



> Retouradres Postbus 20201 2500 EE Den Haag

Commandant Koninklijke Marechaussee  
t.a.v. Directeur Personeel en Bedrijfsvoering  
MPC 58 B  
Postbus 90615  
2509 LP Den Haag

**Audit Dienst Rijk  
Clusters Defensie**

Kalvermarkt 32  
2511 CB Den Haag  
Postbus 20201  
2500 EE Den Haag  
www.rijksoverheid.nl

**Inlichtingaan**

Datum 3 maart 2015  
Betreft Rapport van bevindingen van het gehouden personeelsbeheer  
onderzoek bij de Brigade KMar Caribisch Gebied (BRIGCARIB)  
van het ministerie van Defensie

**Ons kenmerk**  
ADR/2015/353

**Afschrift aan**  
HDBV  
MPC 58 B  
Postbus 20701  
2500 ES Den Haag

C-DLBE  
MPC 58B  
Postbus 90615  
2509 LP Den Haag

**Bijlage**  
Rapport van bevindingen

Bijgevoegd treft u het onderzoeksrapport aan met de resultaten van het door ons gehouden personeelsbeheer onderzoek bij de BRIGCARIB. Uit het onderzoek blijkt dat er tekortkomingen zijn vastgesteld in het gevoerde personeelsbeheer alsmede de toezicht daarop.

Ik vraag uw aandacht voor onze bevindingen ten aanzien van de overeenkomst tussen de verlofregistratie van het personeel in Rostarflex en PeopleSoft. Er werden meerdere verschillen aangetroffen bij de in de controle betrokken medewerkers.

Het ontbreken van re-integratiedossiers en het daarbij behorende administratieve beheer baart zorgen. Het niet tijdig en juist volgen van de voorgeschreven stappen in het re-integratieproces van medewerkers kan tot gevolg hebben dat er sancties worden opgelegd door het UWV en het re-integratieproces onnodig wordt verlengd. Ook uit oogpunt van personeelszorg is dit een ongewenste situatie.

Door het ontbreken van formeel met p-werkzaamheden belaste medewerkers zijn meerdere fouten aangetroffen. Met het oog op de groeiende werklust zal er meer capaciteit nodig zijn om het personeelsbeheer en de zelfcontrole op een acceptabel niveau te krijgen en te houden.

*CLUSTERMANAGER GEÏNTEGREERDE BEDRIJFSVOERING*





**Rapport van bevindingen van het gehouden personeelsbeheer onderzoek bij de Brigade Koninklijke Marechaussee Caribisch gebied van het Ministerie van Defensie.**

Versie 0.2

Datum      11 februari 2015  
Status      Definitief



## Colofon

Titel	Rapport van bevindingen van het gehouden personeelsbeheer onderzoek bij de Brigade Koninklijke Marechaussee Caribisch gebied van het Ministerie van Defensie.
Kenmerk	ADR/2015/353
Inlichtingen	Auditdienst Rijk Postbus 20201 2500 EA Den Haag



## Inhoud

<b>1</b>	<b>Algemeen—7</b>
1.1	Organisatorische onderbrenging en bevelstructuur—7
1.2	Reden voor- en doel van het houden van het onderzoek—7
<b>2</b>	<b>Risicoanalyse—9</b>
<b>3</b>	<b>Bevindingen en aanbevelingen—10</b>
3.1	Formatie en bezetting bedrijfsbureau—10
3.2	Roltoebedeling in PS—10
3.3	Inzetbaarheid—10
3.4	Verlof, Werk & Rusttijden—11
3.4.1	Verlof—11
3.4.2	Werk & Rusttijden—11
3.5	Herplaatsen—11
3.6	Terugkoppelen functioneren—11
3.7	Belonen en erkennen—11
3.7.1	Toelage Onregelmatige Dienst—11
3.8	Reisdeclaraties en persoonsgebonden betalingen—12
3.8.1	Reisdeclaraties—12
3.8.2	Persoonsgebonden betalingen—12
3.9	Zelfcontrole personeelsbeheer—13
<b>4</b>	<b>Samenvatting onderzoeksresultaten—14</b>





# 1 Algemeen

## 1.1 Organisatorische onderbrenging en bevelstructuur

Onder het Commando Koninklijke Marechaussee valt het District Landelijke & Buitenlandse eenheden (DLBE Afdelingsnummer 4000004258) waarin de Brigade Koninklijke Marechaussee Caribisch Gebied is opgenomen (BRIG CARIB Afdelingsnummer %52051). BRIG CARIB is gevestigd op Curaçao met dependances op Aruba en St Maarten (zelfstandige landen binnen het Koninkrijk der Nederlanden). Ook op elk van de drie BES-eilanden (Bonaire, Sint Eustatius en Saba) als bijzondere gemeentes van Nederland zijn dependances gevestigd. BRIG CARIB telt 134 VTE'n.

De commandant van het DLBE is aangewezen als commandant in de zin van de Regeling aanwijzing commandanten defensie (MP 31-101 regeling 1210b) voor de uitvoering van het AMAR, het BARD, het BDD, het IBM, het IBBAD, en de Verplaatsingskostenregeling defensie. In de formatie van de eenheid zijn geen burgerfuncties opgenomen.

In de organisatie van BRIG CARIB is een bedrijfsbureau (BB) opgenomen waarin 4 organieke functies zijn opgenomen waarvan er 1 per 1-7-2015 wordt geïnactiveerd. Betreffende functie is op dit moment vacant. Er zijn tevens 3 functies in het bedrijfsbureau opgenomen die ten laste van derden komen, te weten de Ministeries van Buitenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) en Justitie en Veiligheid (JV).

Het bedrijfsbureau zorgt voor de ondersteuning van het primaire proces van de brigade: p-gerelateerde activiteiten maken hiervan deel uit. Op Curaçao hebben 4 medewerkers hun standplaats waaronder het hoofd van het bedrijfsbureau: de 2 andere medewerkers hebben respectievelijk Sint Maarten en Bonaire als standplaats. Op de eilanden Aruba, Sint Eustatius en Saba bevinden zich geen medewerkers van het bedrijfsbureau.

De eenheid valt voor wat betreft p-gerelateerde zaken onder de personeelsdienst van het DLBE. Vanwege de dislocatie is vanuit de Directie Personeel en Bedrijfsvoering van Staf KMar te Den Haag een junior loopbaanbegeleider bij BRIG CARIB tewerkgesteld. Vanuit de Brigade Recherche van het DLBE zijn 15 KMar medewerkers in het Caribisch gebied tewerkgesteld. In totaal bevinden zich 150 VTE'n van het CKMar in dit gebied waarvan er 60 ten laste van derden komen (BZK en JV).

## 1.2 Reden voor en doel van het houden van het onderzoek

Van een algemeen personeel beheer onderzoek na 1-1-2008 door de Afd OIB KMar bij BRIG CARIB is niet gebleken. In dezelfde periode hebben wel meerdere materieelbeheer onderzoeken plaatsgevonden door de Afd OIB van het CKMar. Ook een algemeen personeel beheer onderzoek door de ADR of van een van de voorgangers (AFD/ADD) in dezelfde periode heeft niet plaatsgevonden.

De brigade heeft de laatste jaren een forse groei doorgemaakt waarvan het eind vooralsnog niet in zicht is. De groei van het bedrijfsbureau heeft in deze periode geen gelijke tred gehouden met de groei van de eenheid als geheel.

Complicerende factoren zoals verrekening met derden (BZK en JV) hebben de normale bedrijfsvoering van het bedrijfsbureau extra bemoeilijkt. Bij de overige Brigades van het CKMar komt deze complicerende factor niet- of nauwelijks voor terwijl die bedrijfsbureaus overwegend over meer VTE'n beschikken. Ter vergelijking: de bedrijfsbureaus van het District Zuid van het CKMar worden bezet door gemiddeld 11 medewerkers die zich bovendien op 1 locatie bevinden. De mdws van het bedrijfsbureau van BRIG CARIB bevinden zich op 3 verschillende locaties (eilanden) wat de aansturing eveneens bemoeilijkt.

Een andere complicerende factor is het feit dat door het tijdsverschil het communiceren met collega's in Nederland in het algemeen wordt bemoeilijkt en het communiceren met het DC HR in het bijzonder aangezien het DC HR maar een deel van de werkdag (in Nederland) te bereiken is.

## 2 Risicoanalyse

Een algemeen risico bij de bedrijfsvoering van elke Brigade KMar is het feit dat gebruik gemaakt wordt van het roosterplanningssysteem Rostarflex (RF) dat geen koppeling kent met Peoplesoft (PS). Alle financiële aanspraken van de medewerkers op het gebied van de Regeling vergoeding voor overwerk, onregelmatigheid, beschikbaarheid en bereikbaarheid (VROB-regeling) vinden in RF hun oorsprong.

De meeste van brigademedewerkers werken in een 24/7 dienst en hebben afhankelijk van het basisrooster in RF een Toelage Onregelmatige Dienst (TOD). De volledige, tijdige en juiste mutatiestelling die voortvloeit uit de VROB-regeling vindt plaats door de medewerkers van het BB die belast zijn met p-werkzaamheden. De dagelijkse leiding ligt in handen van het Hoofd Bedrijfsbureau inde rang van eerste-luitenant.

In tegenstelling tot de meeste andere Brigades KMar van het Commando Koninklijke marechaussee heeft de BRIG CARIB door de ver afgelegen ligging een werklast aan ondersteunende werkzaamheden op het financieel beheer vlak die de algemene werklast van het BB verzwaaert zonder dat daarvoor aantoonbaar meer personele capaciteit binnen het BB aanwezig is in vergelijking met Brigades KMar in Nederland. Het risico bestaat daardoor dat de kwaliteit van de overige ondersteunende taken zoals het personeel- en materieelbeheer in het gedrang komt.

## 3 Bevindingen en aanbevelingen

### 3.1 Formatie en bezetting bedrijfsbureau

Het BB kent 7 VTE'n waarvan er 6 zijn bezet. De laatste VTE wordt in de loop van het jaar geïnactiveerd. De taken van de BB medewerkers blijken in de praktijk uitgebreider dan die van hun collega's in Nederland waarbij de uitvoering van te taken door meerdere oorzaken wordt verzaamd. Uit de resultaten van het onderzoek kan worden afgeleid dat het mindere aantal VTE'n, in vergelijking met brigades KMar in Nederland, heeft geleid tot het stellen van prioriteiten door de leiding van BRIG KMAR die nadelig zijn gebleken voor de kwaliteit van het personeelsbeheer. Hierbij wordt geen waardeoordeel uitgesproken over de juistheid van de prioriteitsstelling die heeft plaatsgevonden.

- Geadviseerd wordt de formatie van het BB op korte termijn in heroverweging te nemen ten aanzien van de benodigde VTE'n voor een normale uitoefening van het gehele takenpakket van het BB, waaronder p-gerelateerde taken.

### 3.2 Roltoebedeling in PS

Aan vier medewerkers van het BB op Curaçao waren de PS rollen P-ADMIN VERLOF WERK/RUSTTIJDEN en P-ADMIN RESTTAKEN P&O toebedeeld terwijl zij in het geheel niet waren belast met het uitvoeren van P-werkzaamheden. Doordat niemand binnen het BB feitelijk belast is met P-werkzaamheden zijn, als tijdelijke maatregel, aan de MGMT ASS van de commandant sinds kort de volgende rollen toegekend die met P-werkzaamheden belast zal gaan worden: P-ADMIN RESTTAKEN P&O, P-ADMIN WERVING EN SELECTIE, OPSTELLER BESLISSINGSLIJST en HR-GENERALIST

- Geadviseerd wordt de rol P-ADMIN VERLOF WERK/RUSTTIJDEN ook (tijdelijk) aan de MGMT ASS toe te kennen;
- Geadviseerd wordt alle PS rollen die nu aan mdws zijn toegekend die in het geheel niet zijn belast met P-werkzaamheden in te trekken;

### 3.3 Inzetbaarheid

Het administratieve beheer van langdurig zieken voldoet niet aan de wettelijke- en aan de door het ministerie van Defensie gestelde eisen. Er bleken 3 medewerkers tussen 6 en 25 weken ziek thuis te zijn. Er wordt geen checklist dfe 244 bijgehouden en er zijn geen actielijsten Poortwachter in PS opgestart en bijgehouden. Er kon geen enkel Plan van Aanpak worden getoond.

- Geadviseerd wordt op korte termijn maatregelen te treffen zodat uitvoering gegeven wordt aan de door de Wet verbetering Poortwachter gestelde eisen en de uit de wet voortvloeiende defensiebepalingen. Ook uit oogpunt van personeelszorg is het van belang hier voortvarend mee aan te vangen. Ook wordt hiermee voorkomen dat het ministerie als werkgever een boete van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) oploopt indien van de langdurige ziekte niet tijdig melding gemaakt wordt.

### **3.4 Verlof, Werk & Rusttijden**

#### *3.4.1 Verlof*

Middels aselechte steekproef van 6 medewerkers is de overeenkomst onderzocht tussen de verlofmutaties die in 2014 in RF en in PS geregistreerd waren. Bij een derde bleken verschillen tussen beide systemen te bestaan. Bij het niet tijdig en juist registreren van vakantieverlof wordt het risico gelopen dat eerder genoten verlof nogmaals wordt opgenomen of bij dienstverlating als niet-genoten vakantieverlof onverschuldigd wordt uitbetaald.

- Geadviseerd wordt een verlofaanvraagprocedure in de administratieve organisatie te borgen zodat het kunnen ontstaan van verschillen in de mutaties tussen PS en RF tot een minimum wordt beperkt en periodiek op de overeenkomst tussen beide systemen toe te zien.

#### *3.4.2 Werk & Rusttijden*

Van de werk- en rusttijden van het personeel dient een commandant registratie bij te houden ingevolge het gestelde in het AMAR, hoofdstuk 7 en de Beleidsregel werk- en rusttijden Defensie (BWRD). Alleen van de medewerkers in de regelmatige onregelmatige dienst kon dit in RF worden afgeleid.

- Geadviseerd wordt van al het personeel dat niet in de regelmatige onregelmatige dienst werkzaam is de aanvang-, rust- en eindtijden te registreren zodat controle kan plaatsvinden op de overeenkomst tussen de feitelijk arbeidstijden en de tijden op grond waarvan de maandelijks bezoldiging plaatsvindt.

### **3.5 Herplaatsen**

Van alle in de aselechte steekproef betrokken personen bleek een plaatsingsbeschikking in het digitale P-dossier aanwezig te zijn dat door het juiste bevoegde gezag was geaccordeerd.

### **3.6 Terugkoppelen functioneren**

Op het moment van het onderzoek bleek in 73% van de gevallen tijdig een functioneringsgesprek met het personeel te zijn gehouden en te zijn geregistreerd in PS.

### **3.7 Belonen en erkennen**

#### *3.7.1 Toelage Onregelmatige Dienst*

Van drie per 1-7-2014 geplaatste medewerkers bleek de TOD te zijn doorgelopen vanuit de vorige plaatsing. Bij de controle bleek het puntenaantal voor toekenning van de TOD van de vorige eenheid hoger te zijn dan op grond van het basisrooster van de BRIG CARIB zou mogen worden toegekend. Hierdoor is vanaf 1-7-2014 per maand en per persoon € 56,33 onverschuldigd uitbetaald. In totaal is de drie medewerkers in 2014 ruim € 1.000,- onverschuldigd aan TOD uitbetaald.

- Geadviseerd wordt de TOD met ingang van datum plaatsing op basis van het juiste aantal punten toe te kennen;
- Geadviseerd wordt bij in- en uitstroom van personeel bij de eenheid de bij het CKMar in gebruik zijnde checklists te gebruiken zodat onterecht doorlopende toelagen in de toekomst kunnen worden voorkomen.

### **3.8 Reisdeclaraties en persoonsgebonden betalingen**

#### *3.8.1 Reisdeclaraties*

Middels kritische deelwaarneming zijn 3 reisdeclaraties beoordeeld. Bij de controle van 1 declaratie bleek deze eerder door het DC HR was beoordeeld zodat dezerzijds kon worden vastgesteld dat de controlewerkzaamheden van het DC HR in werking zijn.

Bij een andere declaratie werden kosten onder verkeerde componenten geboekt waardoor sprake is van een onrechtmatigheid van € 50,98. De oorzaak is gelegen in het feit dat geen gebruik gemaakt is van de in DIDO vastgelegde koersen.

Bij de laatste declaratie zijn diverse kosten zoals tipgeld en drank ten onrechte opgevoerd. Daarnaast zijn ontbijtkosten, die separaat op de rekening vermeld staan, onterecht niet als forfaitair bedrag geboekt maar tegen (hogere) feitelijke kosten. Ook worden hogere logieskosten gedeclareerd dan maximaal is toegestaan. Dit is slechts mogelijk als het hotel door derden is gereserveerd en als dit ook inzichtelijk is gemaakt in de declaratie. Dit blijkt niet uit de declaratie waardoor sprake van een onrechtmatigheid van € 312,20. Indien het hotel door een derde partij is geboekt bedraagt de onrechtmatigheid € 127,41.

- Geadviseerd wordt bij het DC HR de onrechtmatige betalingen aan te melden die voor verdere afhandeling zal zorgdragen.

#### *3.8.2 Persoonsgebonden betalingen*

Middels kritische deelwaarneming zijn 7 persoonsgebonden betalingen geselecteerd. In een geval betrof dit een declaratie voor de aanschaf van een laptop t.b.v. de studie van een kind van de medewerker. Volgens richtlijnen van DCIOD is dit slechts toegestaan voor een beperkte groep. Het kind van betrokken medewerker behoort niet tot deze categorie waardoor sprake is van een onrechtmatigheid van € 304,05.

Twee medewerkers hebben de aanschaf van een smartphone gedeclareerd middels DIDO. In een geval kon hiervoor bewijsvoering worden aangeleverd, vanwege vakantieverlof kon dat in het tweede geval niet. De ADR is van mening dat aanschaf van communicatiemiddelen uit oogpunt van zorgvuldig materieelbeheer niet via DIDO behoort te lopen. Er is daarom sprake van een aantekening beheer van € 1.426,98.

Door een medewerker is de aanschaf en herstelkosten voor kleding gedeclareerd. Door het DCIOD is abusievelijk een foutieve beschikking afgegeven waardoor betrokkene in de veronderstelling kon verkeren dat zij van een hogere vergoeding gebruik kon maken dan waar zij recht op had. Er is daarmee sprake van een aantekening beheer van € 659,89.

Bij de overige drie declaraties zijn geen (noemenswaardige) bevindingen gedaan.

- Geadviseerd wordt ten aanzien van de onrechtmatige betaling een case aan te melden bij het DC HR
- Geadviseerd wordt ten aanzien van de verwerving van gebruiksgoederen in de toekomst de vigerende regelgeving ten aanzien van materieelbeheer te volgen.

### **3.9 Zelfcontrole personeelsbeheer**

Er wordt geen gebruik gemaakt van zelfcontrolemiddelen die Cognos biedt zoals Peoplecheck en NOMO rapportages. Waren deze wel gebruikt dan zouden aangetroffen onvolkomenheden door de eenheid zelf tijdig zijn aangetroffen- en gecorrigeerd kunnen worden.

- Aanbevolen wordt direct aan te vangen met het gebruik van Cognos-rapportages ten einde onvolkomenheden in de personeelsadministratie tijdig te signaleren en in voorkomend geval adequate maatregelen te treffen.

## 4 Samenvatting onderzoeksresultaten

Doordat in de afgelopen tijd nauwelijks of geen medewerkers zijn ingezet bij uitvoerende p-admin taken zijn fouten gemaakt en/of niet tijdig gesignaleerd. Naar het zich laat aanzien zal de werklast op het gebied van de ondersteunende taken in de nabije toekomst groeien als de omvang van de primaire taken groeit. Er zal meer capaciteit beschikbaar moeten worden gemaakt om het personeelsbeheer en de zelfcontrole daarop, op een acceptabel niveau te krijgen en te houden.

Door de ontbrekende koppeling tussen PS en RF dient de verlofaanvraagprocedure in de administratieve organisatie van de eenheid te worden geborgd en toezicht op de juiste uitvoering daarvan te worden uitgevoerd. Hiermee wordt voorkomen dat er verschillen in de verlofstanden van beide systemen ontstaan en dat verlof ten onrechte niet wordt afgeboekt in PS.

Het feit dat in strijd gehandeld wordt met de Wet verbetering Poortwachter, noopt tot het treffen van adequate maatregelen. Deze kunnen voorkomen dat imagoschade optreedt voor de defensieorganisatie en eventuele boetes worden opgelegd. Niet in de laatste plaats kan dan ook beter invulling gegeven worden aan de noodzakelijke personeelszorg in het kader van de re-integratie van langdurig zieken.

*PROJECTLEIDER*