

## Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

### 307

Vragen van het lid **Heite** (Nieuw Sociaal Contract) aan de Staatssecretaris van Defensie over *het rapport «Onderzoek naar een sociaal veilige werkomgeving bij Defensie»* (ingezonden 26 september 2024).

Antwoord van Staatssecretaris **Tuinman** (Defensie) (ontvangen 17 oktober 2024).

#### Vraag 1

Herinnert u zich het rapport «Onderzoek naar een sociaal veilige werkomgeving bij Defensie»? (Kamerstuk 35 000 X, nr. 13)

#### Antwoord 1

Ja.

#### Vraag 2

Kunt u aangeven wat er met elk van de aanbevelingen is gebeurd?

#### Antwoord 2

Uw Kamer is op verschillende momenten over (de implementatie van) de aanbevelingen geïnformeerd (Kamerstukken 35 000 X, nr. 75; 35 925 X, nr. 71 en nr. 88; 36 410 X, nr. 82). Daarom beperk ik mij in dit antwoord tot de hoofdlijnen, waarbij ik voor de volledigheid eerst de vijf aanbevelingen van de commissie Giebels weergeef.

- Aanbeveling 1: Bevorder een cultuur van transparantie, openheid en elkaar durven aanspreken
- Aanbeveling 2: Installeer een eenvoudig, laagdrempelig, onafhankelijk meld- en klachtenloket
- Aanbeveling 3: Investeer in een mensgerichte aanpak
- Aanbeveling 4: Schaf het roulatiesysteem in de huidige vorm af
- Aanbeveling 5: Kijk met een frisse blik naar slepende zaken of heikele kwesties

Ter uitvoering van de eerste en derde aanbeveling biedt Defensie verschillende trainingen aan op het gebied van leiderschap, sociale veiligheid en integriteit aan leidinggevendenden, medewerkers en organieke teams. Daarnaast zijn voor leidinggevendenden trainingen over onder meer gesprekstechnieken beschikbaar. Deze trainingen dragen bij aan het bevorderen van een open aanspreekcultuur en mensgerichte aanpak. Verder loopt sinds 2019 bij alle defensieonderdelen een actieonderzoek, waarbij medewerkers zelf, onder professionele begeleiding, de gelegenheid krijgen het initiatief te nemen om

voor hun onderdeel passende interventies op het gebied van sociale veiligheid te bedenken, te implementeren en te evalueren.

Op basis van de tweede aanbeveling is het meldproces vereenvoudigd en vertrouwelijker gemaakt. Voor medewerkers is het mogelijk om buiten het bevoegd gezag om een melding te doen. Meldingen en klachten worden sinds een aantal jaar in een apart systeem geregistreerd, waar alleen specifieke medewerkers toegang tot hebben.

Ten aanzien van aanbeveling vier is het beleid rondom functieroulatie aangepast. Bij nieuwe plaatsingen van militairen geldt als uitgangspunt een minimale plaatsingsduur van drie jaar en een maximum van zeven jaar. Dit is ook overeengekomen in de CAO 2021–2023.

Naar aanleiding van de vijfde aanbeveling stelde Defensie in april 2019 de Commissie Langlopende Zaken in. Deze commissie heeft geadviseerd over langlopende, vastgelopen zaken over sociale onveiligheid of vermoedens van misstanden tussen Defensie en (ex-)medewerkers. De commissie werd volgend op ontvangst van haar eindrapport op 21 oktober 2020 ontbonden. Er is blijvende aandacht voor langlopende en complexe zaken door de oprichting van het Cluster Individuele Casuïstiek.

### Vraag 3

Kunt u aangeven of het interne meldsysteem op orde is gebracht en volledig is?

### Antwoord 3

Ik ben van mening dat ons meldsysteem in de basis op orde is. Tegelijkertijd zijn altijd verbeteringen mogelijk.

Sinds het uitkomen van het rapport van de commissie-Giebels heeft Defensie het interne meldsysteem verbeterd. Wel blijft Defensie doorlopend kritisch kijken naar de inrichting en uitvoering van het meldproces en voert zij frequent tussentijdse evaluaties uit naar delen van het meldsysteem. Mijn ambtsvoorganger heeft op 10 april van dit jaar de Kamer proactief geïnformeerd over waar nog winst te behalen is (Kamerstuk 36 410 X, nr. 82). Dit betreft het consequent toepassen van de menselijke maat gedurende het gehele proces, de-escalerend optreden en het ondersteunen van melders en leidinggevenden. Verder bereidt Defensie momenteel – in lijn met de toekomstige verplichting hiertoe uit de Wet bescherming klokkenluiders – de inrichting voor van het anoniem melden van vermoedens van misstanden.

### Vraag 4

Hoeveel mensen hebben in de afgelopen vijf jaar een klokkenluidersmelding gedaan? Kunt u dat per jaar uitsplitsen?

### Antwoord 4

Een klokkenluider is een melder van een vermoeden van een misstand. Een misstand is een bijzondere categorie binnen de integriteitsschendingen. In de Wet bescherming klokkenluiders wordt beschreven wanneer hiervan sprake is. Wanneer de secretaris-generaal vaststelt dat er sprake is van een vermoeden van een misstand en een onderzoek hiernaar instelt, wordt de melder van dit vermoeden aangemerkt als klokkenluider.

In praktijk gaat een melding vaker om een (vermoeden van een) integriteitsschending in meer algemene zin dan om een (vermoeden van een) misstand. Bijvoorbeeld over ongewenst gedrag (onder andere (seksuele) intimidatie, discriminatie, agressie en pesten), fraude, corruptie of misbruik van bevoegdheid. Hieronder vindt u de cijfers die zien op meldingen die vallen binnen de definitie van een vermoeden van een misstand. De meldingen van vermoedens van een integriteitsschending zijn te vinden in het Jaarverslag Integriteit Defensie (Kamerstuk 36 410 X, nr. 85).

In totaal heeft Defensie in de periode 2019–2023 zes meldingen van een vermoeden van een misstand ontvangen:

- Geen in 2019;
- Geen in 2020;
- Geen in 2021;
- Vijf in 2022;
- Eén in 2023.

Op het moment van versturen van deze Kamerbrief zijn er in het jaar 2024 nog geen meldingen van vermoedens van misstanden bij Defensie bekend.

Vraag 5

Hoeveel van die meldingen zijn per jaar onderzocht?

Antwoord 5

Bij één van bovengenoemde meldingen is na een eerste analyse vastgesteld dat er geen sprake was van een vermoeden van een misstand, dan wel een vermoeden van een integriteitsschending. De overige vijf meldingen zijn wel als een vermoeden van een misstand beoordeeld en daarom onderzocht, conform de hiervoor geldende procedure.

Vraag 6

Hoeveel mensen zijn in elk van die jaren erkend als klokkenluider? Kunt u, met inachtneming van de privacy, zoveel mogelijk informatie over de erkende zaken geven?

Antwoord 6

De melders van de vijf (als vermoeden van een misstand erkende) meldingen zijn door de secretaris-generaal aangemerkt als klokkenluider. Defensie behandelt klokkenluidersmeldingen vertrouwelijk en conform de Wet bescherming Klokkenluiders. In het belang van de privacy van de individuele medewerkers doe ik geen uitspraken over de inhoud van de erkende gevallen. Vanwege de geringe aantallen zou informatieverstrekking namelijk tot herleidbaarheid naar de melder kunnen leiden.

Vraag 7 en 8

Hoeveel werknemers zitten op dit moment langer dan twee jaar ziek thuis? Hoeveel van hen zijn erkend als klokkenluider? Hoeveel mensen die erkend zijn als klokkenluider zijn op non-actief gesteld?

Antwoord 7 en 8

Begin oktober 2024 zaten circa 146 medewerkers van Defensie langer dan twee jaar ziek thuis. Zoals in het antwoord op vraag 4 is aangegeven, is sprake van een zeer beperkt aantal klokkenluiders. Informatie over hoeveel melders van vermoedens van misstanden ziek thuis zijn, dan wel op non-actief staan, is daarmee mogelijk herleidbaar naar individuen. In het belang van de privacy van melders doe ik daarom geen uitspraken over het gevraagde aantal.

Vraag 9 en 10

Hoeveel vaststellingsovereenkomsten zijn er gesloten zijn met Defensiepersoneel (burger en militair) waarin een geheimhoudingsclausule is opgenomen? Hoeveel vaststellingsovereenkomsten zijn er gesloten met Defensiepersoneel (burger en militair) na een periode van meer dan zes maanden ziekte, waarin een geheimhoudingsclausule is opgenomen?

Antwoord 9 en 10

De bevoegdheid tot het sluiten van vaststellingsovereenkomsten is op verschillende commandantenniveaus in de organisatie belegd. Defensie houdt hier geen centrale registratie van bij. Daarom kan ik niet aangeven hoeveel van dit soort overeenkomsten zijn gesloten. Defensie neemt in vaststellingsovereenkomsten met klokkenluiders geen geheimhoudingsverklaringen op over de tussen partijen gemaakte afspraken. Dit is in lijn met het verbod hierop in de Wet bescherming klokkenluiders.

Vraag 11 en 12

Hoeveel van de melders hebben uiteindelijk een schikking met een zwijgbeding getroffen? Kunt u dat per jaar uitsplitsen? Zijn er schikkingen met een zwijgbeding getroffen met melders na ingang van de nieuwe Wet bescherming klokkenluiders?

Antwoord 11 en 12

Met één van de melders van de eerdergenoemde vijf meldingen is een vaststellingsovereenkomst gesloten. Zoals aangegeven in het antwoord op vraag 10 neemt Defensie in dergelijke vaststellingsovereenkomsten geen geheimhoudingsverklaringen op, in lijn met de Wet bescherming klokkenluiders.

#### Vraag 13

Is anoniem melden mogelijk bij Defensie? Zo ja, hoe werkt dat?

#### Antwoord 13

Vermoedens van integriteitsschendingen kunnen anoniem gemeld worden bij het Meldpunt Integriteit Defensie, een extern bemenst meldpunt, momenteel vanuit Stichting Centrum voor Arbeidsverhoudingen Overheidspersoneel (CAOP). Een melding vervolgens volledig anoniem bespreken is in de praktijk lastig. Informatie moet namelijk gedeeld worden en deze is mogelijk herleidbaar naar de melder. Wel kan een (coördinator) vertrouwenspersoon als tussenpersoon optreden, zodat de melding zo vertrouwelijk mogelijk wordt besproken en de melder zelf hier niet direct betrokken hoeft te zijn. Voor vermoedens van misstanden geldt nu nog het uitgangspunt dat vertrouwelijk kan worden gemeld. Zoals aangegeven in het antwoord op vraag 3, bereidt Defensie momenteel de inrichting voor van het anoniem melden van vermoedens van misstanden.

#### Vraag 14

Hoe omschrijft u de meldcultuur voor klokkenluiders bij Defensie?

#### Antwoord 14

Ik zie sociale veiligheid als een randvoorwaarde voor het voortzettingsvermogen van onze organisatie, te meer nu we vol inzetten op groei en ontwikkeling. Defensie werkt dan ook doorlopend aan een cultuur waarin de norm is dat wij elkaar aanspreken op ongewenst gedrag, fouten bespreekbaar maken en van en met elkaar leren. Een positieve meldcultuur, waarin medewerkers zich vrij voelen om te melden, is hier onderdeel van. Daarvoor is het noodzakelijk dat medewerkers vertrouwen hebben in de professionaliteit van de organisatie bij de behandeling van hun melding. Uit onderzoek blijkt dat dit vertrouwen bij veel medewerkers aanwezig is. Ik weet ook dat er melders zijn die geen positieve ervaringen aan het doen van een melding hebben overgehouden. Dat is een vervelende en onwenselijke situatie. Niet alleen voor de melders in kwestie, maar ook voor andere bij de melding betrokken personen. Daarom blijf ik werken aan verbeteringen, zoals genoemd in mijn antwoord op vraag 3.

Melders van vermoedens van misstanden melden over het algemeen over complexe situaties die (aanvullend) onderzoek vereisen. Hierdoor zijn de behandeltrajecten vaak langer. Dit is belastend voor zowel de melder als de andere betrokkenen. Ik wil deze melders zo goed mogelijk ondersteunen en beschermen. Daarom staan in de regel onze meest ervaren vertrouwenspersonen hen bij en voeren onze meest ervaren onderzoekers de vereiste onderzoeken uit of coördineren deze. Omdat elke melding uniek is, wordt maatwerk toegepast.

In de gevallen dat melders van (mogelijke) misstanden desondanks van mening zijn dat zij niet juist zijn behandeld door Defensie, kunnen zij dit intern kenbaar maken bij of het Huis voor Klokkenluiders.

#### Vraag 15

Kunt u deze vragen ten minste drie dagen voor het wetgevingsoverleg Personeel/Materieel d.d. 21 oktober 2024 beantwoorden?

#### Antwoord 15

Ja.