

Bijlagen bij

**Rapport  
commissie  
integriteitszorg  
*Defensie***



Bijlagen bij

**Rapport  
commissie  
integriteitszorg  
*Defensie***



# Inhoudsopgave

<b>1</b>	<b>Geïnterviewde personen</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Geraadpleegde documenten</b>	<b>8</b>
<b>3</b>	<b>ADD-rapport beloningen CAMS</b>	<b>12</b>
<b>4</b>	<b>TNO-analyse</b>	<b>38</b>
<b>5</b>	<b>Defensieorganisatie op hoofdlijnen ten tijde van het onderzoek</b>	<b>64</b>
<b>6</b>	<b>Instellingsbeschikking commissie</b>	<b>68</b>
<b>7</b>	<b>Datatabellen integriteit</b>	<b>72</b>
<b>8</b>	<b>Regelgeving</b>	<b>80</b>



# 1 Geïnterviewde personen

- Drs. A.H.C. Annink, *Secretaris-Generaal Defensie*
- W.I.I. van Beek, *voorzitter Vaste Commissie voor Defensie van de Tweede Kamer*
- Drs. O. Beeksma, *plv. directeur communicatie*
- N.C. Beindorff, *directeur integriteit en beveiliging ministerie van Infrastructuur en Milieu*
- Dhr. G.J. van Bommel, *medewerker DMO*
- Aoo P. Berendsen, *lokaal vertrouwenspersoon luchtmobiele brigade*
- A. van den Berg RA, *wnd. directeur ADD*
- Ing. A. van den Berg, *medezeggenschapscommissie DMO*
- Ow J.J. Bierman, *lokaal vertrouwenspersoon KMar*
- Mevr. J.C. van Bodegom, *coördinator vertrouwenspersonen DMO*
- Vadm M.J.M. Borsboom, *commandant CZSK*
- A. Bosman, *kamerlid VVD*
- Mevr. A.M.H. Brinks-Arends, *lokaal vertrouwenspersoon CLSK*
- Mr. J.J. Buirma, *hoofd bestuurs-, straf- en tuchtrecht, DJZ*
- W. van den Burg, *voorzitter AFMP*
- Mevr. N.B. Bushoff-van der Flier, *lokaal vertrouwenspersoon IGK en Bestuursstaf*
- Ing. A. Colon, *senior onderzoeker Algemene Rekenkamer*
- Dhr. J. H. Commu, *FIZ DMO*
- Mevr. mr. drs. N.M. Coorens-Hansen, *afdelingshoofd HDP*
- Lgen b.d. H.A. Couzy, *voorzitter FVNO-KVMO*
- Kol drs. J.C. Dicke, *directeur COID*
- Mevr. mr. M. Drent, *secretaris CIO*
- Kol mr. H. van Duijn, *hoofd juridische zaken CLSK*
- AOO M. Dunnewind, *krijgsmacht adjudant*
- Kol drs. V.B. Egbers, *chefkabinet KMar*
- Mevr. drs. A.M.C. Eijsink, *kamerlid PvdA*
- Mevr. mr. J.S.K. Fortuin, *lokaal vertrouwenspersoon Bestuursstaf*
- Mr. M. Gazenbeek, *directeur Juridische Zaken*
- Ktz b.d. H. Geilenkirchen, *voormalig directeur CAMS*
- A. Goes MSIT, *onderzoeker Algemene Rekenkamer*
- Mevr. J.M. van der Haas-Verweij, *chefkabinet DMO*
- Mevr. drs. W. Hachchi, *kamerlid D66*
- Mevr. S. van Hemert, *lokaal vertrouwenspersoon DMO*
- Ir. R.A. Hendrichs, *directeur DMO*
- Mevr. T. Heringa MBA, *coördinator vertrouwenspersonen CLSK*
- M. M. Hernandez, *kamerlid PVV*
- Lkol H.J. Huisman bc., *chefkabinet CDC*
- Lt-gen J.H.M.P. Jansen, *commandant CLSK*
- G.J. Jansink, *senior onderzoeker Algemene Rekenkamer*
- E.J. Kastelein, *FIZ KMar*
- H.J. Kleian, *voorzitter ACOM*
- Drs. G. A. Kuiper, *hoofd bureau-SG*
- Cdre b.d. ir. A.J.J.M. van Koningsbrugge, *voormalig directeur Zeesystemen DMO*
- Sbn E. Kopp, *waarnemend commandant CDC*
- Maj H.I. Landman-Por, *FIZ CLSK*
- Lgen J.G.A. Leijh, *hoofddirecteur Personeel*
- Sgt R.C. Maitimo, *lokaal vertrouwenspersoon CZSK*
- Drs. K.A. Meijer, *woordvoerder Defensie*
- Vadm W. Nagtegaal, *plaatsvervangend CDS*
- Prof. mr. C.R. Niessen
- Mevr. A. L. Nuijen MA, *beleidsmedewerker HDP*
- Lgen A.C. Oostendorp, *IGK*
- Lgen A.A. Peperkoorn EMPM, *directeur operaties KMar*
- Lgen mr. D. van Putten, *commandant KMar*
- Lkol A. Ram, *afdelingshoofd veiligheid en integriteit KMar*

- Mevr. F.A.P. Roozendaal, lokaal vertrouwenspersoon CDC
- Lgen b.d. M. Schouten
- Mevr. L.M. de Stoppelaar MBA, CAID CDC
- Mevr. L. Romeijn, coördinator lokaal vertrouwenspersonen CDC
- Ktz ir. A.J.G. Romijn RO, auditmanager ADD
- Mr. M.P.K. Ruperti, advocaat
- Mr. W. M. Schwab, adviseur wetgeving HDP
- Dhr. L.J.J.T. Stavenuiter, medewerker DMO
- Drs. P.G.J. Storm van Leeuwen, staf OTCO CLAS
- Dr. D.J. Suchard, CAID DMO
- Cdre A. Tieland, directeur P&O CLSK
- Smj R.W. Tijdeman, lokaal vertrouwenspersoon mariniers
- Gen P.J.M van Uhm, Commandant der Strijdkrachten
- Mevr. drs. J.A. Verhagen, afdelingshoofd onderzoek en analyse COID
- Mevr. Prof. dr. D.E.M. Verweij, hoogleraar filosofie en ethiek NLDA
- K. Verzijl, voorzitter medezeggenschapscommissie DMO
- P. F.C. Visje, medezeggenschapscommissie DMO
- Sbn Ir. K. Visser, plv. directeur DMO
- Aoo H.A.G. Wanders, onderdeel adjunct CDC
- C.G.J. Wever, lokaal vertrouwenspersoon, CLAS
- Kol mr. J. Wiersma, directeur Dienstencentrum Juridische Dienstverlening





## 2 Geraadpleegde documenten

Hieronder is een overzicht opgenomen van de meest relevante documentatie waarvan de commissie heeft kennisgenomen.

### Wet en regelgeving

- Ambtenarenwet
- Militaire ambtenarenwet
- Algemeen militair ambtenarenreglement; AMAR
- Burgerlijk ambtenarenreglement Defensie; BARD
- Staatsblad 2005, 695; aanpassing Ambtenarenwet en Militaire ambtenarenwet
- Staatsblad 2010, 706; aanpassing AMAR en BARD ten aanzien van klokkenluidersregeling
- Klachtenregeling Defensie, 1-10-2003
- Klachtenregeling Ongewenst Gedrag en Melding van Misstanden (KOGVAM), 17-09-2001

### Onderzoeken

- Rapportage nulmeting omgangsvormen Defensie, 28 januari 2002, KPMG Ethics & Integrity Consulting
- Integriteit: een kwestie van mentaliteit, 2003, Auditdienst Defensie
- Rapportage tweede meting omgangsvormen binnen Defensie, 10 juni 2004, KPMG Integrity
- Cultuur, ondersteund door structuur, hét wapen tegen lekken van vertrouwelijke informatie, 8 november 2005, commissie-Lemstra, Kamerstuk 30 300-X, nr. 24
- Ongewenst Gedrag binnen de Krijgsmacht, 29 september 2006, Commissie Onderzoek Ongewenst Gedrag binnen de Krijgsmacht, commissie-Staal, Kamerstuk 30 800-X, nr. 6
- Ongewenst gedrag binnen de Nederlandse Defensieorganisatie: Wie heeft de informatie?, juli 2008, TNO Defensie en Veiligheid
- Stand van zaken integriteit Rijk 2009, maart 2010, Algemene Rekenkamer
- Rapportage Omgangsvormen, een onderzoek naar omgangsvormen binnen 6 opleidingsinstituten van Defensie, augustus 2010, Blauw research, Kamernummer 32 123-X, nr.152
- Het stelsel van integriteitszorg Defensie, *C'est frapper toujours!*, 29 april 2011, Auditdienst Defensie
- Rapport van bevindingen naar aanleiding van de audit naar het beloningsstelsel bij CAMS Force Vision, 23 juni 2011, Audit Dienst Defensie
- Waardering leidinggeven binnen Defensie monitor 1e en 2e kwartaal 2011, DienstenCentrum Gedragwetenschap
- Secundaire NEA-analyses Defensie-specifieke benchmark ten aanzien van ongewenst gedrag, discriminatie en behoefte aan maatregelen, 5 oktober 2011, TNO

### Jaarverslagen

- Jaarrapport 2010 Koninklijke Marechaussee
- Jaarrapportage 2010 Centrale Organisatie Integriteit Defensie
- Jaarverantwoording 2010 Juridische Dienstverlening
- Jaarverslag 2010 Inspecteur Generaal der Krijgsmacht, Kamerstuk 32 500-X, nr. 102
- Jaarverslag 2010 Defensie, Kamerstuk 32 710-X, nr.1
- Jaarverslagen 2010 van de ministeries: AZ, BZK, BZ, EZ, Financiën, JenG, Justitie, LNV, OCenW, Sociale Zaken, VenW, VROM, VWS, WWI.
- Rapportage zakelijke integriteit 2010, Functionaris Integriteitszorg CDC
- Sociaal jaarverslag Rijk 2009, Kamerstuk 32 124, nr. 14
- Sociaal jaarverslag Rijk 2010, Kamerstuk 32 501, nr. 14
- Toezichtsjaarverslag 2010 Centrale Organisatie Integriteit Defensie

### Kamerstukken

- Reactie van de minister van Defensie op het rapport van de commissie-Lemstra, 8 november 2005, Kamerstuk 30 300-X, nr. 24
- Voortgang van de uitvoering van de aanbevelingen uit het rapport van de commissie-Lemstra, 22 juni 2006, Kamerstuk 30 300-X, nr. 122

- Actieplan werving en behoud, 4 april 2008, Kamerstuk 31 243, nr. 8
- Verslag algemeen overleg Personeel, 30 september 2008, Kamerstuk 31 700-X, nr.20
- Uitvoering maatregelen Staal, 30 oktober 2008, Kamerstuk 31 700-X, nr. 18
- Tweede periodiek onderzoek ongewenst gedrag, 1 september 2008, Kamerstuk 31 200-X, nr. 155
- Eerste rapportage sociaal-veilige leef en werkomgeving, 1 juli 2009, Kamerstuk 31 700-X, nr. 124
- Tweede rapportage sociaal-veilige leef en werkomgeving, 11 januari 2010, Kamerstuk 32 123-X, nr. 93
- Integriteitschendingen bij dienstonderdeel DMO, 1 februari 2011, Kamerstuk 32 500-X, nr. 83
- Verslag mondeling vragenuur 'Materieeltak Defensie cultuur van drugs en diefstal', 1 februari 2011, Vergaderjaar 2010-2011, nr. 46- 4
- Rapportage over de maatregelen n.a.v. rapport-Blauw, 3 maart 2011, Kamerstuk 32 500-X, nr. 86
- Berichtgeving inzake het Centrum voor Automatisering van Missioncritical Systems – Force Vision, Kamerstuk, 7 maart 2011, Kamerstuk 32 678, nr. 1
- Verslag algemeen overleg 'Integriteitsschendingen DMO', 9 maart 2011, Vergaderjaar 2010-2011, nr. 60-28
- Verslag spoeddebat 'Integriteitsschendingen DMO', 17 maart 2011, Vergaderjaar 2010-2011, nr. 62-5
- Antwoorden op schriftelijke vragen Eijssink, Van Dijk en Hachchi, Kamerstuk 2010-2011, 1639
- Achterstanden van veiligheidsonderzoeken door de MIVD, 4 april 2011, Kamerstuk 29 924, nr. 66
- Personeelsrapportage Defensie 2010, 7 april 2011, Kamerstuk 32 500-X, nr. 93
- *Defensie na de kredietcrisis: een kleinere krijgsmacht in een onrustige wereld*, 8 april 2011, Kamerstuk 32 733, nr. 1
- Derde periodieke onderzoek omgangsvormen, 24 juni 2011, Kamerstuk 35 500-X, nr. 107
- Lijst met vragen en antwoorden inzake het derde periodieke onderzoek omgangsvormen, 9 augustus 2011, Kamerstuk 32 500-X, nr. 111
- Motie van het lid Hernandez c.s., 6 juni 2011, Kamerstuk 32 733, nr. 19

#### Interne documenten

- Aanwijzing 868; Procedure afstemming intern Defensie-onderzoek en strafrechtelijk onderzoek, 15 oktober 2009
- Aanwijzing 872; Integriteitbescherming, 25 september 2001
- Aanwijzing 919; Handboek verwerving, 1 september 2006
- Aanwijzing 923; Laakbaar gedrag, 23 januari 2007
- Aanwijzing 925; Drugsbeleid, 28 maart 2007
- Aanwijzing 942; Aanwijzing voorkoming en bestrijding van misbruik en oneigenlijk gebruik van regelingen, 7 mei 2008
- Aanwijzing 963; melden voorvallen, 17 november 2010
- Gedragscode Defensie, 2007
- Handleiding rechtspositionele maatregelen Defensie, 23 maart 2011
- Wat zou u doen? Hoe integer en betrouwbaar moet u zijn als Defensiemedewerker? *Een handleiding die u helpt zelf het antwoord te geven*, januari 2010

#### Overig

- BIOS productportfolio, CAOP
- Geroepen om het algemeen belang te dienen, ambtenaren, integriteit en beroepstrots, 2008, Ron Niessen en Edgar Karssing (red.)
- Leidraad persoonlijke gedragingen en omstandigheden, oktober 2009, Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelatie en Ministerie van Defensie
- PERSPECTIEF in de REGIO Arnhem – Zutphen Jaarbericht OM 2010 – perspectief op 2015

- Registratie integriteitsschendingen, openbaar bestuur en politie, oktober 2008, Ministerie van Binnenlandse Zaken
- RTL Nieuws WOB-verzoek integriteit, 12 mei 2011

### 3 ADD-rapport beloningen CAMS



Ministerie van Defensie

luitenant-generaal b.d. C.J.M. de Veer,  
voorzitter van de commissie van onderzoek naar integriteitszorg

nota

Rapport van bevindingen naar aanleiding van de audit  
naar het beloningsstelsel bij CAMS Force Vision

**Audit Dienst Defensie**

Management Audits

Spui 32

MPC 58 B

Postbus 20701

2500 ES Den Haag

www.defensie.nl

**Contactpersoon**

KTZ ir A.J.G. Romijn RO

Programma Management  
Audits

T 070 318 7115

MDTN \*06 501 87115

F 070 318 75 96

ajg.romijn@mindef.nl

**Datum**

23 juni 2011

**Onze referentie**

BS/2011020655

**Afschrift aan**

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

Geachte heer,

U hebt als voorzitter van de commissie van onderzoek naar integriteitszorg de ADD gevraagd onderzoek te doen naar het beloningsstelsel bij CAMS Force Vision. Hierbij bied ik u ons rapport van bevindingen aan. De belangrijkste bevindingen vindt u terug in de managementsamenvatting in hoofdstuk twee van ons rapport.

De bevindingen worden onderschreven door de Hoofddirecteur Personeel. Uiteraard zijn wij tot nadere toelichting bereid.

DE PLV. DIRECTEUR AUDITDIENST DEFENSIE

E. van Vught RA, brigade-generaal  
Bij afwezigheid: A. van den Berg RA



## **Rapport van bevindingen naar aanleiding van de**

Audit

Beloningsstelsel CAMS Force Vision

Versie 1.0

Datum: 23 juni 2011

Status: definitief



Titel                    Rapport audit beloningsstelsel CAMS  
Force Vision  
Status                 Definitief 1.0  
Datum                 23 juni 2011

**Ministerie van Defensie**

**Audit Dienst Defensie**

## **Colofon**

Auditdienst Defensie  
Programma Management Audits

Spui 32  
Postbus 20701  
2500 ES Den Haag

Contactpersoon                    KTZ ir. A.J.G. Romijn RO  
*Programma Management Audits*  
T 070 318 87115  
MDTN \*06 501 87115  
F 070 318 75 96

Versie                                 1.0  
Opdrachtgever                    Commissie De Veer  
Datum                                 23 juni 2011  
Status                                 definitief

## Inhoudsopgave

1. Inleiding .....	4
1.1 Aanleiding .....	4
1.2 Object en scope .....	4
1.3 Doelstelling .....	5
1.4 Onderzoeksvragen.....	5
1.5 Referentiekader .....	6
1.6 Werkwijze .....	6
1.7 Rapportage.....	6
2. Samenvatting .....	7
3. Bevindingen .....	9
3.1 Onderzoeksvraag 1: Welke inkomsten hebben de medewerkers (inclusief directeur) van CAMS Force Vision ontvangen in de periode van januari 2007 tot en met december 2010?.....	9
3.2 Onderzoeksvraag 2: Heeft de toekenning van de salarisbestanddelen in de periode van januari 2007 tot en met december 2010 rechtmatig plaatsgevonden?.....	10
3.3 Onderzoeksvraag 3: Het besluit dat in de 1881 <sup>e</sup> Admiraliteitsraad is genomen inzake de functie- en salarisniveaus van functionarissen van het CAWCS, (later CAMS FV): .....	13
3.4 Onderzoeksvraag 4: Is de medezeggenschapscommissie van/voor CAMS FV in de periode januari 2007 tot en met december 2010 betrokken geweest bij het beloningsbeleid en de toepassing daarvan bij CAMS FV en zo ja, wat waren hun bevindingen en/of opmerkingen? .....	16
Bijlage A: Chronologisch overzicht belangrijkste gebeurtenissen/documenten:.....	17
Bijlage B: Citaten uit documentatie betreffende de beloningsregeling CAMS.....	18
Bijlage C: Overzicht gecontroleerde loonbestanddelen.....	20
Bijlage D: Overzicht overige onterechte en onzekere betalingen .....	22

# 1. Inleiding

## 1.1 Aanleiding

De brief van de Minister van Defensie aan de Tweede Kamer van 7 maart 2011 (Kamerstuk 32 678, nr. 1) en het daarop volgend overleg met de vaste commissie voor Defensie van de Tweede Kamer der Staten Generaal van 9 maart 2011 over mogelijke integriteitschendingen bij de Defensie Materieel Organisatie hebben geleid tot een onderzoek door een externe commissie naar integriteit binnen Defensie. Ingesteld werd een commissie van onderzoek naar integriteitszorg onder leiding van luitenant-generaal b.d. C.J.M. de Veer (hierna commissie De Veer).

Een van de taken van de commissie De Veer is volgens de instellingbeschikking om onderzoek te doen naar de behandeling van de mogelijke integriteitschendingen bij het Centrum voor Automatisering van Missioncritical Systems – Force Vision (CAMS FV) en daarbij de toepassing van het beloningsstelsel te betrekken en zo nodig aanbevelingen te doen. De commissie heeft besloten aan de ADD te vragen het deel van het onderzoek dat betrekking heeft op het beloningsstelsel uit te voeren. De commissie zal het ADD-rapport betrekken bij het eindrapport aan de minister.

Het beloningsstelsel is ook onderwerp van onderzoek geweest voor de commissie van huishoudelijk onderzoek, die door de directeur DMO op 12 mei 2010 is ingesteld. Deze commissie gaf in haar rapport aan dat de onderzochte materie over het beloningsstelsel complex is en meer tijd en deskundigheid verlangt. De commissie heeft bijvoorbeeld niet onderzocht in hoeverre de beloningsregeling in overeenstemming met bestaande regelgeving is toegepast.

## 1.2 Object en scope

Het object van dit onderzoek is overeengekomen in overleg met de commissie De Veer en omvat het beloningsbeleid bij CAMS en de toepassing hiervan. Onderdeel van het onderzoek is het besluit (en de latere uitvoering daarvan) dat in de 1881e Admiraliteitsraad van 22 januari 2002 is genomen over functie- en salarisniveaus van functionarissen van het Centrum voor Automatisering van Wapen- en Commandosystemen (CAWCS, later CAMS FV). Uitgangspunt zijn de vastgelegde betalingen aan de medewerkers van CAMS FV in het salarissysteem NSK in de periode 2007 tot en met 2010. Deze periode is gekozen in overleg met de commissie De Veer en is gelijk aan de periode die in het huishoudelijk onderzoek bij CAMS is betrokken, verlengd met het jaar 2010.

Het salarissysteem is dus leidend, het (digitale) personeelsdossier en Peoplesoft zijn daarbij ondersteunend (secundair). Mogelijke 'kleine cadeaus', zoals kerstpakketten en geschenkbonnen die niet door middel van het NSK zijn betaald en/of geregistreerd vallen buiten de scope van het onderzoek<sup>1</sup>. Ook valt buiten de scope van het onderzoek de toekenning van toelagen en betalingen als gevolg van langdurende werkzaamheden van

---

<sup>1</sup> Er geldt een maximum voor geschenken in natura van € 272 per jaar (nota HDFC F/2009010670 dd. 14 september 2009)

Titel	Rapport audit beloningsstelsel CAMS Force Vision	<b>Ministerie van Defensie</b>
Status	Definitief 1.0	<b>Audit Dienst Defensie</b>
Datum	23 juni 2011	

CAMS FV medewerkers in Amsterdam. Dit onderwerp is eerder onderzocht en tot een afronding gekomen.

### **1.3 Doelstelling**

Het onderzoek heeft als doel de commissie De Veer te informeren over de bevindingen over de uitvoering van het beloningsbeleid bij CAMS FV. Afgesproken is dat de ADD antwoord geeft op vier onderzoeksvragen.

### **1.4 Onderzoeksvragen**

De volgende onderzoeksvragen, die zijn afgestemd met de commissie de Veer, worden in dit rapport beantwoord:

1. Welke inkomsten hebben de medewerkers (inclusief directeur) van CAMS Force Vision (CAMS FV) ontvangen in de periode van januari 2007 tot en met december 2010.

NB: Onder inkomsten worden verstaan alle geldelijke bedragen die werknemers hebben ontvangen boven het salaris dat behoort bij de voor de ambtenaar geldende salarisschaal en salarisnummer. Daarbij is onder meer gekeken naar de omvang van de inkomensbestanddelen die zijn toegekend voor bijzondere prestaties of schaarse kwaliteiten (zoals geschenken, geldelijke beloningen, functioneringsgratificaties, functioneringstoelagen en het toekennen van extra periodieken).

2. Heeft de toekenning van die salarisbestanddelen rechtmatig plaatsgevonden?

Daarbij is gekeken naar de bepalingen in de betreffende regelgeving, waaronder samenloop van premies, beloningen en toelagen waarvoor in de regelgeving een maximum is opgenomen (bijvoorbeeld samenloop van beloningen en bindingspremie).

3. M.b.t. het besluit dat in de 1881<sup>e</sup> Admiraliteitsraad van 22 januari 2002 is genomen inzake de functie- en salarisniveaus van functionarissen van het CAWCS (later gewijzigd in CAMS FV) worden de volgende vragen beantwoord:
  - a. Wat is de inhoud van het besluit?
  - b. Is het besluit rechtmatig?
  - c. Was er een einddatum verbonden aan het besluit en/of is er in een of meerdere evaluaties ervan voorzien?
  - d. Was het besluit in de periode van januari 2007 tot en met december 2010 nog geldig?
  - e. Welke betalingen hebben er in die periode plaatsgevonden op basis van het besluit?
4. M.b.t. de medezeggenschapscommissie van/voor CAMS FV:
  - a. Is deze in de periode van januari 2007 tot en met december 2010 betrokken geweest bij het beloningsbeleid en de toepassing daarvan bij CAMS FV?
  - b. Zo ja, wat waren dan hun bevindingen en/of opmerkingen?

Titel                    Rapport audit beloningsstelsel CAMS  
 Force Vision  
 Status                 Definitief 1.0  
 Datum                 23 juni 2011

**Ministerie van Defensie**

**Audit Dienst Defensie**

## 1.5 Referentiekader

Als referentiekader is gebruikt de voor defensie geldende wet- en regelgeving op het gebied van arbeidsvoorwaarden zoals vastgelegd in

- Bezoldigingsbesluit burgerlijke ambtenaren Defensie (BBAD)
- Inkomstenbesluit burgerlijke ambtenaren Defensie (IBBAD)
- Inkomstenregeling burgerlijke ambtenaren Defensie (IRBAD)
- Inkomstenbesluit militairen (IBM)
- Inkomstenregeling militairen (IRM)

Als documentatie is gebruikt:

- Reorganisatievoorstel CAWCS versie 1.3, d.d. 24 juli 2001
- Advies MC inzake het Reorganisatievoorstel CAWCS versie 1.3, d.d. 25 juli 2001.
- Nota Hoofd afdeling organisatie en behoeftestelling aan Admiraliteitsraad S2002003179, d.d. 10/01/2002
- Nota Hoofd afdeling organisatie en behoeftestelling aan DPKM. S2001105272, d.d. 16/10/2001
- Nota DPKM aan Hoofd afdeling organisatie en behoeftestelling P2001126031, d.d. 606/12/2001
- Verslag 1881<sup>e</sup> AR, d.d. 22/01/2002
- Nota DMKM aan DCAWS PL032/02 d.d. 20/02/2002
- Fax d.d. 25/02/2002 van DPKM aan CAWCS
- Aanbieding aan STAS van het voorstel. BCPKM/02.200366, d.d. 03/05/2002
- Protocol van Overdracht, DMO/2005001192, d.d. 4 januari 2005
- Nota toekenningen aan MT-leden, DMOIP&012008.025463 d.d. 15 oktober 2008.
- Nota van DCAMS aan DDP&O van DMO. FV-2006/1573 d.d. 07/09/2006
- Nota DDP&O van DMO aan DCAMS. DMO/P&O/2006.9496 d.d. 12/09/2006
- FAX van CAMS aan DMO/DP&O d.d. 17 april 2006
- nota van DMO/P&O aan DCAMS, DMO/P&O/2007/011021 d.d. 04/05/2007
- DMO verslagen 2008 tot en met 2010
- Rapport en Advies huishoudelijk onderzoek DMO. DMO/P&O 2010.020749

## 1.6 Werkwijze

Het onderzoek is in korte tijd uitgevoerd. Hierbij is zoveel mogelijk gebruik gemaakt van documentatie over het onderwerp, teruggaande naar 2001 bij het reorganisatievoorstel CAWCS.

Ter beantwoording van de vragen 1 en 2 zijn alle door medewerkers van CAMS FV in genoemde onderzoeksperiode ontvangen inkomsten verzameld en integraal (m.u.v het salaris) afgestemd met de geldende regelgeving ten tijde van de toezegging.

Voor de beantwoording van vraag 3 en 4 heeft een documentstudie plaatsgevonden.

Een conceptversie van het rapport is voor hoor en wederhoor aangeboden en besproken met C-CZSK, PD-DMO, , DP&O-DMO, HDP en de twee betrokken voormalig directeuren van het CAMS FV. De opmerkingen zijn meegenomen in deze rapportage

## 1.7 Rapportage

Afgesproken is dat de ADD haar rapport van bevindingen eind juni aan de commissie ter beschikking stelt. Inmiddels is besloten dat de commissie De Veer in oktober haar rapport uit zal brengen aan de Minister van Defensie.

Titel                   Rapport audit beloningsstelsel CAMS  
Force Vision  
Status                 Definitief 1.0  
Datum                 23 juni 2011

**Ministerie van Defensie**  
**Audit Dienst Defensie**

## 2. Samenvatting

Een van de taken van de commissie van onderzoek naar integriteitszorg ('commissie De Veer') is om onderzoek te doen naar de behandeling van de mogelijke integriteitschendingen bij het Centrum voor Automatisering van Missioncritical Systems – Force Vision (CAMS FV) en daarbij de toepassing van het beloningsstelsel te betrekken. De commissie heeft de ADD gevraagd het deel van het onderzoek dat betrekking heeft op het beloningsstelsel uit te voeren. De commissie zal het ADD-rapport betrekken bij haar eindrapport aan de minister. Het onderzoek van de ADD bestond uit vier onderzoeksvragen en leidde tot de volgende bevindingen, die door de Hoofddirecteur Personeel worden onderschreven:

1. *Welke inkomsten hebben de medewerkers (inclusief directeur) van CAMS Force Vision (CAMS FV) ontvangen in de periode van januari 2007 tot en met december 2010?*

In de periode 2007-2010 is in totaal € 27.387.290,83 aan salarisbestanddelen uitgekeerd aan het personeel van CAMS FV. Dit bedrag bestaat uit 99 verschillende looncomponenten. Een overzicht hiervan is opgenomen in bijlage C. Van het totaalbedrag is € 712.512,65 aan beloningen uitgekeerd. Het betreft functioneringstoelagen, bindingspremies en functioneringsgratificaties.

2. *Heeft de toekenning van die salarisbestanddelen rechtmatig plaatsgevonden?*

De toekenning van de salarisbestanddelen heeft in de periode 2007-2010 rechtmatig plaatsgevonden. Daarbij gelden wel de volgende kanttekeningen cq. uitzonderingen:

- Voor € 134.520,99 zijn functioneringstoelagen en beloningen toegekend, waarbij de motivering op de beschikking alleen verwijst naar het reorganisatievoorstel CAMS-FV, dat in de 1881<sup>e</sup> Admiraliteitsraad (AR) is geaccordeerd en niet expliciet naar het functioneren van de betrokken medewerker.
- Voor € 6.841,92 zijn beloningen toegekend aan burgerambtenaren ter compensatie voor meevaren. Dit is oneigenlijk gebruik van het beloningsinstrument, dat plaatsvond op grond van een DMO aanwijzing, gebaseerd op een besluit van DMKM uit 2003.
- Een aantal overige betalingen voor een totaalbedrag van € 9.175,09 zijn onterecht of foutief uitgekeerd. De ADD kan, zonder verder onderzoek, geen uitspraak doen of hier sprake is van bewuste overtreding van regels.
- Voor een bedrag van € 134.802,26 aan betalingen bleek de documentatie ten tijde van ons onderzoek niet beschikbaar en kan niet worden vastgesteld of deze betalingen rechtmatig hebben plaatsgevonden. Dit komt echter ook bij reguliere controles voor, waarbij in de meeste gevallen de documentatie uiteindelijk terecht komt.
- Van drie medewerkers, ook na een disciplinaire straf resp. ontheffing van taken en bevoegdheden, de eerder aan hen voor langere duur toegekende beloningen bleven doorbetaald. Het betreft een bindingspremie (10% van het salaris), drie functioneringstoelagen van 10% en een jaarlijkse beloning van € 1385. In de regelgeving zijn geen bepalingen opgenomen die voorschrijven dat een doorlopende beloningsvorm moet worden beëindigd in geval van een disciplinaire straf.

Titel	Rapport audit beloningsstelsel CAMS Force Vision	<b>Ministerie van Defensie</b>
Status	Definitief 1.0	<b>Audit Dienst Defensie</b>
Datum	23 juni 2011	

Desalniettemin kunnen vraagtekens worden gezet bij de wenselijkheid van het toekennen van beloningen voor langere duur en het doorlopen van de beloningen na een disciplinaire straf cq. ontheffing.

3. *T.a.v. het besluit in de 1881<sup>e</sup> Admiraliteitsraad van 22 januari 2002 inzake de functie- en salarisoniveaus van functionarissen van het CAWCS (later gewijzigd in CAMS FV):*

In 2001 lag er een reorganisatievoorstel van het toenmalige CAWCS (nu CAMS FV) waarin een semistruktuurale beloningsregeling werd aangekondigd. Deze regeling hield in dat voor zeventien burgerfuncties, verspreid over de organisatie, structureel een vast percentage van 15% als toelage over het salaris werd toegekend. Hierbij zou het CAMS FV gebruikmaken van niet-structurele beloningsmiddelen. De onderliggende reden voor deze functiegebonden salarismaatregel was de krapte op de arbeidsmarkt voor ICT personeel. Het was daarom voor CAWCS noodzakelijk een financiële regeling te treffen om schaars personeel te behouden cq. te werven.

- a. In de 1881<sup>e</sup> Admiraliteitsraad (AR) lag het reorganisatievoorstel versie 1.3 van CAWCS ter besluitvorming voor. De AR achtte de voorgestelde semistruktuurale beloningsregeling voor 17 functies in dit voorstel in strijd met de vigerende regelgeving, omdat een individueel gericht bezoldigingsinstrument structureel en functiegebonden zou worden toegepast. De beloningsregeling werd daarom door de AR aangepast in de zin dat deze in overeenstemming moest worden gebracht met bestaande regelgeving, dat beloningen niet aan de functie maar aan het individu gerelateerd moesten worden en dat een individu in aanmerking komt als deze voldoet aan vier criteria<sup>2</sup>. Voor de beloningsregeling werd € 136.000 structureel per jaar ter beschikking gesteld. De 1881<sup>e</sup> AR besloot het hiermee gewijzigde reorganisatievoorstel goed te keuren.
- b. Het besluit van de AR was rechtmatig. De AR was bevoegd het reorganisatievoorstel goed te keuren en de beloningsregeling werd aangepast aan de bestaande defensieregelgeving.
- c. Het besluit kende geen einddatum. De beloningsregeling bij CAMS FV heeft vanaf 2002 doorgelopen tot heden, ook na de overgang van CAMS FV naar DMO.
- d. Het besluit was in de periode januari 2007 tot en met december 2010 nog geldig. In het financiële systeem werd steeds rekening gehouden met extra uitgaven van €136.000 voor beloningen.

4. De medezeggenschapscommissie van CAMS FV heeft inzage gehad in de beloningen op afdelingsniveau. De MC heeft hierbij geen bijzonderheden geconstateerd. Toegekende beloningen zijn steeds door de directeur CAMS FV achteraf op naam gepubliceerd.

<sup>2</sup> De vier criteria zijn: 1. behoren tot een knelpuntcategorie (ICT of FEZ), 2. gedurende langere tijd goed functioneren, 3. unieke kennis bezitten en 4. een bijzondere taak of prestatie uitstekend verrichten (eenmalige beloning)

### 3. Bevindingen

#### 3.1 Onderzoeksvraag 1: Welke inkomsten hebben de medewerkers (inclusief directeur) van CAMS Force Vision ontvangen in de periode van januari 2007 tot en met december 2010?

Voor de beantwoording van deze onderzoeksvraag zijn alle uitbetaalde salarisbestanddelen aan de medewerkers van CAMS Force Vision in de genoemde periode uit NSK gehaald. De betalingen zijn vervolgens gefilterd naar individuele dossiers. In totaal zijn er 200 dossiers gevormd. Van ieder dossier zijn de betaalde looncomponenten bekeken. Er zijn 99 aan de medewerker uitbetaalde looncomponenten meegenomen in de controle. Dit betreft alle looncomponenten waar het bevoegd gezag invloed op kan uitoefenen. De gecontroleerde looncomponenten varieerden in aard van functioneringstoelagen, vaartoeelagen, schadevergoedingen tot toelagen buitenland. Zie bijlage C voor een overzicht van alle gecontroleerde looncomponenten en de bijbehorende bedragen.

Voor dit onderzoek zijn vooral van belang de uitbetalingen van alle vormen van beloning, te weten de functioneringstoelage, beloning (geldelijke beloning en functioneringsgratificatie) en bindingspremie. In onderstaande tabel is een overzicht opgenomen van de gecontroleerde looncomponenten die relevant zijn voor de beantwoording van deze onderzoeksvraag, omdat ze betrekking hebben op de vormen van beloning voor het personeel van CAMS FV. Aan de directeur CAMS FV zijn in de gecontroleerde periode geen beloningen uitgekeerd.

Loon component	Aard van de betaling	Aantal betalingen	Aantal verschillende personen	Betaald bedrag
10909	Functioneringstoelage in pensioengrondslag	464	12	€ 175.810,97
30642	Beloning, belast te betalen in pensioengrondslag	6		€ 9.376,05
40640	Beloning, belast te betalen	127		€ 177.582,30
40641	Beloning, belast betaald	2		€ 17,13
	Subtotaal beloningen	599	76	€ 186.975,48
30785	Bindingspremie	9		€ 114.902,41
40787	Bindingspremie (betaling)	1		€ 75,59
40788	Voorschot Bindingspremie	19		€ 234.748,20
	Subtotaal bindingspremies	29	16	€ 349.726,50
	<b>Totaal</b>	<b>622</b>	<b>88<sup>3</sup></b>	<b>€ 712.512,65</b>

Tabel 1: uitgekeerde beloningen aan het personeel van CAMS FV in de periode 2007 tot en met 2010

<sup>3</sup>Totaal is minder dan de som van de subtotalen omdat in diverse gevallen dezelfde persoon zowel een bindingspremie, functioneringstoelage en/of beloning ontving.



### 3.2 Onderzoeksvraag 2: Heeft de toekenning van de salarisbestanddelen in de periode van januari 2007 tot en met december 2010 rechtmatig plaatsgevonden?

Van alle uitgekeerde looncomponenten is de onderliggende documentatie gecontroleerd en is deze beschouwd in het licht van de regelgeving die hierop van toepassing is. Na de controle van de toekenning van de betaalde looncomponenten in de periode januari 2007 tot en met december 2010 ontstaat het volgende beeld:

Oordeel	Aantal x betaald	Bedrag
Onjuist gemotiveerde functioneringstoelagen	6	€ 93.927,22
Onjuist gemotiveerde beloningen	5	€ 40.593,77
Beloningen oneigenlijk gebruikt als vaartoelage	10	€ 6.841,92
Subtotaal	21	€ 141.362,91
Overige onterechte betalingen (zie bijlage D)	20	€ 9.175,09
Onzekere uitbetalingen <sup>4</sup> (zie bijlage D)	82	€ 134.802,26
<b>Totaal</b>	<b>103</b>	<b>€ 285.340,26</b>

Tabel 2: overzicht omvang van onregelmatige of nog onzekere dossiers

#### Onjuist gemotiveerde functioneringstoelagen

Aan 12 personen is in de gecontroleerde periode van januari 2007 tot en met december 2010 in totaal een bedrag van € 175.810,97 aan functioneringstoelagen uitbetaald. Van dit bedrag is € 116.438,04 (66,2%) uitbetaald aan het managementteam (6 personen). Aan de directeur CAMS FV is geen functioneringstoelage toegekend.

Uit de bijbehorende beschikkingen blijkt dat van alle functioneringstoelagen een bedrag van € 93.927,22 (53,4%) om andere redenen dan op basis van het functioneren van de medewerker is toegekend. Hierbij werden het verzwaren van de functie (1x) en de reorganisatie van CAMS (5x) als reden opgegeven voor de toekenning. De regelgeving in IBBAD art. 46 lid 1 stelt dat een functioneringstoelage kan worden toegekend indien de wijze van functioneren van de ambtenaar daartoe naar het oordeel van de commandant aanleiding geeft.

De directeur CAMS was en is gerechtigd deze toelagen toe te kennen, mede op grond van het AR besluit uit 2002. Uit de motivering in een beschikking zou echter moeten blijken dat een beloning wordt toegekend vanwege het functioneren van het individu. De tekst van de motivering (zie bijlage B vijfde blok) suggereert in een aantal gevallen dat het om een functiegebonden beloning gaat en niet om een individugebonden beloning, zoals de Admiraliteitsraad in 2002 had geëist. Het was daarom beter geweest als op de beschikking als motivering ondubbelzinnig het functioneren van de medewerker was opgebracht.

<sup>4</sup> Onzeker: ontbreken van voldoende bewijsvoering om de rechtmatigheid te kunnen vaststellen

Titel                    Rapport audit beloningsstelsel CAMS  
 Force Vision  
 Status                 Definitief 1.0  
 Datum                 23 juni 2011

**Ministerie van Defensie**  
**Audit Dienst Defensie**

#### Onjuist gemotiveerde beloningen

Aan 76 personen is een bedrag van in totaal € 186.975,48 in de gecontroleerde periode uitbetaald. Hiervan is € 52.613,21 (28,1%) uitbetaald aan het managementteam. Aan de directeur CAMS FV is geen beloning toegekend.

Van alle beloningen is een bedrag van € 49.414,86 (26,4%) om andere redenen toegekend dan op basis van het functioneren of een bijzondere prestatie. Hierbij werden de reorganisatie CAMS (5 personen, totaalbedrag € 40.593,77) en een toekenning voor varen (10 personen, totaalbedrag € 6.841,26) als meest voorkomende redenen opgegeven.

De regelgeving vermeldt in het IBBAD art. 45 lid 1 dat de commandant aan de ambtenaar die zich bijzonder heeft onderscheiden door optreden of gedragingen dan wel door een buitengewone toewijding of bijzonder loffelijke dienstverrichtingen een beloning kan toekennen. Voor de gevallen waarin de reorganisatie als motivering is opgebracht geldt dezelfde redenering als hierboven vermeld bij de functioneringstoelagen.

In de gevallen waarin het gaat om een vaartoelage, is sprake van oneigenlijk gebruik van beloningen in de zin van IBBAD art. 45. De beloningen werden als vaartoelage toegekend op grond van een DMO aanwijzing, die was gebaseerd op een besluit van DMKM uit 2003<sup>5</sup>. De reden hiervoor was dat burgerambtenaren, in tegenstelling tot militairen, geen recht hadden op een vaartoelage. Omdat burgerambtenaren bij CAMS regelmatig meevaren, bijvoorbeeld op proefvaarten, wilde DMO aan deze, naar hun mening, ongelijke beloningsstructuur een oplossing bieden. Directeur CAMS was gerechtigd om beloningen toe te kennen, maar alleen op grond van bijzonder optreden of gedrag dan wel door buitengewone toewijding of bijzonder loffelijke dienstverrichting (IBBAD art. 45 lid1). Een dergelijke motivering had moeten worden gebruikt. Bovendien bestond de mogelijkheid om in voorkomende gevallen gebruik te maken van overwerkvergoeding of consignatievergoeding cf. IBBAD art. 49 resp. 23, maar dit is niet gebeurd. Indien dit wel was gebeurd zouden betrokkenen meer compensatie hebben ontvangen dan nu het geval was.

#### Bindingspremies

Er is in de gecontroleerde periode aan zestien personen een bedrag van € 349.726,50 aan (voorschot) bindingspremie uitbetaald. Hiervan is 1 premie toegekend aan een MT-lid (totaalbedrag € 47.612,18). Er zijn geen onrechtmatigheden vastgesteld bij de bindingspremies, met dien verstande dat bij een viertal vergoedingen nog informatie ontbreekt (onzekerheid € 66.639,85) omdat in het dossier uitsluitend de laatste pagina van de beschikking is opgenomen.

#### Samenloop beloningen, bindingspremie en functioneringstoelagen

Bij geen van de medewerkers is vastgesteld dat er overschrijding heeft plaatsgevonden van de volgens de regelgeving maximale samenloop van 40% over de daaronder geldende vergoedingen.

<sup>5</sup> Aanwijzing DMO/ressort zeesystemen 01/2007, verwijzend naar besluit DMKM dd. 5 maart 2003 nr. M2003022919

Titel                   Rapport audit beloningsstelsel CAMS  
 Force Vision  
 Status                 Definitief 1.0  
 Datum                 23 juni 2011

**Ministerie van Defensie**

**Audit Dienst Defensie**

#### Doorlopen van toegekende beloningen na disciplinaire straf

In een drietal gevallen is geconstateerd dat toegekende beloningen door bleven lopen, ook na disciplinaire straffen van de betrokkene cq. ontheffen van de taken en bevoegdheden. Een van die gevallen betrof een medewerker die eind 2009 was ontheven van zijn taken en verantwoordelijkheden. Hier werd wel beroep tegen aangetekend, waardoor betrokkene organiek op de functie geplaatst bleef. Zijn toegekende bindingspremie (20% van het salaris) liep door tot 30-06-2010 en zijn op 1-1-2008 toegekende functioneringstoelage (10% van het salaris) loopt nog steeds door en eindigt op 31-12-2012. De toegekende bindingspremie is n.a.v. een beroepsprocedure en een (hernieuwde) beslissing op bezwaar (gedeeltelijk) gehandhaafd. I.p.v. 20% bindingspremie is een premie van 10% toegekend voor 3 jaren te rekenen vanaf 1 juli 2010.

Het andere geval betrof een medewerker die in november 2010 was berispt. Na de berisping werd aan deze medewerker dezelfde geldelijke beloning toegekend die hem ook andere jaren was verleend, met een bedrag van € 1.385, -. Zijn op 1-1-2008 toegekende functioneringstoelage van 10% van het salaris werd pas op 8-3-2011 stopgezet, nadat betrokken medewerker van het CAMS FV werd overgeplaatst.

Het derde geval betrof een strafoverplaatsing van een medewerker per 17-01-11. De functioneringstoelage werd pas stopgezet per 1 mei 2011.

De beloningen, m.u.v. de geldelijke beloning van € 1.385, -, waren toegekend ruim voor het tijdstip van ontheffing resp. berisping en golden voor een langere periode. In de regelgeving zijn geen bepalingen opgenomen die voorschrijven dat een doorlopende beloningsvorm moet worden beëindigd in geval van een disciplinaire straf. Wel constateert de ADD dat het functioneren van een ambtenaar niet altijd over een periode van meerdere jaren kan worden overzien en dat hiermee samenhangende langlopende functioneringstoelagen na verloop van tijd hun grond kunnen verliezen. Daarom kunnen vraagtekens worden gezet bij de wenselijkheid van het toekennen van beloningen voor langere duur en het doorlopen van de beloningen na een disciplinaire straf cq. ontheffing.

#### Overige onterechte betalingen

Voor een bedrag van € 9.175,09 zijn betalingen onterecht of onjuist uitgekeerd. Een overzicht hiervan is in bijlage D opgenomen. Van deze betalingen kan niet zonder verder onderzoek worden aangegeven of sprake is van bewuste overtreding van de regels. In diverse gevallen kan bijvoorbeeld sprake zijn van foutieve of achterstallige administratieve verwerking.

#### Onzekere betalingen.

Van een aantal dossiers is geen documentatie gevonden, waardoor geen uitspraak kan worden gedaan over de rechtmatigheid of juistheid van de betaling. Dit wil niet zeggen dat de documentatie zoekgeraakt is. Diverse documentatie is zodanig opgeslagen en gearchiveerd dat ze niet op naam kan worden teruggevonden, waardoor het zoeken naar de documentatie een onevenredig grote inspanning vereist. Bij andere reguliere controles, bijvoorbeeld de jaarrekeningcontrole, komt het ook voor dat documentatie ontbreekt, maar in de meeste gevallen later terecht komt.

Titel                   Rapport audit beloningsstelsel CAMS  
Force Vision  
Status                 Definitief 1.0  
Datum                 23 juni 2011

Ministerie van Defensie

Audit Dienst Defensie

### 3.3    Onderzoeksvraag 3: Ten aanzien van het besluit dat in de 1881<sup>e</sup> Admiraliteitsraad is genomen inzake de functie- en salarisniveaus van functionarissen van het CAWCS, (later CAMS FV):

#### 3.3.1    *Wat is de inhoud van het besluit van de AR*

De beloningsregeling voor CAMS is terug te leiden naar de reorganisatie van het toenmalige CAWCS in 2002. In het "Reorganisatievoorstel CAWCS" versie 1.3 was in paragraaf 6.2 (zie bijlage B eerste blok) een voorstel opgenomen voor het structureel toekennen van 15% toelage op de salarissen van 17 (burger) functies. Hiervoor zouden niet-structurele middelen worden gebruikt (DIBEL= differentiatie in beloning). CAWCS stelde voor deze middelen structureel in te zetten als een functiegebonden salarismaatregel. De reden voor deze regeling was dat de 17 functies niet op het, volgens CAWCS, juiste niveau waren ingeschaald. Achtergrond hierbij vormde de heersende krapte op de arbeidsmarkt voor ICT-personeel. Het was daarom voor CAWCS noodzakelijk een financiële regeling te treffen om schaars personeel te behouden cq. te werven.

De Directeur Personeel van de KM (DPKM) was van mening dat deze wijze van inzet van het instrument DIBEL in strijd is met vigerende regelgeving en adviseert de Admiraliteitsraad om het CAWCS op te dragen deze constructie om te zetten naar een individuele beloningsvorm. Het bezwaar van DPKM tegen de voorgestelde beloningsregeling richtte zich tegen de structurele functiegebonden wijze waarop het beloningsinstrument werd ingezet. DPKM onderschreef wel de onderliggende redenen voor de beloningsregeling.

Het besluit over agendapunt 7 van de 1881<sup>e</sup> Admiraliteitsraad: "Reorganisatievoorstel CAWCS" is in het verslag van de 1881<sup>e</sup> AR is in bijlage B opgenomen. Relevant onderdeel van het besluit is dat de uitvoering van de voorgestelde semistruktuurle beloningsregeling in overeenstemming moest worden gebracht met bestaande regelgeving.

Naar aanleiding van dat besluit heeft DPKM een aangepaste tekst bij het reorganisatievoorstel CAWCS, beloningsinstrument opgesteld waarmee de voornoemde beloningsregeling binnen de vigerende regelgeving werd gebracht. Het tekstvoorstel is opgenomen in het Reorganisatievoorstel versie 1.4 d.d. 27 februari 2002, paragraaf 6.2 (pagina 19). Zie bijlage B, tweede blok, voor het tekstvoorstel.

Kern van de tekst is dat de beloningsregeling in overeenstemming moet zijn met bestaande regelgeving, dat de beloningsvorm niet aan de functie maar aan het individu gerelateerd moet zijn en dat een individu in aanmerking komt als deze voldoet aan één van vier door de AR aangegeven criteria<sup>6</sup>.

#### 3.3.2    *Is het besluit rechtmatig?*

De Admiraliteitsraad heeft met het aannemen van het Reorganisatiebesluit CAWS een besluit genomen:

- over de voorgestelde functie- en salarisniveaus van het CAWS zoals opgenomen in de 'was-wordt lijst' van het reorganisatievoorstel;
- **dat** de beloningsregeling in overeenstemming moet zijn met vigerende regelgeving.

<sup>6</sup> De vier criteria zijn: 1. behoren tot een knelpuntcategorie (ICT of FEZ), 2. gedurende langere tijd goed functioneren, 3. unieke kennis bezitten en 4. een bijzondere taak of prestatie uitstekend verrichten (eenmalige beloning)

Titel                   Rapport audit beloningsstelsel CAMS  
Force Vision  
Status                 Definitief 1.0  
Datum                 23 juni 2011

**Ministerie van Defensie**  
**Audit Dienst Defensie**

Tevens heeft de Admiraliteitsraad aan het CAMS een budget toegekend van €136.000 per jaar voor de beloningsregeling.

Met het opnemen van de, in bijlage B, weergegeven, aangepaste tekst in het reorganisatievoorstel, heeft de Admiraliteitsraad de bestaande regelgeving nader ingevuld. Defensieonderdelen mogen regelgeving waarbij medewerkers aanspraak kunnen krijgen op zaken op basis van de mening van de leidinggevende (zoals beloningen/gratificaties) verscherpen maar niet versoepelen. Zoals weergegeven in de vorige paragraaf zijn in § 6.2 van het reorganisatievoorstel versie 1.4 extra criteria opgenomen om in aanmerking te komen voor een individuele beloning. Ten aanzien van deze criteria merken we het volgende op:

- *Erkende knelpuntcategorie (ICT of FEZ)*. Dit criterium heeft betrekking op het toekennen van bindingspremies. In het IBM artikel 12 resp. het IBBAD artikel 47 is bepaald dat aan een militair resp. een ambtenaar een bindingspremie kan worden toegekend. Bij ministeriele regeling (IRBAD en IRM) worden regels over de toekenning van een bindingspremie gesteld. In 2002 was dit beschreven in het BBAD art. 24 en de beleidsregel toekenning bindingspremies. Het toekennen van gelden op grond van knelpuntcategorieën is niet in deze regelgeving genoemd, anders dan dat het behoud van betrokkene voor de organisatie van groot belang wordt geacht. Met het opnemen van het criterium 'knelpuntcategorie' is destijds sprake geweest van een nadere specificatie van de regelgeving. De AR was hiertoe gerechtigd.
- *Gedurende langere tijd goed functioneren*. Dit is in overeenstemming met regelgeving over functioneringstoelagen (IBBAD, artikel 46). Dit artikel is, met redactionele wijzigingen, gelijk aan het artikel van het BBAD in 2002.
- *Unieke kennis*. Dit heeft betrekking op functioneringstoelagen cq. bindingspremies. Over unieke kennis als criterium is in de regelgeving niets opgenomen. Het betreft een nadere specificatie van bestaande regelgeving. De AR was hiertoe gerechtigd.
- *Bijzondere prestatie (eenmalige beloning)*. Dit criterium is cf. regelgeving. De toekenning van een eenmalige beloning op basis van het functioneren is opgenomen in het IBM: artikel 13 en IBBAD artikel 45. Deze artikelen zijn, met redactionele wijzigingen, gelijk aan artikelen van het BBAD in 2002. Het gaat hier om geschenken, geldelijke beloningen en functioneringsgratificaties. Het betreft niet het toekennen van een functioneringstoelage. Die wordt aan een militair of ambtenaar toegekend als deze het voor hem/haar geldende maximumsalaris heeft bereikt en het functioneren naar het oordeel van de commandant daartoe aanleiding geeft.

Aan het besluit van de AR zijn geen onrechtmatigheden geconstateerd. De AR was bevoegd het reorganisatievoorstel goed te keuren en de beloningsregeling werd aangepast aan de bestaande defensieregelgeving.

### 3.3.3 Was er een einddatum verbonden aan het besluit?

Aan het besluit van de 1881<sup>e</sup> AR is geen einddatum verbonden. Evenmin wordt een einddatum vermeld in het reorganisatievoorstel CAWCS versie 1.4. Met de overgang naar DMO is de beloningsregeling niet aangepast of geschrapt. De regeling is vanaf 2002 tot

Titel	Rapport audit beloningsstelsel CAMS Force Vision	<b>Ministerie van Defensie</b>
Status	Definitief 1.0	<b>Audit Dienst Defensie</b>
Datum	23 juni 2011	

heden van kracht gebleven, inclusief het toekennen van het jaarlijkse budget van 136.000 euro.

### 3.3.4 *Is er in een of meerdere evaluaties voorzien?*

In Hoofdstuk 9 van het reorganisatievoorstel CAWCS versie 1.4 is opgenomen dat de CAWCS organisatie een jaar na invoering van de nieuwe structuur geëvalueerd zal worden waarbij meerdere relevante aspecten beschouwd moeten worden, te weten de bedrijfsvoering, de organisatiestructuur en de kwalitatieve en kwantitatieve vulling van de organisatie. In de evaluatie staat vermeld dat de beloningsregeling in samenwerking met DPKM is aangepast aan de vigerende regelgeving. Tevens wordt vermeld dat de regeling in 2003 op drie individuen is toegepast.

Verder heeft de Marinestaf aan DCAWCS opgedragen<sup>7</sup> jaarlijks aan DPKM te rapporteren over de aanwending van de beloningen, waarbij zowel kwalitatieve als kwantitatieve aspecten aan de orde komen<sup>8</sup>. De rapportages zijn opgevraagd bij CZSK en DCAMS maar ten tijde van het uitbrengen van dit rapport nog niet ontvangen.

### 3.3.5 *Was het besluit in de periode van januari 2007 tot en met december 2010 nog geldig?*

Aan het besluit van de Admiraliteitsraad was geen einddatum verbonden. Het besluit had met de overgang van CAMS naar DMO gewijzigd kunnen worden. Dit is niet gebeurd. In het financiële systeem werd steeds in de gehele periode rekening gehouden met extra uitgaven van € 136.000 voor beloningen.

De regelgeving die ten tijde van het besluit in 2002 geldig was, is in de periode 2007-2010 op hoofdlijnen voor de hier relevante onderdelen het zelfde gebleven.

Ook in de perceptie van het CAMS was het besluit nog geldig, zowel voor als na de overgang van CAMS naar DMO in 2006. Dit blijkt uit een brief van DCAMS aan DP&O van DMO van 7 september 2006 waarin DCAMS wijst op het toekennen van het budget van €136.000 voor het structureel individueel gericht beloningsinstrument. De directeur CAMS verzoekt DMO hiervoor expliciet budget te blijven reserveren. De DP&O DMO vraagt de DCAMS om een aanvullende motivering. In april 2007 vindt er een overleg plaats tussen DP&O DMO en DCAMS. De resultaten van dat gesprek zijn opgenomen in bijlage B, laatste blok. Hieruit blijkt dat de regeling ook vanaf 2007 nog geldig was. Op een fax van 17 april 2007 (toezending van concept nota van DCAMS) staat een handgeschreven notitie met het volgende:

*"Feit is dat regeling nu 5 jaar bestaat en het betrokken personeel dit nu als een vast onderdeel van het salaris beschouwd".*

Gegeven het feit dat in het reorganisatievoorstel versie 1.4 is opgenomen dat toekenning van individuele beloningsvormen plaats zal moeten vinden binnen de bestaande regelgeving en hier geen einddatum aan verbonden is, constateren we dat het besluit van de AR ook gold voor de periode januari 2007 tot en met december 2010.

<sup>7</sup> Zie punt 5 uit brief S2002054601, d.d. 24 mei 2002 van Hoofd Afdeling Organisatie & Personele Behoeftestelling aan DCAWCS

<sup>8</sup> Marstaf/ORG nr. S2002054601 dd. 24 mei 2002

Titel                    Rapport audit beloningsstelsel CAMS  
Force Vision  
Status                 Definitief 1.0  
Datum                 23 juni 2011

Ministerie van Defensie  
Audit Dienst Defensie

**3.3.6**        *Welke betalingen hebben er in die periode plaatsgevonden op basis van het besluit?*

Het besluit gaf aan dat betalingen op basis van vigerende regelgeving diende plaats te vinden. Deze controle is door ons uitgevoerd. Zie paragraaf 3.1 en 3.2. Voor een overzicht van de totale betalingen uitgesplitst naar loonbestanddeel wordt verwezen naar bijlage C.

**3.4**        **Onderzoeksvraag 4: Is de medezeggenschapscommissie van/voor CAMS FV in de periode januari 2007 tot en met december 2010 betrokken geweest bij het beloningsbeleid en de toepassing daarvan bij CAMS FV en zo ja, wat waren hun bevindingen en/of opmerkingen?**

De voorzitter MC uit de periode 2007-2010 benadrukt dat het salaris- en beloningsbeleid het individu betreft en de MC daar zich ten principale niet mee bezig hoort te houden. De MC was in betrokken periode wel van mening dat DIBEL op valide gronden moet worden toegepast. De voorzitter MC heeft dan ook eens per jaar inzage gehad in de uitgekeerde DIBEL per afdeling. Het betroffen overzichten per afdeling. Omdat deze overzichten (spreadsheets) geen vreemde verhoudingen tussen de verschillende afdelingen lieten zien is controle op individueel niveau niet uitgevoerd. Cijfers werden toegelicht door de controller. Er is geen verslaglegging van gemaakt.

Toegekende beloningen zijn steeds door de directeur CAMS achteraf op naam als bekendmaking gepubliceerd ten behoeve van het personeel van CAMS FV.

De Audit Dienst Defensie  
KTZ ir. A.J.G. Romijn RO



Auditmanager

Titel Rapport audit beloningsstelsel CAMS  
Force Vision  
Status Definitief 1.0  
Datum 23 juni 2011

Ministerie van Defensie

Audit Dienst Defensie

## Bijlage A: Chronologisch overzicht belangrijkste gebeurtenissen/documenten:

Datum	Wat	Referte
Eind 2001/ jan 2002	Er ligt een reorganisatievoorstel (RV) versie 1.3. In paragraaf 6.2 van deze versie wordt gesproken over het structureel willen toekennen van 15% DIBEL aan 17 (burger)functies. DPKM stelt hierop in een nota aan Hoofd Afdeling Organisatie en Personele behoeftestelling dat de wijze van inzet van het instrument DIBEL niet juist is. "Door de hierboven aangegeven constructie wordt incidenteel geld immers structureel ingezet hetgeen niet in overeenstemming is met de vigerende regelgeving". Hij adviseert om door CAWS de constructie om te laten zetten naar een individuele beloningsvorm.	- Reorganisatievoorstel CAWCS versie 1.3, d.d. 24 juli 2001 - Advies MC inzake het Reorganisatievoorstel CAWCS versie 1.3, d.d. 25 juli 2001 - Nota Hoofd afdeling organisatie en behoeftestelling aan Admiraliteitsraad. S2002003179, d.d. 10/01/2002 - Nota Hoofd afdeling organisatie en behoeftestelling aan DPKM. S2001105272, d.d. 16/10/2001. - Nota DPKM aan Hoofd afdeling organisatie en behoeftestelling P2001126031, d.d. 606/12/2001
22/01/2002	De AR stemt in met de RV versie 1.3 onder aantekening dat de voorgestelde functie- en salarisniveaus worden geaccordeerd, met dien verstande dat de uitvoering van de voorgestelde semi-structurele beloningsregeling in overeenstemming zal worden gebracht met bestaande regelgeving.	Verslag 1881 <sup>e</sup> AR, d.d. 22/01/2002 en Nota DMKM aan DCAWS PL032/02 d.d. 20/02/2002.
25/02/2002	Aangepaste tekst bij RV 1.3. Betreft aanpassing van tekst in § 6.2. Toekenning van individuele beloningsvormen zal plaats moeten vinden binnen de bestaande regelgeving.	Fax d.d. 25/02/2002 van DPKM aan CAWS.
03/05/2002	Voorstel tot reorganisatie CAWS versie 1.4. In deze versie is tekstvoorstel van DPKM over het toekennen van individuele beloningsvormen binnen bestaande regelgeving opgenomen in paragraaf 6.2. Een eerder genoemde bijlage A waarin gesproken werd over het structureel willen toekennen van 15% DIBEL aan 17 (burger)functies is hieruit verwijderd.	Aanbieding aan STAS van het voorstel. BCPKM/02.200366, d.d. 03/05/2002.
01/01/2005	Overgang van CAMS van CZSK naar DMO	
04/01/2005	Ontvlechting CAMS naar DMO	Protocol van Overdracht, DMO/2005001192, 4 januari 2005.
07/09/2006	In een nota van DCAMS aan DDP&O van DMO wordt door CAMS aan DMO verzocht dat er expliciet een budget wordt gereserveerd voor het beloningsinstrument van CAMS. Er zou sprake zijn van een "structureel individueel gericht beloningsinstrument".	Nota van DCAMS aan DDP&O van DMO. FV-2006/1573 d.d. 07/09/2006.
12/09/2006	DDP&O verzoekt DCAMS om een aanvullende motivering van het verzoek d.d. 07/09/2006.	Nota DDP&O van DMO aan DCAMS . DMO/P&O/2006.9496 d.d. 12/09/2006
23/04/2007	Overleg tussen DDP&O van DMO en DCAMS over begroting personeel CAMS	FAX van CAMS aan DMO/DP&O d.d. 17 april 2006 en
04/05/2007	Vastlegging van gesprek d.d. 23 april 2007. "de lopende harde verplichtingen aangaande toegekende functioneringstoelagen alsmede de gewekte verwachtingen t.a.v. aanvullende functioneringsgratificaties worden tot de per individu in het verleden vastgelegde einddatum nagekomen c.q. ingelost.	nota van DMO/P&O aan DCAMS, DMO/P&O/2007/011021 d.d. 04/05/2007/



Titel                    Rapport audit beloningsstelsel CAMS  
 Force Vision  
 Status                 Definitief 1.0  
 Datum                 23 juni 2011

Ministerie van Defensie

Audit Dienst Defensie

## Bijlage B: Citaten uit documentatie betreffende de beloningsregeling CAMS

Reorganisatievoorstel CAWCS versie 1.3 dd. 24 juli 2001

### 6.2 Kwalitatieve beschouwing

In het organisatiemodel is in de meest zuivere zin de kwalitatieve behoefte vastgelegd in relatie tot de missie van het CAWCS. Dit heeft als input gediend voor de werkzaamheden van MARSTAF/ORG, waarvan het resultaat in bijlage 0 in de vorm van een "wordt"-lijst is opgenomen. Het door MARSTAF/ORG gehanteerde FUWADEF systeem blijkt niet in alle gevallen de vereiste resultaten op te leveren. Het CAWCS is hierdoor gedwongen de juiste balans aan te brengen door middel van het structureel toepassen van niet-structurele P-middelen. Hierbij wordt voor een aantal burgerfuncties verspreid over de organisatie een vast percentage van 15% van de via FUWADEF bepaalde schaal toegekend. Deze toelage dient te worden gezien als een salarismaatregel inclusief compensatie voor het niet ingebouwd zijn van deze toelage in o.m. de pensioengrondslag. Deze salarismaatregel is functiegebonden (dus niet persoonsgebonden), en laat voor de op die functies geplaatste medewerk(st)ers in voorkomende gevallen voldoende ruimte voor het op persoonlijke titel toekennen van bindingspremies en vormen van incidentele beloning.

Het gaat om twee categorieën functies:

- Functies waarover de discussie met MARSTAF/ORG is gesloten omdat het FUWADEF systeem een andere waardering niet toestaat;
  - Functies waarover de discussie met MARSTAF/ORG nog niet is afgesloten (zie nota HORG, Formatie CAWCS, nr. S2000116125 d.d. 061100). De discussie zal in de evaluatiefase worden gecontinueerd omdat herwaardering binnen het FUWADEF systeem nog mogelijk is.
- Indien bij de evaluatie van de reorganisatie de FUWADEF systematiek alsnog leidt tot een schaalverhoging voor een of meerdere van deze functies, vervalt voor de betreffende functies(s) de hierboven aangegeven 15% regeling.

Besluit 1881<sup>e</sup> Admiraliteitsraad van 22 januari 2002 m.b.t reorganisatievoorstel CAWCS

Na een toelichting door PBDZ<sup>9</sup> en in aanwezigheid van de directeur CAWCS wordt het voorstel uitgebreid in de raad besproken. Op basis van het besprokene stemt de Raad in met de aanbevelingen in de oplegnota onder aantekening dat:

- de voorgestelde functie- en salarisniveaus worden geaccordeerd, met dien verstande dat de uitvoering van de voorgestelde semi-structurele beloningsregeling in overeenstemming zal worden gebracht met bestaande regelgeving;
- bij de evaluatie per 28 januari 2003 in het bijzonder aandacht zal worden besteed aan de borging van de operationele kwaliteitszorg en de organisatorische ophanging van de daarmee belaste functionaris. Hierbij moet ook nadrukkelijk worden gezien of deze functionaris voldoet als operationeel aanspreekpunt voor MARSTAF<sup>10</sup>;
- bij de uit te voeren evaluatie duidelijk zal moeten blijken of de behoefte aan "handleidingen operationeel gebruik" (HOGKM) kan worden ingevuld en hoe zich dit verhoudt tot de vijf FTE'en die in het verleden zijn overgeheveld vanuit de OPSCHOOL;
- bij de evaluatie al moeten worden aangegeven welke functies eventueel op onderofficiersniveau zouden kunnen worden vervuld, een en ander in het licht van de werkzaamheden van de werkgroep SK<sup>11</sup>.

<sup>9</sup> PBDZ = Plaatsvervangend Bevelhebber der Zeestrijdkrachten

<sup>10</sup> MARSTAF= Marinestaf (de stafdirectie van de Bevelhebber der Zeestrijdkrachten)

<sup>11</sup> SKI= Structuren, Kwalificaties, ICT-loopbaanpatronen, een werkgroep die de kennisbehoefte op het gebied van ICT inventariseerde

Titel                   Rapport audit beloningsstelsel CAMS  
 Force Vision  
 Status                 Definitief 1.0  
 Datum                 23 juni 2011

**Ministerie van Defensie**

**Audit Dienst Defensie**

#### Tekstvoorstel AR opgenomen in Reorganisatievoorstel CAWCS versie 1.4

Ten tijde van het uitbrengen van versie 3 van dit organisatiemodel blijkt dat het door MARSTAF/ORG gehanteerde FUWADEF<sup>12</sup> systeem niet in alle gevallen de door het CAWCS vereiste resultaten opleverde. De verschillen in relatie met het gesteld in paragraaf 3.1.4 betroffen één schaalniveau inclusief pensioengrondslag en dergelijke. Het CAWCS is hierdoor gedwongen de juiste balans aan te brengen binnen de organisatie door middel van individuele beloningsvormen. Toekenning van deze individuele beloningsvormen zal plaats moeten vinden binnen de bestaande regelgeving. Dit houdt onder andere in dat de beloningsvorm niet aan de functie maar aan het individu gerelateerd is en dat een individu in aanmerking komt als deze

- Behoort tot een erkende knelpuntcategorie (ICT of FEZ)
- Gedurende langere tijd goed functioneert;
- Unieke kennis bezit, waardoor sprake is van een groot afbreukrisico';
- Een bijzondere taak of project op uitstekende wijze heeft verricht (eenmalige beloning)

#### Reactie van DMO/DP&O op verzoek van DCAMS voor voortzetting van beloningsregeling (nota DMO/DP&O/2007/011021 dd. 4 mei 2007)

Naar aanleiding van uw bovenaangehaalde nota verzocht ik u met mijn nota nr. DMO/P&O/2006.9496 dd. 12 sept. 2006 om een nader concretisering van de argumenten achter uw verzoek tot toekenning van een aanvullend DIBEL-budget t.b.v. een door u onderkende knelpuntcategorie (in termen van werving en behoud).

Op 2 april sprake wij over dit onderwerp. Het resultaat van dat gesprek laat zich vastleggen in het volgende:

- a. de lopende harde verplichtingen aangaande toegekende functioneringstoelagen alsmede de gewekte verwachtingen t.a.v. aanvullende functioneringsgratificaties worden tot de per individu in het verleden vastgelegde einddatum nagekomen cq. ingelost.
- b. in een gezamenlijke inspanning DCAMS/DP&O (waaronder in dit geval tevens begrepen de P&O dienst Marinebedrijf) wordt zo spoedig mogelijk een onderzoek ingesteld naar de aard en omvang van de onderhavige problematiek. Dit mede gezien de in de steigers gezette DMO brede inventarisatie van knelpunten (werving en behoud) rond technisch personeel.
- c. indien en voorzover uit b. een solide onderbouwing voor de existentie van knelpunten voortvloeit, wordt gezocht naar oplossingsrichtingen die niet per definitie gelijk behoeven te zijn aan de tot dusverre bestaande praktijk. Met name wordt bezien of het instrument bindingspremie cq. de eventuele arbeidsmarkttoelage (onderwerp van arbeidsvoorwaardenoverleg met SOD) soelaas biedt.
- d. een aanvraag tot herwaardering van de betrokkenen functies wordt vooralsnog niet overwogen.

Motivering gebruikt om een functioneringstoelage (cq. beloning) toe te kennen aan burgerpersoneel van CAMS in de periode 2007-2010:

Het reorganisatievoorstel CAMS-Force Vision, zoals in de AR 1881 en 1883 is geaccordeerd en waarmee de BCKM heeft ingestemd, bevat 17 functies met een semistruktuurale beloningsregeling van aanvullend 15% t.o.v. het salarisniveau (hoofdstuk 6 Organismodel). Het voor deze regeling toegewezen budget is opgebracht onder de post individuele beloningsvormen (referte brief BDZ/HORG S2002054601dd. 30 mei 2002).

Uit het bij dit budget behorende instrumentarium wordt u een functioneringstoelage toegekend tot het maximum van 10%. resp.

Uit het bij dit budget behorende instrumentarium is u reeds een functioneringstoelage toegekend tot het maximum van 10%. Om te komen tot de voornoemde 15% ophoging wordt middels deze administratieve beloning de aanvullende 5% toegekend (referte brief DPKM P 2001126031 dd. 6 december 2001)

<sup>12</sup> FUWADEF= Functie Waardering Defensie

## Bijlage C: Overzicht gecontroleerde loonbestanddelen

Looncomponent	Beschrijving	Aantal keer uitbetaald	Bedrag
10000	BEZOLDIGING	2195	€ 7.206.051,01
10001	CORR AFW BEZOLDIGING	224	€ 34.501,00-
10005	SALARIS	5580	€ 18.085.219,86
10006	CORR AFW SALARIS	213	€ 52.340,50-
10221	GARANTIEVLIEGTOELAGE LID 3	37	€ 29.602,38
10222	CORR AFW BEZ GARANTIEVLIEGTOEL	16	€ 549,17-
10909	FUNCTIONERINGSTOELAGE IN PG	464	€ 175.810,97
10911	CORR AFW BEZ FUNCTOEL. IN PG	15	€ 326,99-
10930	TECHNISCHE TOELAGE	9	€ 2.700,00
20040	TEGEM VERLENGING ARBEIDSDUUR	2120	€ 528.814,68
20273	TOELAGE VN-OPERATIES BELAST	50	€ 82.657,20
20274	COMPENSATIE AEB	12	€ 512,16
20830	COMPENSATIE ZVW KINDEREN	4	€ 1.200,00
21062	TEGEMOETKOMING PENSIONKOSTEN	4	€ 4.000,00
21110	VERMIND. GEEN STERABONNEMENT	103	€ 2.549,22
21273	TOEL VN-OPERATIES ONBELAST	38	€ 21.835,77
21501	TEG WONINGHUUR BUITENLAND	19	€ 450,30-
21502	TEG WONINGHUUR BUITENLAND HOOG	5	€ 64,46
21503	AANV TEG WONINGHUUR BUITENLAND	5	€ 12,50
21510	TEGEMOETKOMING REPRESENTATIE	47	€ 5.260,48
21605	TOELAGE BUITENLAND	8	€ 144,24
21607	TOELAGE BUITENLAND NIEUW	11	€ 2.524,90
21620	TOELAGE BUITENLAND KINDEREN	29	€ 315,47
21650	VOORL TOESCHATT VOEDINGSKOSTEN	345	€ 25.459,26
21670	DAGELIJKS REIZEN ONBELAST	4012	€ 334.020,68
21671	TEGEM NIET DAGELIJKS REIZEN	240	€ 31.257,93
21696	TEGEM HUUR-/RENTEKOSTEN	43	€ 1.910,57
21924	BESCH TEG WONINGHUUR BUIT	1	€ 1.400,00
21938	BESCH TEG DAGEL REIZEN NL	1	€ 196,92
21944	BESCH TEG NIET DAGEL REIZEN	178	€ 18.984,57
22040	INH VERKORTING ARBEIDSDUUR	4023	€ 158.349,24-
23051	INH ONDERBRENGING PART	21	€ 6.239,38-
23060	EIGEN BIJDRAGE OV-KAART	141	€ 6.235,52-
23070	MEERKOSTEN HOOFDABONNEMENT	11	€ 55,80-
23121	VOORSCHOT VERHUIKOSTEN	1	€ 4.900,00
23650	TEGENB VOORL TOESCH VOED.KSTN	161	€ 22.102,09-
23655	AFREKENING VOEDINGSKOSTEN	244	€ 18.401,56
30005	CONSIGNATIETOELAGE	30	€ 5.647,34
30043	STAGEVERGOEDING	47	€ 12.640,13
30384	TOELAGE OVERIGEN	5	€ 167,42
30642	BELONING,BELAST,TE BET. IN PG	6	€ 9.376,05
30650	TOELAGE BEDRIJFSHULPVERLENING	19	€ 4.677,36
30651	FUNCTIETOESLAG BHV	4	€ 1.352,75
30652	TOEL EERSTE MEDISCHE BIJSTAND	11	€ 2.760,00
30785	BINDINGSPREMIE	9	€ 114.902,41
40041	OPNAME SPAARLOON BELAST BT	5	€ 308,80
40100	DIENSTTIJDGRATIFICATIE	7	€ 6.857,50
40101	DIENSTTIJDGRATIFICATIE	7	€ 54.686,84
40102	DIENSTTIJDGRATIFICATIE	5	€ 5.627,50

40105	GRONDSL DIENSTTIJDGRATIFICATIE	19	€ 75.421,38
40130	VERG NIET VERL VAKANTIEUREN	15	€ 21.728,07
40371	OEFENTOELAGE	8	€ 5.491,12
40372	VERGOEDING OVERWERK	35	€ 4.733,07
40422	TOELAGE DUIKPERSONEEL	20	€ 5.879,76
40423	TOELAGE RECOMPRESSIETOESTEL	1	€ 149,10
40437	VLIEGGELD	1	€ 25,32
40438	BIJZONDER VLIEGGELD	1	€ 35,75
40441	OEFENTOELAGE VROB	29	€ 7.972,30
40442	TOELAGE OVERWERK VROB	16	€ 3.769,22
40443	TOEL BESCHIK-/BEREIKB VROB	2	€ 102,78
40444	TOEL TVV VRIJE TIJD VROB	19	€ 2.754,00
40448	REISTIJD DIENSTREIZEN ZZF	115	€ 6.203,10
40449	VERGOEDING ZZF-DAGEN	3	€ 154,70
40515	VAARTOELAGE VROB	131	€ 43.162,20
40544	TOEL VERVANGING VRIJE TIJD	20	€ 2.464,99
40640	BELONING, BELAST, TE BETALEN	127	€ 177.582,30
40641	BELONING, BELAST, BETAALD	2	€ 17,13
40662	BIJZONDERE TEGEMOETKOMING	1	€ 440,88
40700	BEVORDERINGSTOESLAG	38	€ 29.472,24
40745	PREMIE-BBT (IN BEDRAG)	1	€ 4.856,40
40787	BINDINGSPREMIE (BETALING)	1	€ 75,59
40788	VOORSCHOT BINDINGSPREMIE	19	€ 234.748,20
40800	TEGEM/VERG STUDIEKN, BELAST	2	€ 0,00
40965	REGELING VVHO GRATIFICATIE	3	€ 5.890,80
41040	OPNAME SPAARLOON ONBEL	1	€ 14,55
41200	DIENSTTIJDGRATIFICATIE	4	€ 13.512,50
41201	DIENSTTIJDGRATIFICATIE	25	€ 61.007,50
41350	TEG AANV ZORGVERZ BUITENLAND	26	€ 672,01
41414	TEG KLEDING GEZIN BUITENLAND	1	€ 1.045,16
41418	ONDERHOUD/VERVANGING PSU	41	€ 4.632,14
41515	HAVENVERGOEDING	69	€ 1.859,00
41520	VERREKENING BIJDR.KINDEROPVANG	6	€ 19,38
41662	BIJZONDERE TEGEMOETKOMING	7	€ 1.396,94
41670	INC TEG DAGELIJKS REIZEN	1	€ 813,96
41671	INC TEG NIET DAG REIZEN	2	€ 531,22
41680	VERHUISKV PERCENTAGE ONBEL	4	€ 21.780,00
41681	VERHUISKV BEDRAG ONBELAST	6	€ 9.438,91
41800	TEGEM/VERG STUDIEKN, ONBELAST	29	€ 20.284,84
41801	VOEDINGSKOSTEN BUITENLAND	3	€ 936,98
41802	HUISVESTINGSKOSTEN BUITENL	2	€ 1.014,70
41811	TEGEMOETKOMING KOSTEN RECEPTIE	1	€ 80,00
41812	TEGEMOETKOMING ONDERWIJSKOSTEN	4	€ 85.985,71
41814	VOEDINGSKN BIJ VRIJSTELLING	21	€ 185,82
41900	BESCH INC TEG DAGEL REIZEN	12	€ 419,52
41998	UITBETALING DWANGSOM	1	€ 1.260,00
43340	INHOUDING KOST EN INWONING	29	€ 0,00
49993	BEZOL GVTLID3 NA 4 JAAR	1	€ 3.561,90
49999	EFFECT SALARISMAATREGEL	1	€ 46,79
		21711	€ 27.387.290,83

## Bijlage D: Overzicht overige onterechte en onzekere betalingen

### Onterechte betalingen:

- Een schadevergoeding is dubbel uitgekeerd (€ 35,--);

Aan betrokkene is op 10 mei 2010 (met vervaldatum 9 april 2010) een bedrag uitgekeerd van 35,-- vanwege een schadevergoeding (bij het sluiten van de computerkast bleef de polo van betrokkene achter een haakje hangen) op 25 augustus 2010 (met vervaldatum 13 april 2010) krijgt betrokkene nogmaals een vergoeding uitbetaald van 35,-- vanwege dezelfde reden. De documentatie bij deze mutatie is identiek. Kortom er is 2 keer voor de schade betaald. Wellicht heeft betrokkene zelf navraag gedaan waar het geld bleef, en heeft hij over het hoofd gezien dat dit al in mei was uitbetaald (is natuurlijk een maand waarin het vakantiegeld wordt uitbetaald en een extra bedrag wat minder opvalt).

- Een betrokkene ontvangt vergoeding dagelijks reizen (totaal € 3.030,91) en vergoeding voedingskosten (totaal € 825,80) terwijl woon- en werkplaats in Den Helder is;  
 Betrokkene was werkzaam bij CAMS in de periode 28/8/06 tm 13/1/08, hij was inwonend in Den Haag en kreeg daarvoor een toelage niet-dagelijks reizen en verrekening voedingskosten ontving. Betrokkene was in de periode 16-01-2006 t/m 28-08-2006 en van 14-01-2008 t/m 12-10-2009 geplaatst in Den Haag en woonde in Den Helder. Betrokkene was inderdaad een tijd geplaatst in Den Helder en heeft toch niet dagelijks reizen ontvangen. Betrokkene had destijds zijn reiskosten stop moeten zetten maar heeft dit niet gedaan.
- 2 personen ontvangen een te hoge vergoeding diensttijdgratificatie vanwege een afrondingsfout (totaal € 5,--);
- 1 persoon kent zichzelf een vergoeding BHV toe (€ 1.580,25), tevens ontvangt deze persoon € 250,-- teveel aan vergoeding (waarvan € 125,-- door hemzelf toegekend);

Betrokkene is gerechtigd om vergoedingen BHV toe te kennen aan het onder hem acterende personeel. Begin 2007 ontving betrokkene zelf de vergoeding nog via het (hogere) bevoegde gezag (D-CAMS), begin 2008, 2009 en 2010 kent hij zichzelf de vergoeding toe. In 2007 wordt bovendien de fout gemaakt dat betrokkene zowel de betreffende toelage, als de toelage met specialisatie krijgt. De toelagen zijn echter niet te combineren. Betrokkene had recht op één toelage (275 euro) en niet op de toelagen met specialisatie (125 euro, derhalve 125 euro teveel). Dit wordt herhaald bij de toekenning in 2008.

- 1 persoon ontvangt een vergoeding openbaar vervoer terwijl hij binnen de 10 km van zijn werkplaats woonachtig is (totaal € 20,49);
- 5 personen krijgen (tijdelijk) een vergoeding niet-dagelijks reizen op basis van een beschikking, hierbij wordt verzuimd om jaarlijks de vergoeding aan te passen aan de tabelvergoeding (totaal € 290,17);

Voor burgerambtenaren is er in het woonwerkverkeer (anders dan bij militairen) geen tabel opgenomen voor het niet-dagelijks reizen. Dit omdat burgerambtenaren slechts sporadisch inwonend zijn op een kazerne of vliegbasis. Bij die paar gevallen waar het wel voorkomt stelt men een beschikking op om tot uitbetaling te komen. De beschikking krijgt bij het toekennen dezelfde waarde alsof men onderdeel uitmaakt van de tabel voor niet-dagelijks reizen van de militair (kortom aantal kilometer X leidt tot vergoeding Y). De tabellen voor woonwerkverkeer worden echter periodiek (veelal jaarlijks) aangepast zodat men in het salarissysteem niet steeds allerlei mutaties hoeft uit te voeren. Kilometers tussen twee locaties wijzigen veelal niet, dus het is beter om in het systeem de kilometers te muteren. Als de vergoeding echter op beschikking wordt uitbetaald zit er geen koppeling naar de tabel en zal de organisatie zelf jaarlijks een aanpassing moeten doorvoeren van het bedrag (overigens geldt voor alle 5 de personen dat ze te weinig hebben ontvangen)

Titel	Rapport audit beloningsstelsel CAMS Force Vision	<b>Ministerie van Defensie</b>
Status	Definitief 1.0	<b>Audit Dienst Defensie</b>
Datum	23 juni 2011	

- 
- 1 persoon ontvangt ten onrechte een vergoeding voedingskosten (totaal € 154,74). Betrokkene heeft een correctie gehad op de vergoeding maar de laatste periode is hierbij vergeten;
- 1 stagiair ontvangt geen vergoeding openbaar vervoer terwijl hij dit wel declareert en hij hier wel recht op heeft (totaal € 16,77);
- 2 stagiaires ontvangen niet alle declaraties van gewerkte uren (totaal € 24,50);
- Bij 1 persoon is het ouderschapsverlof foutief gemuteerd (totaal € 288,06);
- 2 personen ontvangen de vergoeding huur en rentekosten voor een te lange periode (totaal € 1.715,90).

Beide personen hebben vanwege de overplaatsing richting Den Helder in het verleden een huurgewenningtoelage ontvangen die later omgezet is in een tegemoetkoming van de hypotheekrente. In de regelgeving (Verplaatsings Kosten Besluit BAD) hebben we geen maximale doorlooptijd, noch een hoogte van de vergoeding kunnen achterhalen. Wel hebben we beschikkingen aangetroffen waarbij over een maximale looptijd van 8 jaar gesproken wordt. Bij beide personen heeft de vergoeding na 8 jaar doorgelopen

#### Onzekerheden:

- Documentatie onderbrenging particulieren ontbreekt bij 1 persoon (totaal € 4.849,50). Bij deze persoon ontbreekt ook documentatie van zijn tegemoetkoming woninghuur (totaal € 1.400,--);
- Bij 3 persoon ontbreekt documentatie met betrekking tot stagevergoeding (totaal € 3.448,--);
- Bij 11 personen ontbreekt documentatie met betrekking tot de vergoeding reistijd dienstreis ZZF-dag;
- Bij 1 persoon ontbreekt documentatie van zijn bevordering (totaal € 2.301,36);
- Bij 2 personen ontbreekt documentatie met betrekking tot een bijzondere tegemoetkoming (totaal € 495,30);
- Bij 1 persoon ontbreekt documentatie met betrekking tot de vergoeding dagelijks reizen (totaal € 514,--);
- Bij 1 persoon ontbreekt documentatie met betrekking tot de vergoeding niet-dagelijks reizen (totaal € 440,18);
- Bij 1 persoon ontbreekt documentatie met betrekking tot de vergoeding van voedingskosten (totaal € 504,40);
- Bij 18 personen ontbreekt documentatie met betrekking tot de havenvergoeding (totaal € 1.111,--);
- Bij 10 personen ontbreekt documentatie met betrekking tot oefentoeelage (totaal € 8.925,26);
- Bij 27 personen ontbreekt documentatie met betrekking tot vaartoeelage (totaal € 29.866,89);
- Bij 2 personen ontbreekt documentatie met betrekking tot de toelage duikpersoneel (totaal € 5.879,76);

- Bij 1 persoon ontbreekt documentatie met betrekking tot de toelage recompressietoestel (totaal € 149,10);
- Bij 1 persoon ontbreekt documentatie met betrekking tot zijn ouderschapsverlof (totaal € 3.121,16);
- Bij 1 persoon ontbreekt documentatie met betrekking tot zijn studiekosten (totaal € 62,94);
- Bij 1 persoon ontbreekt de documentatie met betrekking tot de verlenging arbeidsduur (€ 1.572,19)

## 4 TNO-analyse



## Secundaire NEA-analyses

### Defensie-specifieke benchmark ten aanzien van ongewenst gedrag, discriminatie en behoefte aan maatregelen

5 oktober 2011

**TNO** innovation  
for life

Rapport

Polarisavenue 151  
2132 JJ Hoofddorp  
Postbus 718  
2130 AS Hoofddorp

[www.tno.nl](http://www.tno.nl)

T +31 88 866 61 00  
F +31 88 866 87 95  
[infodesk@tno.nl](mailto:infodesk@tno.nl)

## TNO-rapport

### Secundaire NEA-analyses

## Defensie-specifieke benchmark ten aanzien van ongewenst gedrag, discriminatie en behoefte aan maatregelen

Datum	5 oktober 2011
Auteur(s)	Marloes van der Klauw, MSc. Drs. Seth van den Bossche
Aantal pagina's	23
Opdrachtgever	Commissie Integriteitszorg – Ministerie van Defensie
Projectnaam	NEA-analyses tbv commissie integriteitszorg
Projectnummer	051.01626/01.01

Alle rechten voorbehouden.

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, foto-kopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van TNO.

Indien dit rapport in opdracht werd uitgebracht, wordt voor de rechten en verplichtingen van opdrachtgever en opdrachtnemer verwezen naar de Algemene Voorwaarden voor opdrachten aan TNO, dan wel de betreffende terzake tussen de partijen gesloten overeenkomst.

Het ter inzage geven van het TNO-rapport aan direct belang-hebbenden is toegestaan.

© 2011 TNO

## Inhoudsopgave

<b>1</b>	<b>Achtergrond en methode.....</b>	<b>3</b>
1.1	Inleiding .....	3
1.2	NEA.....	3
1.3	Ongewenst gedrag, discriminatie en behoefte aan maatregelen.....	5
1.4	Leeswijzer .....	6
<b>2</b>	<b>Resultaten .....</b>	<b>8</b>
2.1	Prevalentie van ongewenst gedrag, discriminatie en de behoefte aan maatregelen.....	8
2.2	Trends in de prevalentie van ongewenst gedrag, discriminatie en de behoefte aan maatregelen.....	9
2.3	Risicogroepen voor ongewenst gedrag: geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, leidinggevende functie, steun leidinggevende, steun collega's.....	10
	<b>Bijlage .....</b>	<b>13</b>
Tabel 1:	Prevalentie van ongewenst gedrag, discriminatie en de behoefte aan maatregelen uitgesplitst naar sector (meerjaarsgemiddelden) .....	14
Tabel 2a:	Prevalentie van ongewenst gedrag, uitgesplitst naar sector en jaar .....	15
Tabel 2b:	Prevalentie van ongewenst gedrag, uitgesplitst naar sector en jaar .....	16
Tabel 2c:	Behoeftte aan maatregelen uitgesplitst naar sector en jaar .....	17
Tabel 3a:	Ongewenst gedrag naar geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, leidinggevende functie, steun leidinggevend, steun collega's en sector (meerjaarsgemiddelden).....	18
Tabel 3b:	Discriminatie, uitgesplitst naar geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, leidinggevende functie, steun leidinggevende, steun collega's en sector (meerjaarsgemiddelden).....	20
Tabel 3c:	Behoeftte aan maatregelen, uitgesplitst naar geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, leidinggevende functie en sector (meerjaarsgemiddelden).....	22

# 1 Achtergrond en methode

## 1.1 Inleiding

In opdracht van de commissie integriteitszorg van het Ministerie van Defensie heeft TNO op basis van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) uitgebreide tabellen gemaakt die ingaan op Defensie-specifieke benchmarkgegevens op het gebied van integriteit. Deze gegevens dienen ten eerste om de resultaten van het interne integriteitonderzoek van Defensie (GW-10-167) nader te kunnen duiden en in perspectief te kunnen plaatsen. Tevens bieden de NEA-analyses inzicht in de specifieke trends en risicogroepen op het gebied van integriteit. Aansluitend bij de taakstelling van de commissie integriteitszorg, dienen de huidige analyses aanknopingspunten te bieden voor verdere beleidsvorming en –prioritering door het ministerie.

Onderzoeksvragen die in het huidige rapport centraal staan zijn:

1. In hoeverre komen ongewenste omgangsvormen, discriminatie en de behoefte aan maatregelen bij Defensie vaker voor dan in andere sectoren, waaronder de Politie en het Openbaar bestuur en Nederland totaal?
2. In hoeverre is de prevalentie van ongewenst gedrag, discriminatie en de behoefte aan maatregelen bij Defensie veranderd in vergelijking met eerdere jaren? En hoe verhouden deze trends zich ten opzichte van trends in andere sectoren en Nederland totaal?
3. In hoeverre zijn er risicogroepen te onderscheiden met betrekking tot de prevalentie van ongewenst gedrag en discriminatie bij Defensie en in hoeverre wijken deze risicogroepen af van risicogroepen in andere sectoren en Nederland totaal?

## 1.2 NEA

Voor het huidige rapport is gebruik gemaakt van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden. De NEA is een grootschalig periodiek onderzoek van TNO en het CBS naar de arbeidssituatie van Nederlandse werknemers en is van 2005 tot 2010 jaarlijks afgenomen onder een grote representatieve steekproef van werknemers in Nederland (gemiddeld zo'n 23.0000 per jaar). De steekproef van de NEA wordt door het CBS uit de Polisadministratie getrokken, een bestand met daarin gegevens van alle Nederlandse werknemers. De werknemers krijgen de vragenlijst naar hun huisadres toegestuurd en kunnen de ingevulde lijst per post retourneren. De lijst kan naar wens ook via internet worden ingevuld. Het CBS weegt de NEA-gegevens zodat deze als representatief voor de Nederlandse werknemerspopulatie beschouwd kan worden.

Er wordt gewogen naar een zevental kenmerken:

1. geslacht;
2. leeftijdsklasse in vijf 10-jaarsklassen,
3. bedrijfstak in 26 secties en subsecties van de standaardbedrijfsindeling (SBI);
4. herkomst in vijf klassen: autochtoon, westerse allochtoon en niet-westerse allochtoon, waarbij tevens onderscheid wordt gemaakt naar eerste en tweede generatie allochtonen;
5. regio: 12 provincies en de vier grootste gemeenten apart;
6. stedelijkheid in vijf klassen;
7. opleiding in vijf klassen.

Hoewel de NEA een geavanceerd weegmodel kent, biedt de weging naar 26 SBI secties en subsecties geen 100% garantie dat ook op een 'lager' sectorniveau (waaronder Defensie) volledige representativiteit gewaarborgd is. De gehanteerde sectorindeling in de weegprocedure is daarvoor onvoldoende fijnmazig. Om inzicht te krijgen in de representativiteit van de NEA voor de sector Defensie, zijn daarom enkele verkennende analyses uitgevoerd. Hierbij is gekeken naar de steekproefomvang en eventuele selectiviteit in de respons (op basis van de variabelen sekse en leeftijd). Deze uitkomsten zijn vergeleken met de personeelsrapportage Defensie 2010 (kst-32500-X-93, d.d. 07 april 2011).

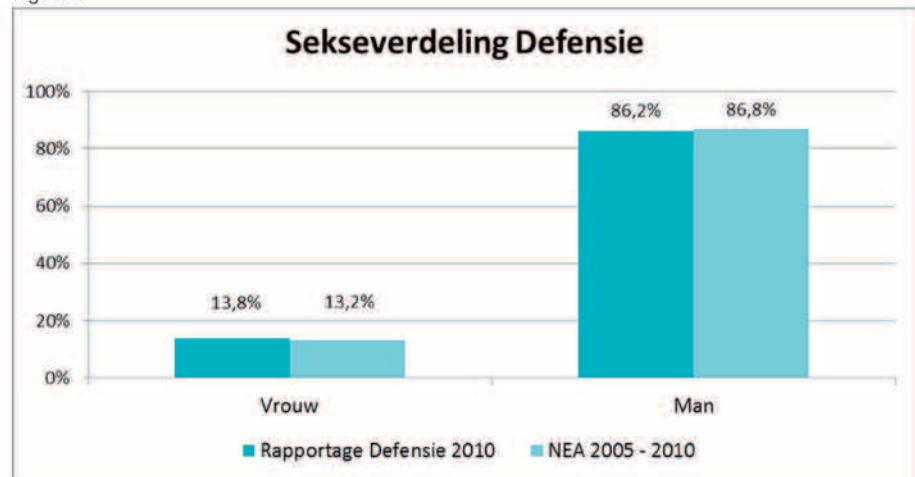
#### *Steekproefomvang*

De NEA kent een brutosteekproef van ca. 1% van de werknemersbevolking, met een netto respons van ruim 30%. Dat betekent dat ieder jaar circa 0,3% van alle Nederlandse werknemers mee doet aan de NEA. Het aandeel Defensie-medewerkers in de NEA zou dus ook 0,3% dienen te zijn om van een goede dekking te kunnen spreken. Uit analyses blijkt dat jaarlijks bijna 180 Defensie-medewerkers (incl. ministerie) participeren in de NEA. Uitgaande van een populatie van 68.972 (zie personeelsrapportage Defensie 2010), betekent dat een dekkingsgraad van 0,26% en daarmee dus een goede vertegenwoordiging van Defensie-medewerkers in de NEA.

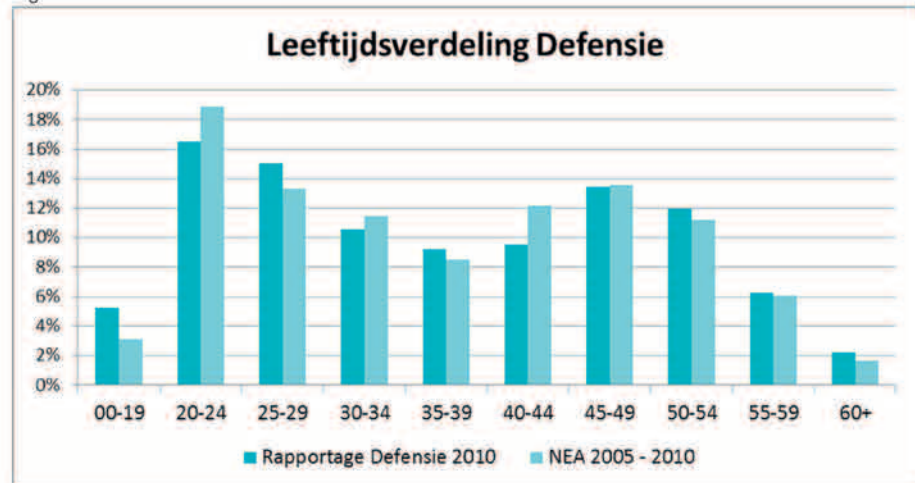
#### *Selectiviteit in de respons*

Uit verkennende analyses blijkt dat de verdeling naar sekse en leeftijd in de NEA nagenoeg identiek is aan de verdeling zoals vermeld in de personeelsrapportage van Defensie (zie figuur 1 en 2). Het is daarmee aannemelijk dat er geen zware selectiviteit optreedt in de NEA-respons, voor wat betreft de verhouding tussen het aantal militairen en burgers. De opbouw van het personeelsbestand is immers wezenlijk anders voor burgerpersoneel (relatief meer vrouwen en oudere werknemers, zie p. 8 personeelsrapportage) dan voor militair personeel. Als er bijvoorbeeld sprake zou zijn van een ondervertegenwoordiging van militair personeel, is het niet waarschijnlijk dat de leeftijds- en geslachtsverdeling in de NEA bijna gelijk zou zijn aan die van de totale populatie Defensie-medewerkers.

Figuur 1



Figuur 2



Op basis van deze verkennende analyses kan daarom voldoende representativiteit van de NEA verondersteld worden om uitspraken te kunnen doen over (trends in) arbeidsomstandigheden en andere aspecten van de 'kwaliteit van arbeid' van Defensiemedewerkers.

### 1.3 Ongewenst gedrag, discriminatie en behoefte aan maatregelen

Voor de huidige analyses zijn een viertal vormen van ongewenst gedrag door collega's en/of leidinggevenden onderscheiden, te weten ongewenste seksuele aandacht, intimidatie, lichamelijk geweld, en pesten. Voor elk van deze vormen wordt ingegaan op het percentage werknemers dat in het afgelopen jaar een enkele keer of vaker persoonlijk geconfronteerd is met ongewenst gedrag. Op basis van deze vier vormen van ongewenst gedrag is ook een overkoepelende indicator meegenomen ('ongewenst gedrag totaal') in de analyses die weergeeft in hoeverre werknemers in het afgelopen jaar persoonlijk te maken hebben gehad met één of meerdere vormen van ongewenst gedrag.

Discriminatie is in een vijftal vormen onderscheiden: discriminatie naar sekse, naar huidskleur, naar geloofsovertuiging, naar seksuele geaardheid / voorkeur en discriminatie naar leeftijd. De prevalentie van discriminatie heeft betrekking op het percentage werknemers dat aangegeven heeft dat discriminatie soms of regelmatig voorkomt op het werk. Er is hierbij dus niet per se sprake van het persoonlijk ondervinden van discriminatie.

De behoefte aan maatregelen gaat in op het percentage werknemers dat het nodig vindt dat het bedrijf (aanvullende) maatregelen neemt ten aanzien van intimidatie, agressie of geweld door leidinggevende(n) of collega's. Hierbij zijn de volgende antwoordcategorieën onderscheiden: Niet nodig want het speelt hier niet; Niet nodig, er zijn al genoeg maatregelen; Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende; Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen.

#### 1.4 Leeswijzer

In dit rapport zijn de volgende tabellen opgenomen:

Tabel 1: Prevalentie van ongewenst gedrag, discriminatie en de behoefte aan maatregelen voor Nederland totaal en uitgesplitst naar sector (meerjaarsgemiddelden):

1. Defensie
2. Politie
3. Openbaar bestuur

*Toetsing: Sectorverschillen*

Tabel 2a: Prevalentie van ongewenst gedrag voor Nederland totaal en uitgesplitst naar sector en naar jaar (2005 – 2010).

*Toetsing: Jaarverschillen*

Tabel 2b: Prevalentie van discriminatie voor Nederland totaal en uitgesplitst naar sector en naar jaar (2005 – 2010).

*Toetsing: Jaarverschillen*

Tabel 2c: Prevalentie behoefte aan maatregelen voor Nederland totaal en uitgesplitst naar sector en naar jaar (2005 – 2006 – 2008 – 2010).

*Toetsing: Jaarverschillen*

Tabel 3a: Prevalentie van ongewenst gedrag voor Nederland totaal en uitgesplitst naar sector en naar kenmerken (meerjaarsgemiddelden):

1. Geslacht
2. Leeftijd (10 5-jaarsgroepen)
3. Opleidingsniveau (laag, midden, hoog)
4. Leidinggevende functie (Nee, 1-9 personen, 10+ personen)
5. Steun leidinggevende (laag, hoog)
6. Steun collega's (laag, hoog)

*Toetsing: Kenmerken*  
*Toetsing: Sectorverschillen*

Tabel 3b: Prevalentie van discriminatie voor Nederland totaal en uitgesplitst naar sector en naar kenmerken (zie Tabel 3a) (meerjaarsgemiddelden):

*Toetsing: Kenmerken*

*Toetsing: Sectorverschillen*

Tabel 3c: Prevalentie behoefte aan maatregelen voor Nederland totaal en uitgesplitst naar sector en naar kenmerken (zie 1 t/m 4, Tabel 3a) (meerjaarsgemiddelden):

*Toetsing: Kenmerken*

*Toetsing: Sectorverschillen*

In de tabellen worden significante verschillen tussen sectoren (Tabel 1), tussen jaren (Tabel 2a, 2b en 2c ) en tussen kenmerken (Tabel 3a, 3b en 3c) met symbolen (▲ en ▼) aangegeven. Een percentage in de tabel wordt gemerkt met ▲ of ▼ indien het verschil tussen uitsplitsingen (naar sectoren, jaren of kenmerken) en Nederland Totaal statistisch significant is ( $p < 0,05$ ). In tabel 3a, 3b en 3c zijn bovendien ook 'verticale' toetsingen uitgevoerd tussen sectoren aangegeven met ↑ en ↓. Een percentage in de tabel is gemerkt met een pijl indien het verschil tussen de betreffende sector (Defensie, Politie of Openbaar bestuur) en Nederland totaal statistisch significant is ( $p < 0,05$ ). Voor de statistische toetsing is de Pearson Chi-kwadraat gebruikt. Ten behoeve van de betrouwbaarheid, zijn in de tabellen 1 en 3 meerjaarsgemiddelden weergegeven. Dit zijn gemiddelde cijfers over meerdere jaren van de NEA. In Tabel 1 staat weergegeven op welke jaren in de NEA de verschillende variabelen betrekking hebben. Bij de interpretatie van Tabel 3a, 3b en 3c dient men er rekening mee te houden dat de discriminatie-indicatoren en de indicatoren met betrekking tot sociale steun niet in alle jaren van de NEA beschikbaar zijn.

De gegevens in de tabellen zijn afgerond. Daardoor kan het voorkomen dat de optelling van de afzonderlijke percentages niet optelt tot 100% precies. Een '0' in de tabellen betekent dat de daadwerkelijke waarde nul is, terwijl 0,0 betekent dat de waarde afgerond nul is. Een streepje (--) in de tabel betekent dat er voor die groep in dat jaar geen cijfers beschikbaar zijn. Grijs weergegeven cijfers in de tabellen geven aan dat de waardes gebaseerd zijn op minder dan 50 cases.

In het volgende hoofdstuk is per tabel een korte toelichting gegeven op de meest opvallende uitkomsten en wordt ingegaan op de implicaties van deze resultaten voor de centrale onderzoeksvragen.



## 2 Resultaten

### 2.1 **Prevalentie van ongewenst gedrag, discriminatie en de behoefte aan maatregelen**

In tabel 1 is de prevalentie van ongewenst gedrag, discriminatie en de behoefte aan maatregelen weergegeven, waarbij de prevalentie in verschillende sectoren (Defensie, Politie en Openbaar bestuur) is vergeleken met de prevalentie van ongewenst gedrag onder alle Nederlandse werknemers. Zowel voor Defensie, Politie als Openbaar bestuur is de prevalentie van intern ongewenst gedrag iets hoger in vergelijking met andere sectoren in Nederland, hoewel deze voor Defensie marginaal is. De prevalentie van pesten door leidinggevend en/of collega's verschilt in deze sectoren niet of nauwelijks van Nederland totaal. Gemiddeld heeft bijna 1 op de 5 werknemers werkzaam bij Defensie een enkele keer of vaker te maken met een vorm van ongewenst gedrag in het afgelopen jaar, terwijl gemiddeld ruim 1 op de 6 werknemers in Nederland hiermee te maken heeft.

Discriminatie op het werk komt bij Defensie vaker beduidend voor in vergelijking met Nederland totaal. Met name discriminatie naar seksuele voorkeur (26%) en discriminatie naar sekse (36%) wordt door Defensiemedewerkers vaker gerapporteerd op het werk voor te komen dan gemiddeld in Nederland (respectievelijk 8% en 13%). Ook discriminatie naar huidskleur (24%), discriminatie naar geloofsovertuiging (18%) en discriminatie naar leeftijd (22%) komt relatief veel voor in vergelijking met Nederland totaal. Ditzelfde geldt voor de Politie en in mindere mate voor het Openbaar bestuur.

Wat betreft de behoefte maatregelen geven Defensiemedewerkers minder vaak aan dat agressie en intimidatie niet speelt in de organisatie dan gemiddeld in Nederland. Tegelijkertijd geven Defensiemedewerkers in vergelijking met de gemiddelde Nederlandse werknemer iets vaker aan dat de genomen maatregelen voldoende zijn. Ditzelfde geldt voor het Openbaar bestuur en de Politie. Waar gemiddeld 70% van de Nederlandse werknemer zegt dat het nemen van maatregelen niet nodig is omdat het in de organisatie niet speelt, wordt dit door 46% van de Defensiemedewerkers, 52% van de Politied medewerkers en 60% van het Openbaar bestuur gerapporteerd in de NEA. Politied medewerkers en medewerkers bij het Openbaar bestuur geven in verhouding iets vaker aan dat de genomen maatregelen onvoldoende effectief werken en dat het nemen van maatregelen daarom wel nodig is. Dit is bij Defensie niet het geval.

**Conclusie:** Ten aanzien van de eerste onderzoeksvraag kan op basis van tabel 1 geconcludeerd worden dat de prevalentie van ongewenst gedrag (ongewenste seksuele aandacht, intimidatie, lichamelijk geweld of pesten) iets hoger is voor Defensiemedewerkers dan voor de gemiddelde Nederlandse werknemer en dat de prevalentie van discriminatie fors hoger is voor Defensiemedewerkers dan voor de gemiddelde Nederlandse werknemer. Ditzelfde beeld bestaat voor Politied medewerkers en in mindere mate ook voor het Openbaar bestuur.

Wat betreft de behoefte maatregelen rapporteren Defensiemedewerkers vaker dat agressie en intimidatie een risico is in de organisatie dan gemiddeld in Nederland. Tegelijkertijd geven Defensiemedewerkers in vergelijking met de gemiddelde Nederlandse werknemer iets vaker aan dat de genomen maatregelen voldoende zijn. Politied medewerkers en medewerkers van het Openbaar bestuur geven wat vaker aan dat de genomen maatregelen onvoldoende werken. Dit is voor Defensie niet het geval.

## 2.2 Trends in de prevalentie van ongewenst gedrag, discriminatie en de behoefte aan maatregelen

Tabel 2a geeft de prevalentie van ongewenst gedrag en discriminatie in sectoren weer, uitgesplitst naar jaar, waardoor inzicht verkregen kan worden in de trends van het vóórkomen in de verschillende sectoren. De prevalentie van ongewenst gedrag door collega's en/of leidinggevenden (totaal) toont in grote lijnen een dalende trend in Nederland. Voor Defensie, Politie en het Openbaar bestuur is er sprake van een enigszins fluctuerende maar dalende trend. In 2006 had 24% van de Defensiemedewerkers te maken met ongewenst gedrag, in 2010 was dit 16%.

Ook de prevalentie van discriminatie op het werk is in Nederland afgenomen tussen 2006 en 2010 (tabel 2b). Voor Defensie is een dalende trend te zien in de prevalentie van alle vormen van discriminatie. Deze afname is met name zichtbaar in de prevalentie van discriminatie naar huidskleur en seksuele geaardheid. Ditzelfde beeld doet zich voor bij de Politie en marginaal bij het Openbaar bestuur. Waar in 2006 bijna 1 op de 3 Defensiemedewerkers rapporteerde dat discriminatie naar huidskleur en/of seksuele geaardheid voorkwam, was dit in 2010 bijna 1 op de 5. Ook discriminatie naar sekse, geloofsovertuiging en leeftijd is sinds 2006 licht afgenomen bij Defensie.

Tabel 2c geeft voor Defensie, Politie en Openbaar bestuur geen significante verschillen weer over de jaren voor wat betreft de behoefte van maatregelen. Wel is er een lichte daling in 2010 ten opzichte van 2009 en 2008 in het percentage Defensiemedewerkers dat aangeeft dat agressie en intimidatie niet speelt in de organisatie. Tegelijkertijd is er een lichte daling in het percentage Defensiemedewerkers dat aangeeft dat de genomen maatregelen onvoldoende werken. Een lichte stijging is te zien in het percentage Defensiemedewerkers dat aangeeft dat er al voldoende maatregelen zijn. Verhoudingsgewijs is dus het aantal Defensiemedewerkers dat agressie en intimidatie op het werk als een risico ziet gestegen, en tegelijk is de behoefte aan maatregelen afgenomen omdat men van mening is dat er al voldoende maatregelen genomen zijn en bestaande maatregelen afdoende werken. Voor Politied medewerkers lijkt de behoefte aan maatregelen wel licht gestegen.

**Conclusie:** Ten aanzien van de tweede onderzoeksvraag kan op basis van tabel 2a, 2b en 2c geconcludeerd worden dat er bij Defensie een licht dalende trend is in de prevalentie van ongewenst gedrag (seksuele aandacht, intimidatie, lichamelijk geweld of pesten). Er is tevens een lichte dalende trend in de prevalentie van discriminatie bij Defensie. Beide trends zijn vergelijkbaar met Nederland totaal. Hoewel het aandeel defensiemedewerkers dat agressie en intimidatie als risico ziet licht gestegen is, is de behoefte aan maatregelen binnen Defensie licht afgenomen omdat de maatregelen afdoende werken. Voor Politie is de behoefte aan maatregelen licht toegenomen.

### 2.3 Risicogroepen voor ongewenst gedrag: geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, leidinggevende functie, steun leidinggevende, steun collega's

In tabel 3a en 3b is ongewenst gedrag en discriminatie uitgesplitst naar geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, leidinggevende functie, steun van leidinggevende, steun van collega's en sector, waardoor risicogroepen in beeld gebracht kunnen worden.

#### *Ongewenst gedrag*

Vrouwelijke medewerkers van Defensie, de Politie en het Openbaar bestuur lopen meer risico om te maken te hebben met een vorm van ongewenst gedrag door collega's en leidinggevend (ongewenste seksuele aandacht, intimidatie, lichamelijk geweld, en/of pesten) dan vrouwen werkzaam in andere sectoren (tabel 3a). Bovendien lopen vrouwen in deze sectoren een groter risico dan mannen, terwijl gemiddeld mannelijke werknemers in Nederland meer risico lopen. Gekeken naar de afzonderlijke vormen van ongewenst gedrag heeft dit met name te maken met grote verschillen in prevalentie van ongewenste seksuele aandacht tussen mannen en vrouwen binnen Defensie, de Politie en het Openbaar bestuur. Binnen Defensie heeft 12% van de vrouwen tegenover 1% van de mannen hier een enkele keer of vaker mee te maken.

Wat leeftijd betreft lopen jongeren iets minder risico te maken te hebben met intimidatie door collega's of leidinggevend dan oudere werknemers. Anderzijds hebben jongere werknemers vaker te maken met ongewenste seksuele aandacht. Dit geldt zowel voor Nederland totaal als voor medewerkers van Defensie, de Politie en het Openbaar bestuur. Bij Defensie lijkt intimidatie en pesten door collega's en/of leidinggevend met name wat vaker voor te komen bij werknemers tussen de 50 en 55 jaar.

Opleidingsniveau speelt voor ongewenst gedrag met name een rol bij de prevalentie van *pesten* door leidinggevend of collega's: Hoger opgeleiden wordt minder gepest dan laag- en middelbaar opgeleiden. Dit geldt bij benadering zowel voor Nederland totaal, als voor Defensie, Politie en Openbaar bestuur.

Bij Defensie zijn, anders dan gemiddeld in Nederland, werknemers zonder een leidinggevende functie een iets grotere risicogroep voor ongewenst gedrag door leidinggevend of collega's dan werknemers met leidinggevende functie. Met name ongewenste seksuele aandacht komt meer voor bij Defensiemedewerkers zonder leidinggevende functie (3%) dan bij werknemers met leidinggevende functie (1%) en bij werknemers in Nederland totaal zonder leidinggevende functie (2%).

Wat steun van de leidinggevende en collega's betref, is een lage sociale steun gerelateerd aan een hogere prevalentie van ongewenst gedrag.

#### *Discriminatie*

De risicogroepen gerelateerd aan discriminatie zijn voor Defensie, Politie en het Openbaar bestuur qua geslacht gelijk aan andere sectoren in Nederland (tabel 3b). Bij Defensie en de Politie geldt bovendien dat voor zowel mannen als vrouwen de prevalentie van discriminatie hoger is dan voor Nederland totaal. Wat leeftijd betreft rapporteren jongeren wat vaker discriminatie op het werk dan ouderen, met uitzondering van discriminatie naar leeftijd. Bij Defensie lopen met name jongeren onder de 25 jaar een grotere kans op discriminatie naar sekse, huidskleur, geloofsovertuiging of seksuele voorkeur en jongeren tussen de 25 en de 30 een groter risico op discriminatie naar leeftijd. Dit laatste wijkt af van Nederland totaal, waar de prevalentie van discriminatie naar leeftijd toeneemt met het oplopen van leeftijd. Bijna 1 op de 3 jongeren ervaren bij Defensie discriminatie naar leeftijd, tegenover iets meer dan 1 op de 8 in Nederland totaal. Tevens rapporteren, gelijk aan gemiddeld in Nederland, bij Defensie ook ouderen meer discriminatie naar leeftijd. De prevalentie hiervan ligt bovendien bij ouderen bij Defensie hoger dan in Nederland totaal.

Voor opleidingsniveau geldt voor Defensie, net als voor Nederland totaal, dat lager opgeleiden meer te maken hebben met discriminatie naar huidskleur, geloofsovertuiging en seksuele geaardheid dan hoger opgeleiden. Waar hoger opgeleiden een risicogroep zijn voor discriminatie naar sekse in Nederland totaal, hebben bij Defensie laag opgeleiden wat meer te maken met discriminatie naar sekse. Wat betreft leidinggevende functie zijn de risicogroepen binnen Defensie, de Politie en het Openbaar bestuur voor discriminatie nagenoeg gelijk aan Nederland totaal: Werknemers zonder leidinggevende functie rapporteren minder te maken te hebben met discriminatie op het werk dan werknemers met leidinggevende functie. Bovendien is het ervaren van een lage steun van leidinggevend en/of een lage steun van collega's gerelateerd aan een hogere prevalentie van discriminatie op het werk.

#### *Behoeftte aan maatregelen*

In tabel 3c is de behoefte aan maatregelen uitgesplitst naar geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, leidinggevende functie en sector. Vrouwelijke medewerkers van Defensie en Politie hebben een wat grotere behoefte aan maatregelen omdat de genomen maatregelen onvoldoende effectief zijn dan mannelijke medewerkers. Gemiddeld in Nederland is deze behoefte juist wat groter voor mannen dan voor vrouwen. Zowel in Nederland totaal, als binnen Defensie, Politie en Openbaar bestuur afzonderlijk hebben mannen en leidinggevend vaker geen behoefte aan maatregelen omdat de genomen maatregelen voldoende effectief werken. Bovendien hebben Defensiemedewerkers met een leidinggevende functie voor meer dan 10 personen procentueel vaker behoefte aan maatregelen omdat de maatregelen nog niet voldoende zijn in vergelijking met het gemiddelde percentage bij Defensie.

**Conclusie:** Ten aanzien van de derde onderzoeksvraag kan op basis van tabel 3a, 3b en 3c geconcludeerd worden dat de risicogroepen voor ongewenst gedrag en discriminatie voor Defensie in grote lijnen overeen komen met Nederland totaal. Anders dan voor Nederland totaal ervaren vrouwen en jongeren bij Defensie meer discriminatie naar leeftijd. Discriminatie naar sekse komt bij Defensie wat vaker voor bij laag opgeleiden, terwijl dit gemiddeld in Nederland wat vaker voorkomt bij hoog opgeleiden. Een duidelijke risicogroep zijn vrouwelijke Defensiemedewerkers als het gaat om ongewenste seksuele aandacht. De prevalentie hiervan is bovendien beduidend hoger voor vrouwen binnen Defensie, de Politie en het Openbaar bestuur dan voor vrouwen in andere sectoren in Nederland. Anders dan Nederland totaal hebben vrouwen binnen Defensie een grotere behoefte aan maatregelen dan mannen. Mannen, medewerkers met een leidinggevende functie en laag opgeleiden geven binnen Defensie bovendien wat vaker aan dat er geen behoefte is aan maatregelen omdat er al voldoende maatregelen zijn.

## Bijlage

**Tabel 1 : Prevalentie van ongewenst gedrag, discriminatie en de behoefte aan maatregelen uitgesplitst naar sector (meer/jaarsgemiddelden)**

		NL Totaal				Openbaar bestuur (exclusief Defensie en Politie)
		Defensie	Politie			
	N	137.834	1.058	1.190	8.397	
NEA	%		0,8%	0,9%	6,1%	
2005-2010	<b>Intern ongewenst gedrag totaal</b> (% een enkele keer of vaker)	<b>(N=137.834)</b>	17,5%	19,1%	20,3% ▲	18,9% ▲
	Ongewenste seksuele aandacht van leidinggevenden of collega's	(N=137.397)	2,3%	2,6%	3,0%	3,1% ▲
	Intimidatie door leidinggevenden of collega's	(N=137.190)	12,0%	13,5%	15,3% ▲	13,6% ▲
	Lichamelijk geweld door leidinggevenden of collega's	(N=137.090)	0,6%	1,1%	1,1% ▲	0,4% ▼
	Pesten door leidinggevenden of collega's	(N=137.085)	9,0%	9,1%	9,8%	9,2%
	<b>Discriminatie (% soms / regelmatig)</b>					
2005-2006, 2008-2010	Discriminatie naar sekse	(N=92.342)	12,8%	36,0% ▲	35,4% ▲	15,6% ▲
	Discriminatie naar huidskleur	(N=92.358)	12,5%	23,7% ▲	27,8% ▲	12,1%
	Discriminatie naar geloofsovertuiging	(N=92.258)	10,5%	17,5% ▲	21,5% ▲	11,0%
2006, 2008, 2010	Discriminatie naar seksuele geaardheid/voorkleur	(N=69.123)	7,8%	26,0% ▲	22,9% ▲	9,1% ▲
	Discriminatie naar leeftijd	(N=69.161)	14,8%	22,1% ▲	23,5% ▲	18,0% ▲
2008-2010	<b>Maatregelen nodig t.a.v. intimidatie, agressie of geweld door leidinggevende(n) of collega's</b>	<b>(N=67.304)</b>				
	Niet nodig, want het speelt hier niet		70,0%	46,1% ▼	52,2% ▼	59,4% ▼
	Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen		25,1%	48,9% ▲	40,3% ▲	34,0% ▲
	Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende		3,6%	4,3%	6,8% ▲	5,0% ▲
	Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen		1,4%	0,6%	0,7%	1,6%

Noot: De symbolen ▲ en ▼ geven significante verschillen weer van horizontale toetsing ( $p < .05$ ) waarbij steeds het vergelijk is gemaakt tussen de prevalentie in een bepaalde sector (bv. Defensie) en die in Nederland Totaal.

**Tabel 2a: Prevalentie van ongewenst gedrag, uitgesplitst naar sector en jaar**

	Sector	N:	Jaar					
			2005	2006	2007	2008	2009	2010
<b>Ongewenst gedrag totaal</b> (% een enkele keer of vaker)	Defensie		23,145	23,892	22,576	21,958	22,579	23,684
	Politie		23,3%	24,4%	18,5%	15,7%	16,6%	15,8%
	Openbaar bestuur		27,0% ▲	25,9% ▲	14,6% ▼	16,3%	16,9%	21,4%
	<b>NL Totaal</b>		22,2% ▲	22,0% ▲	19,7%	16,5% ▼	16,3% ▼	16,5% ▼
Ongewenste seksuele aandacht van leidinggevend en of collega's	Defensie		20,5% ▲	20,1% ▲	17,0% ▼	16,2% ▼	16,4% ▼	14,8% ▼
	Politie		1,5%	6,0% ▲	2,4%	2,7%	0%	1,9%
	Openbaar bestuur		4,8%	5,6% ▲	1,3%	2,9%	1,2%	2,0%
	<b>NL Totaal</b>		4,1% ▲	4,6% ▲	3,1%	2,4%	1,8% ▼	2,2%
Intimidatie door leidinggevend en of collega's	Defensie		3,3% ▲	3,1% ▲	1,8% ▼	1,8% ▼	1,7% ▼	1,8% ▼
	Politie		19,0% ▲	13,5%	11,1%	12,6%	12,5%	12,1%
	Openbaar bestuur		20,3% ▲	20,4% ▲	11,0%	13,0%	13,2%	13,8%
	<b>NL Totaal</b>		15,4% ▲	15,9% ▲	13,8%	11,9%	11,4% ▼	12,7%
Lichamelijk geweld door leidinggevend en of collega's	Defensie		14,1% ▲	14,2% ▲	11,5% ▼	10,7% ▼	11,2% ▼	9,9% ▼
	Politie		2,8% ▲	2,3%	0,8%	0%	0%	0,3%
	Openbaar bestuur		1,9%	1,7%	0,5%	0%	1,3%	1,6%
	<b>NL Totaal</b>		0,7%	0,6%	0,2%	0,2%	0,5%	0,4%
Posten door leidinggevend en of collega's	Defensie		0,9% ▲	0,8% ▲	0,5% ▼	0,6%	0,5% ▼	0,5% ▼
	Politie		10,5%	12,5%	9,0%	6,3%	8,9%	7,5%
	Openbaar bestuur		14,1% ▲	14,7% ▲	4,9% ▼	7,4%	6,5%	11,2%
	<b>NL Totaal</b>		10,9% ▲	10,2%	9,9%	7,6% ▼	8,4%	7,8%
			11,2% ▲	10,5% ▲	8,6% ▼	8,4% ▼	8,4% ▼	7,2% ▼

Noot: De symbolen ▲ en ▼ geven significante verschillen weer van horizontale toetsing ( $p < .05$ ) waarbij steeds het vergelijk is gemaakt tussen de prevalentie in een bepaald jaar en het gemiddelde over de jaren heen.



Tabel 2b: Prevalentie van ongewenst gedrag, uitgesplitst naar sector en jaar

	Sector	N:	Jaar					
			2005	2006	2007	2008	2009	2010
Discriminatie (% soms / regelmatig)	Sector		23.145	23.892	22.576	21.958	22.579	23.684
Discriminatie naar sekse	Defensie		34,2%	39,5%	--	40,3%	--	30,7%
	Politie		34,4%	36,9%	--	33,5%	--	37,0%
	Openbaar bestuur		16,3%	17,0%	--	14,7%	--	14,4%
	NL Totaal		13,7% ▲	14,5% ▲	--	12,1% ▼	--	11,0% ▼
Discriminatie naar huidskleur	Defensie		24,0%	31,1% ▲	--	22,0%	--	18,6% ▼
	Politie		26,1%	32,5%	--	26,5%	--	25,9%
	Openbaar bestuur		11,8%	14,4% ▲	--	10,9%	--	10,9%
	NL Totaal		13,4% ▲	13,8% ▲	--	12,0% ▼	--	10,7% ▼
Discriminatie naar geloofsovertuiging	Defensie		18,9%	20,9%	--	17,6%	--	13,1%
	Politie		22,4%	23,5%	--	19,9%	--	20,2%
	Openbaar bestuur		11,1%	12,1%	--	10,8%	--	10,0%
	NL Totaal		11,4% ▲	11,5% ▲	--	10,0% ▼	--	8,9% ▼
Discriminatie naar seksuele geaardheid/voorkeur	Defensie		--	32,1% ▲	--	27,8%	--	19,3% ▼
	Politie		--	23,4%	--	22,9%	--	22,4%
	Openbaar bestuur		--	10,7% ▲	--	8,7%	--	7,7% ▼
	NL Totaal		--	9,2% ▲	--	7,6%	--	6,6% ▼
Discriminatie naar leeftijd	Defensie		--	24,4%	--	21,4%	--	20,8%
	Politie		--	22,8%	--	23,5%	--	24,4%
	Openbaar bestuur		--	18,7%	--	18,1%	--	16,9%
	NL Totaal		--	16,1% ▲	--	14,1% ▼	--	14,0% ▼

Noot: De symbolen ▲ en ▼ geven significante verschillen weer van horizontale toetsing ( $p < .05$ ) waarbij steeds het vergelijk is gemaakt tussen de prevalentie in een bepaald jaar en het gemiddelde over de jaren heen.

Tabel 2c: Behoeftte aan maatregelen uitgesplitst naar sector en jaar

	Sector		Jaar		
			2008	2009	2010
Maatregelen nodig t.a.v. agressie of geweld door leidinggevende(n) of collega's	Defensie	Niet nodig, want het speelt hier niet	21,958	22,579	23,684
		Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	48,4%	49,5%	42,5%
		Niet nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	45,3%	46,1%	53,5%
	Politie	Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	5,9%	3,7%	3,4%
		Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen	0,5%	0,7%	0,7%
		Niet nodig, want het speelt hier niet	52,6%	50,2%	53,9%
		Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	40,6%	43,6%	36,4%
	Openbaar bestuur (exclusief Defensie en Politie)	Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	6,2%	5,4%	9,1%
		Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen	0,6%	0,9%	0,6%
		Niet nodig, want het speelt hier niet	59,7%	58,2%	60,4%
		Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	33,5%	35,7%	32,8%
		Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	5,2%	4,9%	4,9%
	NL Totaal	Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen	1,6%	1,2%	1,9%
		Niet nodig, want het speelt hier niet	69,3% ▼	69,2% ▼	71,4% ▲
		Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	25,6% ▲	25,6% ▲	24,0% ▼
		Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	3,7%	3,8% ▲	3,3% ▼
			Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen	1,4%	1,3%

Noot: De symbolen ▲ en ▼ geven significante verschillen weer van horizontale toetsing ( $p < .05$ ) waarbij steeds het vergelijk is gemaakt tussen de prevalentie in een bepaald jaar en het gemiddelde over de jaren heen.

**Tabel 3a:** Ongewenst gedrag naar geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, leidinggevende functie, steun leidinggevend, steun collega's en sector (meerjaarsgemiddelden)

	NL Totaal	Geslacht		Leeftijd											
		Vrouw	Man	0 - 19	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 60	60 +		
N:	137.834	63.481	74.353	6.014	12.100	13.859	16.702	17.326	18.944	17.073	16.470	14.301	5.035		
%:	100%	46%	54%	4,4%	8,8%	10%	12%	13%	14%	12%	12%	10%	3,7%		
<b>Ongewenst gedrag total (% enkele keer of vaker)</b>															
Defensie	19,1%	23,3% ↑	18,5%	8,9%	16,2%	20,8%	11,2% ▼	21,3%	20,1%	19,8%	28,4% ▲↑	20,7%	16,1%		
Politie	20,3% ↑	21,3% ↑	19,8%	7,5%	7,0% ▼↓	12,1% ▼	23,9%	17,4%	20,7%	22,6%	26,5% ▲↑	25,8% ↑	28,1% ↑		
Openbaar bestuur	18,9% ↑	19,0% ↑	18,9%	9,4%	12,6% ▼	16,7%	19,4%	17,1%	22,0% ▲↑	20,3%	19,5%	18,4%	15,8%		
<b>NL Totaal</b>	17,5%	15,8% ▼	19,0% ▲	13,3% ▼	15,8% ▼	16,4% ▼	17,8%	17,0%	18,8% ▲	19,2% ▲	19,2% ▲	17,4%	14,8% ▼		
Defensie	2,6%	11,9% ▲↑	1,1% ▼	0%	3,1%	4,0%	1,4%	4,3%	1,1%	3,1%	1,8%	2,4%	0%		
seksuele aardacht van leidinggevenden of collegas	3,0%	7,1% ▲↑	1,0% ▼	0%	1,1%	5,1%	5,6% ↑	2,8%	2,8%	4,4% ↑	1,7%	0,7%	2,3%		
Openbaar bestuur	3,1% ↑	5,6% ▲↑	1,1% ▼	4,3%	4,8%	6,0% ▲	5,0% ▲↑	3,8% ↑	4,1% ▲↑	2,5%	1,2% ▼	1,2% ▼	0,7% ▼		
<b>NL Totaal</b>	2,3%	3,5% ▲	1,2% ▼	2,8% ▲	3,4% ▲	3,4% ▲	2,7% ▲	2,4%	2,2%	1,9% ▼	1,3% ▼	1,2% ▼	0,9% ▼		
Intimidatie door leidinggevenden of collegas	13,5%	13,4%	13,5%	5,5%	10,9%	12,5%	6,8% ▼	14,1%	16,0%	14,3%	20,8% ▲	18,8%	12,3%		
Politie	15,3% ↑	14,8% ↑	15,5%	7,5%	2,5% ▼	9,5%	17,5% ↑	15,5%	15,5%	13,5%	21,5% ▲↑	21,1% ▲↑	25,5% ↑		
Openbaar bestuur	13,6% ↑	12,4% ▼↑	14,5% ▲	5,1%	5,4% ▼	10,1% ▼	11,7%	11,8%	15,8% ▲	15,8% ▲↑	15,3%	14,3%	11,5%		
<b>NL Totaal</b>	12,0%	10,1% ▼	13,6% ▲	5,4% ▼	7,6% ▼	9,4% ▼	11,7%	11,7%	13,5% ▲	14,5% ▲	14,7% ▲	13,6% ▲	11,2%		
Lichamelijk geweld door leidinggevenden of collegas	1,1%	0%	1,3%	6,2% ▲↑	2,2% ↑	1,6%	0%	1,1%	0,7%	0%	0,7%	0,9%	0%		
Politie	1,1% ↑	1,0% ↑	1,2%	7,5% ▲↑	0%	0%	0,9%	0,6%	0,9%	1,7%	1,7% ↑	1,6% ↑	3,3% ↑		
Openbaar bestuur	0,4% ↓	0,2% ▼	0,6% ▲↓	0%	0,7%	0,2%	0,8%	0,2%	0,3%	0,5%	0,5%	0,5%	0%		
<b>NL Totaal</b>	0,6%	0,3% ▼	0,9% ▲	1,2% ▲	0,8%	0,7%	0,8% ▲	0,6%	0,7%	0,6%	0,5% ▼	0,4% ▼	0,4% ▼		
Pesten door leidinggevenden of collegas	9,1%	8,2%	9,2%	2,6%	6,9%	10,4%	7,2%	10,1%	10,3%	9,2%	14,5% ▲	6,2%	4,0%		
Politie	9,8%	10,5% ↑	9,4%	7,5%	4,1% ▼	6,5%	9,0%	6,8%	10,2%	11,8%	11,5%	15,5% ▲↑	8,9%		
Openbaar bestuur	9,2%	8,7% ↑	9,5%	0% ▼	7,3%	8,8%	10,0%	8,0%	10,8% ▲	9,4%	9,5%	8,4%	8,3%		
<b>NL Totaal</b>	9,0%	7,5% ▼	10,3% ▲	8,1% ▼	9,2%	8,9%	9,4%	8,8%	9,6% ▲	9,5% ▲	9,5% ▲	8,2% ▼	7,3% ▼		

Noot: De symbolen ▲ en ▼ geven significante verschillen weer van horizontale toetsing ( $p < .05$ ) waarbij binnen de sector (bv defensie) steeds het vergelijk is gemaakt tussen de prevalentie in een bepaalde groep (bv. mannen) en die in Nederland Totaal. De symbolen ↑ en ↓ geven significante verschillen weer van verticale toetsing ( $p < .05$ ) waarbij binnen een bepaalde groep (bv. mannen) steeds het vergelijk is gemaakt tussen de prevalentie in een bepaalde sector (bv. defensie) en NL totaal.

Vervolg Tabel 3a

	Opleidingsniveau				Leidinggevende functie				Sociale steun leidinggevende		Sociale steun collega's		
	NL Totaal (2005 – 2010)	Laag (≤VBO)	Midden (HAVO- MBO)	Hoog (HBO-WO)	NL Totaal (2007 – 2010)	Geen leidende functie	Leidingge- vende functie tot 10 personen	Leidinggev- ende functie meer dan 10 personen	Lage steun	Hoge steun	Lage steun	Hoge steun	
	N: 137.834	35.956	59.345	41.618	90.797	64.223	17.422	7.931	36.491	49.581	46.429	41.566	
	%:	26%	43%	30%		72,0%	19,0%	8,9%	42%	58%	53%	47%	
<b>Ongewenst gedrag</b> totaal (% een enkele keer of vaker)													
	Defensie	19,1%	17,7%	20,1%	18,9%	16,7%	18,1%	14,5%	16,7%	29,7%▲	9,2%▼	19,6%	14,1%
	Politie	20,3%↑	16,1%	21,5%↑	20,9%	17,1%	17,0%	15,6%	19,6%	27,3%▲	9,7%▼	19,7%▲	14,2%▼
	Openbaar bestuur	18,9%↑	19,9%	20,1%▲↑	17,3%▼↑	17,3%↑	17,0%↑	20,8%▲↑	14,7%	27,5%▲	9,5%▼	20,3%▲	13,6%▼
	<b>NL Totaal</b>	17,5%▲	18,0%▲	18,1%▲	16,3%▼	16,1%	15,7%▼	17,2%▲	16,9%▲	26,0%▲	9,5%▼	19,3%▲	12,8%▼
Ongewenste seksuele aandacht van leidinggevenden of collega's													
	Defensie	2,6%	2,4%	2,4%	3,4%↑	2,0%	3,3%▲↑	0,7%	0,8%	3,3%	1,3%	1,9%	2,1%
	Politie	3,0%	2,7%	3,4%↑	1,8%	1,9%	2,2%	0,7%	1,3%	2,9%▲	0,9%▼	2,3%	1,6%
	Openbaar bestuur	3,1%↑	3,4%	2,8%↑	3,2%↑	2,4%↑	2,4%↑	2,5%	2,0%	3,6%▲↑	1,6%▼	2,9%▲↑	1,8%▼
	<b>NL Totaal</b>	2,3%	2,2%	2,2%	2,4%▲	1,8%	1,8%	1,6%	1,7%	2,5%▲	1,3%▼	2,0%▲	1,6%▼
Intimidatie door leidinggevenden of collega's													
	Defensie	13,5%	12,5%	13,3%	15,1%	12,0%	12,4%	11,0%	13,1%	23,3%▲	6,0%▼	14,7%▲	9,5%▼
	Politie	15,3%↑	10,8%▼	16,1%↑	17,4%↑	12,7%	12,5%	11,7%	14,5%	21,7%▲	6,3%▼	14,2%	11,2%
	Openbaar bestuur	13,6%↑	14,2%↑	13,8%↑	13,2%↑	12,5%↑	12,0%↑	15,7%▲↑	11,7%	20,8%▲↑	6,0%▼	14,3%▲↑	10,3%▼↑
	<b>NL Totaal</b>	12,0%	11,2%▼	12,5%▲	11,9%	10,8%	10,3%▼	12,0%▲	12,9%▲	18,9%▲	5,4%▼	13,0%▲	8,6%▼
Lichamelijk geweld door leidinggevenden of collega's													
	Defensie	1,1%	1,2%	1,3%	0,4%	0,3%	0,2%	0,8%	0%	0,6%	0,2%	0,7%	0%
	Politie	1,1%↑	0,7%	1,2%↑	1,5%↑	0,8%	0,6%	0%	2,7%▲↑	0,9%	0,8%	0,8%	0,7%
	Openbaar bestuur	0,4%↓	0,9%▲	0,5%	0,3%▼	0,3%↓	0,3%	0,4%	0,4%	0,6%▲	0,1%▼↑	0,5%▲	0,1%▼
	<b>NL Totaal</b>	0,6%	1,0%▲	0,6%	0,3%▼	0,5%	0,5%▼	0,6%	0,7%▲	0,8%▲	0,4%▼	0,8%▲	0,3%▼
Pesten door leidinggevenden of collega's													
	Defensie	9,1%	8,6%	9,9%	7,2%	7,8%	8,5%	7,2%	6,9%	14,0%▲	4,0%▼	10,5%▲	5,2%▼
	Politie	9,8%	9,5%	10,2%	8,5%	7,4%	7,3%	6,3%	8,8%	12,4%▲	3,7%▼	9,0%	5,4%
	Openbaar bestuur	9,2%	10,6%	11,0%▲↑	7,4%▼	8,4%	8,5%	9,4%	6,4%	13,9%▲	4,3%▼	10,8%▲	5,7%▼
	<b>NL Totaal</b>	9,0%	10,7%▲	9,5%▲	6,9%▼	8,1%	8,1%	8,5%▲	6,7%▼	13,1%▲	4,7%▼	10,4%▲	5,6%▼

Noot: De symbolen ▲ en ▼ geven significante verschillen weer van horizontale toetsing ( $p < .05$ ) waarbij binnen de sector (bv defensie) steeds het vergelijk is gemaakt tussen de prevalentie in een bepaalde groep (bv. mannen) en die in Nederland Totaal. De symbolen ↑ en ↓ geven significante verschillen weer van verticale toetsing ( $p < .05$ ) waarbij binnen een bepaalde groep (bv. mannen) steeds het vergelijk is gemaakt tussen de prevalentie in een bepaalde sector (bv. defensie) en NL totaal.

**Tabel 3b:** Discriminatie, uitgesplitst naar geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, leidinggevende functie, steun leidinggevende, steun collega's en sector (meerjaarsgemiddelden)

	NL Totaal	Geslacht		Leeftijd											
		Vrouw	Man	0 - 19	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 60	60 +		
N:	92.358	42.511	49.846	4.042	8.124	9.372	11.319	11.747	12.627	11.394	10.937	9.534	3.273		
%:		46%	54%	4,4%	8,8%	10%	12%	13%	14%	12%	12%	10%	3,5%		
<b>Discriminatie (%)</b> soms / regelmatig)															
<b>Discriminatie naar sekse</b>															
Defensie	36,0% ↑	38,1% ↑	35,6% ↑	27,7% ↓	53,6% ▲↓	37,9% ↑	42,2% ↑	35,2% ↑	27,7% ↓	27,5% ↑	28,6% ↑	30,7% ↑	5,0% ▼		
Politie	35,4% ↑	37,7% ↑	34,2% ↑	33,1% ↓	22,4% ▼	37,7% ↑	38,1% ↑	34,9% ↑	42,9% ↑	35,4% ↑	32,2% ↑	34,5% ↑	32,8% ↑		
Openbaar bestuur	15,6% ↑	18,7% ▲↑	13,2% ▼	9,7%	20,1% ↓	16,5%	18,9% ▲↑	18,7% ▲↑	16,8% ↑	13,8%	15,5% ↑	11,2% ▼	9,7% ▼		
<b>NL Totaal</b>	12,8%	13,4% ▲	12,4% ▼	11,9%	14,6% ▲	15,4% ▲	14,4% ▲	13,5% ▲	12,7%	11,9% ▼	11,4% ▼	10,5% ▼	9,8% ▼		
<b>Discriminatie naar huidskleur</b>															
Defensie	23,7% ↑	19,5% ↑	24,4% ↑	20,7%	38,0% ▲↑	16,6%	25,9% ↑	21,6% ↑	21,1% ↑	15,1% ▼	23,5% ↑	24,4% ↑	10,9%		
Politie	27,8% ↑	25,7% ↑	28,9% ↑	39,4% ↑	27,1% ↑	27,4% ↑	33,3% ↑	30,9% ↑	30,4% ↑	28,4% ↑	19,9% ▼↑	25,1% ↑	24,9%		
Openbaar bestuur	12,1%	12,2% ↑	12,0%	3,3%	15,3%	9,7%	13,1%	13,3%	14,3% ▲	11,6%	12,7%	9,7% ▼	6,3% ▼		
<b>NL Totaal</b>	12,5%	10,0% ▼	14,7% ▲	12,5%	14,7% ▲	12,5%	12,9%	12,3%	12,8%	12,4%	12,4%	11,4% ▼	9,7% ▼		
<b>Discriminatie naar geloofsovertuiging</b>															
Defensie	17,5% ↑	13,4% ↑	18,1% ↑	3,5%	25,9% ▲↑	13,4%	16,9%	16,2%	16,8% ↑	14,0%	21,8% ↑	14,5%	7,5%		
Politie	21,5% ↑	20,3% ↑	22,2% ↑	39,4% ↑	24,1% ↑	20,1% ↑	25,0% ↑	21,8% ↑	25,6% ↑	18,7% ↑	13,7% ▼	21,8% ↑	28,8%		
Openbaar bestuur	11,0%	10,0% ▼↑	11,8% ▲	3,3%	17,9% ▲	8,6%	10,2%	12,7% ↑	12,3%	11,2%	12,6% ↑	8,8% ▼	4,1% ▼↑		
<b>NL Totaal</b>	10,5%	8,2% ▼	12,4% ▲	8,7% ▼	12,9% ▲	11,2% ▲	11,0% ▲	10,2%	10,6%	10,0%	10,5%	9,3% ▼	8,0% ▼		
<b>Discriminatie naar seksuele geaardheid/ voorkeur</b>															
Defensie	26,0% ↑	23,9% ↑	26,4% ↑	30,7% ↑	43,9% ▲↑	24,2% ↑	22,9% ↑	28,3% ↑	25,0% ↑	16,7% ↑	20,4% ↑	22,1% ↑	0% ▼		
Politie	22,9% ↑	24,0% ↑	22,4% ↑	35,3% ↑	18,6%	18,6% ↑	19,6% ↑	26,6% ↑	27,7% ↑	24,6% ↑	17,3% ↑	23,8% ↑	36,0% ↑		
Openbaar bestuur	9,1% ↑	8,2% ↑	9,8%	0%	8,8%	6,1%	9,6%	7,8%	11,7% ▲↑	9,2% ↑	10,7% ↑	8,3%	4,1% ▼		
<b>NL Totaal</b>	7,8%	5,8% ▼	9,5% ▲	8,1%	10,2% ▲	8,6% ▲	7,7%	7,3% ▼	7,9%	7,2% ▼	7,8%	7,5%	5,6% ▼		
<b>Discriminatie naar leeftijd</b>															
Defensie	22,1% ↑	26,1% ↑	21,4% ↑	4,5%	23,4% ↑	32,9% ▲↑	19,5%	10,7%	14,8%	18,0%	25,0%	42,9% ▲↑	12,0%		
Politie	23,5% ↑	23,1% ↑	23,7% ↑	11,7%	13,2%	16,0%	19,7%	14,3%	22,4% ↑	30,3% ↑	27,6% ↑	37,1% ▲↑	22,6%		
Openbaar bestuur	18,0% ↑	17,7% ↑	18,2% ↑	0%	17,1%	13,8%	16,3% ↑	15,7% ↑	16,0% ↑	18,0% ↑	20,6% ↑	22,1% ▲	20,7%		
<b>NL Totaal</b>	14,8%	14,3% ▼	15,1% ▲	16,2% ▲	15,5%	13,3% ▼	12,6% ▼	12,0% ▼	12,3% ▼	14,9%	17,1% ▲	19,6% ▲	18,7% ▲		

Noot: De symbolen ▲ en ▼ geven significante verschillen weer van horizontale toetsing ( $p < .05$ ) waarbij binnen de sector (bv defensie) steeds het vergelijk is gemaakt tussen de prevalentie in een bepaalde groep (bv. mannen) en die in Nederland Totaal. De symbolen ↑ en ↓ geven significante verschillen weer van verticale toetsing ( $p < .05$ ) waarbij binnen een bepaalde groep (bv. mannen) steeds het vergelijk is gemaakt tussen de prevalentie in een bepaalde sector (bv. defensie) en NL totaal.

Vervolg Tabel 3b

	Opleidingsniveau				NL Totaal (2008, 2010)	Leidinggevende functie			Sociale steun leidinggevende		Sociale steun collega's		
	NL Totaal (=<VBO)	Midden (HAVO- MBO)	Hoog (HBO-WO)	%		Geen leidinggev ende functie	Leidinggev ende functie tot 10 personen	Leidinggeve nde functie meer dan 10 personen	Lage steun	Hoge steun	Lage steun	Hoge steun	
	N:	92.358	24.081	39.709	27.957	45.569	32.318	8.767	4.048	18.409	24.744	23.559	20.647
	%:		26%	43%	30%		72%	19%	9,0%	43%	57%	53%	47%
<b>Discriminatie (%) soms regelmatig)</b>													
<b>Discriminatie naar seksse</b>													
	Defensie	36,0% ↓	40,4% ↓	34,1% ↓	33,4% ↓	35,2% ↓	27,6% ▼↑	38,2% ↓	47,6% ▲↑	42,5% ▲↑	31,9% ▼↑	36,8% ↓	34,3% ↓
	Politie	35,4% ↑	32,9% ↓	36,2% ↑	35,4% ↓	35,1% ↓	32,5% ↓	51,4% ▲↑	32,7% ↓	41,6% ▲↑	29,9% ▼↑	39,8% ↓	30,8% ↓
	Openbaar bestuur	15,6% ↑	14,4% ↓	16,4% ↑	15,5% ↓	14,6% ↓	13,9% ↓	17,4% ↓	16,3% ↓	19,0% ▲↑	11,2% ▼↑	15,7% ↓	13,2% ↓
	<b>NL Totaal</b>	<b>12,8%</b>	<b>11,5% ▼</b>	<b>12,8%</b>	<b>14,1% ▲</b>	<b>11,5%</b>	<b>10,8% ▼</b>	<b>12,8% ▲</b>	<b>13,6% ▲</b>	<b>15,8% ▲</b>	<b>8,7% ▼</b>	<b>13,0% ▲</b>	<b>10,0% ▼</b>
<b>Discriminatie naar huidskleur</b>													
	Defensie	23,7% ↑	31,9% ▲↑	22,2% ↓	13,4% ▼	20,2% ↓	16,4% ↓	18,7% ↓	29,7% ▲↑	28,4% ▲↑	15,7% ▼↑	21,5% ↓	18,7% ↓
	Politie	27,8% ↓	28,1% ↓	27,4% ↓	29,0% ↓	26,2% ↓	23,8% ▼↑	37,7% ↓	30,3% ↓	32,7% ▲↑	21,6% ▼↑	30,1% ↓	22,6% ↓
	Openbaar bestuur	12,1%	14,8% ▲	13,6% ▲	10,1% ▼	10,9%	10,3% ▼	13,7%	12,7%	13,9% ▲	8,6% ▼	13,1% ▲	8,1% ▼
	<b>NL Totaal</b>	<b>12,5%</b>	<b>15,4% ▲</b>	<b>13,0% ▲</b>	<b>9,3% ▼</b>	<b>11,4%</b>	<b>10,8% ▼</b>	<b>12,4% ▲</b>	<b>13,1% ▲</b>	<b>15,2% ▲</b>	<b>8,8% ▼</b>	<b>13,5% ▲</b>	<b>9,0% ▼</b>
<b>Discriminatie naar geloofovertuiging</b>													
	Defensie	17,5% ↑	23,1% ▲↑	16,9% ↓	9,5% ▼	15,2% ↑	10,9% ▼	14,5%	26,0% ▲↑	23,2% ▲↑	11,3% ▼↑	18,5% ▲↑	11,0% ▼
	Politie	21,5% ↑	21,1% ↓	21,3% ↓	23,2% ↓	20,1% ↓	17,7% ▼↑	28,2% ↓	26,4% ↓	22,7% ↓	18,6% ↓	23,7% ↓	16,5%
	Openbaar bestuur	11,0%	13,4% ▲	13,4% ▲↑	8,5% ▼	10,4%	10,0%	12,7%	11,1%	13,6% ▲	7,8% ▼	12,1% ▲	8,2% ▼
	<b>NL Totaal</b>	<b>10,5%</b>	<b>12,6% ▲</b>	<b>10,9% ▲</b>	<b>8,0% ▼</b>	<b>9,4%</b>	<b>9,1% ▼</b>	<b>10,4% ▲</b>	<b>9,9%</b>	<b>12,9% ▲</b>	<b>7,1% ▼</b>	<b>11,3% ▲</b>	<b>7,4% ▼</b>
<b>Discriminatie naar seksuele geaardheid/ voorkeur</b>													
	Defensie	26,0% ↓	34,8% ▲↑	21,4% ▼↑	21,1% ↓	23,2% ↓	19,6% ↓	22,5% ↓	33,1% ▲↑	29,7% ▲↑	20,6% ▼↑	24,3% ↓	22,1% ↓
	Politie	22,9% ↓	22,2% ↓	22,8% ↓	24,9% ↓	22,7% ↓	19,6% ▼↑	33,0% ↓	31,4% ↓	26,4% ↓	20,1% ↓	26,0% ↓	19,4% ↓
	Openbaar bestuur	9,1% ↑	11,4% ▲↑	9,8% ↓	7,9% ▼↑	8,2% ↑	7,6% ▼	10,8%	10,1%	10,2% ▲	6,5% ▼	9,0%	7,0%
	<b>NL Totaal</b>	<b>7,8%</b>	<b>8,7% ▲</b>	<b>8,2% ▲</b>	<b>6,7% ▼</b>	<b>7,1%</b>	<b>6,8% ▼</b>	<b>8,0% ▲</b>	<b>7,7%</b>	<b>9,7% ▲</b>	<b>5,4% ▼</b>	<b>8,2% ▲</b>	<b>5,9% ▼</b>
<b>Discriminatie naar leeftijd</b>													
	Defensie	22,1% ↑	23,6% ↓	20,2% ↓	25,4% ↓	21,1% ↓	21,1% ↓	18,4%	25,5%	27,5% ▲↑	17,8% ▼↑	23,2% ↓	18,5% ↓
	Politie	23,5% ↓	15,7% ▼	25,3% ↓	27,7% ↓	23,9% ↓	20,8% ▼↑	32,9% ↓	31,0%	32,3% ▲↑	18,0% ▼↑	24,7% ↓	22,5% ↓
	Openbaar bestuur	18,0% ↓	11,7% ▼	16,4% ▼↑	21,0% ▲↑	17,5% ↓	16,8% ▼↑	22,3% ▲↑	17,8%	22,7% ▲↑	13,9% ▼↑	19,5% ▲↑	15,1% ▼↑
	<b>NL Totaal</b>	<b>14,8%</b>	<b>12,9% ▼</b>	<b>14,0% ▼</b>	<b>17,5% ▲</b>	<b>14,0%</b>	<b>13,0% ▼</b>	<b>15,6% ▲</b>	<b>18,8% ▲</b>	<b>19,3% ▲</b>	<b>10,6% ▼</b>	<b>15,8% ▲</b>	<b>12,3% ▼</b>

Noot: De symbolen ▲ en ▼ geven significante verschillen weer van horizontale toetsing (p < .05) waarbij binnen de sector (bv defensie) steeds het vergelijk is gemaakt tussen de prevalentie in een bepaalde groep (bv. mannen) en die in Nederland Totaal. De symbolen ↑ en ↓ geven significante verschillen weer van verticale toetsing (p < .05) waarbij binnen een bepaalde groep (bv. mannen) steeds het vergelijk is gemaakt tussen de prevalentie in een bepaalde sector (bv. defensie) en NL Totaal.

Tabel 3c: Behoeftte aan maatregelen, uitgesplitst naar geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, leidinggevende functie en sector (meerjaarsgemiddelden)

	NL Totaal	Geslacht		Leeftijd											
		Vrouw	Man	0 - 19	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 60	60 +		
Maatregelen nodig t.a.v. intimidatie, agressie of geweld door leidinggevende(n) of collega's	Niet nodig, want het speelt hier niet	N:													
		%													
Maatregelen nodig t.a.v. intimidatie, agressie of geweld door leidinggevende(n) of collega's	Defensie	46,1% ↓	52,1% ↓	45,1% ↓	39,9% ↓	46,4% ↓	43,8% ↓	43,8% ↓	47,0% ↓	47,2% ↓	43,2% ↓	42,6% ↓	53,6% ▲	63,3%	
	Politie	52,2% ↓	52,8% ↓	51,9% ↓	17,2% ↓	52,1% ↓	60,9% ↓	54,9% ↓	48,1% ↓	58,1% ↓	47,6% ↓	50,1% ↓	49,6% ↓	51,9%	
	Openbaar bestuur	59,4% ↓	63,6% ▲ ↓	56,3% ▼ ↓	37,7% ▼ ↓	62,9% ↓	64,9% ↓	60,4% ↓	57,5% ↓	58,1% ↓	60,5% ↓	55,3% ▼ ↓	60,9% ↓	63,9% ↓	
	NL Totaal	70,0%	72,6% ▲	67,7% ▼	76,5% ▲	71,4% ▲	72,6% ▲	70,7%	69,6%	69,0% ▼	68,4% ▼	67,5% ▼	68,4% ▼	70,7%	
	Defensie	48,9% ↓	38,8% ↑	50,6% ↓	67,1% ↓	50,6% ↓	52,8% ↓	56,2% ↓	48,2% ↓	49,5% ↓	49,8% ↓	41,2% ↓	31,0% ▼	36,7%	
	Politie	40,3% ↓	34,8% ↑	43,1% ↓	82,8% ↓	42,4% ↓	30,3%	42,1% ↓	41,1% ↓	37,6% ↓	42,8% ↓	40,6% ↓	43,6% ↓	39,3%	
	Openbaar bestuur	34,0% ↓	29,9% ▼ ↓	37,1% ▲ ↓	48,6% ↓	32,9% ↓	31,5% ↓	34,1% ↓	36,0% ↓	34,5% ↓	32,7% ↓	36,4% ↓	32,3% ↓	31,0% ↓	
	NL Totaal	25,1%	22,8% ▼	27,1% ▲	20,7% ▼	24,8%	23,4% ▼	24,2%	25,4%	25,5%	25,9%	26,8% ▲	26,2% ▲	24,9%	
	Defensie	4,3%	9,1% ▲ ↑	3,5% ▼	0,0%	1,8%	3,4%	0,0%	6,8%	3,3%	5,8%	14,6% ▲ ↑	3,8%	0,0%	
	Politie	6,8% ↓	11,6% ▲ ↑	4,4% ▼	0,0%	5,5%	7,5% ↓	2,9%	9,1% ↓	3,4%	9,6% ↓	8,0%	6,8%	8,8%	
	Openbaar bestuur	5,0% ↓	4,9% ↓	5,1% ↓	13,7% ▲ ↓	4,2%	2,5% ▼	4,2%	4,0%	5,3%	4,3%	7,2% ▲ ↑	5,7% ↓	4,5%	
	NL Totaal	3,6%	3,3% ▼	3,8% ▲	2,4% ▼	2,3% ▼	2,9% ▼	3,4%	3,4%	4,1% ▲	4,2% ▲	4,4% ▲	4,1% ▲	3,3%	
Defensie	0,6%	0,0%	0,7%	0,0%	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,2%	1,6%	1,7%	0,0%		
Politie	0,7%	0,8%	0,6%	0,0%	0,0%	1,3%	0,0%	1,7%	0,9%	0,0%	1,3%	0,0%	0,0%		
Openbaar bestuur	1,6%	1,6%	1,5%	0,0%	0,0%	1,1%	1,3%	2,5%	2,1%	2,4%	1,1%	1,1%	0,6%		
NL Totaal	1,4%	1,3%	1,4%	0,4% ▼	1,4%	1,1%	1,8% ▲	1,6%	1,4%	1,6%	1,3%	1,3%	1,1%		

Noot: De symbolen ▲ en ▼ geven significante verschillen weer van horizontale toetsing ( $p < .05$ ) waarbij binnen de sector (bv defensie) steeds het vergelijk is gemaakt tussen de prevalentie in een bepaalde groep (bv. mannen) en die in Nederland Totaal. De symbolen ↑ en ↓ geven significante verschillen weer van verticale toetsing ( $p < .05$ ) waarbij binnen een bepaalde groep (bv. mannen) steeds het vergelijk is gemaakt tussen de prevalentie in een bepaalde sector (bv. defensie) en NL totaal.

Vervolg tabel 3c

		NL Totaal	Opleidingsniveau			Leidingsgevende functie			
			Laag (<=VBO)	Midden (HAVO-MBO)	Hoog (HBO-WO)	Geen leidingsgevende functie	Leidingsgevende functie tot 10 personen	Leidingsgevende functie meer dan 10 personen	
		N: %:							
Maatregelen nodig t.a.v. intimidatie, agressie of geweld door leidinggevende(n) of collega's	Niet nodig, want het speelt hier niet	Defensie	46,1% ↓	40,8% ↓	49,8% ↓	46,1% ↓	53,2% ▲ ↓	47,3% ↓	27,2% ▼ ↓
		Politie	52,2% ↓	58,5% ↓	52,3% ↓	43,6% ↓	53,9% ↓	56,5% ↓	39,8% ▼ ↓
		Openbaar bestuur	59,4% ↓	59,4% ↓	60,1% ↓	59,1% ↓	61,7% ▲ ↓	54,1% ▼ ↓	48,8% ▼ ↓
		<b>NL Totaal</b>	70,0%	70,9% ▲	69,7%	69,7%	71,1% ▲	70,2%	60,7% ▼
		Defensie	48,9% ↑	53,9% ↑	45,3% ↑	49,3% ↑	42,7% ▼ ↑	48,3% ↑	64,7% ▲ ↑
		Politie	40,3% ↑	34,7% ↓	41,6% ↑	42,4% ↑	39,6% ↑	30,6%	52,1% ▲ ↑
		Openbaar bestuur	34,0% ↑	32,6% ↓	34,2% ↑	34,0% ↑	31,9% ▼ ↑	39,4% ▲ ↑	44,0% ▲ ↑
		<b>NL Totaal</b>	25,1%	24,2% ▼	25,4%	25,3%	23,9% ▼	24,9%	34,5% ▲
		Defensie	4,3%	4,4%	4,2%	4,6% ↑	3,2%	3,9%	8,2% ▲
		Politie	6,8% ↑	5,8%	5,4%	14,0% ▲ ↑	5,8% ↑	11,3% ↑	8,1%
Openbaar bestuur	5,0% ↑	6,3%	4,2% ▼	5,3% ↑	4,8% ↑	4,8%	6,5%		
<b>NL Totaal</b>	3,6%	3,5%	3,6%	3,6%	3,6%	3,4%	3,7%		
Defensie	0,6%	0,8%	0,7%	0%	1,0%	0,5%	0%		
Politie	0,7%	1,0%	0,7%	0%	0,7%	1,5%	0%		
Openbaar bestuur	1,6%	1,6%	1,6%	1,6%	1,6%	1,8%	0,7%		
<b>NL Totaal</b>	1,4%	1,4%	1,4%	1,4%	1,4%	1,5%	1,1% ▼		

Noot: De symbolen ▲ en ▼ geven significante verschillen weer van horizontale toetsing ( $p < .05$ ) waarbij binnen de sector (bv defensie) steeds het vergelijk is gemaakt tussen de prevalentie in een bepaalde groep (bv. mannen) en die in Nederland Totaal. De symbolen ↑ en ↓ geven significante verschillen weer van verticale toetsing ( $p < .05$ ) waarbij binnen een bepaalde groep (bv. mannen) steeds het vergelijk is gemaakt tussen de prevalentie in een bepaalde sector (bv. defensie) en NL totaal.



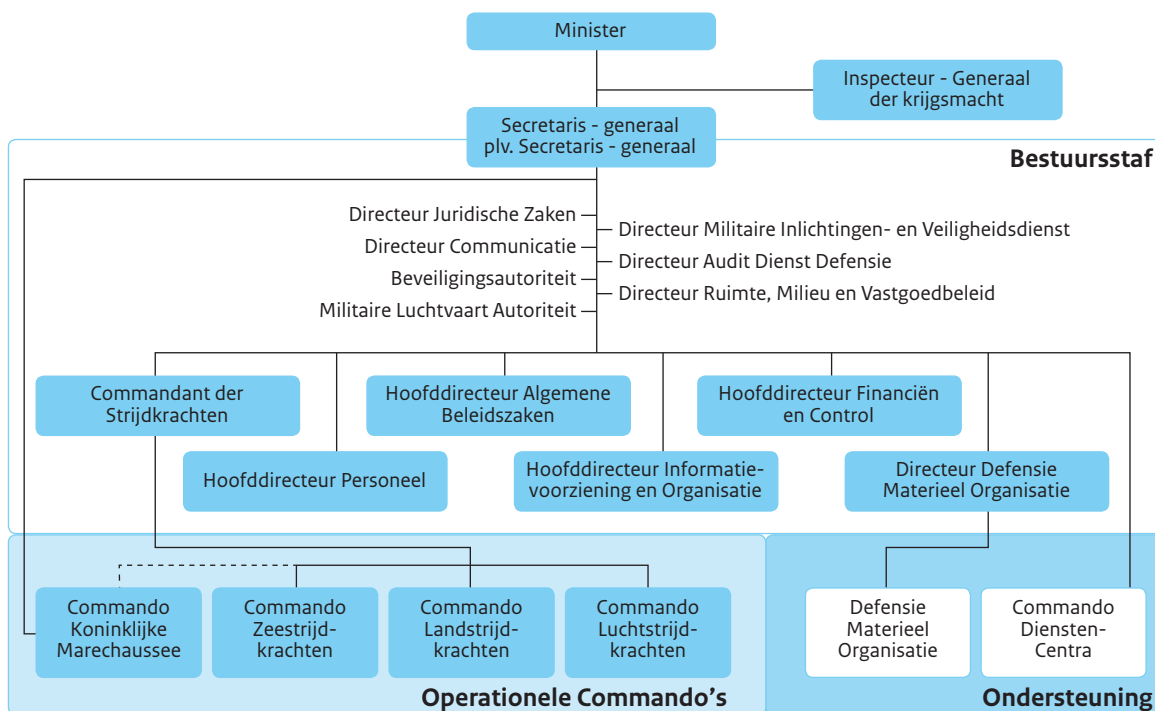




## 5 Defensieorganisatie op hoofdlijnen ten tijde van het onderzoek

### De defensieorganisatie ten tijde van het onderzoek

Defensie is opgebouwd uit zeven defensieonderdelen. De besturende processen komen voor rekening van de Bestuursstaf. Het primaire proces is belegd bij de vier operationele commando's: het Commando zeestrijdkrachten (CZSK), het Commando landstrijdkrachten (CLAS), het Commando luchstrijdkrachten (CLS) en het Commando Koninklijke marechaussee (Kmar). Het leveren van ondersteuning is de verantwoordelijkheid van het Commando DienstenCentra (CDC) en de Defensie Materieel Organisatie (DMO).



Figuur 2 de defensieorganisatie

#### Bestuursstaf

De Bestuursstaf ondersteunt de bewindslieden bij de besturing van de organisatie en adviseert hen als lid van het kabinet. De secretaris-generaal (SG) geeft ambtelijk leiding aan de hele defensieorganisatie inclusief de Bestuursstaf. Het werk van de Bestuursstaf bestaat uit de advisering van de bewindslieden, de aansturing van de Operationele Commando's (OPCO's) en de Koninklijke marechaussee en de vaststelling van de beleidskaders voor de gehele defensieorganisatie. De verschillende (hoofd)directies van de bestuursstaf zijn daarvoor verantwoordelijk. De MIVD maakt deel uit van de Bestuursstaf. Een aantal onderdelen van de Bestuursstaf komt in hoofdstuk 10 aan de orde. De Bestuursstaf telt in totaal 2.200 VTE'n (waarvan MIVD 900 VTE'n).

De Commandant der Strijdkrachten (CDS) heeft verschillende rollen. Allereerst is de CDS lijnverantwoordelijke voor de operationele commando's en integraal verantwoordelijk voor de inzet van eenheden (*corporate operator*). De CDS is ook de hoogste militaire adviseur van de minister. Daarnaast is de CDS verantwoordelijk voor het opstellen van operationeel beleid. Beleid van andere directies van de Bestuursstaf wordt via de CDS doorgegeven aan de operationele commando's, waarbij de CDS de uitvoerbaarheid toetst (de *trechterrol*). Verder is de CDS in zijn rol als *corporate planner* verantwoordelijk voor de defensiebrede planning en behoeftstelling. Voor zover het de gereedstelling betreft kan de CDS ook het CDC en de DMO aansturen.

**Commando zeestrijdkrachten (CZSK)**

Het CZSK wordt geleid door de Commandant zeestrijdkrachten (C-ZSK) en is gevestigd in Den Helder. De maritieme capaciteiten van het CZSK zijn gestationeerd op de marinebasis te Den Helder en bij marinierskazernes in Doorn, Rotterdam en op Texel. Daarnaast is het CZSK in het Caribische gebied operationeel. De Commandant Zeemacht Caribisch gebied (CZMCARIB) is verantwoordelijk voor de externe verdediging van het Caribisch gebied. Het Commando zeestrijdkrachten telt 9.800 VTE'n.

**Commando landstrijdkrachten (CLAS)**

Het CLAS wordt geleid door de Commandant landstrijdkrachten (C-LAS) en is gevestigd in Utrecht. De kern van het CLAS wordt gevormd door twee gemechaniseerde brigades, een luchtmobiele brigade, het Korps Commandotroepen (KCT) en het Operationeel Ondersteuningscommando Land (OOCL). De eenheden van het CLAS zijn expeditionair inzetbaar. De CLAS-eenheden worden niet alleen voor expeditionaire operaties ingezet, maar leveren ook aan de Nederlandse samenleving een belangrijke bijdrage. Het Commando landstrijdkrachten telt ruim 24.000 VTE'n.

**Commando luchtstrijdkrachten (CLSK)**

Het CLSK wordt geleid door de Commandant luchtstrijdkrachten (C-LSK) en is gevestigd in Breda.

Ten behoeve van de taakuitvoering beschikt CLSK over hoogwaardig personeel en multifunctionele wapensystemen die een breed palet aan inzetmogelijkheden bieden aan de politieke en militaire leiding. De F-16 jachtvliegtuigen kunnen voor diverse taken worden ingezet, waaronder het aanvallen van grond- en luchtdoelen, verkennen en beveiliging van luchtruim en het verkennen van gebieden. Met de bewapende helikopters en de transporthelikopters kunnen gronddoelen worden aangevallen, plaatselijke verkenningen worden uitgevoerd en wordt transportcapaciteit geboden. De helikopters worden doorgaans in nauwe samenwerking met grondeenheden ingezet. De transportvliegtuigen worden gebruikt voor transport van mensen en goederen naar inzetgebieden en voor humanitaire hulpverlening.

Het Commando luchtstrijdkrachten telt 8.900 VTE'n.

**Commando Koninklijke marechaussee (Kmar)**

Het Commando Koninklijke marechaussee neemt ten opzichte van de andere operationele commando's een aparte positie in. Naast de politiezorg binnen Defensie levert zij in toenemende mate bijdragen aan internationale politiemissies en, zowel in stabilisatieoperaties als eigenstandig, aan de versterking van plaatselijke veiligheidsorganisaties en goed bestuur. Als defensieonderdeel vervult zij op grond van de Politiewet 1993 ook belangrijke taken binnen het nationale veiligheidsstelsel.

De Koninklijke marechaussee telt 6.600 VTE'n.

**Defensie Materieel Organisatie**

De DMO draagt zorg voor het defensiematerieel gedurende de gehele levensduur: van de aankoop en het groot onderhoud tot de afstoting. Ook stelt de DMO daartoe binnen Defensie het materieelbeleid op. De klanten van DMO zijn alle operationele gebruikers van de gehele krijgsmacht. De Defensie Materieel Organisatie bestaat uit 6.000 VTE'n.

**Militaire Inlichtingen- en Veiligheidsdienst (MIVD)**

De Militaire Inlichtingen- en Veiligheidsdienst (MIVD) levert inlichtingen- en veiligheidsinformatie aan de departementsleiding en de onderdelen van Defensie. De verantwoordelijkheden van de Militaire Inlichtingen- en Veiligheidsdienst (MIVD) zijn bepaald in de Wet op de inlichtingen- en veiligheidsdiensten (Wiv2002). Deze wet bepaalt dat de MIVD in het belang van de nationale veiligheid de onderstaande taken uitvoert:

De MIVD maakt deel uit van de Bestuursstaf en telt 900 VTE'n.



## 6 Instellingsbeschikking commissie



## Besluit van de Minister van Defensie van 17 maart 2011 nr. BS2011008454, houdende de instelling commissie integriteitszorg

De Minister van Defensie,

Gezien de brief van 7 maart (Kamerstuk 32 678, nr. 1) en het daarop volgend overleg met de vaste commissie voor Defensie van de Tweede Kamer der Staten-Generaal van 9 maart 2011 over integriteitschendingen bij de Defensie Materieel Organisatie waarin is aangekondigd dat er een onderzoek zal worden gehouden naar integriteit binnen Defensie.

Besluit:

### Artikel 1

Ingesteld wordt een commissie van onderzoek naar integriteitszorg (hierna: de commissie).

### Artikel 2

De commissie bestaat uit de volgende leden:

- a. Luitenant-generaal b.d. C.J.M. de Veer, voorzitter.
- b. mr. R.J. Hoekstra, lid.
- c. Prof. dr. J. de Ridder, lid.
- d. drs. J.D. Veldman, secretaris.

### Artikel 3

De commissie heeft tot taak:

- onderzoek te doen naar het functioneren van het stelsel van integriteitszorg, de afhandeling van meldingen van integriteitschendingen bij Defensie met inbegrip van de klokkenluidersregeling en daarbij de bedrijfscultuur te betrekken;
- onderzoek te doen naar de informatievoorziening aan de ambtelijke en politiek leiding over integriteitschendingen;
- onderzoek te doen naar de behandeling van de integriteitschendingen bij het Centrum voor Automatisering van *Missioncritical Systems – Force Vision* (CAMS) en daarbij de toepassing van het beloningsstelsel te betrekken;
- zo nodig aanbevelingen te doen.

### Artikel 4

- a. De commissie is bevoegd inlichtingen te vragen aan die (militaire) ambtenaren die naar het oordeel van de commissie voor het onderzoek over relevante informatie en documenten (kunnen) beschikken.
- b. De leden van de commissie hebben toegang tot documenten, gebouwen en terreinen wanneer de commissie dat in het kader van de taakuitoefening noodzakelijk acht.
- c. De commissie is bevoegd derden voor het onderzoek in te schakelen.

### Artikel 5

- a. Indien de noodzakelijke zorgvuldigheid dit niet verhindert brengt de commissie uiterlijk 1 juli 2011 haar rapport uit aan de Minister.
- b. Het rapport zal openbaar worden gemaakt en aan de Tweede Kamer der Staten-Generaal worden gezonden.

### Artikel 6

De archiefbescheiden van de commissie worden na haar opheffing of indien de omstandigheden daartoe aanleiding geven, zoveel eerder, overgebracht naar het archief van het Ministerie van Defensie.



---

**Artikel 7**

- a. De leden van de commissie worden bezoldigd op basis van het Besluit vergoedingen adviescolleges en commissies<sup>1</sup>.
- b. De voorzitter ontvangt met toepassing van artikel 2 van het Besluit een bedrag van € 333,11 per vergadering.
- c. De leden ontvangen met toepassing van artikel 2 van het Besluit een bedrag van € 256,24 per vergadering.
- d. Voor zover reiskosten worden gemaakt hebben de leden van de commissie recht op vergoeding wegens reis en verblijfkosten overeenkomstig het reisbesluit binnenland.

**Artikel 8**

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na dagtekening van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van de dag na die waarop de commissie het eindrapport aan de Minister heeft uitgebracht.

**Artikel 9**

Dit besluit kan worden aangehaald als Besluit instelling commissie integriteitzorg.

Dit besluit wordt in de Staatscourant gepubliceerd

*Den Haag, 17 maart 2011*

*De Minister van Defensie,  
J.S.J. Hillen.*

---

<sup>1</sup> Staatsblad 2009, 50.





## 7 Datatabellen integriteit

In deze bijlage is cijfermateriaal uit diverse bronnen samengebracht om, hoe beperkt ook, toch een beeld te krijgen van de omvang van meldingen van integriteitschendingen, geconstateerde schendingen en de daaropvolgende sancties. Zo wordt er tweejaarlijks wetenschappelijk onderzoek gedaan naar ongewenst gedrag binnen Defensie. Dit onderzoek richt zich op trends en registreert daarom geen concrete incidenten, maar bevraagt het defensiepersoneel over hun dagelijks ervaringen ten aanzien van (sociale) integriteit. De uitkomsten van dit onderzoek zijn recent aan de Tweede Kamer gezonden<sup>1</sup>. Verder heeft de Centrale Organisatie Integriteit Defensie (COID) gegevens beschikbaar over het aantal contactmomenten dat vertrouwenspersonen met medewerkers hebben. Dit betreft dus niet het aantal formele meldingen of het aantal geconstateerde schendingen. Ook is informatie beschikbaar van de Functionarissen integriteitszorg (tevens in de tekst van het rapport opgenomen) en zijn gegevens beschikbaar over het aantal militaire straf- en tuchtzaken. Commandanten dienen meldingen of vermoedens van schendingen te registeren in een softwaresysteem. Dit systeem is vrij recent ingevoerd en onzeker is hoe goed dit systeem reeds wordt gevuld met gegevens. Beschikbare gegevens zijn opgenomen.

#### 7.1 Sociale integriteit

Onder sociale integriteit wordt verstaan de integere omgang tussen personen onderling. De schending hiervan wordt ook wel aangeduid als 'ongewenst gedrag'. Het gaat dan om pesten, discriminatie, (seksuele) intimidatie en agressie.

#### Trendgegevens

Sociale integriteit is onderwerp van onderzoek in de rapportages ongewenst gedrag die een vervolg zijn op het Staal-onderzoek uit 2006. Het onderzoek dat door Staal is uitgevoerd naar omgangsvormen is herhaald in 2008 en recent een derde keer uitgevoerd<sup>2</sup>. Hieronder zijn de belangrijkste bevindingen uit deze derde periodieke rapportage weergegeven. Nadere details zijn in dat rapport te vinden.

#### Incidentie van ongewenst seksueel- en pestgedrag

Hieronder zijn de totaalresultaten voor mannen en vrouwen gepresenteerd voor ongewenst seksueel gedrag en pestgedrag.

#### Mannen

In vergelijking met 2006 en 2008 is in 2010 een duidelijke afname zichtbaar van 41,8 procent naar 24,4 procent voor het hebben meegemaakt (al dan niet met ervaren last) van ongewenst seksueel gedrag. Een afname is eveneens te zien ten aanzien van de ervaren last van ongewenst seksueel gedrag. Een kleine afname is te constateren ten aanzien van het hebben meegemaakt van pestgedrag, van 22,4 procent naar 19,5 procent.

Mannen		Meegemaakt		Niet meegemaakt
		Last	Geen last	
Ongewenst seksueel gedrag totaal	2006 (n=1735)	3,5%	38,3%	58,2%
	2008 (n=1186)	3,1%*	28,3%	68,6%*
	2010 (n=1079)	1,9% ^†	22,5%	75,6%^†
Pestgedrag totaal	2006 (n=1735)	11,1%	11,3%	77,6%*
	2008 (n=1186)	12,6%*	11,0%	76,4%
	2010 (n=1079)	10,0%^	9,5%^	80,5%^†

**Tabel 1** ongewenst seksueel gedrag en ervaren pestgedrag bij mannen

^, significant verschil ten opzichte van 2008

†, significant verschil ten opzichte van 2006

\*, significant bij  $p < 0,05$

<sup>1</sup> Kamerstuk 32.500-X, nr. 107

<sup>2</sup> 24 juni 2011 Kamerstuk 32 500-X, nr. 107

### Vrouwen

In 2010 heeft 43,8 procent van de vrouwen ongewenst seksueel gedrag meegemaakt, 8,8 procent meldt daarvan ook last te hebben. In vergelijking met 2006 (67%) is dat een significante afname. Ten aanzien van de ervaren last van ongewenst seksueel gedrag is een afname zichtbaar van 15,3 procent in 2006 naar 8,8 procent in 2010. Ten aanzien van pestgedrag zijn de verschillen die uit het onderzoek naar voren komen niet significant.

Vrouwen		Meegemaakt		Niet meegemaakt
		Last	Geen last	
Ongewenst seksueel gedrag totaal	2006 (n=1871)	15,3%	51,7%	33,0%
	2008 (n=780)	9,4%	40,9%	49,7%
	2010 (n=925)	8,8%†	35,0%†	56,2%†
Pestgedrag totaal	2006 (n=1868)	16,0%	10,6%	73,4%
	2008 (n=780)	13,3%	8,6%	78,1%
	2010 (n=914)	14,8%	8,2%	77,0%

Tabel 2 ongewenst seksueel gedrag en ervaren pestgedrag bij vrouwen

†, significant verschil ten opzichte van 2006.

### Vergelijking mannen en vrouwen

Vrouwen worden significant vaker dan mannen geconfronteerd met ongewenst seksueel gedrag en hebben hier ook vaker last van. Ten aanzien van pestgedrag liggen de percentages dicht bij elkaar, maar is een significant verschil zichtbaar ten aanzien van 'pesten totaal' en buitensluiten.

2010	Mannen n=1079		Vrouwen n=925	
	Meegemaakt en last	Meegemaakt en geen last	Meegemaakt en last	Meegemaakt en geen last
Ongewenst seksueel gedrag totaal	1,9%	22,5%	8,8%^	35,0% ^
Seksuele aandacht en toenadering	1,9%	21,1%	7,7%^	33,8%^
Ongewenste fysieke aanrakingen	0,3%	3,3%	4,5%*	15,6% ^
Seksuele dwang	0,2%	0,4%	2,5%*	1,9%*
Pestgedrag totaal	10,0%	9,5%	14,8%^	8,2%
Buitengesloten worden	3,0%	1,8%	9,1%^	2,0%
Gepest via het werk / privé-leven	7,2%	6,0%	8,3%	3,5%
Grof gedrag	3,0%	2,4%	4,2%	2,9%
Direct geweld	1,7%	3,9%	1,9%	5,4%

^ er is een verschil in vergelijking met mannen, p < 0,01

Tabel 3 vergelijking mannen en vrouwen voor diverse vormen van ongewenst gedrag

### Discriminatie

Ten opzichte van 2006 is zowel bij mannen als bij vrouwen een significante afname zichtbaar van diverse vormen van discriminatie (op geloofsovertuiging na bij de vrouwen). Ten aanzien van 2008 zijn de verschillen niet significant.

Mannen	Discriminatie		
	2006	2008	2010
	n=1740	n=1195	n=1103
Discriminatie naar sekse	17,3%	12,6%	11,6%†
Discriminatie naar huidskleur	18,5%	13,3%	13,6%†
Discriminatie naar geloofsovertuiging	14,5%	11,5%	10,7%†
Discriminatie naar seksuele geaardheid	17,2%	12,9%	9,5%^†
Discriminatie naar leeftijd*	--	--	15,5%
Vrouwen	Discriminatie		
	2006	2008	2010
	n=1880	n=789	n=931
Discriminatie naar sekse	27,0%	19,5%	19,2%*
Discriminatie naar huidskleur	17,3%	10,8%	10,1%*
Discriminatie naar geloofsovertuiging	11,6%	7,6%	9,8%
Discriminatie naar seksuele geaardheid	17,0%	10,1%	10,1%*
Discriminatie naar leeftijd*	--	--	18,7%

**Tabel 4** Percentages mannen en vrouwen die discriminatie hebben meegemaakt verdeeld naar type

^ er is een verschil in vergelijking met 2008,  $p < 0,01$

† er is een verschil in vergelijking met 2006,  $p < 0,01$

\* er is een verschil in vergelijking met 2006,  $p < 0,05$

### Gegevens van meldingen en incidenten bij lokale vertrouwenspersonen

Defensie beschikt over een groot netwerk van vertrouwenspersonen waarbij meldingen kunnen binnenkomen over ongewenst gedrag. Onderstaande getallen ten aanzien van het aantal meldingen komen uit de jaarrapportage 2010 van de COID. Niet bekend is hoe groot het aantal vastgestelde schendingen is en hoe deze zijn afgehandeld. Van de KMar is bijvoorbeeld bekend dat ongeveer de helft van het aantal gemelde gevallen door middel van een goed gesprek wordt opgelost. In sommige gevallen kan mediation tussen partijen dienstig zijn, daartoe zijn in 2010 41 aanvragen gedaan. In een enkel geval wordt een formeel onderzoek ingesteld of wordt een KOGVAM-klacht ingediend. Het aantal daarvan is binnen Defensie zeer beperkt en is hieronder eveneens weergegeven. De KMar heeft in het integriteitszorgsysteem een bijzondere positie. Dit zorgt onder meer voor een eigen jaarrapportage ten aanzien van integriteit. Daaruit valt op te maken dat bij de KMar in 2010 45 meldingen van ongewenst gedrag binnenkwamen. Ongeveer de helft kon worden afgehandeld met een goed gesprek, drie hebben geleid tot een disciplinair onderzoek, twee tot een KOGVAM-klacht. Naar aanleiding van vijf meldingen zijn disciplinaire maatregelen getroffen en in twee gevallen is aangifte gedaan.

<b>Meldingen bij vertrouwenspersonen van ongewenst gedrag defensiebreed<sup>3</sup></b>		
<i>Bron: Jaarrapportage 2010 COID</i>		
	<b>2009</b>	<b>2010</b>
Intimidatie	149	149
Seksuele intimidatie	60	60
Agressie en geweld	23	27
Discriminatie	17	45
Extremisme	0	0
Stalking	16	8
Pesten	71	40
Treiteren	19	8
Misstanden	40	27
<b>Totaal aantal meldingen</b>	<b>395</b>	<b>364</b>
<i>Overige meldingen<sup>4</sup></i>	501	265
<b>Aantal ingediende KOGVAM klachten defensiebreed</b>		
<i>Bron: Jaarverantwoording 2010 Juridische Dienstverlening</i>		
	<b>2009</b>	<b>2010</b>
Aantal nieuwe klachten in het kader van de Regeling Klachtenprocedure Ongewenst Gedrag Melding en Vermoedens van Misstanden (KOGVAM)	11	7
Klachten afgedaan	7	7
Ongegrond verklaard	3	3
Geground	-	1
Gedeeltelijk geground/ongeground	2	2
Klachten ingetrokken	2	1

**Tabel 5** aantallen meldingen bij COID en KOGVAM klachten

### 7.2 Zakelijke integriteit

Onder zakelijke integriteit wordt verstaan de integere omgang van personeel ten aanzien van de financiële belangen van de organisatie. Bij schendingen van deze vorm van integriteit kan worden gedacht aan fraude, corruptie, belangenverstremgeling, oneigenlijk gebruik van bevoegdheden en handelingen of het nalaten daarvan, die het imago van Defensie kunnen schaden. De KMar heeft in het integriteitszorgsysteem een bijzondere positie. Dit zorgt onder meer voor een eigen jaarrapportage ten aanzien van integriteit. Daaruit valt op te maken dat bij de KMar in 2010 in 84 gevallen een zakelijke integriteit-schending is vastgesteld.

<sup>3</sup> Er is nog geen registratie van de afwikkeling van deze meldingen.

<sup>4</sup> Overige meldingen betreft in de meeste gevallen arbeidsconflicten (36%) en overige niet te categoriseren meldingen (31%).

<b>Meldingen Functionarissen Integriteitszorg (FIZ) excl. KMar.</b>		
Bron: Defensiegegevens RTL Nieuws WOB-verzoek integriteit 2011		
Type - vermoedelijke – schendingen	Meldingen / vermoedens	
	2009	2010
Aantal vermoedens van financiële schendingen	19	50
Aantal vermoedens van misbruik positie en belangenverstrengeling	15	24
Aantal vermoedens van lekken en misbruik van informatie	4	7
Aantal vermoedens van misbruik van bevoegdheden	2	1
Aantal vermoedens van misbruik van geweldsbevoegdheid	0	0
Aantal vermoedens van ongewenste omgangsvormen	5	2
Aantal vermoedens van misdragingen in de privé-sfeer	5	5
Aantal vermoedens van oneigenlijk gebruik van dienstmiddelen / overschrijding interne regels	29	45
Aantal vermoedens van misstand volgens de klokkenluidersregeling	1	0
Overige (niet in te delen meldingen)	3	34
Overige (geen overzicht van indeling)	30	0
<b>Totaal aantal type vermoedens</b>	<b>113</b>	<b>168</b>
Aantal uitgevoerde onderzoeken	99	156
Aantal geconstateerde integriteitsschendingen	72	107

**Tabel 6** aantallen meldingen, uitgevoerde onderzoeken en geconstateerde integriteitsschendingen bij Functionarissen Integriteitszorg (FIZ)

### 7.3 Commandantenmeldingen

Commandanten zijn verplicht melding te maken van een integriteitsincident waarvan zij kennis hebben. Een dergelijke melding is een zogenoemde ‘commandantenmelding’ die wordt ingevoerd in een softwaresysteem dat sinds februari 2010 is ingevoerd. Ook medewerkers kunnen in dit systeem meldingen invoeren. In april 2011 is een analyse uitgevoerd op het aantal meldingen in de periode februari 2010 tot maart 2011. Via deze applicatie zijn in die periode 1294 voorvallen formeel door commandanten doorgegeven als melding.

### 7.4 Aantallen te verwachten meldingen

Het ministerie van Binnenlandse Zaken gaat er vanuit<sup>5</sup> dat een gemiddelde overheidsorganisatie over ongeveer vijf medewerkers per 1000 medewerkers een melding zal ontvangen. Daarbij wordt aangetekend dat dit voor grote organisaties, met een centraal meldpunt en risicovolle taken, beduidend hoger kan liggen. Wanneer ervan wordt uitgegaan dat dit moet worden geïnterpreteerd als vijf (unieke) meldingen per 1000 medewerkers betekent dat voor Defensie, uitgaande van 69.000 medewerkers een totaal van 345 meldingen. Aangezien Defensie voldoet aan de genoemde kenmerken voor een hoger aantal meldingen is de verwachting dat het om meer meldingen moet gaan.

Wanneer alleen de aantallen meldingen bij vertrouwenspersonen en FIZ in ogenschouw worden genomen scoort Defensie een verhouding van 7,7 meldingen per 1000. Waarmee Defensie vrijwel gelijk scoort met het gemiddelde van het Sociaal Jaarverslag Rijk (7,8).

### 7.5 Sancties militair straf- en tuchtrecht en rechtspositionele gevolgen

Hieronder wordt een overzicht gegeven van de bekende getroffen sancties in het straf- en tuchtrecht met betrekking tot militair personeel<sup>6</sup>. Ongewenst gedrag kan, naast een straf, ook leiden tot een rechtspositionele maatregel. Getroffen maatregelen die bekend zijn, zijn eveneens hieronder opgesomd.

<sup>5</sup> Registratie integriteitsschendingen, openbaar bestuur en politie, Den Haag oktober 2008

<sup>6</sup> Burgerpersoneel kan disciplinair worden gestraft op grond van hoofdstuk 8 van het BARD. Er is geen overzicht beschikbaar over het aantal en soort van opgelegde straffen vanwege integriteitsschendingen, evenals over de strafredenen.

2010	Incorrect gedrag	Misdragingen tegen personen	Niet opvolgen dienstvoor-schriften	Ongoorloofde afwezigheid	Onjuiste behandeling van goederen	Onjuiste dienstvervulling	ontvreemding	Strafreden onbekend	Totaal
Berisping	6	4	47	31	4	112	0	2	206
Geldboete	5	13	94	147	17	257	9	5	547
Strafdienst	4	6	73	66	2	124	2	2	279
Uitgaansverbod	0	0	1	13	0	10	1	0	25
Geen straf	0	0	0	1	0	2	0	0	3
Onbekend	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Totaal	15	23	215	258	23	505	12	10	1061

**Tabel 7** overzicht van het aantal keren dat in 2010 tuchtrect is toegepast, inclusief indicatie van de reden daarvoor en de opgelegde straf.

#### Strafrecht

Het Openbaar Ministerie-Arnhem registreert het aantal daar aangemelde militaire strafzaken. Het betreft uitdrukkelijk het aantal aangemelde zaken, wat niets zegt over de uitkomst daarvan<sup>7</sup>.

Periode Aantallen instroom	2009	2010
Opiumwet	75	69
Softdrugs	54	43
Harddrugs	21	26
Wetboek van Strafrecht	629	570
Zeden	26	30
Wetboek Militair Strafrecht	156	127
Wegenverkeerswet	270	282
Wet Wapens en Munitie	34	44
<b>Eindtotaal</b>	<b>1164</b>	<b>1092</b>

**Tabel 8** aantallen binnenkomende militaire strafzaken in 2009 en 2010<sup>8</sup>

Hieronder volgt een overzicht met cijfers met betrekking tot het aantal militaire eindvonnissen per jaar van de rechtbank Arnhem. Per eindvonnis kan sprake zijn van meerdere strafbare feiten.

<sup>7</sup> Bron: rapportage tuchtrechtelijke afdoeningen in de krijgsmacht 2010: uitdraai 25/7/2011

<sup>8</sup> Bron: PERSPECTIEF in de REGIO Arnhem – Zutphen Jaarbericht OM 2010 – perspectief op 2015



	Uitstroom jaar:	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Zaakscategorie	Soort Zaak						
Uitspraak meervoudige kamer	Aantasting persoonlijke integriteit	8	6	6	12	17	15
	Diefstal	3	2	4	5	7	8
	Drugsdelicten	3	2	-	-	3	1
	Economische delicten	-	-	-	-	-	1
	Fraude/Bedrog	-	-	-	5	-	1
	Openbare orde	3		1	4	1	2
	Overige	63	5	10	5	11	3
	Verkeer	5	3	6	6	6	9
	Wapens en munitie	-	3	-	-	-	-
	Zedendelicten	4	11	3	3	9	11
	<b>TOTAAL</b>	<b>89</b>	<b>32</b>	<b>30</b>	<b>40</b>	<b>54</b>	<b>51</b>
Uitspraak politierechter	Aantasting persoonlijke integriteit	61	40	50	75	35	59
	Diefstal	19	16	20	11	8	14
	Drugsdelicten	22	29	18	26	7	15
	Economische delicten	1	1	2	2	2	1
	Fraude/Bedrog	1	4	4	3	5	
	Openbare orde	26	23	25	23	27	27
	Overige	68	84	57	61	21	35
	Verkeer	154	127	154	191	108	87
	Voetbalvandalisme	-	-	1	-	-	2
	Wapens en munitie	6	4	3	3	1	7
	Zedendelicten	2	3	2	4	6	4
Overige (delicten niet te onderscheiden)	-	-	-	-	46	55	
<b>TOTAAL</b>	<b>360</b>	<b>331</b>	<b>336</b>	<b>399</b>	<b>266</b>	<b>306</b>	
Uitspraak kantonrechter	Economische delicten	1	-	-	1	-	-
	Overige	209	172	80	38	17	12
	Verkeer	46	55	67	74	52	30
	Wapens en munitie	1	-	-	-	-	-
	Overige (delicten niet te onderscheiden)	-	-	-	-	80	134
<b>TOTAAL</b>	<b>257</b>	<b>227</b>	<b>147</b>	<b>113</b>	<b>149</b>	<b>176</b>	
*Voor de politierechter en kantonzittingen geldt dat het vanaf 2009 niet mogelijk is inzicht te geven in het type delict. Deze zaken zijn aangegeven als 'overige, delicten niet te onderscheiden'							

**Tabel 9** overzicht van eindvonnissen, een eindvonnis kan betrekking hebben op meerdere zaken en kan betrekking hebben op een zaak uit een eerder jaar.

## 8 Regelgeving

Hieronder volgt een uitvoeriger weergave van de relevante regelgeving op het gebied van integriteit binnen Defensie dan in het rapport is opgenomen.

#### 8.1 Gedragscode

Naar aanleiding van het rapport-Staal is een gedragscode opgesteld die op 1 april 2007 is ingevoerd en waarvan het draagvlak in 2009 is onderzocht<sup>9</sup>. Driekwart van de medewerkers was toen bekend met de gedragscode, maar de gedragscode wordt minder vaak op de werkvloer besproken dan in 2007. Uit de gevoerde gesprekken blijkt dat de gedragscode bekend is en functioneert, maar dat deze soms weinig concreet is en geen juridisch bindende waarde heeft. Medewerkers kunnen er uiteraard op worden aangesproken, maar concrete maatregelen kunnen op grond van de gedragscode niet worden genomen.

#### 8.2 Aanwijzingen Secretaris-Generaal

Door middel van zogenaamde aanwijzingen van de Secretaris-Generaal worden nadere regels gesteld over de interne dienst bij het ministerie van Defensie. Een aantal daarvan heeft betrekking op of een relatie met de integriteitszorg.

##### *Aanwijzing Secretaris-Generaal Integriteitsbescherming 872*

In de aanwijzing *Integriteitsbescherming* is vastgelegd wat onder integriteit en de aantasting daarvan wordt verstaan.

*Onder integriteit wordt verstaan het naar eer en geweten en in overeenstemming met geldende regels, normen en waarden handelen of nalaten.*

*Onder aantasting van de integriteit worden in ieder geval begrepen corruptie, fraude, oneigenlijk gebruik van bevoegdheden, ongewenst gedrag en voorts elk ander handelen of nalaten waardoor de naam van Defensie in diskrediet kan worden gebracht.*

Deze aanwijzing richt zich vooral op de zakelijke integriteit en bevat bepalingen rond bijvoorbeeld nevenwerkzaamheden, contacten met het bedrijfsleven, inhuur van externe oud Defensie medewerkers, geschenken en uitnodigingen. De Functionarissen Integriteitszorg (FIZ) geven uitvoering aan deze aanwijzing.

##### *Procedure afstemming intern Defensie-onderzoek en strafrechtelijk onderzoek A868*

Deze belangrijke aanwijzing van de Secretaris-Generaal betreft de afstemming tussen intern Defensie-onderzoek (ook wel huishoudelijk onderzoek genoemd) en strafrechtelijk onderzoek. De reden hiervoor is dat een intern onderzoek strafrechtelijk onderzoek niet mag hinderen. Daarom is de geldende regel ook eenvoudig: het intern Defensie onderzoek is ondergeschikt aan strafrechtelijk onderzoek. Wanneer bij onderzoek sprake blijkt van een mogelijk strafbaar feit dient het interne onderzoek te worden geschorst. Als de KMar daartegen geen bezwaar heeft kan het worden hervat.

##### *Aanwijzing Secretaris-Generaal 919 Handboek verwerving*

Het handboek verwerving geldt voor alle overeenkomsten die Defensie sluit. In het handboek verwerving is een hoofdstuk gewijd aan de integriteit van het verwervingsproces. Dit hoofdstuk gaat onder andere in op zaken als uitnodigingen, geschenken, contacten met ex-medewerkers van Defensie die bij een bedrijf werkzaam zijn. Dergelijke contacten zijn niet toegestaan binnen twee jaar na uitdiensttreding van een medewerker. Ook is aandacht voor de uitvoering van een integriteitstoets van potentiële leveranciers.

##### *Aanwijzing voorkoming en bestrijding van misbruik en oneigenlijk gebruik van regelingen A942*

Defensie kent diverse regelingen waarbij extra financiële middelen aan medewerkers worden uitgekeerd. Het gaat dan om bijvoorbeeld regelingen ten aanzien van reis- en huisvestingskosten en bepaalde toelagen. Sommige van die regelingen zijn bestempeld als

<sup>9</sup> Kamerstuk 32.123-X, nr. 93

een voor misbruik en oneigenlijk gebruik gevoelige regeling. Om misbruik en oneigenlijk gebruik te voorkomen zijn daarover diverse aanwijzingen in deze regeling vastgelegd.

In juli 2011 is deze regeling geëvalueerd door de Hoofddirectie Financiën en Control (HDFC), in samenwerking met de COID en de ADD. Geconcludeerd wordt dat de regeling, evenals de aanwijzing integriteitsbescherming 872, is verouderd. Voorgesteld is een nieuwe integrale aanwijzing op te stellen die helder is in de eisen en tevens in gaat op taken, verantwoordelijkheden, sancties en het toezicht.

#### *Aanwijzing Secretaris-Generaal 923 Laakbaar gedrag*

De aanwijzing *Laakbaar gedrag* beschrijft de procedure om na een constatering van laakbaar gedrag de MIVD te informeren. De achtergrond van deze regeling is de verklaring van geen bezwaar (VGB) die periodiek door de MIVD moeten worden verstrekt voor personen die op een vertrouwensfunctie zijn geplaatst. Wanneer in een huishoudelijk onderzoek bijvoorbeeld wangedrag of plichtsverzuim wordt geconstateerd kan de MIVD hierin aanleiding zien tot een nieuw onderzoek voor een verklaring van geen bezwaar. Wanneer deze daarop wordt ingetrokken kan dat reden zijn voor ontslag.

#### *Aanwijzing Secretaris-Generaal 925 Drugsbeleid*

De regeling *Drugsbeleid* beschrijft het beleid ten aanzien van soft- en harddrugs. Uit de gesprekken komt naar voren dat deze regeling brede bekendheid geniet. Ook wordt de regeling soms aangehaald als voorbeeld van duidelijke regelgeving.

#### *Aanwijzing Secretaris-Generaal 963 Melden van voorvallen*

Deze regeling beschrijft wanneer voorvallen, zoals ongelukken, gemeld moeten worden, hieronder vallen ook integriteitsincidenten. De regeling wordt ondersteund door een softwareprogramma *melden bijzondere voorvallen*.

### 8.3 De Ambtenarenwet en de Militaire ambtenarenwet (1931)

De militaire ambtenarenwet bepaalt het volgende in artikel 12. In de ambtenarenwet is een gelijk artikel opgenomen.

#### Artikel 12bis

Het bevoegd gezag en de militaire ambtenaar zijn verplicht zich als een goed werkgever en een goed militair ambtenaar te gedragen.

#### Artikel 12ter

1. Onze Minister voert een integriteitsbeleid dat is gericht op het bevorderen van goed ambtelijk handelen en dat in ieder geval aandacht besteedt aan het bevorderen van integriteitsbewustzijn en aan het voorkomen van misbruik van bevoegdheden, belangenverstremming en discriminatie.
2. Onze Minister zorgt ervoor dat het integriteitsbeleid een vast onderdeel uitmaakt van het personeelsbeleid in ieder geval door integriteit in functioneringsgesprekken en werkoverleg aan de orde te stellen en door het aanbieden van scholing en vorming op het gebied van integriteit.
3. Onze Minister draagt zorg voor de totstandkoming van een gedragscode voor goed ambtelijk handelen.
4. Onze Minister stelt in overeenstemming met de Tweede Kamer vast op welke wijze jaarlijks verantwoording wordt afgelegd over het gevoerde integriteitsbeleid en over de naleving van de gedragscode.

#### 8.4 AMAR en BARD

In het Algemeen militair ambtenarenreglement (AMAR) en het Burgerlijk ambtenarenreglement Defensie (BARD) zijn in respectievelijk hoofdstuk 11 en 7 bepalingen opgenomen over integriteit.

Een belangrijk onderdeel daarvan is sinds 1 januari 2011 de opname van de zogenaamde klokkenluidersregeling voor het melden van een misstand. Deze regeling is gelijk aan de regeling van het Rijk en de politie. Deze regeling voorziet in het doen van een melding van een misstand en vereist dat de Secretaris-Generaal daarvan in kennis wordt gesteld. Door de opname van deze regeling binnen het AMAR en BARD is bepaalde regelgeving binnen Defensie verouderd geraakt (zie KOGVAM). De regeling voorziet ook in bescherming van de melder/klokkenluider. Deze mag van zijn melding geen nadelige gevolgen ondervinden. De regeling bevat de volgende omschrijving van een vermoeden van een misstand.

vermoeden van een misstand: een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van:

- 1 een schending van wettelijke voorschriften of beleidsregels;
- 2 een gevaar voor de gezondheid, de veiligheid of het milieu;
- 3 een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten, die een gevaar vormt voor het goed functioneren van de openbare dienst;

De nota van toelichting meldt dat de regeling geen nadere definiëring van een misstand geeft om geen onnodige drempels op te werpen. Om die reden zijn, ten opzichte van de vorige regeling, verzwarende kwalificaties als 'grove' schending, 'groot' gevaar en 'zeer' onbehoorlijk komen te vervallen. Van geval tot geval moet worden gezien of deze procedure voor een melding openstaat.

#### 8.5 KOGVAM: Klachtenprocedure ongewenst gedrag en melding vermoedens misstanden Defensie

Een van de meest bekende regelingen binnen Defensie op het gebied van integriteit is de zogenaamde KOGVAM-regeling. Dit staat voor: Klachtenprocedure ongewenst gedrag en melding vermoedens misstanden Defensie. Deze regeling beschrijft de procedure voor de melding van vermoedens van misstanden en ongewenst gedrag. Deze regeling bevat dus de procedure voor zowel klachten ten aanzien van ongewenst gedrag (sociale integriteit) als voor meldingen van een vermoeden van een misstand (veelal zakelijke integriteit). In het doorgronden van de integriteitszorg bij Defensie is dit onderscheid van belang omdat het ook in de organisatie van de integriteitszorg doorwerkt. Het gedeelte uit de KOGVAM-regeling ten aanzien van vermoedens van een misstand nu is opgenomen in de hogere regelgeving van AMAR en BARD. De KOGVAM-regeling dient mede daarom te worden herzien. Defensie werkt momenteel aan een herziening van deze regeling.





