoordelijk zijn voor de vele problemen bij Defensie? Bent u bereid de schade op deze rotte appels te verhalen en de geïnde bedragen te investeren in het Defensiepersoneel en de Defensieslachtoffers? Zo nee, waarom niet?
- 16 Kunt u een limitatief overzicht geven van alle vertrekredenen van Defensiemedewerkers? Kunt u ook inzage geven in alle ingevulde vertrekvragenlijsten? Zo nee, waarom niet?
- 17 Kunt u limitatief aangeven hoeveel ontslagen zijn verleend aan Defensiepersoneel? Kunt u per afzonderlijk geval aangeven welke redenen en ontslaggronden hieraan ten grondslag lagen?
- 18 Kunt u limitatief aangeven hoeveel Defensiepersoneel op non-actief is gesteld? Kunt u per afzonderlijk geval aangeven welke redenen en ontslaggronden hieraan ten grondslag lagen?
- 19 De personeelsrapportage vermeldt dat het ziekteverzuimpercentage de afgelopen jaren niet is afgenomen en in 2018 is gestegen. Deelt u de mening dat deze verzuimcatastrofe en het tekort aan medici bewijzen dat u vreselijk tekortschiet in het verbeteren van de gezondheidstoestand van Defensiepersoneel en dat u Defensiepersoneel steeds zieker maakt Zo nee, waarom niet?
- 20 Kunt u een limitatief overzicht geven van het aantal Defensiemedewerkers die in verband met ziekte(s) (mogelijkerwijs) hun functie niet of slechts gedeeltelijk konden uitoefenen? Kunt u per afzonderlijk geval aangeven welke ziekte(s) hieraan (mogelijkerwijs) ten grondslag lagen en of deze (mogelijkerwijs) verband houden met de functie-uitoefening? Kunt u ook per afzonderlijk geval aangeven hoe lang de ziekte en verhindering van de functie-uitoefening heeft geduurd? Kunt u ook per afzonderlijk geval aangeven waaruit de verzuimbegeleiding bestaat?

- Nr** **Vraag**
- 21 Kunt u een limitatief overzicht geven van het aantal ziekmeldingen, ziekmeldingsgesprekken, werkhervattingsgesprekken, verzuimbegeleidingen, werkhervattingen en herstelmeldingen? Kunt u aangeven of iedere ziekmelding heeft geleid tot een ziekmeldingsgesprek, werkhervatting en een herstelmelding?
- 22 Kunt u een limitatief overzicht geven van het aantal opmerkingen, bemiddelingsverzoeken, klachten en beroep- en bezwaarschriften tegen besluiten of handelingen die verband houden met het verzuim van Defensiepersoneel? Kunt u ook per afzonderlijk geval aangeven welke gebeurtenissen hieraan ten grondslag lagen en welke vervolgstappen zijn genomen? Zo nee, waarom niet?
- 23 Kunt u een limitatief overzicht geven van het aantal schendingen van verzuimverplichtingen door defensiepersoneel? Kunt u ook per afzonderlijk geval aangeven waaruit deze schendingen bestonden en welke vervolgstappen zijn genomen? Zo nee, waarom niet? Kunt u ook aangeven welk percentage van deze schendingen zijn gepleegd door Defensie medewerkers met een islamitische achtergrond of Defensiepersoneel die de eed op Allah heeft afgelegd? Zo nee, waarom niet?
- 24 De personeelsrapportage vermeldt dat u werkt aan een opvolger van het Flexibel Personeelssysteem (FPS) om de personele gereedheid te verbeteren. Kunt u aangeven waarom dit zolang duurt en waarom u niet veel eerder bent begonnen met de voorbereidingen? Kunt u begrijpen dat bij Defensiepersoneel het beeld ontstaat dat Defensie ruimschoots tekortschiet in probleemoplossend- en aanpassend vermogen en het liefst wat aanmoddert? Bent u bereid om een concrete deadline te noemen wanneer de opvolger van het FPS wordt geïmplementeerd? Zo nee, waarom niet?
- 25 De personeelsrapportage vermeldt dat de opvolger van het FPS flexibele aanstellingsvormen en een betere balans tussen in-, door- en uitstroom kent. Kunt u aangeven hoe dit rijmt met de positie van reservisten, de vele gezondheidsklachten en onzekerheden die verbonden zijn met flexibele contractvormen en de belofte dat Defensiepersoneel op de eerste plaats staat en bureaucratie wordt bestreden? Kunt u de Kamer en het Defensiepersoneel, gelet op grote bezorgdheid, inzage geven in alle voorbereidingshandelingen van de opvolger van het FPS? Zo nee, waarom niet?
- 26 Kunt u aangeven of de verantwoordelijken van het FPS zijn ontslagen? Deelt u de mening dat de opvolger van het FPS alleen kans van slagen heeft wanneer de verantwoordelijken van het falende FPS zijn ontslagen? Kunt u aangeven welke maatregelen u tegen deze verantwoordelijken hebt genomen? Zo nee, waarom niet?
- 27 Kunt u aangeven hoe het tekort aan medici, technici en ICT'ers zich verhoudt met het feit dat jaarlijks duizenden enthousiaste studenten niet toegelaten worden tot (vervolg)studies op het gebied van zorg, techniek en informatica en Defensiepersoneel uitstroomt zonder (her)scholingsmogelijkheden en loopbaanmogelijkheden? Deelt u de mening dat dit tekort niet kan worden opgelost, zolang Defensie geen (her)scholingsmogelijkheden en loopbaanmogelijkheden aanbiedt of samenwerkt met andere scholen om deze groep studenten en uitstromers te (her)scholen? Zo nee, waarom niet?

- Nr** **Vraag**
- 28 Kunt u aangeven waarom Defensie wel (her)scholingsmogelijkheden en loopbaanmogelijkheden aanbiedt voor vakgebieden waar geen tekort is (o.a. rechten en management), maar niet voorziet in (her)scholingsmogelijkheden voor vakgebieden waar een tekort is. Bewijst deze gang van zaken dat het opleidingsaanbod van Defensie vreselijk tekortschiet en toe is aan een grote herziening? Zo nee, waarom niet?
- 29 Kunt u een limitatief overzicht geven van het aantal uitstromers die wel of geen (her)scholingsmogelijkheden en loopbaanmogelijkheden kregen aangeboden? Kunt u ook per afzonderlijk geval aangeven waaruit deze mogelijkheden bestonden en welke redenen hieraan ten grondslag lagen? Zo nee, waarom niet?
- 30 Kunt u een limitatief overzicht geven van het aantal uitstromers die gevraagd hebben om (her)scholingsmogelijkheden en loopbaanmogelijkheden? Kunt u ook per afzonderlijk geval aangeven waaruit deze mogelijkheden bestonden, welke redenen hieraan ten grondslag lagen, welk advies de loopbaanbegeleider heeft gegeven en welk uiteindelijk besluit is gegeven? Zo nee, waarom niet?
- 31 Kunt u aangeven hoe u de instroom gaat verbeteren, zolang kandidaten door een falend keuringsbeleid worden afgewezen op grond van voedselallergieën of andere afwijkingen die nauwelijks verband houden met de uiteindelijke functietoewijzing? Kunt u aangeven waarom Defensie deze kandidaten afkeurt, terwijl de Defensietop met obesitasverschijnselen kampt? Kunt u aangeven waarom Defensie niet voorziet in mogelijkheden om deze kandidaten (alsnog) te werven, maar wel voorziet in een vaccinatie-weigeraarsbeleid en fors investeert in halalvoedsel, iftars en islamitische gebedsruimtes om Defensiepersoneel met een islamitische achtergrond te werven en te behouden? Zo nee, waarom niet?
- 32 De personeelsrapportage vermeldt dat de kweekvijver van mensen tussen 18 en 28 jaar, die gezond en fysiek belastbaar zijn, onverminderd klein blijft. Kunt u begrijpen dat deze opmerking uitermate kwetsend en vernederend is voor niet gerekruteerde kandidaten die vaak slachtoffer zijn van een falend keuringsbeleid? Bent u bereid uw excuses aan te bieden voor deze misdraging? Kunt u begrijpen dat deze opmerking een reden is dat jongeren weg blijven van Defensie? Kunt u aangeven welke maatregelen u gaat nemen tegen de verantwoordelijken voor deze opmerking? Zo nee, waarom niet?
- 33 Kunt u toelichten waarom het actief inzetten van de bevoegdheid om opleidingskosten terug te vorderen niet wordt genoemd als maatregel om de uitstroom tegen te gaan? Zo nee, waarom niet?
- 34 Kunt u aangeven of, en zo ja hoe vaak, Defensie een terugbetalingsverplichting voor de opleidingskosten heeft verbonden aan een opleiding? Zo nee, waarom niet?
- 35 Kunt u aangeven hoeveel Defensiemedewerkers, na het verstrijken van de voor hun geldende proeftijd in verband met aan hun te verwijten omstandigheden, worden ontheven van de opleiding of functie waarvoor zij zijn opgeleid of uit dienst worden ontslagen, op grond van artikel 39, eerste lid of tweede lid, onder e, ten 1e, h, j, k, l, m of n, of artikel 45 AMAR? Kunt u ook aangeven welk percentage van deze gevallen een islamitische achtergrond heeft of de eed op Allah heeft afgelegd? Zo nee, waarom niet?
- 36 Kunt u limitatief aangeven hoe vaak Defensie gebruik heeft gemaakt van de bevoegdheid om opleidingskosten terug te betalen? Zo nee, waarom niet?

- | Nr | Vraag |
|-----------|---|
| 37 | Kunt u limitatief aangeven hoe vaak Defensie gebruikt heeft gemaakt van de bevoegdheid om terugbetaling van de opleidingskosten te verlagen of kwijt te schelden? Zo nee, waarom niet? |
| 38 | Kunt u limitatief aangeven hoeveel opmerkingen, bemiddelingsverzoeken, klachten en beroep- en bezwaarschriften zijn ingediend tegen besluiten of handelingen verband houdende met de werving, selectie, keuring, aanstelling, opleiding, functietoewijzing, bevordering, functieontheffing, loopbaanbegeleiding, doorstroom en ontslag? Kunt u ook per afzonderlijk geval aangeven welke redenen hieraan ten grondslag lagen en welke vervolgstappen zijn genomen? Zo nee, waarom niet? |
| 39 | De personeelsrapportage vermeldt dat wervingsactiviteiten meer gericht zijn op diversiteit. Kunt u aangeven welke maatregelen u heeft genomen om de Defensieorganisatie om te vormen tot een vreemdelingenlegioen? Zo nee, waarom niet? |
| 40 | Kunt u aangeven welk percentage van de instroom een islamitische achtergrond heeft en welk percentage de eed op Allah heeft afgelegd? Zo nee, waarom niet? |
| 41 | Kunt u aangeven welke kandidaat de voorkeur krijgt indien twee gelijkwaardige kandidaten, waarvan een met een islamitische achtergrond, beiden in aanmerking komen voor een functie? Kunt u aangeven of, en zo ja hoeveel, functies ingevuld zijn door positieve discriminatie? Zo nee, waarom niet? |
| 42 | Kunt u limitatief aangeven of, en zo ja hoe vaak, negatieve doorstroombesluiten, overplaatsingen, functieontheffingen en ontslagen zijn gegeven vanwege redenen die (mede) verband houden met diversiteit? Zo nee, waarom niet? |
| 43 | Kunt u aangeven hoeveel Defensierecruiters een islamitische achtergrond hebben of de eed op Allah hebben afgelegd? Kunt u aangeven hoeveel kandidaten met een islamitische achtergrond gerekruteerd zijn door deze recruiters? Zo nee, waarom niet? |
| 44 | Kunt u limitatief aangeven hoeveel positieve en negatieve doorstroombesluiten zijn genomen en welke redenen hieraan ten grondslag lagen? Kunt u ook aangeven hoeveel Defensiemedewerkers naar aanleiding van een negatief doorstroombesluit zijn vertrokken? Zo nee, waarom niet? |
| 45 | Kunt u limitatief aangeven hoeveel geld wordt uitgegeven aan Stichting Giving Back en gelijksoortige initiatieven? Kunt u ook aangeven waarom wel intensief wordt samengewerkt met organisaties die lijden aan het Sylvania Simonssyndroom, maar vakbonden en belangenorganisaties van veteranen en Defensieslachtoffers, zoals Stichting Gedupeerden Gevaarlijke Stoffen NL-Poms; KOVOM en KNIL aan hun lot worden overgelaten? Zo nee, waarom niet? |
| 46 | Kunt u aangeven hoeveel fte genderadviseurs werkzaam waren in 2018? |
| 47 | Is er sprake van structurele monitoring en aansturing van het Defensie Actie Plan 1325? |
| 48 | Hoe groot is de uitstroom van Mariniers in 2018? |
| 49 | Kunt u aangeven waarom het percentage «ruimte voor persoonlijke groei en ontwikkeling» zo laag is? |
| 50 | Hoe gaat defensie de ruimte voor persoonlijke groei en ontwikkeling verbeteren teneinde de hoogste reden voor vertrek te doen afnemen? |
| 51 | Waarom is het ziekteverzuim onder burgerpersoneel zoveel hoger dan het door de Benchmark Overheid en Benchmark Nederland gestelde percentage? |

- | Nr | Vraag |
|-----------|---|
| 52 | In de tabel is te zien dat er drie viersterrengeneraals zijn, welke viersterrengeneraals zijn er naast de Commandant der Strijdkrachten? |
| 53 | Kunt u iets concreter aangeven welke bezwaren reservisten hebben tegen de wijze waarop de organisatie wordt bestuurd, gezien dit de hoogste vertrekreden voor reservisten is? |