



Auditdienst Rijk
Ministerie van Financiën

> Retouradres Postbus 20201 2500 EE Den Haag

Commandant Zeestrijdkrachten
t.a.v. Directeur Personeel en Bedrijfsvoering
MPC 10A
Postbus 10000
1780CA Den Helder

**Audit Dienst Rijk
Clusters Defensie**

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

Inlichtingen

Ons kenmerk
ADR/2015/1402

Bijlage
Rapport van bevindingen

Datum 20 oktober 2015
Onderwerp Rapport van bevindingen van het gehouden personeelsbeheer onderzoek bij het Maritiem Hoofdkwartier van het Commando Zeestrijdkrachten van het ministerie van Defensie

Bijgevoegd treft u het onderzoeksrapport aan met de resultaten van het door ons gehouden personeelsbeheer onderzoek bij het Maritiem Hoofdkwartier ABNL van het Commando Zeestrijdkrachten. Uit de resultaten van het onderzoek kan worden geconcludeerd dat er enkele tekortkomingen zijn vastgesteld in het gevoerde personeelsbeheer waaronder 1 waarover in twee eerdere rapporten ook omissies zijn gerapporteerd.

Ik wil daarom uw aandacht vragen voor onze bevindingen ten aanzien van de juiste en tijdige navolging van de wettelijke bepalingen in relatie tot de Wet verbetering Poortwachter. Ook bij deze eenheid blijkt het administratieve beheer van de diverse re-integratietrajecten voor langdurig zieken op een door ons onvoldoende controleerbare wijze te worden gevoerd. Ik wil u daarom adviseren uw P&O adviseurs op te dragen de re-integratietrajecten middels de actielijst Poortwachter in PeopleSoft bij te laten houden en met behulp hiervan de betreffende lijnmanagers te ondersteunen bij de juiste en tijdige uitvoering van elk re-integratietraject.

De door ons aangetroffen onrechtmatige betalingen ten aanzien van ten onrechte toegekende Toelagen Onregelmatige Dienst bij een onderdeel van MHK komen mogelijk ook voor bij andere onderdelen bij het CZSK die niet onder het MHK vallen. Ik wil u adviseren de rechtmatigheid daarvan door uw directie zelf te laten vaststellen.

CLUSTERMANAGER GEÏNTEGREERDE BEDRIJFSVOERING



Rapport van bevindingen van het gehouden personeelsbeheer onderzoek bij het Maritiem Hoofdkwartier van het Commando Zeestrijdkrachten van het Ministerie van Defensie.

"Zelfcontrole kan niet genoeg aandacht krijgen"

Versie 1.0

Datum 29 september 2015
Status **Definitief**

Colofon

Titel	Rapport van bevindingen van het gehouden personeelsbeheer onderzoek bij het Maritiem Hoofdkwartier van het Commando Zeestrijdkrachten van het Ministerie van Defensie <i>"Zelfcontrole kan niet genoeg aandacht krijgen"</i>
Kenmerk	ADR/2015/1402
Inlichtingen	Auditdienst Rijk Postbus 20201 2500 EA Den Haag

Inhoud

1 Algemeen—6

- 1.1 Organisatorische onderbrenging en bevelstructuur—6
- 1.2 Reden voor en doel van het houden van het onderzoek—6

2 Hoofdbevindingen—8

Bijlage—9

- Zelfcontrole personeelsbeheer verdient uitbreiding—9
- Verwerking DRP Reorganisatie CZSK 2013 in de O-administratie goed verlopen—9
- Functietoewijzing van een militaire functie aan een burgermedewerker is in tijd beperkt—9
- Administratief beheer (langdurig) zieke medewerkers is niet op orde—9
- Juiste- en tijdige ziekteverzuimregistratie voor verbetering vatbaar—9
- PS-registratie van re-integratietrajecten langdurig zieken laat te wensen over—10
- Opname van documenten in het digitale P-dossier vertoont hiaten—10
- Tijdigheid tijdelijke tewerkstelling bij de SMD verdient meer aandacht—11
- Arbeidsduurflexibiliteit kent zijn grenzen—11
- Zelfcontrole op opmerkelijke verlofopnames blijkt essentieel—11
- Proces herplaatsen in orde—11
- Percentage gevoerde- en geregistreerde functioneringsgesprekken vertoont een stijgende lijn—12
- Uitgezonden militairen volledig in beeld—12
- Langdurige onrechtmatigheid van toegekende toelage onregelmatige dienst niet opgemerkt door eigen organisatie—12
- Actualisering administratieve organisatie rondom toekenning toelagen en vergoedingen genoemd in de Regeling noodzakelijk gebleken—13

1 Algemeen

1.1 Organisatorische onderbrenging en bevelstructuur

De uitvoering van het primaire proces van het operationeel commando der Zeestrijdkrachten (CZSK) vindt plaats onder verantwoordelijkheid van de Commandant der Zeestrijdkrachten. Onder zijn commando vallen in dat kader onder andere de Commandant der Zeemacht in het Caribisch gebied (CZMCARIB) en de Directeur Operaties. In de organisatie van de Directie Operaties is het Maritiem Hoofdkwartier ABNL (MHK) opgenomen waaronder onder andere de schepen van de Operationele eenheden Vloot vallen (OPE) en het Korps Mariniers. Een onderdeel van het Korps Mariniers is het Netherlands Maritime Special Operations Forces (NLMARSOF). Voor de operationele inzet van dit onderdeel is deels een afwijkende bevelstructuur van toepassing. Het (personeels)beheer valt volledig onder de regelgeving van het Ministerie van Defensie.

Bij het MHK zijn in de P-administratie 3902 defensiemedewerkers primair geplaatst op 3776 actieve organieke arbeidsplaatsen van de 4445 in de O-administratie van Peoplesoft (PS). Als gevolg van de grootschalige reorganisatie die medio 2013 zijn beslag heeft gekregen¹ zijn 675 arbeidsplaatsen per 8-7-2013 geactiveerd. De weerslag van de reorganisatie in de O-administratie, zoals verwoord in het DRP, is tijdens het onderzoek beschouwd.

1.2 Reden voor en doel van het houden van het onderzoek

Door het wegvallen van de afdelingen OIB ontbreken onderzoekresultaten waarop de ADR zou kunnen steunen bij de jaarrekeningcontrole. Reden waarom in 2014 een keuze is gemaakt om op basis van een per 12-5-2015 gehouden risicoanalyse diverse objecten zelf te bezoeken. In 2014 hebben onderzoeken bij het CZSK plaatsgevonden bij het CZMCARIB en bij enkele onderdelen die het primaire proces van het CZSK ondersteunen. Tijdens dit onderzoek zijn delen van het personeelsbeheer onderzocht van de operationele eenheden van het CZSK.

De juiste en tijdige uitvoering van de Wet verbetering Poortwachter heeft onze continue aandacht. In tegenstelling tot de overige dienstonderdelen van het Ministerie van Defensie heeft het CZSK een Sociaal Medische Dienst (SMD). De SMD valt onder de Directie Personeel en Bedrijfsvoering (DP&B) van het CZSK. De afdeling Begeleiding & Re-integratie (SMD/B&R) van de SMD heeft 9 organieke formatieplaatsen. De langdurig zieke militairen worden tijdens de re-integratieperiode bij de SMD tijdelijk tewerkgesteld. Tijdens deze tewerkstelling wordt getracht de militairen weer op hun eigen functie te laten re-integreren en als dat niet mogelijk blijkt, worden ze middels tijdelijke tewerkstelling aangeboden aan het Dienstencentrum Re-integratie (DCR). Bij de controle van het administratieve beheer van langdurige zieke militairen die primair bij het MHK geplaatst zijn, is daarom ook een bezoek gebracht aan de SMD/B&R.

Naast een aantal algemene P-processen zijn n.a.v. een gehouden data-analyse van de looncomponenten van het MHK personeel, een aantal P-processen nader onderzocht. Het betrof

- de toepassing van de Beleidsregel flexibilisering arbeidsduur defensie (MP 32-101-150) bij het MHK;
- de toepassing door het MARSOF van de VROB-regeling (MP 31-107-1210) en
- de toepassing door het MARSOF van het gestelde in de Ministeriële regeling van 18 juni 2009, aangeboden middels brief van de Hoofddirecteur Personeel van het Ministerie van Defensie (nr P/2009008676) met werkingskracht vanaf 1 juli 2006 (hierna 'de Regeling' genoemd).

¹ nota CZSK 2012007218 d.d. 3-12-2012 'Vaststelling DRP "Reorganisatie CZSK 2013"

Bij alle in de controle betrokken onderwerpen is tijdens het onderzoek beoordeeld of- en zo ja, in welke mate, het bestaan- of het ontbreken van een vorm van zelfcontrole door (onderdelen van) het CZSK aan onze bevindingen hebben bijgedragen.

2 Hoofdbevindingen

- Het is de ADR tijdens het onderzoek gebleken dat de grootschalige reorganisatie die bij het CZSK in 2013 zijn beslag heeft gekregen, op een goede wijze in de O-administratie van Peoplesoft (PS) is verwerkt.
- De opzet van de administratieve organisatie rondom de Regeling voldeed niet aan bestaande eisen van rechtmatigheid, ordelijkheid, controleerbaarheid en doelmatigheid. Inmiddels is door de Minister van Defensie een gewijzigde uitgave van de Regeling uitgebracht, bekend onder nummer BS/2015014241. Deze versie voldoet naar mening van de ADR qua opzet wel aan de genoemde eisen. Voor een goede werking van de Regeling zullen ook tijdelijke tewerkstellingen bij het MARSOF conform de vigerende bepalingen in PS moeten worden geregistreerd. Hierdoor wordt een effectieve en efficiënte controle op de rechtmatigheid van de toekenning van de toelagen en vergoedingen mogelijk.
- Uit het onderzoek is gebleken dat veel van de aanvang/einde ziekteverzuim registraties bij het MHK in PS niet tijdig hadden plaatsgevonden. Uit het onderzoek is ook gebleken dat registratie van het re-integratie traject van langdurig zieken in PS middels de actielijst Poortwachter achterwege blijft, zelfs als langdurig zieken tijdelijk zijn tewerkgesteld bij de Sociaal Medische Dienst (SMD). Het in het digitale P-dossiers van langdurig zieke medewerkers opnemen van alle documenten die zijn vermeld op de checklist Poortwachter, bleek veelal achterwege te worden gelaten. Genoemde bevindingen beschouwt de ADR als een punt van zorg. Voorkomen moet worden dat imagoschade optreedt voor de defensieorganisatie alsook eventuele sancties door het UWV. Door een volledig-, tijdig- en juist administratief beheer van ziekteverzuim kan beter invulling gegeven worden aan de noodzakelijke personeelszorg, niet in de laatste plaats in het kader van de uitvoering van de Wet verbetering Poortwachter.
- Bij het MHK bleken opmerkelijk veel meer arbeidsduurverlengingen (1084) dan arbeidsduurverkortingen (78) te zijn toegekend. Bij vier onderdelen van het MHK bleek dat door de ruimhartige toekenning van arbeidsduurverlenging door de commandanten hun formatieruimte met gemiddeld 3% werd overschreden. De waarde van de overschrijding bedraagt meer dan € 130.000,- per jaar. Hiermee wordt in strijd gehandeld met het gestelde in de Beleidsregel flexibilisering arbeidsduur defensie.
- De meeste onvolkomenheden die de ADR tijdens het onderzoek heeft aangetroffen waren door de organisatie zelf in een eerder stadium vastgesteld kunnen worden als meer gebruik was gemaakt van diverse Cognos-rapportages, anders dan de Peoplechecks. De rechtmatigheid van diverse doorlopende toelagen en/of vergoedingen hadden dan tijdig aan de regelgeving getoetst kunnen worden. Tijdens het onderzoek is vastgesteld dat op jaarbasis voor meer dan € 292.000,- aan Toelagen Onregelmatige Dienst onverschuldigd wordt uitbetaald. Aan Afbouwtoelage Onregelmatige Dienst werd in het afgelopen jaar meer dan € 5.000,- onverschuldigd betaald. De ADR beschouwt al deze betalingen als onrechtmatig.

Bijlage

- **Zelfcontrole personeelsbeheer verdient uitbreiding**

Uit het onderzoek is gebleken dat niet kan worden volstaan met het gebruik van Peoplechecks om toe te zien op de kwaliteit van het gevoerde personeelsbeheer. Alhoewel het gebruik van Peoplechecks bij het CZSK intensief plaatsvindt, geven deze lijsten alleen door het systeem zelf vastgestelde fouten (en/signalen) weer.

PS/NSK bevat niet altijd application controls die een onterechte toekenning van een toelage of vergoeding voorkomen. Het risico dat een dergelijke toekenning toch plaatsvindt, kan dan alleen worden voorkomen door goede procedures alsmede de (zelf)controle op de juiste uitvoering daarvan.

Als voorbeeld kan het gebruik van de NOMO² worden genoemd die in meerdere uitvoeringen als rapportage is opgenomen in Cognos. Als deze rapportage was gebruikt dan hadden veel onverschuldigde betalingen die in dit rapport worden beschreven, tijdig kunnen worden opgemerkt en had in een vroegtijdig stadium passende maatregelen kunnen worden getroffen.

Geadviseerd wordt de zelfcontrole op de kwaliteit van het gevoerde personeelsbeheer te intensiveren door het gebruik van onder andere de NOMO.

- **Verwerking DRP Reorganisatie CZSK 2013 in de O-administratie goed verlopen**

Om een beeld te krijgen van de wijze waarop de reorganisatie CZSK 2013 zijn beslag heeft gekregen in de O-administratie van het MHK, zijn de resultaten van de functievergelijkingstabel van het Definitieve Reorganisatieplan (DRP) vergeleken met de huidige O-administratie van het MHK. Hieruit zijn geen noemenswaardige bevindingen voortgekomen.

- **Functietoewijzing van een militaire functie aan een burgermedewerker is in tijd beperkt**

In de O-administratie van het MHK komen geen burgerfuncties voor. Desondanks zijn drie burgerambtenaren werkzaam die allen een militaire functie toegewezen hebben gekregen tot aan hun functioneel leeftijdsontslag. Aan twee van de drie burgerambtenaren was de functie al toegewezen voor de grote reorganisatie van het CZSK in 2013. Bij een van de twee was de functietoewijzing gelijk aan het moment van indiensttreding.

In de Aanwijzing SG A/843 is de mogelijkheid verwoord een burgermedewerker tijdelijk een militaire functie toe te wijzen. In deze gevallen is daarvan geen sprake. Bovendien wordt hierdoor militairen de mogelijkheid ontnomen op enig moment te opteren naar betreffende functies.

D-P&B wordt geadviseerd na te gaan of de einddatum van genoemde functietoewijzingen kunnen worden aangepast zodat het gestelde in de Aanwijzing SG A/843 in acht wordt genomen.

- **Administratief beheer (langdurig) zieke medewerkers is niet op orde**

Juiste- en tijdige ziekteverzuimregistratie voor verbetering vatbaar

Voor een effectieve- en efficiënte uitvoering van een re-integratietraject van een langdurig zieke medewerker in het kader van de Wet verbetering Poortwachter (WvP), is een juiste- en tijdige registratie van ziekteverzuim in PS van belang.

² NSK Overzicht Medewerkers in Onderhoud (Cognos rapportage Rapporten 02.NSK / Proces 99 Financiële processen / F08 Lijst medewerkers in Onderhoud)

Om die reden zijn van het MHK vanaf 1-1-2014 t/m 8-7-2015 alle 2232 ziek-thuismeldingen met een terug-ziekthuis melding in PS geanalyseerd. Uit deze analyse is het volgende gebleken:

- 20% van de ziekthuis meldingen werden na drie dagen of later na aanvang van het verzuim in PS geregistreerd;
- 23% van de terug-ziekthuis meldingen werden na drie dagen of later na terugkomst van het ziekteverzuim in PS geregistreerd;
- 24% van de ziekthuis meldingen vonden op hetzelfde moment plaats als de terug-ziekthuis meldingen en
- 11% van de terug-ziekthuis meldingen vond plaats in de toekomst.

Bovenstaande constatering doen een betrouwbare ziekteverzuimregistratie geweld aan. Reden waarom wordt geadviseerd aandacht te vragen voor een juiste en tijdige ziekteverzuimregistratie door de lijnmanagers van het MHK. De Hoofddirectie Bedrijfsvoering (HDBV) zal worden geadviseerd het onmogelijk te maken toekomstmutaties te stellen bij de ziekteverzuimregistratie in PS.

- *PS-registratie van re-integratietrajecten langdurig zieken laat te wensen over*

Op 11-6-2015 is een onderzoek uitgevoerd naar de registratie in PS van de re-integratietrajecten van de op dat moment 105 langdurig zieken (vanaf 6 weken ziekteverzuim). Bij geen van deze medewerkers vond door de diverse P&O adviseurs in PS registratie plaats van de diverse stappen gedurende het re-integratietraject. Zij behoren in samenwerking met de lijnmanagers zorg te dragen voor een tijdig-, volledig- en juist administratief beheer van de re-integratietrajecten. Het is de verantwoordelijkheid van de lijnmanager om hiervoor de ter beschikking staande 'Checklist re-integratie' te gebruiken dat als defensieformulier Dfe 244 is uitgegeven.

Ook van de medewerkers die gedurende hun re-integratietraject tijdelijk bij de SMD van de DP&B waren tewerkgesteld, ontbrak de registratie van het traject in PS. Door de SMD wordt weliswaar nauwkeurig een eigen administratie bijgehouden, maar dat ontslaat de SMD niet van de verplichting de defensie brede richtlijnen te volgen en in samenwerking met de P&O adviseurs PS te voorzien van de benodigde informatie.

D-P&B wordt geadviseerd zijn P&O adviseurs op te dragen bij de uitvoering van de Wet verbetering Poortwachter gebruik te maken van de 'Actielijst Poortwachter' om zodoende elk re-integratietraject in PS te registreren.

- *Opname van documenten in het digitale P-dossier vertoont hiaten*

Diverse documenten die voorkomen op de checklist re-integratie (dfe 244) dienen uiterlijk na terugkomst van de langdurige ziekteverzuimperiode van een medewerker te worden opgenomen in het digitale p-dossier. E.e.a. is beschreven in de Regeling Personeelsdossiers Defensie (MP-11-85-300) en de index Personeelsdossiers Defensie.

Middels een kritische steekproef zijn de P-dossiers van 4 medewerkers van het MHK geselecteerd die vanaf 1-1-2014 bij het MHK een periode van langdurige ziekte hebben gekend (gemiddeld een jaar). In geen van de dossiers van de medewerkers, die ten tijde van het onderzoek inmiddels al geruime tijd waren teruggekeerd van hun ziekteverzuim, bleken documenten uit hun re-integratieperiode te zijn opgenomen.

De functionaris aan wie de PS-rol "P-DOSSIERS ALGEMEEN INVOEREN" is toegekend is in staat om documenten in het digitale P-dossier van een medewerker op te nemen. Bij het CZSK is deze rol op dit moment toebedeeld aan 4 medewerkers van de DP&B afdeling Personeel & organisatie (afdnr %67880).

D-P&B wordt geadviseerd uitvoering te geven aan het gestelde in de Regeling Personeelsdossiers Defensie (MP-11-85-300) en de index Personeelsdossiers Defensie.

- *Tijdigheid tijdelijke tewerkstelling bij de SMD verdient meer aandacht*

Volgens eigen richtlijnen van het CZSK³ wordt een militair die in verband met sociale en/of medische redenen intensieve (specialistische) begeleiding behoeft – of naar verwachting – langer dan 4 weken, doch minder dan 6 maanden zal verzuimen, door zorg van het Hoofd Personeelsmanagement (HPM) van de DP&B, tijdelijk bij de SMD tewerkgesteld (= secundaire plaatsing).

Uit onze data-analyse van 2-6-2015 is gebleken dat 7 militairen gemiddeld 23 weken ziek thuis waren zonder dat zij tijdelijk bij de SMD tewerkgesteld waren. Bij ons bezoek aan de SMD bleken deze militairen allen binnen 2 weken na onze analyse, met terugwerkende kracht, alsnog secundair bij de SMD geplaatst zijn. Gemiddeld zijn deze mutaties in PS 59 dagen te laat gesteld.

Bij 6 van de 7 militairen heeft de secundaire plaatsing bij de SMD pas na gemiddeld 19 weken na aanvang van het langdurige ziekteverzuim plaatsgevonden.

Geadviseerd wordt de zelfcontrole op de tijdige secundaire plaatsing bij de SMD te intensiveren, alsook de tijdige registratie hiervan in PS. Hiervoor staan diverse Cognos-rapportages ter beschikking.

- **Arbeidsduurflexibiliteit kent zijn grenzen**

In de Beleidsregel flexibilisering arbeidsduur defensie (BFAD) is beschreven dat een commandant, zoals bedoeld in de Regeling aanwijzing commandanten defensie, bevoegd is om aanvragen voor arbeidsduurverlenging of –verkorting toe te staan. Het verzoek moet worden afgewezen indien naar het oordeel van de commandant voor betrokken militair of ambtenaar geen- of onvoldoende werkzaamheden voorhanden zijn die in redelijkheid aan hem/haar kunnen worden opgedragen. Tevens mag door een goedkeuring van een verzoek, de door een hogere commandant toegewezen formatieruimte niet worden overschreden.

Uit de op 2-6-2015 gehouden data analyse is gebleken dat bij het MHK het aantal arbeidsduurverlengingen (1084) in schril contract staat met het aantal arbeidsduurverkortingen (78). Bij nadere analyse is vastgesteld dat de formatieruimte bij 4 schepen van het MHK gemiddeld met 3% werd overschreden. Afgezet tegen het gemiddelde uurloon van de 4 scheepsbemanningen, komt dat neer op meer dan € 130.000,- per jaar.

Geadviseerd wordt de commandanten op te dragen ervoor te zorgen dat de formatieruimte niet wordt overschreden door het ruimhartig toekennen van arbeidsduurverlenging in relatie tot arbeidsduurverkorting.

- **Zelfcontrole op opmerkelijke verlofopnames blijkt essentieel**

Middels een deelwaarneming is van 20 militairen onderzocht of er een verklaring was te vinden voor het feit dat in 2014 door hen 40 uur of minder verlof was genoten (Zomer- winter en snipperverlof). Bij een van de gecontroleerde militairen bleek bij navraag dat weliswaar verlof was genoten, maar was nagelaten de verlofaanvraag in PS te registreren. Bij de overigen bleek de werklust de reden te zijn van de lage verlofopname.

Geadviseerd wordt de zelfcontrole op opmerkelijk lage verlofopnames te intensiveren.

- **Proces herplaatsen in orde**

Behoudens enkele medewerkers waarvan de einddatum van hun primaire functietoewijzing was verlopen zijn bij onze deelwaarneming geen noemenswaardige feiten geconstateerd.

³ ACZSK DPERS P&O 410 d.d. 19-2-2013

- **Percentage gevoerde- en geregistreerde functioneringsgesprekken vertoont een stijgende lijn**

Uit de gehouden data-analyse is gebleken dat bij het MHK in de periode mei 2014 – mei 2015 met 65,6% van alle medewerkers een functioneringsgesprek is gehouden en in PS is geregistreerd. Hiermee is onder de norm van 85% gescoord. Een aantal eenheden scoorden ver onder de 50%.

Gebleken is dat het percentage een zorg is voor D-P&B. Ondanks dat de score ten opzichte van een eerdere periode een stijgende lijn te zien heeft gegeven, heeft hij in juni 2015 de commandanten aangeschreven om het onderwerp nogmaals onder de aandacht te brengen. Een volgende toetsing zal door DP&B per 1 november 2015 plaatsvinden.

Deze actieve wijze van zelfcontrole wordt door de ADR aangemoedigd.

- **Uitgezonden militairen volledig in beeld**

Wij hebben een bestandsvergelijking uitgevoerd tussen gegevens uit de salarisadministratie en gegevens van uitgezonden militairen uit de P-administratie. Wij hebben kunnen vaststellen dat de daadwerkelijk uitgezonden militairen allen een voor hun uitzending van toepassing zijnde toelage ontvingen.

- **Langdurige onrechtmatigheid van toegekende toelage onregelmatige dienst niet opgemerkt door eigen organisatie**

In de Regeling vergoeding voor overwerk, onregelmatigheid, beschikbaarheid en bereikbaarheid⁴ (VROB) is in artikel 5 beschreven dat een militair voor het verrichten van werkzaamheden, ingeval hij/zij dit regelmatig- of vrij regelmatig volgens een rooster op ongebruikelijke uren doet, en anders dan bij wijze van overschrijding van het vastgestelde rooster en anders dan meerdaagse activiteiten, een vaste maandelijkse toelage wordt toegekend (TOD).

De hoogte van de toelage wordt vastgesteld op basis van het aantal gemiddeld per maand gescoorde punten in de (cyclische) roosterperiode die met behulp van het regelmatige onregelmatige dienstrooster worden berekend.

Het aantal berekende punten dient vervolgens door een P&O medewerker op de beslissingslijst te worden ingevuld waarmee de TOD na accordering door het bevoegde gezag in PS wordt ingevoerd en maandelijks tot uitbetaling komt.

Per 2 juni 2015 kwamen bij het MHK 125 doorlopende TOD voor waarvan er 108 bij dezelfde eenheid. Tijdens het onderzoek bij deze eenheid is gebleken dat aldaar geen regelmatig onregelmatige dienstrooster in gebruik was.

Om die reden heeft deze dan ook geen basis kunnen vormen voor de berekening van het aantal punten op grond waarvan de maandelijkse uitbetaling plaatsvindt. Op jaarbasis wordt aan deze groep derhalve voor meer dan € 292.000,- onverschuldigd/onrechtmatig uitbetaald.

Aan het recht op een TOD is onder diverse voorwaarden de Afbouwtoelage Onregelmatige Dienst gekoppeld (ATOD, art 5a van de VROB-regeling). In de periode juni 2014 t/m mei 2015 is aan militairen van genoemde eenheid voor meer dan € 5.000,- ATOD uitbetaald. De ADR beschouwt ook deze uitbetalingen als onverschuldigd/onrechtmatig aangezien het recht op een TOD voor deze groep heeft ontbroken.

⁴ VROB-regeling (MP 31-107 regeling 1210)

Een effectieve vorm van zelfcontrole op de rechtmatigheid van deze toelagen heeft ontbroken, c.q. is tekortgeschoten. Een kritische beschouwing van de inhoud van de artikelen 5 en 5a van de VROB-regeling had de huidige situatie tijdig kunnen voorkomen. De TOD met de oudste ingangsdatum uit deze groep dateert van september 2005. Men blijkt onterecht ervan te zijn uitgegaan dat het recht op de TOD/ATOD automatisch gekoppeld was aan de voor dezelfde groep van toepassing zijnde toelagen en vergoedingen zoals beschreven in de Ministeriële regeling van 18 juni 2009⁵. Op 29 juni 2015 is de D-P&B door de ADR op de hoogte gesteld van de geconstateerde onverschuldigde betalingen met het verzoek dit te melden aan het DC HR.

Geadviseerd wordt, ten aanzien van doorlopende aanspraken (zoals de TOD), periodieke zelfcontrole op de rechtmatigheid ervan op te starten c.q. te intensiveren. Hierdoor kunnen dan langlopende onverschuldigde betalingen in de toekomst worden voorkomen. Hiertoe staan in Cognos diverse rapportages ter beschikking.

Geadviseerd wordt, voor zover dit nog niet heeft plaatsgevonden, conform de vigerende interne regelgeving, onverwijld melding te doen aan het DC HR van de door de ADR vastgestelde onverschuldigde betalingen. Na onderzoek van de casus door het DC HR zal door de D-DC HR, als enige daartoe bevoegd, worden besloten of- en zo ja, in welke mate invordering van de onverschuldigd betaalde bedragen zal plaatsvinden.

- **Actualisering administratieve organisatie rondom toekenning toelagen en vergoedingen genoemd in de Regeling⁶ noodzakelijk gebleken**

Tijdens het onderzoek is gebleken dat de opzet, het bestaan en de werking van de administratieve organisatie van de toekenning van de toelagen en vergoedingen genoemd in de Regeling niet bleken te voldoen aan de bestaande eisen van rechtmatigheid, ordelijkheid, controleerbaarheid en doelmatigheid:

- De in de Regeling genoemde eenheid bestaat binnen het CZSK door reorganisatie niet meer. De taken van de in de Regeling genoemde eenheid zijn nu opgenomen als deeltaken van het MARSOF als geheel;
- De toekenning van de toelagen en vergoedingen aan medewerkers vindt plaats door wijziging van de 'hoedanigheid militair' in het NSK in overleg met/op voordracht van C-MARSOF aan wie zelf ook betreffende toelagen en vergoedingen zijn toegekend;
- Ook aan een niet primair bij het MARSOF geplaatste militair bleken de toelage en de vergoeding te zijn toegekend. Bij nader onderzoek bleek dat deze militair in de zin van de Regeling tijdelijk functioneel was ingezet om de operationele inzetbaarheid op peil te houden. Van deze tijdelijke tewerkstelling was in PS geen mutatie gesteld;
- Ook diverse andere militairen, die weliswaar primair wel bij het MARSOF waren geplaatst, maar niet voor de uitvoering van genoemde deeltaken bij het MARSOF een functietoewijzing hadden gekregen, waren tijdelijk als zodanig wel ingezet: ook in deze gevallen was van de tijdelijke tewerkstelling in PS geen mutatie gesteld;
- Van 25 militairen die wel primair met genoemde deeltaken waren belast, waren in PS tijdelijk bij het Militair Penitentiair Centrum (MPC) van het CLAS tewerkgesteld, bleken de toelagen en vergoedingen uit de Regeling door te lopen. Bij het nader onderzoek bleek dat van een feitelijke tijdelijke tewerkstelling bij het MPC van het CLAS geen sprake was. Voor deze tijdelijke tewerkstelling was gekozen om zo vanwege een tijdelijk verblijf in de regio Stroe, het in PS mogelijk te maken om een juiste tegemoetkoming voor het woon-werkverkeer voor deze groep militairen te realiseren. De toelagen en vergoedingen uit de Regeling bleken terecht te zijn doorgelopen.

⁵ Brief van de Hoofddirecteur Personeel van het MvD (nr P/2009008676) met werkingskracht vanaf 1 juli 2006.

⁶ Ministeriële regeling van 18 juni 2009, aangeboden middels brief van de Hoofddirecteur Personeel van het Ministerie van Defensie (nr P/2009008676) met werkingskracht vanaf 1 juli 2006.

Inmiddels heeft overleg plaatsgevonden met afdelingen van het Ministerie van Defensie die verantwoordelijk zijn voor actualisering van de Regeling. De herziene uitgave van de Regeling is recentelijk uitgegeven en bekend onder nummer BS/2015014241. De zorgen van de ADR rondom de opzet van de administratieve organisatie rondom de toekenning van de toelagen en vergoedingen zijn hiermee weggenomen.

Geadviseerd wordt militairen die tijdelijk werkzaamheden krijgen opgedragen zoals bedoeld in de Regeling die niet tot hun primaire functie behoren, in PS secundair op een van de 142 arbeidsplaatsen te plaatsen zoals bedoeld in de Regeling, waarvan zij de taken tijdelijk moeten uitvoeren.

Geadviseerd wordt militairen niet bij andere onderdelen secundair te plaatsen met als enig doel een juiste standplaats te kunnen realiseren voor het declareren van de tegemoetkoming voor het woon-werkverkeer van betrokken medewerkers. De andere eenheid wordt hierdoor onnodig administratief belast en bovendien geeft PS een verkeerde voorstelling van zaken weer. Het gebruik van een eigen verzamelarbeidsplaats voor tijdelijke tewerkstelling binnen de organisatie van het MARSOF ligt meer in de rede. Als die niet bestaat kan die in overleg met de DP&B voor het genoemde doel worden aangemaakt c.q. aangepast.