

Bijlagen bij

# Rapport commissie integriteitszorg *Defensie*



Bijlagen bij

**Rapport  
commissie  
integriteitszorg  
Defensie**

# Inhoudsopgave

1. Inleiding  
1.1. Onderwerp  
1.2. Doelstellingen  
1.3. Structuur

2. Literatuurstudie  
2.1. Wetenschappelijke literatuur  
2.2. Praktische literatuur

3. Methodologie  
3.1. Ontwerp  
3.2. Dataverzameling  
3.3. Dataanalyse

4. Resultaten  
4.1. Resultaat 1  
4.2. Resultaat 2  
4.3. Resultaat 3

5. Discussie  
5.1. Discussie 1  
5.2. Discussie 2  
5.3. Discussie 3

6. Conclusie  
6.1. Conclusie 1  
6.2. Conclusie 2  
6.3. Conclusie 3

7. Toekomstige onderzoeken  
7.1. Toekomstige onderzoeken 1  
7.2. Toekomstige onderzoeken 2  
7.3. Toekomstige onderzoeken 3

8. Aanhangsel  
8.1. Aanhangsel 1  
8.2. Aanhangsel 2  
8.3. Aanhangsel 3

9. Bibliografie  
9.1. Bibliografie 1  
9.2. Bibliografie 2  
9.3. Bibliografie 3

10. Index  
10.1. Index 1  
10.2. Index 2  
10.3. Index 3

|          |   |           |
|----------|---|-----------|
| <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<br/>ten tijde van het onderzoek</b> | <b>64</b> |
| <b>6</b> | <b>Instellingsbeschikking commissie</b>                                   | <b>68</b> |
| <b>7</b> | <b>Databallen 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 Bemmel, *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*
- Vadim M.J.M. Borsboom, *commandant CZSK*
- A. Bosman, *kamerlid VVD*
- Mevr. A.M.H. Brinks-Arends, *lokaal vertrouwenspersoon CLSK*
- Mr. J.J. Buurma, *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, *chef kabinet 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, *chef kabinet 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., *chef kabinet 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*
- Vadim W. Nagtegaal, *plaatsvervangend CDS*
- Prof. mr. C.R. Niessen
- Mevr. A. L. Nuijen MA, *beleidsmedewerker HDP*
- Lgen A.C. Oostendorp, *IGK*
- Bgen A.A. Peperkoorn EMPM, *directeur operatien KMar*
- Lgen mr. D. van Putten, *commandant KMar*
- Lkol A. Ram, *afdelingshoofd veiligheid en integriteit KMar*

- Mevr. F.A.P. Rozendaal, *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, *stafOTCO 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, *onderdeels adjudant CDC*
- C.G.J. Wever, *lokaal vertrouwenspersoon, CLAS*
- Kol mr. J. Wiersma, *directeur Dienstencentrum Juridische Dienstverlening*



## 2 Geraadpleegde documenten

Deze pagina is leeg omdat er nog geen documenten zijn geraadpleegd.

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 Gedragswetenschap
- 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 Eijsink, 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

Deze rapportage beschrijft de resultaten van de ADD-rapporten voor de beloningen.

De rapportage is opgedeeld in de volgende hoofdstukken:

- Deel 1: Deelname en algemene resultaten

- Deel 2: Resultaten per beloningsoort

- Deel 3: Resultaten per beloningsperiode

- Deel 4: Resultaten per beloningscriterium

- Deel 5: Resultaten per beloningsvorm

- Deel 6: Resultaten per beloningsperiode en criterium

- Deel 7: Resultaten per beloningsvorm en criterium

- Deel 8: Resultaten per beloningsperiode, criterium en vorm

- Deel 9: Resultaten per beloningsperiode, criterium en vorm

- Deel 10: Resultaten per beloningsperiode, criterium en vorm

- Deel 11: Resultaten per beloningsperiode, criterium en vorm

- Deel 12: Resultaten per beloningsperiode, criterium en vorm

- Deel 13: Resultaten per beloningsperiode, criterium en vorm

- Deel 14: Resultaten per beloningsperiode, criterium en vorm

- Deel 15: Resultaten per beloningsperiode, criterium en vorm

- Deel 16: Resultaten per beloningsperiode, criterium en vorm

- Deel 17: Resultaten per beloningsperiode, criterium en vorm

- Deel 18: Resultaten per beloningsperiode, criterium en vorm

- Deel 19: Resultaten per beloningsperiode, criterium en vorm

- Deel 20: Resultaten per beloningsperiode, criterium en vorm

- Deel 21: Resultaten per beloningsperiode, criterium en vorm

- Deel 22: Resultaten per beloningsperiode, criterium en vorm

- Deel 23: Resultaten per beloningsperiode, criterium en vorm

- Deel 24: Resultaten per beloningsperiode, criterium en vorm

- Deel 25: Resultaten per beloningsperiode, criterium en vorm

- Deel 26: Resultaten per beloningsperiode, criterium en vorm

- Deel 27: Resultaten per beloningsperiode, criterium en vorm

- Deel 28: Resultaten per beloningsperiode, criterium en vorm

- Deel 29: Resultaten per beloningsperiode, criterium en vorm

- Deel 30: Resultaten per beloningsperiode, criterium en vorm

- Deel 31: Resultaten per beloningsperiode, criterium en vorm

- Deel 32: Resultaten per beloningsperiode, criterium en vorm

- Deel 33: Resultaten per beloningsperiode, criterium en vorm

- Deel 34: Resultaten per beloningsperiode, criterium en vorm

- Deel 35: Resultaten per beloningsperiode, criterium en vorm

- Deel 36: Resultaten per beloningsperiode, criterium en vorm

- Deel 37: Resultaten per beloningsperiode, criterium en vorm

- Deel 38: Resultaten per beloningsperiode, criterium en vorm

- Deel 39: Resultaten per beloningsperiode, criterium en vorm

- Deel 40: Resultaten per beloningsperiode, criterium en vorm

- Deel 41: Resultaten per beloningsperiode, criterium en vorm

- Deel 42: Resultaten per beloningsperiode, criterium en vorm

- Deel 43: Resultaten per beloningsperiode, criterium en vorm

- Deel 44: Resultaten per beloningsperiode, criterium en vorm

- Deel 45: Resultaten per beloningsperiode, criterium en vorm

- Deel 46: Resultaten per beloningsperiode, criterium en vorm



Ministerie van Defensie

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

**Audit Dienst Defensie**

Management Audits

Spui 32  
MPC 58 B  
Postbus 20701  
2500 ES Den Haag  
[www.defensie.nl](http://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](mailto:ajg.romijn@mindef.nl)

**Datum**  
23 juni 2011

**Onze referentie**  
BS/2011020655

**Afschrift aan**

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

# nota

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

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



Ministerie van Defensie

**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<br>Force Vision | <b>Ministerie van Defensie</b> |
| Status | Definitief 1.0                                      | <b>Audit Dienst Defensie</b>   |
| Datum  | 23 juni 2011  |                                |

## 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

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

## 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 rechtmatisch plaatsgevonden?.....  | 10 |
| 3.3 Onderzoeksvraag 3: Het besluit dat in de 1881 <sup>e</sup> Admiraliteitsraad is genomen inzake de functie- en salarisliveaus 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 | 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 |

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

# 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)

|               |  |                                |
|---------------|--|--------------------------------|
| <b>Titel</b>  | Rapport audit beloningsstelsel CAMS Force Vision | <b>Ministerie van Defensie</b> |
| <b>Status</b> | Definitief 1.0                                   | <b>Audit Dienst Defensie</b>   |
| <b>Datum</b>  | 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 onderzoeks vragen.

### **1.4 Onderzoeks vragen**

De volgende onderzoeks vragen, 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 bindingspremies).

3. M.b.t. het besluit dat in de 1881<sup>e</sup> Admiraliteitsraad van 22 januari 2002 is genomen inzake de functie- en salarish niveaus 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 | Ministerie van Defensie |
| Status | Definitief 1.0                                   | Audit Dienst Defensie   |
| Datum  | 23 juni 2011                                     |                         |

## 1.5 Referentiekader

Als referentiekader is gebruikt de voor defensie geldende wet- en regelgeving op het gebied van arbeidsvoorraarden 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.

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

## 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 onderzoeks vragen 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, bindings premies en functionerings gratificaties.

- 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 geacordieerd en niet expliciet naar het functioneren van de betrokken medewerker.
- Voor € 6.841,92 zijn beloningen toegekend aan burgerambtenaren ter compensatie voor mee varen. 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 ontrecht 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 bindings premie (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.

|               |   |                                |
|---------------|---|--------------------------------|
| <b>Titel</b>  | Rapport audit beloningsstelsel CAMS<br>Force Vision | <b>Ministerie van Defensie</b> |
| <b>Status</b> | Definitief 1.0                                      | <b>Audit Dienst Defensie</b>   |
| <b>Datum</b>  | 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 salarisniveaus 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 toegevoegde waarde 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)

|        |  |                         |
|--------|--|-------------------------|
| Titel  | Rapport audit beloningsstelsel CAMS Force Vision | Ministerie van Defensie |
| Status | Definitief 1.0                                   | Audit Dienst Defensie   |
| Datum  | 23 juni 2011                                     |                         |

### 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, vaartoeleggen, schadevergoedingen tot toeleggen 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.

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

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

**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<br>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 verzuwen 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 individuegebonden 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

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

#### 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 vaartoevlage, is sprake van oneigenlijk gebruik van beloningen in de zin van IBBAD art. 45. De beloningen werden als vaartoevlage 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 vaartoevlage. 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 | Ministerie van Defensie |
| Status | Definitief 1.0                                   | Audit Dienst Defensie   |
| Datum  | 23 juni 2011                                     |                         |

#### 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 betrokkenen 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 betrokken 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 ontorechte betalingen

Voor een bedrag van € 9.175,09 zijn betalingen ontorecht 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<br>Force Vision | <b>Ministerie van Defensie</b> |
| Status | Definitief 1.0                                      | <b>Audit Dienst Defensie</b>   |
| Datum  | 23 juni 2011  |                                |

### **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% toeelage 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-personnel. 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 semistruktuurale 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)

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

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 ministeriële 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 betrokkenheid 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 onrechtmachtheden 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 hetzelfde 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 | Ministerie van Defensie |
| Status | Definitief 1.0                                   | Audit Dienst Defensie   |
| Datum  | 23 juni 2011                                     |                         |

**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

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

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

| <b>Datum</b>        | <b>Wat</b>  | <b>Referentie</b>   |
|---------------------|---|---|
| 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<br>- Advies MC inzake het Reorganisatievoorstel CAWCS versie 1.3, d.d. 25 juli 2001<br>- Nota Hoofd afdeling organisatie en behoeftestelling aan Admiraleitsraad. S2002003179, d.d. 10/01/2002<br>- Nota Hoofd afdeling organisatie en behoeftestelling aan DPKM. S2001105272, d.d. 16/10/2001.<br>- 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 salarisliveaus worden geacordineerd, 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 | Ministerie van Defensie |
| Status | Force Vision                        | Audit Dienst Defensie   |
| Datum  | Definitief 1.0<br>23 juni 2011      |                         |

## 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 geacordeerd, 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 bezien 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>I.

<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<br>Force Vision | <b>Ministerie van Defensie</b> |
| Status | Definitief 1.0                                      | <b>Audit Dienst Defensie</b>   |
| Datum  | 23 juni 2011  |                                |

#### 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 betreffen 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, waadoor 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 geacordineerd en waar mee de BCKM heeft ingestemd, bevat 17 functies met een semistruktuurale beloningsregeling van aanvullend 15% t.o.v. het salarisniveau (hoofdstuk 6 Organisatiemodel). Het voor deze regeling toegezwezen 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

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

Ministerie van Defensie  
 Audit Dienst 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         | FUNCTIONERINGSTOEELAGE 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 VERHUISKOSTEN        | 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      |

Titel

Rapport audit beloningsstelsel CAMS  
Force Vision

Ministerie van Defensie

Status

Definitief 1.0

Audit Dienst Defensie

Datum

23 juni 2011

|       |                                |       |                 |
|-------|--------------------------------|-------|-----------------|
| 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 | VLEGGELD                       | 1     | € 25,32         |
| 40438 | BIJZONDER VLEGGELD             | 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 GVTLD3 NA 4 JAAR         | 1     | € 3.561,90      |
| 49999 | EFFECT SALARISMAATREGEL        | 1     | € 46,79         |
|       |                                | 21711 | € 27.387.290,83 |

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

## 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 ersoneel. 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 woon-werkverkeer worden echter periodiek (veelal jaarlijks) aangepast zodat men in het salarisysteem 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)

|               |   |                                |
|---------------|---|--------------------------------|
| <b>Titel</b>  | Rapport audit beloningsstelsel CAMS<br>Force Vision | <b>Ministerie van Defensie</b> |
| <b>Status</b> | Definitief 1.0                                      | <b>Audit Dienst Defensie</b>   |
| <b>Datum</b>  | 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 huurgewenningstoelage ontvangen die later omgezet is in een tegemoetkoming van de hypothekrente. 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 oefentoelage (totaal € 8.925,26);
- Bij 27 personen ontbreekt documentatie met betrekking tot vaartotoelage (totaal € 29.866,89);
- Bij 2 personen ontbreekt documentatie met betrekking tot de toelage duikpersoneel (totaal € 5.879,76);

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

- 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)



## Secundaire NEA-analyses

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

5 oktober 2011



Rapport

**TNO-rapport****Secundaire NEA-analyses**

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

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)

|                 |   |
|-----------------|---|
| Datum           | 5 oktober 2011  |
| Auteur(s)       | Marloes van der Klaauw, MSc.<br>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>.....</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:      | Behoefte 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:      | Behoefte 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 integriteitzorg 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 integriteitzorg, dienen de huidige analyses aanknopingspunten te bieden voor verdere beleidsvorming en –prioritering door het ministerie.

Onderzoeks vragen 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 afgenummerd onder een grote representatieve steekproef van werknemers in Nederland (gemiddeld zo'n 23.000 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' sector niveau (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 Defensiemedewerkers 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 Defensiemedewerkers (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 Defensiemedewerkers in de NEA.

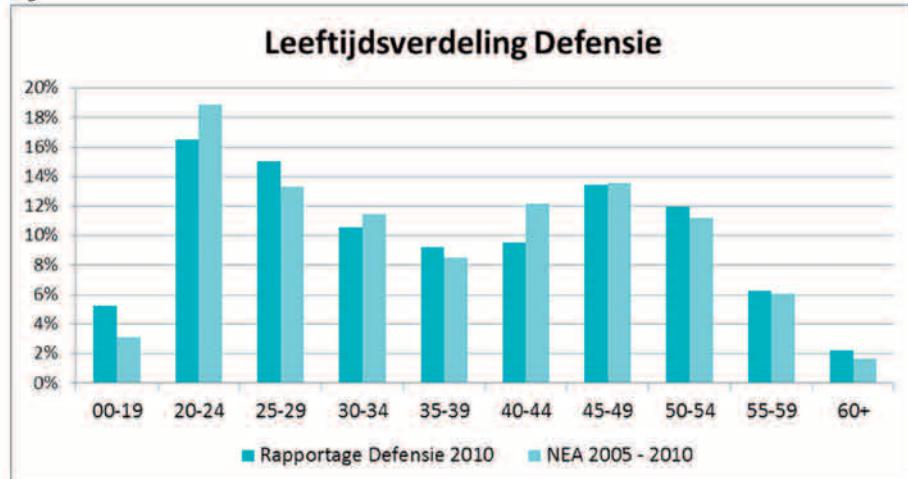
#### *Selectiviteit in de respons*

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 Defensiemedewerkers.

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 ( $\blacktriangle$  en  $\blacktriangledown$ ) aangegeven. Een percentage in de tabel wordt gemerkt met  $\blacktriangle$  of  $\blacktriangledown$  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  $\uparrow$  en  $\downarrow$ . 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-test 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 onderzoeks vragen.

## 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 leidinggevenden 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 Politiemedewerkers en 60% van het Openbaar bestuur gerapporteerd in de NEA. Politiemedewerkers 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 onderzoeksraag 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 Politiemedewerkers 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. Politiemedewerkers 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 vóórkomend 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 Politiemedewerkers lijkt de behoefte aan maatregelen wel licht gestegen.

**Conclusie:** Ten aanzien van de tweede onderzoeks vraag 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 leidinggevenden (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 leidinggevenden 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 leidinggevenden 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 leidinggevenden 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 leidinggevenden 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 leidinggevenden en/of een lage steun van collega's gerelateerd aan een hogere prevalentie van discriminatie op het werk.

#### *Behoefte 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 leidinggevenden 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 (meerjaarsgemiddelden)

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

Noot: De symbolen ▲ en ▼ geven significantie 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

|  |        | Jaar   |        |        |        |        |        |
|--|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|  |        | 2005   | 2006   | 2007   | 2008   | 2009   | 2010   |
|  | Sector | N:     |        |        |        |        |        |
| <b>Ongewenst gedrag totaal<br/>(% een enkele keer of vaker)</b>          |        |        |        |        |        |        |        |
| 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>   |        | 20,5%▲ | 20,1%▲ | 17,0%▼ | 16,2%▼ | 16,4%▼ | 14,8%▼ |
| <b>Ongewenste seksuele aandacht van<br/>leidinggevenden of collega's</b> |        |        |        |        |        |        |        |
| Defensie   |        | 1,5%   | 6,0%▲  | 2,4%   | 2,7%   | 0%     | 1,9%   |
| Politie  |        | 4,8%   | 5,6%▲  | 1,3%   | 2,9%   | 1,2%   | 2,0%   |
| Openbaar bestuur   |        | 4,1%▲  | 4,6%▲  | 3,1%   | 2,4%   | 1,8%▼  | 2,2%   |
| <b>NL Totaal</b>   |        | 3,3%▲  | 3,1%▲  | 1,8%▼  | 1,8%▼  | 1,7%▼  | 1,8%▼  |
| <b>Intimidatie door leidinggevenden of<br/>collega's</b>                 |        |        |        |        |        |        |        |
| Defensie   |        | 19,0%▲ | 13,5%  | 11,1%  | 12,6%  | 12,5%  | 12,1%  |
| Politie  |        | 20,3%▲ | 20,4%▲ | 11,0%  | 13,0%  | 13,2%  | 13,8%  |
| Openbaar bestuur   |        | 15,4%▲ | 15,9%▲ | 13,8%  | 11,9%  | 11,4%▼ | 12,7%  |
| <b>NL Totaal</b>   |        | 14,1%▲ | 14,2%▲ | 11,5%▼ | 10,7%▼ | 11,2%▼ | 9,9%▼  |
| <b>Lichameelijk geweld door<br/>leidinggevenden of collega's</b>         |        |        |        |        |        |        |        |
| Defensie   |        | 2,8%▲  | 2,3%   | 0,8%   | 0%     | 0%     | 0,3%   |
| Politie  |        | 1,9%   | 1,7%   | 0,5%   | 0%     | 1,3%   | 1,6%   |
| Openbaar bestuur   |        | 0,7%   | 0,6%   | 0,2%   | 0,2%   | 0,5%   | 0,4%   |
| <b>NL Totaal</b>   |        | 0,9%▲  | 0,8%▲  | 0,5%▼  | 0,6%   | 0,5%▼  | 0,5%▼  |
| <b>Pesteren door leidinggevenden of<br/>collega's</b>                    |        |        |        |        |        |        |        |
| Defensie   |        | 10,5%  | 12,5%  | 9,0%   | 6,3%   | 8,9%   | 7,5%   |
| Politie  |        | 14,1%▲ | 14,7%▲ | 4,9%▼  | 7,4%   | 6,6%   | 11,2%  |
| Openbaar bestuur   |        | 10,9%▲ | 10,2%  | 9,9%   | 7,6%▼  | 8,4%   | 7,8%   |
| <b>NL Totaal</b>   |        | 11,2%▲ | 10,5%▲ | 8,6%▼  | 8,4%▼  | 7,2%▼  |        |

Noot: De symbolen ▲ en ▼ geven significantie 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

|  |                  | Jaar   |        |      |        |      |        |
|--|------------------|--------|--------|------|--------|------|--------|
|  |                  | 2005   | 2006   | 2007 | 2008   | 2009 | 2010   |
|  | Sector           | N:     |        |      |        |      |        |
| Discriminatie (%) soms / regelmatig)             | Sector           |        |        |      |        |      |        |
| 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%  |
|  | <b>NL Totaal</b> | 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%  |
|  | <b>NL Totaal</b> | 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%  |
|  | <b>NL Totaal</b> | 11,4%▲ | 11,5%▲ | --   | 10,0%▼ | --   | 8,9%▼  |
| Discriminatie naar seksuele geaardheid/voortkeer | Defensie         | --     | 32,1%▲ | --   | 27,8%  | --   | 19,3%▼ |
|  | Politie          | --     | 23,4%  | --   | 22,9%  | --   | 22,4%  |
|  | Openbaar bestuur | --     | 10,7%▲ | --   | 8,7%   | --   | 7,7%▼  |
|  | <b>NL Totaal</b> | --     | 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%  |
|  | <b>NL Totaal</b> | --     | 16,1%▲ | --   | 14,1%▼ | --   | 14,0%▼ |

Noot: De symbolen ▲ en ▼ geven significantie 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: Behoefte aan maatregelen uitgesplitst naar sector en jaar

|   | Sector  | Jaar   |        |        |
|---|---|--------|--------|--------|
|   |   | 2008   | 2009   | 2010   |
| Maatregelen nodig t.a.v.<br>agressie of geweld door<br>leidinggevende(n) of collega's | Defensie  | N:     |        |        |
|   |   | 21.958 | 22.579 | 23.684 |
|   | Niet nodig, want het speelt hier niet           | 48,4%  | 49,5%  | 42,5%  |
|   | Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen    | 45,3%  | 46,1%  | 53,5%  |
|   | 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%   |
|   | Politie   |        |        |        |
|   | 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%  |
|   | 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%   |
| Openbaar bestuur<br>(exclusief<br>Defensie en Politie)                                | Defensie en Politie                             |        |        |        |
|   | 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%   |
|   | Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen         | 1,6%   | 1,2%   | 1,9%   |
| NL Total  | 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%   | 1,4%   |

Noot: De symbolen ▲ en ▼ geven significantie 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 (maarjaarsgemiddelen)**

|   |          | NL<br>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:<br>137.834 | %:<br>100% | N:<br>63.481 | %:<br>46% | N:<br>74.353 | %:<br>54% | N:<br>6.014 | %:<br>4.4% | N:<br>12.100 | %:<br>8.8% | N:<br>13.869 | %:<br>10% | N:<br>16.702 | %:<br>12% | N:<br>17.326 | %:<br>13% | N:<br>18.944 | %:<br>14% | N:<br>17.073 | %:<br>12% | N:<br>16.470 | %:<br>12% | N:<br>14.301 | %:<br>10% | N:<br>5.035 | %:<br>3.7% |    |
| Ongewenst gedrag totaal (% een keer of vaker)                 | Defensie | 19.1%        | 23.3% ↑  | 18.5%   | 8.8%          | 16.2%      | 20.8%        | 11.2% ▼   | 21.3%        | 20.1%     | 19.8%       | 28.4% ▲↑   | 20.7%        | 16.1%      | 16.1%        | 16.1%     | 16.1%        | 16.1%     | 16.1%        | 16.1%     | 16.1%        | 16.1%     | 16.1%        | 16.1%     | 16.1%        | 16.1%     | 16.1%        |           |             |            |    |
| Openbaar bestuur  | 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% ↑    | 28.1% ↑      | 28.1% ↑   | 28.1% ↑      | 28.1% ↑   | 28.1% ↑      | 28.1% ↑   | 28.1% ↑      | 28.1% ↑   | 28.1% ↑      | 28.1% ↑   | 28.1% ↑      | 28.1% ↑   | 28.1% ↑      | 28.1% ↑   |             |            |    |
| NL Totaal   |          | 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% ▼    | 14.8% ▼      | 14.8% ▼   | 14.8% ▼      | 14.8% ▼   | 14.8% ▼      | 14.8% ▼   | 14.8% ▼      | 14.8% ▼   | 14.8% ▼      | 14.8% ▼   | 14.8% ▼      | 14.8% ▼   | 14.8% ▼      | 14.8% ▼   |             |            |    |
| Ongewenste seksuele aandacht van leidinggevenden of collega's | 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%         | 0%           | 0%        | 0%           | 0%        | 0%           | 0%        | 0%           | 0%        | 0%           | 0%        | 0%           | 0%        | 0%           | 0%        |             |            |    |
| Intimidatie door leidinggevenden of collega's                 | Politie  | 3.0%         | 7.1% ▲↑  | 1.0% ▼  | 0%            | 1.1%       | 5.1%         | 5.6% ↑    | 2.8%         | 2.8%      | 4.1% ▲↑     | 4.4% ↑     | 1.7%         | 0.7%       | 2.3%         | 2.3%      | 2.3%         | 2.3%      | 2.3%         | 2.3%      | 2.3%         | 2.3%      | 2.3%         | 2.3%      | 2.3%         | 2.3%      | 2.3%         | 2.3%      | 2.3%        |            |    |
| NL Totaal   |          | 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% ▼     | 0.7% ▼       | 0.7% ▼    | 0.7% ▼       | 0.7% ▼    | 0.7% ▼       | 0.7% ▼    | 0.7% ▼       | 0.7% ▼    | 0.7% ▼       | 0.7% ▼    | 0.7% ▼       | 0.7% ▼    | 0.7% ▼       | 0.7% ▼    |             |            |    |
| Lichameelijk geweld door leidinggevenden of collega's         | Defensie | 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%      | 12.3%        | 12.3%     | 12.3%        | 12.3%     | 12.3%        | 12.3%     | 12.3%        | 12.3%     | 12.3%        | 12.3%     | 12.3%        | 12.3%     | 12.3%        | 12.3%     | 12.3%       |            |    |
| Pesten door leidinggevenden of collega's                      | 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% ↑    | 25.5% ↑      | 25.5% ↑   | 25.5% ↑      | 25.5% ↑   | 25.5% ↑      | 25.5% ↑   | 25.5% ↑      | 25.5% ↑   | 25.5% ↑      | 25.5% ↑   | 25.5% ↑      | 25.5% ↑   | 25.5% ↑      | 25.5% ↑   | 25.5% ↑     |            |    |
| NL Totaal   |          | 12.0%        | 10.1% ▼  | 13.6% ▲ | 5.4% ▼        | 7.6% ▼     | 9.4% ▼       | 11.7%     | 11.7%        | 11.8%     | 15.8% ▲     | 15.8% ▲↑   | 15.3%        | 14.3%      | 11.5%        | 11.5%     | 11.5%        | 11.5%     | 11.5%        | 11.5%     | 11.5%        | 11.5%     | 11.5%        | 11.5%     | 11.5%        | 11.5%     | 11.5%        | 11.5%     | 11.5%       |            |    |
| Openbaar bestuur  | Politie  | 1.1%         | 0%       | 1.3%    | 0.2% ▲↑       | 2.2% ↑     | 1.6%         | 0%        | 1.1%         | 0.7%      | 0%          | 0%         | 0.7%         | 0%         | 0.9%         | 0.6%      | 0.9%         | 0.6%      | 0.9%         | 1.7%      | 1.7%         | 1.6% ↑    | 3.3% ↑       | 0%        | 0%           | 0%        | 0%           | 0%        | 0%          |            |    |
| NL Totaal   |          | 1.1% ↑       | 1.0% ↑   | 1.2%    | 0.7% ▲↑       | 0.9% ▲↑    | 0%           | 0%        | 0%           | 0.9%      | 0.6%        | 0.9%       | 1.7%         | 1.7%       | 1.6% ↑       | 3.3% ↑    | 0%           | 0.5%      | 0.5%         | 0.5%      | 0.5%         | 0%        | 0%           | 0%        | 0%           | 0%        | 0%           | 0%        | 0%          | 0%         | 0% |
| Openbaar bestuur  | Defensie | 0.4% ↓       | 0.2% ▼   | 0.6% ▲↓ | 0%            | 0.7%       | 0.2%         | 0.8%      | 0.2%         | 0.3%      | 0.2%        | 0.3%       | 0.5%         | 0.5%       | 0.5%         | 0.5%      | 0.5%         | 0.5%      | 0.5%         | 0.5%      | 0.5%         | 0.5%      | 0.5%         | 0.5%      | 0.5%         | 0.5%      | 0.5%         | 0.5%      | 0.5%        |            |    |
| NL Totaal   |          | 0.6%         | 0.3% ▼   | 0.9% ▲  | 1.2% ▲        | 0.8%       | 0.7%         | 0.8% ▲    | 0.6%         | 0.7%      | 0.6%        | 0.7%       | 0.5%         | 0.5%       | 0.5%         | 0.5%      | 0.5%         | 0.5%      | 0.5%         | 0.4% ▼    | 0.4% ▼       | 0.4% ▼    | 0.4% ▼       | 0.4% ▼    | 0.4% ▼       | 0.4% ▼    | 0.4% ▼       | 0.4% ▼    |             |            |    |
| Pesten door leidinggevenden of collega's                      | Politie  | 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%       | 4.0%         | 4.0%      | 4.0%         | 4.0%      | 4.0%         | 4.0%      | 4.0%         | 4.0%      | 4.0%         | 4.0%      | 4.0%         | 4.0%      | 4.0%         | 4.0%      | 4.0%        |            |    |
| Openbaar bestuur  | 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%       | 8.9%         | 8.9%      | 8.9%         | 8.9%      | 8.9%         | 8.9%      | 8.9%         | 8.9%      | 8.9%         | 8.9%      | 8.9%         | 8.9%      | 8.9%         | 8.9%      | 8.9%        |            |    |
| NL Totaal   |          | 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%       | 7.3%         | 7.3%      | 7.3%         | 7.3%      | 7.3%         | 7.3%      | 7.3%         | 7.3%      | 7.3%         | 7.3%      | 7.3%         | 7.3%      | 7.3%         | 7.3%      | 7.3%        |            |    |

Noot: De symbolen ▲ en ▼ geven significantie 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 significantie 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                                  |                                |  | Lidinggevende functie            |  | Sociale steun leidinggevende   |  | Sociale steun collega's |               |
|---|---|--------------------------------|--|----------------------------------|--|--|--|-------------------------|---------------|
|   | NL<br>Totaal<br>(2005 –<br>2010)<br>N:<br>137.834 | Laag<br>(<VBO)<br>N:<br>35.956 | Midden<br>(HAVO-<br>MBO)<br>N:<br>59.345 | Hoog<br>(HBO-WO)<br>N:<br>41.618 | NL<br>Totaal<br>(2007 –<br>2010)<br>N:<br>90.797 | Geen<br>leidingge-<br>vende<br>functie<br>tot 10<br>vende<br>functie<br>personen | Lidingge-<br>ende<br>functie<br>meer dan<br>10<br>personen | Lage<br>steun           | Hoge<br>steun |
|   |   |                                |  |                                  |  |  | Lidingge-<br>ende<br>functie<br>meer dan<br>10<br>personen | Lage<br>steun           | Hoge<br>steun |
| <b>Ongewenst gedrag</b><br><b>totaal (% een enkele keer of vaker)</b> |   |                                |  |                                  |  |  |  |                         |               |
| Defensie  | 19,1%   | 17,7%                          | 20,1%                                    | 18,9%                            | 16,7%  | 18,1%  | 14,5%  | 16,7%                   | 9,2%▼         |
| Politie   | 20,3%↑  | 16,1%                          | 21,5%↑                                   | 20,9%                            | 17,1%  | 17,0%  | 15,6%  | 19,6%                   | 9,7%▼         |
| Openbaar bestuur  | 18,9%↑  | 19,9%                          | 20,1%▲↑                                  | 17,8%▼↑                          | 17,3%↑   | 17,0%↑   | 20,8%▲↑  | 14,7%                   | 9,5%▼         |
| <b>NL Totaal</b>  | 17,5%   | 18,0%▲                         | 18,1%▲                                   | 16,3%▼                           | 16,1%  | 15,7%▼   | 17,2%▲   | 16,9%▲                  | 9,5%▼         |
| 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%          |
| Politie   | 3,0%  | 2,7%                           | 3,4%↑                                    | 1,8%                             | 1,9%   | 2,2%   | 0,7%   | 1,3%                    | 2,3%          |
| Openbaar bestuur  | 3,1%↑   | 3,4%                           | 2,8%↑                                    | 3,2%↑                            | 2,4%↓  | 2,4%↑  | 2,5%   | 2,0%                    | 1,6%▼         |
| <b>NL Totaal</b>  | 2,3%  | 2,2%                           | 2,4%▲                                    | 1,8%                             | 1,8%   | 1,6%   | 1,7%   | 2,5%▲                   | 1,3%▼         |
| 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%▲        |
| Politie   | 15,3%↑  | 10,8%▼                         | 16,1%↑                                   | 17,4%↑                           | 12,7%  | 12,5%  | 11,7%  | 14,5%                   | 21,7%▲        |
| Openbaar bestuur  | 13,6%↑  | 14,2%↑                         | 13,8%↑                                   | 13,2%↑                           | 12,5%↑   | 12,0%↑   | 15,7%▲↑  | 11,7%                   | 20,8%▲↑       |
| <b>NL Totaal</b>  | 12,0%   | 11,2%▼                         | 12,5%▲                                   | 11,9%                            | 10,8%  | 10,3%▼   | 12,0%▲   | 12,9%▲                  | 18,9%▲        |
| 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%          |
| Politie   | 1,1%↑   | 0,7%                           | 1,2%↑                                    | 1,5%↑                            | 0,8%   | 0,6%   | 0%   | 2,7%▲↑                  | 0,9%          |
| Openbaar bestuur  | 0,4%↓   | 0,9%▲                          | 0,5%                                     | 0,3%▼                            | 0,3%↓  | 0,3%   | 0,4%   | 0,4%                    | 0,1%▼↓        |
| <b>NL Totaal</b>  | 0,6%  | 1,0%▲                          | 0,6%                                     | 0,3%▼                            | 0,5%   | 0,5%▼  | 0,6%   | 0,7%▲                   | 0,8%▲         |
| Pesterij door leidinggevenden of collega's                            |   |                                |  |                                  |  |  |  |                         |               |
| Defensie  | 9,1%  | 8,6%                           | 9,9%                                     | 7,2%                             | 7,8%   | 8,5%   | 7,2%   | 6,9%                    | 14,0%▲        |
| Politie   | 9,8%  | 9,5%                           | 10,2%                                    | 8,5%                             | 7,4%   | 7,3%   | 6,3%   | 8,8%                    | 12,4%▲        |
| Openbaar bestuur  | 9,2%  | 10,6%                          | 11,0%▲↑                                  | 7,4%▼                            | 8,4%   | 8,5%   | 9,4%   | 6,4%                    | 13,9%▲        |
| <b>NL Totaal</b>  | 9,0%  | 10,7%▲                         | 9,5%▲                                    | 6,9%▼                            | 8,1%   | 8,5%▲  | 6,7%▼  | 13,1%▲                  | 4,7%▼         |

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

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

|  |         | NL<br>Totaal  | Geslacht      |               | Leeftijd       |              |              |               |               |               |               |               |               |        |
|--|---------|---------------|---------------|---------------|----------------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------|
|  |         |               | Vrouw         | Man           | 0 - 19         | 20 - 24      | 25 - 29      | 30 - 34       | 35 - 39       | 40 - 44       | 45 - 49       | 50 - 54       | 55 - 60       |        |
|  | N:<br>% | 92.358<br>46% | 42.511<br>54% | 49.846<br>44% | 4.042<br>8.83% | 8.124<br>10% | 9.372<br>12% | 11.319<br>13% | 11.747<br>14% | 12.627<br>12% | 11.394<br>12% | 10.937<br>10% | 9.534<br>3.5% |        |
| Discriminatie (%) soms / regelmatig)             |         |               |               |               |                |              |              |               |               |               |               |               |               |        |
| Discriminatie naар sekse                         |         |               |               |               |                |              |              |               |               |               |               |               |               |        |
| Defensie   |         | 35,0%↑        | 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%▼  |
| NL Totaal  |         | 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%▼  |
| Discriminatie naар huidskleur                    |         |               |               |               |                |              |              |               |               |               |               |               |               |        |
| 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%▼  |
| NL Totaal  |         | 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%▼  |
| Discriminatie naар geloovovertuiging             |         |               |               |               |                |              |              |               |               |               |               |               |               |        |
| 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%▼  |
| NL Totaal  |         | 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%▼  |
| Discriminatie naар seksuele geaardheid/ voorkeur |         |               |               |               |                |              |              |               |               |               |               |               |               |        |
| 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%↑         | 16,6%        | 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%▼  |
| NL Totaal  |         | 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%▼  |
| Discriminatie naар leeftijd                      |         |               |               |               |                |              |              |               |               |               |               |               |               |        |
| 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%↑        | 23,4%↑        | 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%  |
| NL Totaal  |         | 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 significantie 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 significantie verschillen weer van verticale toetsing ( $p < .05$ ) waarbij binnen een bepaalde sector (bv. defensie) en NL Totaal.

Vervolg Tabel 3b

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

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

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

|  |   |                  |        | Geslacht     |         | Leeftijd |        |        |        |         |        |        |         |        |        |         |  |  |         |  |  |         |  |  |         |  |  |         |  |  |         |  |  |
|--|---|------------------|--------|--------------|---------|----------|--------|--------|--------|---------|--------|--------|---------|--------|--------|---------|--|--|---------|--|--|---------|--|--|---------|--|--|---------|--|--|---------|--|--|
|  |   |                  |        | NL<br>Totaal | Vrouw   | Man      | 0 - 19 |        |        | 20 - 24 |        |        | 25 - 29 |        |        | 30 - 34 |  |  | 35 - 39 |  |  | 40 - 44 |  |  | 45 - 49 |  |  | 50 - 54 |  |  | 55 - 60 |  |  |
|  |   |                  |        |              |         |          | 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%↓ | 52,1%↓       | 45,1%↓  | 32,9%↓   | 46,4%↓ | 43,8%↓ | 43,8%↓ | 47,0%↓  | 47,2%↓ | 43,2%↓ | 42,6%↓  | 63,6%▲ | 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%  |         |  |  |         |  |  |         |  |  |         |  |  |         |  |  |         |  |  |
|  | Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen    | Defensie         | 48,9%↑ | 38,8%↑       | 50,6%↑  | 67,1%↑   | 50,6%↑ | 52,8%↑ | 56,2%↑ | 46,2%↑  | 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%  |         |  |  |         |  |  |         |  |  |         |  |  |         |  |  |         |  |  |
|  | Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende | 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%   |         |  |  |         |  |  |         |  |  |         |  |  |         |  |  |         |  |  |
|  | Weil nodig, er zijn nog geen maatregelen        | Defensie         | 0,6%   | 0,0%         | 0,7%    | 0,0%     | 1,1%   | 0,0%   | 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%   | 1,1%   |         |  |  |         |  |  |         |  |  |         |  |  |         |  |  |         |  |  |
|  | NL Totaal                                       |                  | 1,4%   | 1,3%         | 1,4%    | 0,4%▼    | 1,4%   | 1,1%   | 1,8%▲  | 1,6%    | 1,4%   | 1,5%   | 1,3%    | 1,3%   | 1,1%   |         |  |  |         |  |  |         |  |  |         |  |  |         |  |  |         |  |  |

Noot: De symbolen ▲ en ▼ geven significantie 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 de prevalentie in een andere groep (bv. vrouwen). De symbolen ↑ en ↓ geven significantie 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

|  |  | Opleidingsniveau |              |            |               | Leidinggevende functie                 |   |       |    |
|--|--|------------------|--------------|------------|---------------|--|---|-------|----|
|  |  | NL               |              | Midden     |               | Leidinggevende functie tot 10 personen | Leidinggevende functie meer dan 10 personen |       |    |
|  |  | Total            | Laag (<=VBO) | (HAVO-MBO) | Hoog (HBO-WO) |  |   |       |    |
|  |  | 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% | ↓  |
|  | Politie                                      | 52,2%            | ↓            | 58,5%      | ↓             | 52,3%                                  | ↓   | 43,6% | ↓  |
|  | Openbaar bestuur                             | 59,4%            | ↓            | 59,4%      | ↓             | 60,1%                                  | ↓   | 59,1% | ↓  |
|  | NL Totaal                                    | 70,0%            |              | 70,9%      | ▲             | 69,7%                                  |   | 71,1% | ▲  |
|  | Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen |                  |              |            |               |  |   |       |    |
|  | Defensie                                     | 48,9%            | ↑            | 53,9%      | ↑             | 45,3%                                  | ↑   | 49,3% | ↑  |
|  | Politie                                      | 40,3%            | ↑            | 34,7%      | ↑             | 41,6%                                  | ↑   | 42,4% | ↑  |
|  | Openbaar bestuur                             | 34,0%            | ↑            | 32,6%      | ↑             | 34,2%                                  | ↑   | 34,0% | ↑  |
|  | NL Totaal                                    | 25,1%            |              | 24,2%      | ▼             | 25,4%                                  |   | 25,3% |    |
| Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende  |  |                  |              |            |               |  |   |       |    |
|  | Defensie                                     | 4,3%             |              | 4,4%       |               | 4,2%                                   |   | 4,6%  | ↑  |
|  | Politie                                      | 6,8%             | ↑            | 5,8%       |               | 5,4%                                   |   | 14,0% | ▲↑ |
|  | Openbaar bestuur                             | 5,0%             | ↑            | 6,3%       |               | 4,2%                                   | ▼   | 5,3%  | ↑  |
|  | NL Totaal                                    | 3,6%             |              | 3,5%       |               | 3,6%                                   |   | 3,6%  |    |
| Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen  |  |                  |              |            |               |  |   |       |    |
|  | Defensie                                     | 0,6%             |              | 0,8%       |               | 0,7%                                   |   | 0%    |    |
|  | Politie                                      | 0,7%             |              | 1,0%       |               | 0,7%                                   |   | 0%    |    |
|  | Openbaar bestuur                             | 1,6%             |              | 1,5%       |               | 1,6%                                   |   | 1,6%  |    |
|  | NL Totaal                                    | 1,4%             |              | 1,4%       |               | 1,4%                                   |   | 1,4%  |    |

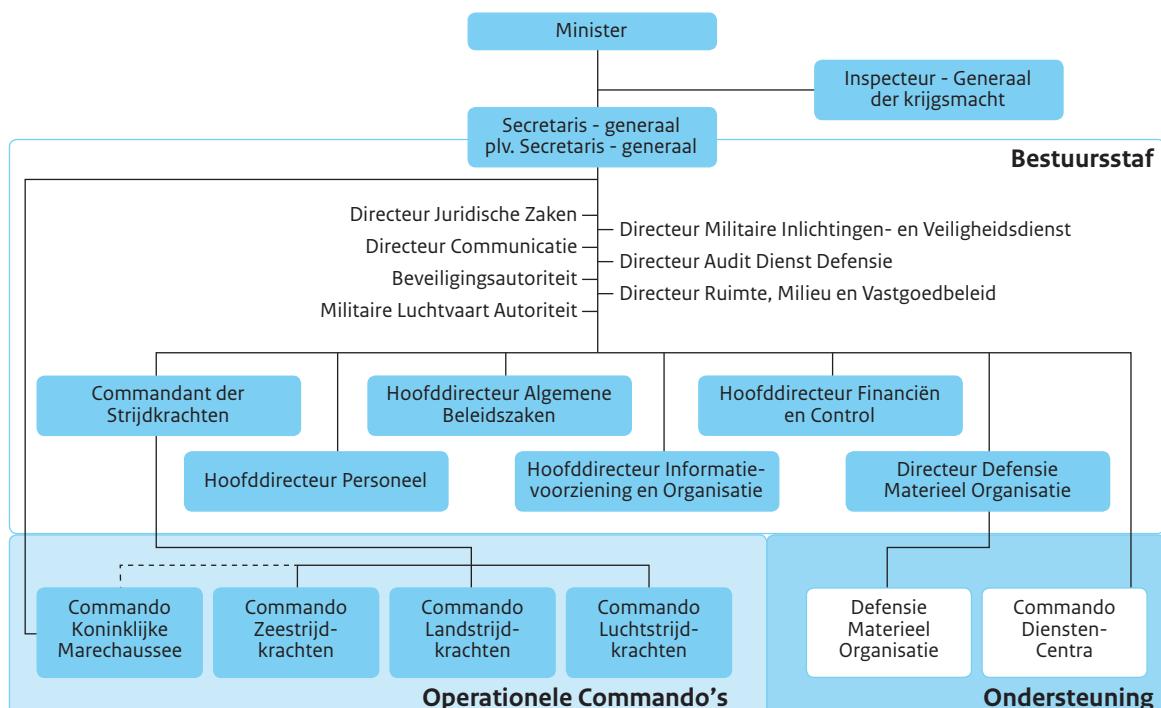
Noot: De symbolen ▲ en ▼ geven significantie verschillen weer van horizontale toetsing ( $p < .05$ ) waarbij binnen de sector (bv. defensie) steeds het vergelijk is gemaakt tussen de prevalentie in een bepaalde groep (bv. mannen) en die in Nederland Totaal. De symbolen ↑ en ↓ geven significantie verschillen 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 luchtstrijdkrachten (CLSK) en het Commando Koninklijke marinechussee (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 marinechussee 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 lijnverantwoordelijk 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 behoeftestelling. 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 afstorting. 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

De instellingsbeschikkingcommissie heeft de volgende leden:

• Prof. dr. Ir. J. van der Veen

• Prof. dr. Ir. J. den Hollander



## 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 tweearlijks wetenschappelijk onderzoek gedaan naar ongewenst gedrag binnen Defensie. Dit onderzoek richt zich op trends en registreert daarom geen concrete incidenten, maar vraagt 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<br>meegemaakt          |
|--|---|--------------------------|-------------------------|-----------------------------|
|  |   | Last                     | Geen last               |                             |
| Ongewenst<br>seksueel gedrag<br>totaal | 2006 (n=1735)<br>2008 (n=1186)<br>2010 (n=1079) | 3,5%<br>3,1%*<br>1,9% ^† | 38,3%<br>28,3%<br>22,5% | 58,2%<br>68,6%*<br>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<br>meegemaakt |
|--|---------------|------------|-----------|--------------------|
|  |               | Last       | Geen last |                    |
| Ongewenst<br>seksueel gedrag<br>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 dichter bij elkaar, maar is een significant verschil zichtbaar ten aanzien van ‘pesten totaal’ en buitensluiten.

| 2010                              | Mannen n=1079         |                            | Vrouwen n=925         |                            |
|-----------------------------------|-----------------------|----------------------------|-----------------------|----------------------------|
|                                   | Meegemaakt<br>en last | Meegemaakt<br>en geen last | Meegemaakt<br>en last | Meegemaakt<br>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.

| <b>Mannen</b>                          | <b>Discriminatie</b> |             |             |
|--|----------------------|-------------|-------------|
|  | <b>2006</b>          | <b>2008</b> | <b>2010</b> |
|  | 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%       |
| <b>Vrouwen</b>                         |                      |             |             |
|  | <b>2006</b>          | <b>2008</b> | <b>2010</b> |
|  | 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 binnengewamen. 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           |
| Gegrond  | -           | 1           |
| Gedeeltelijk gegrond/ongegrond   | 2           | 2           |
| Klachten ingetrokken   | 2           | 1           |

**Tabel 5** aantal 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, belangenverstrengeling, 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 integriteitschending 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)<br/>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 belangenverstrekking                               | 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 voorvalen 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 integriteitschendingen, evenals over de strafredenen.

|                | Incorrect gedrag | 2010                        |                                   |                      |                                   |                           |              |                   |      | Totaal |
|----------------|------------------|-----------------------------|-----------------------------------|----------------------|-----------------------------------|---------------------------|--------------|-------------------|------|--------|
|                |                  | Misdragingen tegen personen | Niet opvolgen dienstvoorschriften | Ongelooftwaardigheid | Onjuiste behandeling van goederen | Onjuiste dienstvervulling | ontvreemding | Straffen onbekend |      |        |
| 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 kerren dat in 2010 tuchtrecht 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<br>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** aantal binnengkomende militaire strafzaken in 2009 en 2010<sup>8</sup>

Hieronder volgt een overzicht met cijfers met betrekking tot het aantal militaire eindvonissen per jaar van de rechtbank Arnhem. Per eindverdikt kan sprake zijn van meerder 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

|                                | <b>Uitstroom jaар:</b>                   | <b>2005</b> | <b>2006</b> | <b>2007</b> | <b>2008</b> | <b>2009</b> | <b>2010</b> |
|--------------------------------|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Zaakscategorie                 | Soort Zaak                               |             |             |             |             |             |             |
| Uitspraak<br>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<br>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           |
| Uitspraak<br>kantonrechter     | 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>  |
|                                | 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 ververvingsproces. 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 voorvalen*

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

#### 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, belangenverstrekking 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 aangelegd 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 ‘grote’ schending, ‘groot’ gevaar en ‘zeer’ onbehoorlijk komen te vervallen. Van geval tot geval moet worden bezien 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 doorgrounden 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.





