



> Retouradres Postbus 20701 2500 ES Den Haag

de Voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Plein 2
2511 CR Den Haag

Ministerie van Defensie

Plein 4
MPC 58 B
Postbus 20701
2500 ES Den Haag
www.defensie.nl

Datum 9 augustus 2011
Betreft Antwoorden op de feitelijke vragen inzake het derde periodiek
onderzoek ongewenst gedrag bij Defensie

Onze referentie

BS/2011025098

*Bij beantwoording datum,
onze referentie en betreft
vermelden.*

Hierbij bied ik u de antwoorden aan op de vragen van de vaste commissie voor
Defensie inzake het derde periodiek onderzoek ongewenst gedrag bij Defensie
(ingezonden 13 juli 2011, met kenmerk 32500-X-107/2011D37943).

DE MINISTER VAN DEFENSIE

drs. J.S.J. Hillen

Antwoorden op de feitelijke vragen van de vaste commissie voor Defensie inzake het derde periodieke onderzoek ongewenst gedrag. Deze vragen werden ingezonden op 13 juli 2011 met kenmerk 32500-X-107/2011D37943.

1. Wat is de status van de aangekondigde actieplannen (32500-X, nr. 86)? Zijn er acties ondernomen? Zo ja, welke en wat waren hier de resultaten van?

2. Ten behoeve van welke doelgroepen zijn bovengenoemde actieplannen ontwikkeld? Zijn deze doelgroepen op de hoogte gesteld van de actieplannen? Zo nee, waarom niet? Zo ja, op welke wijze?

Met mijn brief van 3 maart jl. (Kamerstuk 32 500 X, nr. 86) heb ik de Kamer geïnformeerd over de voortgang van de maatregelen naar aanleiding van het rapport over de omgangsvormen op de opleidingsinstituten. Tijdens het algemeen overleg op 25 mei jl. (Kamerstuk 32 500 X, nr. 108) heb ik toegezegd de Kamer dit najaar de voortgang van de maatregelen te melden. In mijn brief van 18 mei jl. (Kamerstuk 32 710 X, nr.1) heb ik de stand van zaken betreffende de bevordering van een sociaal veilige werk- en leefomgeving uiteengezet.

3. Welke middelen zijn/zullen er per krijgsmachtdeel ingezet (worden) om het sociaal leiderschap te bevorderen in 2009, 2010, 2011, 2012 en 2013?

28. Op welke specifieke manieren kan het functioneren van leidinggevenden worden verbeterd met betrekking tot het tegengaan van ongewenst gedrag bij Defensie?

Defensie heeft een groot aantal inspanningen verricht om de sociale aspecten van leiderschap te bevorderen. In mijn brief van 18 mei jl. (Kamerstuk 32 710 X, nr. 1) heb ik uiteengezet welke activiteiten Defensie heeft verricht. Dit jaar wordt een competentieprofiel voor leidinggevende verder ontwikkeld. Ook in de komende jaren wordt de ontwikkeling van de sociale aspecten van het leiderschap voortgezet door onder meer het organiseren van trainingen in morele oordeelsvorming.

De sociale aspecten van het leidinggeven maken deel uit van iedere initiële en vervolgopleiding die een leidinggevende bij Defensie volgt. De coaches die inmiddels bij Defensie zijn opgeleid, kunnen leidinggevenden ondersteunen bij hun ontwikkeling. Voorts ontvangen commandanten jaarlijks financiële middelen ter bevordering van een veilige werk- en woonomgeving. De besteding van het budget heeft plaats in overleg met de lokale medezeggenschapcommissies. Ook is geïnvesteerd in het nachtelijk toezicht op de inwonende leerlingen.

4.

Welke bestedingen zijn er per krijgsmachtdeel gedaan ten behoeve van de uitvoering van de aanbevelingen van de Commissie Staal? Kunt u een overzicht geven per krijgsmachtdeel voor de jaren 2007, 2008, 2009 en 2010?

Staalgelden	2007	2008	2009	2010
CLAS	€ 1.684.000	€ 6.747.000	€ 6.042.000	€ 3.808.000
CZSK	€ 1.000.000	€ 3.126.000	€ 5.605.000	€ 4.597.000
CLSK	€ 932.000	€ 2.677.000	€ 4.656.000	€ 1.786.000
KMAR	€ 477.000	€ 3.027.000	€ 1.767.000	€ 1.687.000
BS	€ 0	€ 1.868.000	€ 3.717.000	€ 3.198.000
DMO	€ 0	€ 381.000	€ 1.882.000	€ 372.000
CDC	€ 517.000	€ 2.117.000	€ 8.130.000	€ 11.052.000
TOTAAL	€ 4.610.000	€ 19.943.000	€ 31.799.000	€ 26.500.000

5.

Wat waren de resultaten per krijgsmachtdeel van de maatregelen die zijn genomen in het kader van de uitvoering van de aanbevelingen van de Commissie Staal?

Het effect van de uitvoering van de aanbevelingen van de Commissie Staal is een gedragsverandering binnen Defensie. De onderzoekers constateren een positieve ontwikkeling in de afname van ongewenst gedrag. Voorts constateren de onderzoekers dat het percentage vastgesteld ongewenst gedrag bij de krijgsmachtdelen niet onderling significant afwijkt.

6.

Hoe komt het in zijn algemeenheid dat de situatie omtrent ongewenst gedrag bij Defensie in de afgelopen twee jaar niet veel is veranderd?

16.

Welke verklaringen kunnen worden gegeven voor het feit dat ongewenst seksueel gedrag jegens vrouwen in 2010 ten opzichte van 2008 niet (significant) is verminderd

17.

Zullen er specifieke maatregelen genomen worden om te zorgen voor een daling van het relatief hoge percentage vrouwen dat 'buitengesloten wordt' en hier last van heeft? Zo ja, welke? Zo nee, waarom niet?

De afgelopen jaren is een groot aantal maatregelen genomen om ongewenst gedrag terug te dringen. Het betreft een langdurig veranderingsproces in een grote organisatie waarvan de resultaten op langere termijn zichtbaar zullen zijn. Ten opzichte van 2006 is echter wel sprake van een significante afname van ongewenst seksueel gedrag tegenover vrouwen. Zoals uiteengezet in de brief van 27 augustus 2010 (Kamerstuk 32 123 X, nr. 152) blijft Defensie investeren in het voorkomen en aanpakken van pesten en ongewenst gedrag.

7.

Hoe verhoudt het percentage deelnemers aan het onderzoek in 2010 zich tot het percentage deelnemers in 2006?

8.

Is de verhouding binnen de onderzochte groep (aantal mannen, vrouwen, minderheidsgroepen) vergelijkbaar met de onderzoeken van 2006 en 2008? Zo nee, op welke wijze week deze af en wat zijn hiervan mogelijk de gevolgen voor het onderzoeksresultaat?

9.

Hoe wordt het lage percentage respons verklaard?

14.

Hoe kwalificeert u de respons van 24% met de bevindingen van het onderzoek? Zijn de bevindingen wetenschappelijk voldoende onderbouwd?

30.

Welke maatregelen zijn er genomen om te zorgen voor een stijging van het percentage respondenten in 2010, ten opzichte van 2008? Waarom hebben deze maatregelen geen effect gehad?

In 2010 zijn 5000 mannelijke en 3500 vrouwelijke medewerkers uitgenodigd om deel te nemen aan het onderzoek. Hiervan hebben 1115 mannen en 945 vrouwen – 24 procent- de vragenlijst ingevuld. In 2006 en 2008 was de respons respectievelijk 29 en 25 procent. De verhouding mannen en vrouwen was bij dit onderzoek vergelijkbaar met eerdere metingen. De gekozen steekproefomvang is voldoende om de bevindingen wetenschappelijk te onderbouwen. Om een voldoende respons te bereiken, is de vragenlijst zowel schriftelijk als digitaal aangeboden aan de deelnemers van het onderzoek. Na drie weken is een herinneringsbrief gestuurd en is de reactietijd verlengd. Defensiemedewerkers worden vaak benaderd voor medewerking aan een onderzoek. Ik streef er naar medewerkers niet te vaak te belasten met onderzoeken en te voorkomen dat bepaalde groepen steeds worden benaderd. Het is echter niet uit te sluiten dat bij sommige defensiemedewerkers sprake kan zijn van een zekere onderzoeksmoeheid.

10.

Waarom is er ten aanzien van pesten gevraagd naar ervaringen in het laatste half jaar en niet, zoals bij ongewenst seksueel gedrag, naar de ervaring in de laatste twee jaar?

11.

Waarom is in de definities van ongewenst gedrag gekozen om bij ongewenst seksueel gedrag een tijdsperiode van twee jaar te hanteren, terwijl bij pesten gevraagd is naar de ervaringen in het afgelopen half jaar?

12.

Is het doel van het derde onderzoek 'na te gaan in hoeverre vier jaar na het hoofdonderzoek en twee jaar na de tweede meting ongewenst gedrag is afgenomen', of: 'het bezien of het vóórkomen van ongewenst gedrag is veranderd ten opzichte van de metingen in 2006 en 2008'?

13.

Wat wordt verstaan onder 'redelijk wat last' hebben ondervonden van pestgedrag? Hoe wordt 'last' gedefinieerd?

In dit onderzoek wordt pesten beschouwd als structureel gedrag indien het slachtoffer minimaal eens per week een of meerdere vormen van pestgedrag heeft meegemaakt. Deze definitie is ook gehanteerd bij de eerdere onderzoeken. Bij ongewenst seksueel gedrag hoeft het gezien de aard van het gedrag niet om structureel gedrag te gaan, maar kan het een enkel voorval betreffen. Wat ongewenst gedrag is, bepaalt het slachtoffer zelf. Wat door de één als ongewenst wordt ervaren, hoeft een ander niet als zodanig te ervaren. Daarom is de respondenten gevraagd zelf aan te duiden hoeveel last men ondervindt. Om de resultaten van dit onderzoek te kunnen vergelijken met de eerdere onderzoeken van 2006 en 2008 is gebruik gemaakt van de zelfde vragenlijsten.

15.

Hoe beoordeelt u de constatering dat een aanzienlijk deel van de ondervraagden het als pestgedrag ervaart wanneer zij werkzaamheden moeten verrichten die ver beneden hun werkelijke capaciteiten liggen, terwijl dit blijkbaar 'onvermijdelijk is in een organisatie als de krijgsmacht'?

Bij Defensie kan op werknemers een beroep worden gedaan werkzaamheden te verrichten zoals wachtlopen en andere typisch militaire activiteiten. Door een deel van de medewerkers wordt het uitvoeren van deze taken beneden het niveau van de eigen capaciteiten beschouwd. De vaststelling 'Pesten via het werk en met privéleven' wordt bepaald door tien stellingen waaronder de uitspraak 'werkzaamheden moeten uitvoeren die ver onder uw werkelijke capaciteiten liggen'. Indien deze stelling bevestigend wordt beantwoord, wil dit niet per se zeggen dat men de desbetreffende situatie als pesten heeft ervaren. Het wordt echter wel als zodanig geregistreerd.

18.

Kan geconcludeerd worden dat de maatregelen gericht op het tegengaan van discriminatie naar sekse en seksuele geaardheid niet het gewenst effect hebben gehad? Om welke genomen maatregelen ging het?

31.

Deelt u de mening dat het nemen van (aanvullende) maatregelen om discriminatie op de werkvloer te voorkomen noodzakelijk is, mede vanwege het feit dat het cijfer in 2010 nagenoeg gelijk is aan dat uit 2008? Zo ja, welke maatregelen zullen worden genomen? Zo nee, waarom niet?

Neen, discriminatie naar seksuele geaardheid is voor de mannen in vergelijking met het vorige onderzoek significant gedaald. De dalende trend van 2008 lijkt door te zetten.

19.

Hoe groot is het percentage respondenten dat stappen heeft ondernomen in de categorie 'ondervonden en last'?

Van de respondenten die in aanraking zijn gekomen met ongewenst gedrag en daar enige last van hebben ondervonden, heeft 50 procent van de mannen en 63 procent van de vrouwen stappen ondernomen.

20.

Hoe verklaart u dat de bekendheid van de vertrouwenspersoon bij de Bestuursstaf achterloopt op de andere krijgsmachtdelen? Hoe gaat u dit verbeteren?

In 2011 is het aantal vertrouwenspersonen bij de Bestuursstaf verdubbeld van vijf naar tien.

23.

Kunt u toelichten op welke wijze en waarom 9% van de mannen die stappen hebben ondernomen na te maken te hebben gekregen met ongewenst gedrag 'zelf is bestraft'?

24.

Kunt u toelichten op welke wijze en waarom 7% van de vrouwen die stappen hebben ondernomen na te maken te hebben gekregen met ongewenst gedrag 'zelf is bestraft'?

25.

Kunt u toelichten wat wordt bedoeld met 'is men de mond gesnoerd', zoals bij 15% van de mannen en één op de tien vrouwen gebeurde nadat zij stappen ondernamen na te maken te hebben gehad met ongewenst gedrag? Op welke wijze is dit gebeurd?

27.

Wat is uw mening over de manier van optreden van de leidinggevenden in gevallen van ongewenst gedrag (negeren van het gedrag, mond snoeren, meedoen aan gedrag of stimuleren hiervan)? Welke maatregelen gaat u nemen om de rol van leidinggevenden te verbeteren?

In de vragenlijst die is gebruikt voor het onderzoek kunnen respondenten die ongewenst gedrag hebben ervaren naar voren brengen welke actie zij hebben ondernomen en wat het gevolg was van hun actie. Het aanspreken van de betrokkenen en leidinggevende wordt het meest genoemd. Ook kunnen zij kiezen voor de antwoorden "mij is de mond gesnoerd" of "is zelf bestraft". Uit het onderzoek blijkt dat er medewerkers zijn die dit helaas ervaren. Er is geen onderzoek uitgevoerd naar de omstandigheden waaronder dit is gebeurd. De onderzoekers schrijven wel dat deze cijfers voorzichtig moeten worden geïnterpreteerd omdat het kleine aantallen betreft. Dit laat onverlet dat ik dergelijk optreden afkeur. Ik ben ervan overtuigd dat met de ingezette maatregelen inzake leiderschap dit soort gedrag zal worden teruggedrongen.

21.

Hoe vaak is het in 2010 voorgekomen dat een persoon (man of vrouw) de Centrale Organisatie Integriteit Defensie (COID) zonder tussenkomst van relevante actoren heeft benaderd en melding heeft gedaan van ongewenst gedrag?

22.

Hoeveel meldingen van ongewenst gedrag heeft het COID in 2010 ontvangen? Kunt u deze meldingen categoriseren (ongewenst seksueel gedrag, pestgedrag etc.)?

34.

Hoe verhoudt zich het aantal personen dat het COID zegt te kennen tot het aantal slachtoffers dat zegt melding bij het meldpunt te hebben gedaan?

De medewerkers van Defensie kunnen ongewenst gedrag melden bij de vertrouwenspersonen in hun werkomgeving, ook kunnen zij deze meldingen rechtstreeks doen bij de COID. In de praktijk wordt van de mogelijkheid om direct te melden bij de COID weinig gebruik gemaakt. In 2010 is de COID in 79 gevallen rechtstreeks benaderd en zijn 629 meldingen gedaan bij de lokale vertrouwenspersonen. Dit is voor mij een indicatie dat het netwerk van lokale vertrouwenspersonen goed functioneert. Een melding bij de lokale vertrouwenspersoon komt indirect bij COID terecht; daarvoor hoeft een melder niet apart het meldpunt te bellen. Het meldpunt is er voor hen, die de toegang tot het netwerk van vertrouwenspersonen niet willen of kunnen gebruiken. Omdat de COID de meldingen voor onderzoek doorstuurt naar de lokale vertrouwenspersonen, wordt geen administratie gevoerd waarin de meldingen gecategoriseerd worden.

26.

Op welke wijze wordt er omgegaan met de COID rapporten? Kunt u concrete voorbeelden geven van de wijze waarop aanbevelingen van de COID zijn uitgevoerd?

De COID kan leidinggevend ondersteunen bij het onderzoeken van vermeende integriteitsschendingen. De aanbevelingen van de COID kunnen de leidinggevendenden helpen bij het nemen van maatregelen.

29.

Heeft u een verklaring voor het feit dat de werkdruk bij de Defensie Materieel Organisatie vaker als te hoog wordt ervaren dan bij andere onderdelen?

Bij de vragen die betrekking hebben op de werkdrukbeleving wordt niet naar de factoren van invloed op de werkdruk gevraagd. De vacaturestop bij Defensie heeft in 2010 ook invloed gehad op de personele vulling van de DMO waardoor bij verscheidene onderdelen van de DMO de werkdruk als te hoog ervaren is.

32.

Welke redenen zijn er voor het uitblijven van een verhoging van het percentage slachtoffers van ongewenst gedrag dat daadwerkelijk stappen onderneemt?

33.

Welke (aanvullende) maatregelen zullen worden genomen om er voor te zorgen dat meer slachtoffers van ongewenst gedrag stappen ondernemen?

Defensie streeft ernaar door duidelijke en zichtbare regels, door meldingen adequaat af te handelen en daar waar nodig rechtvaardige sancties toe te passen, het vertrouwen te vergroten. Hierdoor wordt de meldingsbereidheid positief beïnvloed. In de brief van 27 augustus 2010 (Kamerstuk 32 123 X, nr. 152) zijn

de maatregelen beschreven die Defensie heeft genomen om mogelijkheden voor het melden van ongewenst gedrag te verbeteren.

35.

Op welke wijze is er aanvullende analyse gedaan met betrekking tot het item integriteit? Hebben alle respondenten de ontbrekende vragen alsnog voorgelegd gekregen en beantwoord?

Neen. De vragenlijsten zijn anoniem afgenomen en verwerkt. Daardoor is niet te achterhalen wie de vragenlijst schriftelijk of digitaal heeft ingevuld. De desbetreffende vraag maakt deel uit van het cluster 'pesten via het werk en met het privéleven'. Uit een nadere analyse, waarbij ook de gegevens uit 2006 en 2008 zijn betrokken, is gebleken dat de onderzoekswaarde van deze vraag in het cluster betrekkelijk is.