

Vergaderjaar 2008–2009

31 700 X

Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2009

Nr. 95

LIJST VAN VRAGEN EN ANTWOORDEN

Vastgesteld 16 maart 2009

De vaste commissie voor Defensie¹ heeft een aantal vragen voorgelegd aan de staatssecretaris van Defensie over de brief van 21 januari 2009 inzake over gender- en diversiteitsbeleid (Kamerstuk 31 700 X, nr. 80). De staatssecretaris heeft deze vragen beantwoord bij brief van 13 maart 2009. Vragen en antwoorden zijn hierna afgedrukt.

De voorzitter van de commissie,
Van Baalen

De griffier van de commissie,
De Lange

¹ Samenstelling:

Leden: Van Bommel (SP), Van der Staaij (SGP), Poppe (SP), Van Baalen (VVD), voorzitter, Çörüz (CDA), Ferrier (CDA), Van Velzen (SP), Blom (PvdA), ondervoorzitter, Eijnsink (PvdA), Van Dam (PvdA), Kraneveldt-van der Veen (PvdA), Griffith (VVD), Aasted-Madsen-van Stiphout (CDA), Irrgang (SP), Knops (CDA), Willemse-van der Ploeg (CDA), Jacobi (PvdA), Boekestijn (VVD), Brinkman (PVV), Voorde-wind (CU), Pechtold (D66), Ten Broeke (VVD), Thieme (PvdD), Bilder (CDA) en Peters (GL).
Plv. leden: Lempens (SP), Van der Vlies (SGP), Polderman (SP), Van Beek (VVD), Jonker (CDA), Ormel (CDA), De Wit (SP), Roefs (PvdA), Wolbert (PvdA), Smeets (PvdA), Arib (PvdA), Blok (VVD), Omtzigt (CDA), Roemer (SP), Haverkamp (CDA), De Nerée tot Babberich (CDA), Samsom (PvdA), Van der Burg (VVD), Wilders (PVV), Wiegman-van Meppelen Scheppink (CU), Van der Ham (D66), Teeven (VVD), Ouwehand (PvdD), Uitslag (CDA) en Vendrik (GL).

1

Wat is de huidige stand van zaken met betrekking tot loopbaanmogelijkheden voor vrouwen, mensen met een «andere etnisch-culturele achtergrond» en mensen met een «andere seksuele geaardheid» binnen Defensie?

Er bestaat een scala aan loopbaanmogelijkheden voor al het defensiepersoneel, waarbij geen specifiek onderscheid wordt gemaakt tussen geslacht, etnisch-culturele achtergrond of seksuele geaardheid. De specifieke stimulerende maatregelen voor deze doelgroepen om de loopbaanmogelijkheden te bevorderen staan vermeld in het Actieplan. In het kader van het Flexibel Personeelsysteem (FPS) wordt gewerkt aan de verdere intensivering van de loopbaanmogelijkheden en het bieden van maatwerk. Daarnaast wordt aan loopbaanbegeleiding gedaan en worden loopbaan- en functioneringsgesprekken gehouden waarbij de wensen en de mogelijkheden van de medewerker centraal staan.

2 en 3

Op basis van welke informatiebronnen bepaalt u uw visie op de organisatiecultuur binnen Defensie, ten aanzien van de bestaande en mogelijk gewenste diversiteit?

Wat is er gebeurd met de resultaten uit eerdere onderzoeken naar de ervaringen met diversiteit binnen Defensie en in hoeverre sluit het Actieplan aan bij die onderzoeken?

De afgelopen jaren zijn vele, vooral gedragswetenschappelijke onderzoeken gedaan mede op basis waarvan de visie op de organisatiecultuur binnen Defensie is ontwikkeld. De uitkomsten van deze onderzoeken zijn ook bij de totstandkoming van het actieplan gebruikt.

4

Kan, met het verschijnen van dit Actieplan diversiteit, worden verondersteld dat de visies op het gender- en diversiteitsbeleid, zoals die verwoord zijn in studies en actieplannen van vóór 14 december 2007, niet langer actueel zijn?

Nee. De visies uit eerdere actieplannen liggen ten grondslag aan het huidige beleid en zijn in de loop der tijd verder ontwikkeld en verbreed.

5

Wat zijn de definities die u hanteert voor de begrippen «gender», «emancipatie» en «diversiteitsbeleid»? Kunt u deze definities vergelijken met de definities zoals die werden gehanteerd in eerder verschenen gender- en diversiteitsactieplannen van Defensie?

«Gender» is de culturele en sociale betekenis die aan sekse wordt gekoppeld. «Emancipatie» is het streven naar gelijkgerechtigdheid, zelfstandigheid en eerlijker maatschappelijke verhoudingen. «Diversiteitsbeleid» omvat alle maatregelen die bijdragen tot de herkenning, erkenning, waardering en de positieve benutting van het geheel van verschillen, overeenkomsten en gewoontes van (groepen van) mensen die werkzaam zijn in de defensieorganisatie, het daarmee kunnen omgaan (gedrag) en het voorkomen van alle vormen van ongewenst gedrag. De definities zijn vergelijkbaar met de gehanteerde definities in eerder verschenen gender- en diversiteitsplannen.

6

Acht u een personeelsbestand dat een afspiegeling is van de samenleving voor wat betreft verdeling op basis van sekse, etnische achtergrond en

seksuele geaardheid in het belang van Defensie? Zo ja, waarom vermeldt u dat dan niet in het Actieplan? Zo niet, waarom niet?

In het Actieplan wordt verwezen naar de visie op het genderen diversiteitsbeleid van 14 december 2007 (Kamerstuk 31 200 X, nr. 78). Daarin zijn de algemene maatschappelijke doelstellingen van het diversiteitsbeleid bij Defensie genoemd, waaronder ook het principe van de afspiegeling van de samenleving. Het is echter niet het primaire doel van Defensie. Defensie acht het bevorderen van diversiteit vooral wenselijk om de meer inhoudelijke overwegingen die zijn verwoord in het Actieplan, namelijk dat:

- Het diversiteitsbeleid de operationele inzet ondersteunt;
- Diversiteit bijdraagt aan de vulling van de organisatie;
- Diversiteit een positieve invloed heeft op de cultuur binnen Defensie.

7

Wordt Defensiepersoneel door uw Actieplan voortaan geselecteerd op voorkeur (willekeur) en dus kwantiteit, of op kwaliteit (ongeacht achtergrond, seksualiteit, gender, et cetera)?

Gelet op de taakstelling van Defensie is het uitgangspunt dat bij de werving en selectie van defensiepersoneel de kwaliteit voorop staat, ongeacht achtergrond, sekse of seksuele voorkeur.

8, 27, 28, 29 en 31

Waarom wordt in dit Actieplan nauwelijks aandacht geschonken aan het doorbreken van de bij Defensie heersende gedragcultuur, zoals onder andere beschreven in het rapport van de commissie Staal?

Wat is er mis met de organisatiecultuur en beeldvorming, waar u met goede interne en externe communicatie verandering in hoopt aan te brengen, en wat baseert u uw oordeel op?

Welke beeldvorming wilt u precies veranderen en is er sprake van verkeerde beeldvorming over gender- en diversiteitsbeleid?

Waarom is het nodig om in alle communicatie van Defensie te spreken over het diversiteitsbeleid en hoe gaat u dat vormgeven?

Denkt u met uw Actieplan, waarin gestreefd wordt naar toenemende acceptatie, de aloude aanwezige machocultuur binnen Defensie te kunnen doorbreken, waarin vrouwen en mensen met een «afwijkende» achtergrond niet als volwaardige collega's worden beschouwd en waarin deze houding als «normaal» word gezien (geaccepteerde verhoudingen)?

Uit recente onderzoeken en signalen uit de organisatie blijkt dat er ruimte is voor verbeteringen van de organisatiecultuur en de beeldvorming. Het Actieplan bevat een aantal concrete maatregelen die bijdragen tot de beoogde gedrags- en cultuurverandering bij Defensie. De voornaamste maatregelen zijn de training en opleiding van lijnmanagers en P&O-medewerkers en de uitvoering van een communicatieplan gericht op cultuur- en gedragsverandering. Defensie streeft zo naar een breder draagvlak voor diversiteit binnen de defensieorganisatie bij zowel het management en de P&O-medewerkers als de medewerkers. Tot op heden wordt diversiteit nog onvoldoende gezien als een eigen verantwoordelijkheid. Het doel van de interne communicatie is om aan alle geledingen van de organisatie op deze eigen verantwoordelijkheid te wijzen en bewust te maken van het belang van diversiteit zodat de maatregelen uit het Actieplan breed worden gedragen. Een belangrijk aandachtspunt hierbij is het doorbreken van de «machocultuur», voor zover daarvan binnen Defensie sprake is. Daarbij is het van belang te onderstrepen dat diversiteitsbeleid een operationele meerwaarde heeft en geen doel op zich is.

Wat de beeldvorming betreft is gebleken dat onder de doelgroepen op de arbeidsmarkt een te eenzijdig beeld bestaat van Defensie als werkgever. Bij de arbeidsmarktcommunicatie zal de verscheidenheid van functies en medewerkers bij Defensie voor het voetlicht worden gebracht, waardoor Defensie voor een bredere doelgroep een aantrekkelijke werkgever wordt.

9

Kunt u, aan de hand van definities, specificeren welke beleidsmiddelen wel en welke niet vallen onder het huidige gender- en diversiteitsbeleid?

Het diversiteitsbeleid is een onderdeel van het totale personeelsbeleid van Defensie. Maatregelen uit het Actieplan Werving & Behoud, in het kader van FPS en het levensfasebeleid, zoals loopbaanbegeleiding en deeltijdloketten, dragen alle bij tot het diversiteitsbeleid. Daarnaast zijn er gerichte instrumenten, zoals het mentorproject voor etnisch-culturele minderheden. In samenhang moeten alle maatregelen er in resulteren dat Defensie over voldoende, goed opgeleid, gemotiveerd en divers personeelsbestand beschikt om de taken uit te kunnen voeren.

10

Ziet u bij Defensie mogelijkheden voor het instellen van een vaste (externe) commissie die de opdracht krijgt het diversiteitsbeleid binnen Defensie te monitoren, te evalueren en er eventueel gevraagd en ongevraagd aanbevelingen over te doen? Zo nee, waarom niet?

Met het Actieplan diversiteit geeft Defensie door middel van concrete maatregelen een impuls aan de uitvoering van het beleid. Met de bestaande personeelsinstrumenten worden de effecten daarvan gevolgd en waar nodig bijgestuurd. Ook incidenteel onafhankelijk evaluatieonderzoek kan leiden tot bijstelling van het beleid. Daarnaast speelt de Inspecteur Generaal der Krijgsmacht (IGK) een belangrijke rol door in zijn werkbezoeken aandacht te besteden aan diversiteit en daarover te rapporteren. De minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties beschouwt en evalueert het rijksdienstbrede diversiteitsbeleid vanuit haar rol als coördinerend bewindspersoon. Om deze redenen acht ik additionele beschouwing door een externe commissie niet nodig.

11

Zou u een voorstander zijn van een tweejaarlijkse meting van de beleving van diversiteit onder personeelsleden van Defensie, om zo onderzoekers in staat te stellen trends te onderscheiden?

Er wordt al tweejaarlijks onderzoek gedaan. Op 29 september 2006 is het rapport «Kleur bekennen» aan uw Kamer aangeboden (Kamerstuknummer 30 800 X nr. 5). Dit rapport is als nulmeting te beschouwen en om de twee jaar zullen vervolgonderzoeken worden gehouden om trends te kunnen vaststellen. Binnenkort verschijnt dan ook het rapport «Kleur bekennen 2». Ik zal mijn beoordeling spoedig na het verschijnen aan de Kamer zenden.

12 en 57

Waarom zijn er in dit Actieplan geen streefcijfers voor de percentages vrouwen en personeelsleden met een «andere etnisch-culturele achtergrond» of een «andere seksuele geaardheid» opgenomen die verder reiken dan 2010?

Vindt u dat de streefcijfers voor de instroom van vrouwen voor 2010 moeten worden aangescherpt, om ze ambitieuzer te maken in vergelijking met de streefcijfers voor 2008?

Voor de instroomcijfers van vrouwen is in het actieplan gesteld dat eind 2009 meer duidelijkheid ontstaat over de resultaten van het beleid en dat dan nieuwe beleidsdoelstellingen voor de periode na 2010 zullen worden vastgesteld. Het aandeel van medewerkers met een andere etnisch-culturele achtergrond moet de komende jaren met een half procent stijgen.

13, 14 en 15

Kunt u, zoals toegezegd tijdens de begrotingsbehandeling 2009, inzicht verschaffen in het Deelactieplan diversiteit van het Commando Luchtmachtstrijdkrachten? Zo nee, waarom niet?

Kunt u, zoals toegezegd tijdens de begrotingsbehandeling 2009, inzicht verschaffen in het Deelactieplan diversiteit van het Commando Zeestrijdkrachten? Zo nee, waarom niet?

Kunt u, zoals toegezegd tijdens de begrotingsbehandeling 2009, inzicht verschaffen in het Deelactieplan diversiteit van de Koninklijke Marechaussee? Zo nee, waarom niet?

In het Actieplan diversiteit zijn de defensiebrede acties in kaart gebracht. Ieder defensieonderdeel is verantwoordelijk voor de uitvoering van de acties uit het actieplan op zijn terrein. Daarnaast kunnen de defensieonderdelen in het verlengde van het Actieplan specifiek op hun onderdeel gerichte deelmaatregelen nemen. Het Actieplan als zodanig blijft echter de leidraad en omvat het beleid van Defensie. Toezending van afgeleide defensieonderdeel-specifieke maatregelen is derhalve niet zinvol.

16

Hoe denkt u de drie doelstellingen die u noemt als «van belang om aan te sluiten bij de actuele behoeften» te kunnen bereiken?

Het actieplan bevat maatregelen en activiteiten om de doelstellingen van het diversiteitsbeleid te halen en die specifiek en met prioriteit aansluiten bij de actuele behoeften van Defensie, te weten de ondersteuning van de operationele inzet, de vulling van de organisatie en de verandering van de cultuur binnen Defensie. Bovendien wordt met de samenwerkingsovereenkomst met SZW en OCW invulling gegeven aan de rijksbrede doelstellingen voor de verhoging van de arbeidsparticipatie van vrouwen en etnisch-culturele minderheden.

17

Hoe ondersteunt het diversiteitsbeleid van Defensie haar operationele inzet in islamitische en niet-islamitische landen?

De afgelopen jaren is gebleken dat de aanwezigheid van vrouwen en personeelsleden met een andere etnisch-culturele achtergrond tijdens missies deuren opent die anders gesloten zouden blijven. Hun aanwezigheid draagt bij tot wederzijds begrip voor andere culturen en maakt het mogelijk de taken uit te voeren met het vereiste respect voor de lokale bevolking met haar tradities en gebruiken. In die zin levert een goed diversiteitsbeleid een wezenlijke, kwalitatieve bijdrage aan de taakuitvoering. Divers samengestelde teams zijn daarbij van groot belang.

18

Hoe heeft diversiteit precies een positieve invloed op de cultuur binnen Defensie?

Diversiteit verhoogt de variëteit aan kennis, ervaringen, kwaliteiten, achtergronden en denkbeelden binnen de organisatie. Hierdoor ontstaat een open en veilige organisatiecultuur die ruimte laat voor een ieder die

bij Defensie werkt. Deze open organisatiecultuur draagt op haar beurt bij tot begrip voor vrouwen en andere culturen in missiegebieden.

19

Wat houdt het «vereiste respect» voor de lokale bevolking en haar eigen tradities precies in en hoe wordt bepaald wat «vereist» is?

Een goede verstandhouding met de lokale bevolking is essentieel voor het bereiken van vooruitgang gedurende vredesmissies. Een respectvolle houding verbetert de verstandhouding. Deze houding uit zich onder andere in het (her)kennen en begrijpen van de tradities en gebruiken van de lokale bevolking.

20

Zorgt diversiteitsbeleid niet voor extra investeringen, die ook zouden kunnen worden besteed aan «gewone» vervulling van vacatures en hogere salarissen die het werk bij Defensie aantrekkelijker kunnen maken, en hoe verhoudt zich dat met de opvatting van de staatssecretaris dat het diversiteitsbeleid kan bijdragen aan de vulling van de Defensie-organisatie?

Uit onderzoek in het kader van het Actieplan Werving & Behoud blijkt dat de hoogte van het salaris weliswaar belangrijk is, maar dat dit niet behoort tot de top vijf van maatregelen die de werving en het behoud zouden versterken. Daarnaast is uit analyse van de arbeidsmarkt gebleken dat Defensie haar personeelstekort aanzienlijk kan verminderen door zich te richten op groepen op de arbeidsmarkt die tot nog toe niet (voldoende) werden bereikt. Defensie zet hierop in met haar diversiteitsbeleid.

21

Kunt u uitleggen wat u bedoelt met de zin «...maar ook voor de vredesorganisatie, waar de bezetting door vacatures en uitzendingen lager is dan gewenst.»?

Een deel van de defensieorganisatie vervult ondersteunt de operationele inzetbaarheid. Dit deel van de organisatie wordt ook wel aangeduid als «vredesorganisatie». Binnen dit deel van de organisatie is de bezetting relatief laag door vacatures en door de intensiteit van de (individuele) uitzendingen van personeel op deze functies.

22 en 23

Waarom schrijft u over het «opbouwen van expertise» terwijl er in het verleden al talrijke bruikbare studies, rapportages en beleidsstukken zijn geproduceerd; acht u deze documenten wellicht niet langer relevant? Hoe denkt u de benodigde inhoudelijke expertise op het gebied van diversiteit te verkrijgen en invulling te geven aan de regie op de uitvoering van het diversiteitsbeleid en heeft u daarbij een deadline voor ogen?

In de loop der jaren is onder centrale regie de nodige expertise opgebouwd op het terrein van diversiteit. Dit is niet alleen bewerkstelligd op basis van onderzoek, literatuur en rapporten gedaan, maar ook door de training en opleiding van beleidsmedewerkers. Daarnaast participeert Defensie in diverse kennisnetwerken op het gebied van diversiteit, waarin met vertegenwoordigers uit uiteenlopende sectoren (overheid, politie, bedrijfsleven) kennis en ervaringen worden gedeeld. Ook de netwerken binnen Defensie voeden het doorlopende proces van kennisuitwisseling en ervaringsopbouw.

Het «opbouwen» van expertise betreft vooral het verbreden en verdiepen van de expertise omdat de ontwikkelingen op dit beleidsterrein niet stil-

staan. Eerder opgebouwde expertise moet natuurlijk behouden blijven. Het betreft dus een onafgebroken proces en een deadline is daarom niet aan de orde.

24

Hoe bent u van plan om diversiteit een integraal onderdeel van het Defensiebeleid te maken?

Diversiteit is al een integraal onderdeel van het personeelsbeleid, dat in algemene zin wordt ontwikkeld ten dienste van en in samenhang met al het overige defensiebeleid. Dit leidt tot wederzijdse versterking.

25

Ontstaat er binnen Defensie een extra managerslaag en/of een «afdeling binnen de afdeling» met het instellen van lijnmanagers en P&O-functionarissen?

Nee, het betreft hier de bestaande organisatiestructuur.

26

Is het waar dat er tot op heden nog geen leiderschapstraining (conform het rapport van de commissie Staal) bestaat? Zo ja, is een dergelijke training in ontwikkeling? Zo ja, wanneer is de start van die training te verwachten?

De Kamerbrief «Vijfde rapportage implementatie aanbevelingen Commissie Staal» van 30 oktober 2008 (Kamerstuknummer 31 700 X, nr. 18) gaat onder meer in op de stand van zaken van de leiderschapstrainingen. De operationele commando's hebben inmiddels speciale trainingen waarin de sociale aspecten van leidinggeven centraal staan. Voor de leidinggevendenden bij het CDC, de Bestuursstaf en de DMO is een training ontwikkeld die vanaf april 2009 wordt aangeboden. De verwachting is dat alle leidinggevendenden de training eind 2011 zullen hebben gedaan.

27

Wat is er mis met de organisatiecultuur en beeldvorming, waar u met goede interne en externe communicatie verandering in hoopt aan te brengen, en wat baseert u uw oordeel op?

Zie het antwoord op vraag 8.

28

Welke beeldvorming wilt u precies veranderen en is er sprake van verkeerde beeldvorming over gender- en diversiteitsbeleid?

Zie het antwoord op vraag 8.

29

Waarom is het nodig om in alle communicatie van Defensie te spreken over het diversiteitsbeleid en hoe gaat u dat vormgeven?

Zie het antwoord op vraag 8.

30

Is onderzocht waarom de huidige wervingscampagnes niet alle doelgroepen in voldoende mate aanspreken? Zo ja, kunt u uiteenzetten wat daarvoor de redenen waren? Zo nee, wat geeft u het vertrouwen dat een eventuele aanpassing van die campagnes tot een positief resultaat zal leiden? Kunt u uw antwoorden op deze vragen specificeren naar zowel de

doelgroep «vrouwen» als de doelgroep «mensen met een andere etnisch-culturele achtergrond»?

Het afgelopen jaar is het monitoronderzoek arbeidsmarktcommunicatie Defensie 2008 uitgevoerd. Dit was een onderzoek van het Dienstencentrum Personeelsvoorziening (DC PV). Een deel van dit onderzoek ging in op de waardering van enkele algemene campagne-uitingen. Uit dit onderzoek bleek dat er geen significante verschillen bestaan in de waardering van de campagne tussen de doelgroepen autochtonen, mensen met een andere etnisch-culturele achtergrond en vrouwen.

Daarnaast heeft het Commando Landstrijdkrachten in 2008 onderzoek laten doen naar de aantrekkelijkheid van een aantal van zijn wervingsuitingen (promotie-DVD's) voor allochtone doelgroepen. Hieruit komen een aantal concrete aanbevelingen naar voren die het Commando Landstrijdkrachten in staat stellen zijn communicatie-uitingen nog specifiek op de allochtone doelgroep af te stemmen.

Het DC PV participeert momenteel onder andere in het project «Divers Talent» van de «Stichting Meander». Als onderdeel van dit project zullen een aantal hoogopgeleide mensen met een andere etnisch-culturele achtergrond een onderzoek uitvoeren onder defensiemedewerkers met een andere etnisch-culturele achtergrond. Centraal staat daarbij de vraag of congruentie bestaat tussen het beeld dat Defensie in zijn wervingsuitingen schetst en de praktijk van het werken bij Defensie. De resultaten uit dit onderzoek kunnen later worden gebruikt bij de ontwikkeling van nieuwe campagne-uitingen.

Ten slotte wordt op korte termijn een onderzoek voltooid naar de inzet van digitale middelen voor arbeidsmarktcommunicatie door Defensie. Dit onderzoek is gehouden onder diverse doelgroepen, waaronder de doelgroepen «vrouwen» en «mensen met een andere cultureel-etnische achtergrond».

31

Denkt u met uw Actieplan, waarin gestreefd wordt naar toenemende acceptatie, de aloude aanwezige machocultuur binnen Defensie te kunnen doorbreken, waarin vrouwen en mensen met een «afwijkende» achtergrond niet als volwaardige collega's worden beschouwd en waarin deze houding als «normaal» word gezien (geaccepteerde verhoudingen)?

Zie het antwoord op vraag 8.

32

Heeft u onderzocht waarom de verhouding man/vrouw bij militair personeel minder gunstig is dan bij burgerpersoneel? Zo ja, wat is de uitkomst van dit onderzoek? Zo nee, waarom niet?

De taakstelling van Defensie stelt andere eisen aan een militair dan aan een burger. In de beeldvorming is aan het militaire beroep lange tijd het imago van een mannenberoep verbonden geweest. Ook de organisatiecultuur wordt beïnvloed door de oververtegenwoordiging van mannelijke militairen. Het diversiteitsbeleid is er onder andere op gericht deze cultuur te veranderen en de drempels voor vrouwen tot het militaire beroep te verlagen.

33

Waarom stromen er burgers in bij Defensie, terwijl Defensie enkele jaren geleden nog het credo «every soldier a rifle man» bezigde, waarbij elke functie bezet moest worden door een (uit te zenden) militair/specialist?

Burgers maken sinds jaar en dag een aanzienlijk (ongeveer 23 procent) deel uit van het totale personeelsbestand van Defensie. Het genoemde credo heeft betrekking op het militaire personeelsbestand. Met het oog op het hoge aantal vacatures en de verwachte toenemende werkloosheid wordt bezien hoe 1500 civiel herkenbare militaire functies tijdelijk door burgers kunnen worden vervuld.

34

Welke rol heeft het Defensie Vrouwen Netwerk gespeeld bij de uitwerking van dit Actieplan en wat zal volgens u de rol van dit netwerk zijn bij de uitvoering ervan?

Het Defensie Vrouwen Netwerk (DVN) heeft evenals de andere netwerken een adviesrol gehad bij de totstandkoming van het Actieplan diversiteit. Het DVN is ook bij de uitvoering betrokken, onder andere door de vertegenwoordiging in het Diversiteitsoverleg Defensie.

35

Waarop is uw opvatting gebaseerd dat «Roadblocks» en huiszoeken door teams met mannelijke én vrouwelijke militairen bij de lokale bevolking in missiegebieden tot minder weerstand leiden en daarmee effectiever zijn?

Ervaringen in uitzendgebieden laten zien dat er minder weerstand is onder de lokale bevolking wanneer vrouwen worden gefouilleerd door vrouwelijke militairen. De effectiviteit van een operatie neemt toe naarmate de teams beter worden geaccepteerd door de lokale bevolking.

36

Hoe houdt de Commandant der Strijdkrachten op dit moment binnen het operationele planningsproces rekening met de diversiteit van een team, voorafgaand en tijdens een missie?

De CDS-aanwijzing A104 en de gender checklist zijn twee instrumenten die in het operationele planningsproces de aanwezigheid van vrouwen teams bevorderen.

37

Betekent het «rekening houden met de diversiteit van een team binnen het operationele planningsproces» dat de uitzenddruk en de werkdruk van vrouwen hoger komt te liggen? Hoe denkt u met dit aspect rekening te houden?

Er geldt een algemeen, maximaal uitzendritme voor alle militairen. Ook met het streven naar de diversiteit van een team blijft dit uitgangspunt gehandhaafd. Het beleid inzake vrijstelling voor uitzending van militairen met jonge kinderen bevordert dat militairen in de gezinsvormende fase van hun leven arbeid en zorg kunnen blijven combineren.

38

Wat betekent een «pool van genderexperts»; wie zijn dat en wat zijn hun taken en wat is het doel ervan?

De pool van genderexperts refereert aan het Nationaal Actieplan 1325 voor vrouwen, vrede en veiligheid. In dit plan staan actiepunten om VN resolutie 1325 te implementeren. Een van die actiepunten is het meesturen van genderexperts op uitzending. Zo kan meer rekening worden gehouden met de rol van vrouwen in (post-)conflictgebieden. Genderexperts kunnen functionele specialisten zijn, maar ook militairen van de

uit te zenden eenheid die aanvullend worden opgeleid. Op dit moment wordt gewerkt aan de totstandkoming van een pool van deze experts.

39

Gelden de speciaal voor vrouwen te organiseren voorlichtingsdagen ook voor functies binnen het Korps Commandotroepen, Korps Mariniers en de speciale Marechaussee-eenheden? Zo nee, waarom niet, en bent u bereid om zich ook in te zetten voor meer vrouwen binnen die eenheden (eventueel op niet uitvoerend operationeel/vecht niveau)? Zo ja, hoe heeft u dat voor ogen?

De speciale informatiedagen voor vrouwen gelden voor alle functies bij de krijgsmacht die toegankelijk zijn voor vrouwen. De gevechtsfuncties bij genoemde eenheden zijn dat niet. Op de informatiedagen wordt algemene informatie gegeven over werken in de krijgsmacht. Daarnaast wordt ingegaan op vragen die bij vrouwen leven. De data voor deze dagen zijn op de internetsites gepubliceerd.

40

Welk percentage van de vrouwelijke belangstellenden voor een baan bij Defensie wordt afgewezen vanwege het niet voldoen aan de minimale eisen?

De uitval tussen de opkomst voor de keuring en selectie en het besluit tot aanstelbaarheid bedroeg in 2008 41 procent. Naast de minimale eisen gaat het daarbij ook om uitval door het veiligheidsonderzoek en door het tussentijds afhaken van sollicitanten. Exacte gegevens over het niet voldoen aan de minimale eisen zijn, mede door tijdelijke afkeuringen, niet te geven.

41, 42 en 43

Wat behelst precies de «verdere differentiatie naar functiecategorieën»? Waarom is de mogelijkheid om te differentiëren naar functiecategorieën om uitval van vrouwen te beperken niet eerder onderzocht? Hoe garandeert u dat er aan de minimale selectie-eisen voor Defensiepersoneel niet wordt getornd en hoe staat dat in verhouding tot de mogelijkheid om te «differentiëren in fysieke eisen»?

In de huidige systematiek voor militaire aanstellingskeuringen zijn functies met gelijke keuringseisen in functieclusters beschreven. Voor verschillende functieclusters gelden verschillende aanvullende of zwaardere medische eisen, afhankelijk van de functie-eisen. Thans wordt bezien of de functie-eisen en de daaraan verbonden medische eisen nog voldoen. Daarbij wordt gewerkt aan verdere verduidelijking van de huidige functie-eisen. De ontwikkelingen op materieelgebied en in de wijze van optreden kunnen eveneens leiden tot aanpassing van de functie-eisen. Ook de daaraan verbonden normen van de medische keuring worden kritisch bezien. De differentiatie naar functiecategorieën is niet nieuw. Zowel voor mannen als vrouwen geldt dat de belastbaarheid en de trainbaarheid worden beoordeeld bij de aanstelling, zodat overbelasting tijdens de uitoefening van de functie zoveel mogelijk kan worden voorkomen.

44, 45, 46 en 47

In hoeverre worden de mogelijkheden voor externe intensieve training op vrijwillige basis of verplichtend aangeboden? Vindt er begeleiding plaats bij de externe intensieve training? Verwacht u bij de mogelijkheden voor externe intensieve training misbruik van de sportfinanciering? Gelden de mogelijkheden voor externe intensieve training alleen voor

vrouwen? Zo ja, waarom alleen voor die specifieke groep en niet ook voor mannen?

Externe intensieve trainingsmogelijkheden worden op vrijwillige basis aangeboden. Het is de bedoeling dat bij deze training, waarvan een eerste proef overigens nog moet starten, sprake zal zijn van intensieve begeleiding (coaching door een «personal trainer») vanuit Defensie. Verschillende voorwaarden moeten misbruik tegengaan. De vergoeding wordt pas uitgekeerd na werkelijke opkomst en er komt een terugbetalingsverplichting bij vrijwillig ontslag. Het trainingsprogramma is niet alleen voor vrouwen bestemd, maar voor alle kandidaten.

48

Maken vanaf maart 2009 al voldoende vrouwen deel uit van de selectieadviescommissies? Zo nee, waarom niet?

Ja. Vrouwen maken inmiddels deel uit van alle pools van de selectieadviescommissies voor de instroom van militaire kandidaten en kunnen dus ook worden ingezet.

49

Wat is de meerwaarde van vrouwen in de selectieadviescommissie en selecteren vrouwen anders dan mannen?

Een eenzijdig samengestelde commissie selecteert anders dan een divers samengestelde commissie. Om tot een divers samengesteld personeelsbestand te komen, zullen ook de selectie- en adviescommissies divers van samenstelling moeten zijn.

50

Hoe voorkomt u dat, door uw besluit om 50% van de traineepool uit vrouwen te laten bestaan, geschikte mannelijke sollicitanten geweigerd worden, mede met het oog op openstaande vacatures bij Defensie?

Het blijft goed mogelijk om voldoende geschikte mannelijke sollicitanten aan te stellen als defensietrainee of hen door te geleiden naar een geschikte functie als burgerambtenaar.

51

Heeft kwaliteit bij de selectie voor de traineepool de voorkeur boven kwantiteit? Waarop wordt voor de traineepool geselecteerd en worden de selectie-eisen nu aangepast?

Kwaliteit is altijd een eerste vereiste. Bij gelijke kwaliteit echter zal bewust worden gestreefd naar een aandeel van 50 procent vrouwen. De selectiecriteria hoeven hiervoor niet te worden aangepast.

52

Wat is/wordt de status van de netwerkorganisaties en hoe en zullen deze worden vertegenwoordigd bij Defensie?

De Stichting Homoseksualiteit en Krijgsmacht en het Multicultureel Netwerk Defensie zijn stichtingen. Het Defensie Vrouwenetwerk is een vereniging. De status van de netwerken blijft gehandhaafd. Wel probeert Defensie zoveel mogelijk de samenwerking tussen de drie organisaties te stimuleren. De netwerken zijn vertegenwoordigd in het Diversiteitsoverleg Defensie. Daarnaast wordt zoveel mogelijk gebruik gemaakt van de inhoudelijke deskundigheid en het netwerk van deze organisaties.

53

Heeft Defensie al eerder samengewerkt met netwerken in het veld die zich inzetten voor de participatie van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen? Zo ja, op welke wijze heeft dit bijgedragen aan een hoger aandeel van etnische minderheden in het personeelsbestand? Zo nee, waarop baseert u de verwachting dat dat een verbeterde instroom van vrouwen met een «andere etnisch culturele achtergrond» bij Defensie zal opleveren?

De samenwerking is niet nieuw, maar wordt meer gespecificeerd, zoals de arbeidsparticipatie van vrouwen uit etnisch-culturele minderheidsgroepen. De verwachting is dat met de extra bemiddeling vanuit deze netwerkorganisaties de doelgroep voor Defensie beter bereikbaar is.

54

Hoe wilt u invulling geven aan de verbetering van de instroom van allochtone vrouwen, hoe wordt dat gemonitord, en hoe, wanneer en op basis van welke eisen vindt er vervolgens doorstroming plaats?

Er wordt gewerkt aan een specifiek leer-werktraject voor de instroom van vrouwen met een etnisch-culturele achtergrond. Voor de doorstroming van deze doelgroep wordt het bestaande instrumentarium voor onder andere loopbaanbegeleiding en persoonlijke ontwikkeling benut. Ook binnen de traineepool wordt gestreefd naar een aandeel van 50 procent trainees met een etnisch-culturele achtergrond en 50 procent vrouwen.

55

Streeft u naar instroom van allochtone vrouwen binnen alle eenheden van Defensie of enkel binnen enkele specifiek aangewezen eenheden? In het laatste geval, welke eenheden zijn dat?

Het streven is gericht op een defensiebrede instroom bij alle onderdelen die open staan voor vrouwen. De in antwoord op vraag 54 genoemde leer-werktrajecten voor de instroom van vrouwen met een andere etnisch-culturele achtergrond betreffen in beginsel burgerfuncties.

56

Kunt u inzicht verstrekken in hoe de streefcijfers voor de instroom van vrouwen bij Defensie in de periode van 1998 tot 2008 zich verhouden tot de gerealiseerde instroom in deze periode?

Aangezien er geen eenduidige instroomcijfers over de gevraagde periode beschikbaar zijn, is hieronder het aandeel vrouwen in het totale personeelsbestand in de jaren 1998 tot en met 2008 weergegeven.

Ontwikkeling aandeel vrouwen (1998–2008)

(in %)	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
CZSK	9,1	9,2	9,2	9,1	9,1	9,6	9,6	9,8	10,1	9,9	10,0
CLAS	6,5	6,9	7,2	7,9	7,9	8,0	7,8	7,9	7,8	8,0	8,1
CLSK	6,8	7,5	8,0	8,6	8,9	8,9	9,0	8,7	8,5	8,3	8,2
KMar	7,3	8,5	8,7	8,7	9,4	9,5	9,6	10,2	11,6	12,5	12,6
Burgers	16,7	19,8	20,4	21,1	22,2	21,6	22,1	20,2	20,6	21,1	21,4

57

Vindt u dat de streefcijfers voor de instroom van vrouwen voor 2010 moeten worden aangescherpt, om ze ambitieuzer te maken in vergelijking met de streefcijfers voor 2008?

Zie het antwoord op vraag 12.

58

Hoe bent u tot de streefcijfers voor de instroom van vrouwen gekomen en zijn die in verhouding met de werkelijke ambitie en mogelijkheden (gezien de grote verschillen tussen 2008 en 2010 bij Commando Landstrijdkrachten – logistiek en Commando Luchstrijdkrachten – algemeen en het voor 2008 en 2010 gelijk blijvende, maar niet gerealiseerde cijfer bij de Koninklijke Marechaussee)?

Een van de doelstellingen bij de start van het project *Genderforce* was een instroomcijfer van vrouwen bij het militaire personeel van 30 procent. Dit cijfer was bewust ambitieus vastgesteld om werkelijk een verandering in de man-vrouw verhouding te bewerkstelligen. Omdat de werving van vrouwen ondanks alle inspanningen achterbleef, is in 2007 besloten de cijfers te differentiëren per defensieonderdeel en per categorie personeel. De huidige streefcijfers zijn tot stand gekomen in overleg met de defensieonderdelen en weerspiegelen een realistische ambitie.

59 en 62

Hoe verklaart u het verschil tussen het streefcijfer voor de instroom van vrouwen bij de Koninklijke Marechaussee voor 2008 van 30% en het gerealiseerde percentage van 16,6%, en is de doelstelling voor 2010 van wederom 30% wel realistisch?

Kunt u, op basis van interne evaluatie, een nadere toelichting geven, gespecificeerd naar krijgsmachtonderdeel, op de reden(en) waarom het totale streefcijfer «instroom vrouwen» voor 2008 bij het Commando Landstrijdkrachten en de Koninklijke Marechaussee niet is gehaald?

Bij het Commando Landstrijdkrachten is de nadruk in 2008 in de werving vanwege de operationele behoefte, ook bij vrouwen, vooral op de fysiek zware functies gelegd. De fysiek zware functies zijn echter de functies waar relatief minder vrouwen op solliciteren. Dat heeft geleid tot een daling van het instroompercentage. Voor de Koninklijke Marechaussee geldt dat het aantal gegadigden sterk is afgenomen vanwege de gespannen arbeidsmarkt.

60 en 61

Waarom is het streefcijfer voor de totale instroom van vrouwen binnen het Commando Zeestrijdkrachten voor 2010 lager dan de gerealiseerde instroom in 2008 en moet het streefcijfer 2010 nu niet worden aangepast? Wat was de reden voor het succes bij het Commando Zeestrijdkrachten tot 2008 en kan dit navolging krijgen (voorbeeldfunctie)?

Het streefcijfer voor het Commando Zeestrijdkrachten is gecorrigeerd voor de Onderzeedienst en het Korps Mariniers, omdat bij deze eenheden geen vrouwen worden aangesteld. Het genoemde realisatiecijfer hield geen rekening met deze eenheden en lijkt om die reden hoger.

62

Kunt u, op basis van interne evaluatie, een nadere toelichting geven, gespecificeerd naar krijgsmachtonderdeel, op de reden(en) waarom het totale streefcijfer «instroom vrouwen» voor 2008 bij het Commando Landstrijdkrachten en de Koninklijke Marechaussee niet is gehaald?

Zie het antwoord op vraag 59.

63 en 67

Kunt u een analyse geven van de (negatieve) gevolgen van de zogenoemde «topcultuur» binnen Defensie: het gegeven dat, doordat de toplaag binnen Defensie voor het overgrote deel uit mannen bestaat, een

*glazen plafond gevormd wordt op de doorstroom van vrouwen naar hogere kaders binnen de Defensieorganisatie?
Hoe zullen vrouwen binnen Defensie extra gestimuleerd worden om hun kwaliteiten ten volle te benutten?*

Vrouwen hebben bij Defensie dezelfde loopbaanmogelijkheden als mannen. Dit blijkt ook uit het toegenomen aantal benoemingen van vrouwelijke militairen en burgers in de top van Defensie. Om deze positieve ontwikkeling verder te versterken bevat het Actieplan diversiteit een aantal concrete maatregelen voor 2009 die specifiek zijn gericht op de doorstroom van vrouwen.

64

Wat is de basis voor uw conclusie dat vrouwen eerder dan mannen geneigd zijn hun ambities ondergeschikt te maken aan bijvoorbeeld zorgtaken?

De uitstroomcijfers voor vrouwen zijn significant hoger dan die van mannen. Uit een dienstverlatersonderzoek blijkt onder andere dat de thuissituatie voor vrouwen een belangrijke reden is Defensie te verlaten.

65

Heeft Defensie onderzoek gedaan naar waarom er nauwelijks gebruik wordt gemaakt van het bestaande instrumentarium bij Defensie dat ten dienste staat van de mogelijkheid arbeid en zorg te combineren?

Ja. Uit een in 2008 gehouden onderzoek in het kader van levensfasebeleid is gebleken dat vooral de onbekendheid met de beschikbare instrumenten verklaart waarom er weinig gebruik van is gemaakt. Overigens is aan alle defensiemedewerkers een boekje gestuurd waarin de maatregelen in het kader van arbeid en zorg worden gepresenteerd.

66

Bent u bereid om het «scala aan instrumenten die de combinatie van arbeid en zorg mogelijk maken» meer en breder te promoten (onder andere bij de werving)? Zo nee, waarom niet? Zo ja, op welke wijze?

Ja. Mede in het kader van de informatie over het levensfasebeleid zullen ook de mogelijkheden om arbeid en zorg te combineren extra aandacht krijgen. Dit geldt zowel voor de medewerkers als de leidinggevendenden. Ook bij de werving zal aandacht worden besteed aan de mogelijkheden in het kader van arbeid en zorg. Tot slot zullen in het jaarlijkse functioneringsgesprek als vast gesprekspunt de wensen en behoeften op het gebied van levensfasebeleid, inclusief de combinatie van arbeid en zorg, aan de orde komen.

67

Hoe zullen vrouwen binnen Defensie extra gestimuleerd worden om hun kwaliteiten ten volle te benutten?

Zie het antwoord op vraag 63.

68

Geldt het kabinetsvoornemen om in 2011 ten minste een kwart van de hogere ambtelijke functies binnen de overheid door vrouwen te laten bekleden ook voor Defensie? Zo nee, waarom niet?

Ja, voor alle ABD-functies bij Defensie geldt dit kabinetsvoornemen.

69 en 70

*Hoe kunt u garanderen dat aan elke opleiding van de Hogere Defensievorming ten minste twee vrouwen zullen deelnemen en wat gebeurt er met een opleiding als geen twee vrouwen zich aanmelden?
Gaat bij het vullen van elke opleiding van de Hogere Defensievorming kwantiteit boven kwaliteit? Zo nee, kunt u dat toelichten? Zo ja, waarom?*

Door periodieke loopbaangesprekken in het kader van FPS en door een zorgvuldige talentontwikkeling en maatwerk ontstaat een beter zicht op de talenten binnen de organisatie en een betere stroomlijning van de loopbaanmogelijkheden. Daardoor zal vermoedelijk het aanbod van vrouwen voor de HDV toenemen. De toelatingscommissie zal de opdracht krijgen de gemaakte afspraken te realiseren. Kwaliteit blijft daarbij steeds het uitgangspunt.

71

Denkt u dat vrouwen zich gedwongen zouden kunnen voelen om aan de streefcijfers voor doorstroom te voldoen en daarom met de verkeerde motivatie zouden kunnen gaan deelnemen aan de opleiding(en)?

Nee, het uitgangspunt van het loopbaanbeleid is dat dit in samenspraak gebeurt met de betrokkene. Centraal staan daarbij de wensen van de medewerker. Deelneming aan loopbaanopleidingen geschiedt alleen op vrijwillige basis.

72

Heeft u, naast het bieden van de mogelijkheid om opleidingen in deeltijd te verzorgen, voor personeelsleden van Defensie aanvullende maatregelen bedacht om arbeid en zorg beter te kunnen combineren?

Uit het defensiebrede onderzoek in het kader van het levensfasebeleid is gebleken dat op dit moment voldoende instrumenten voorhanden zijn voor de combinatie arbeid en zorg, maar dat vooral de bekendheid van het instrumentarium nog onvoldoende was. Dit neemt niet weg dat Defensie blijft zoeken naar nieuwe mogelijkheden om het evenwicht tussen werk en privé te verbeteren.

73

Hoe denkt u de doelgroep warm te maken voor de speciale projecten en bijeenkomsten die de interactie tussen vrouwen binnen Defensie moeten stimuleren?

Via de contacten met de netwerken, maar ook met de defensieonderdelen zelf, wordt bekeken welke behoeftes bestaan bij de verschillende doelgroepen. Het goed inspelen op deze behoeftes is de beste garantie voor een enthousiaste deelname. Een voorbeeld hiervan vormt de lunch voor vrouwen in het kader van internationale vrouwendag waarvoor de opkomst zowel de eerste keer als dit jaar de verwachting ver overtrof.

74

Is er bij de diverse eenheden binnen Defensie wel ruimte en tijd voor speciale projecten en bijeenkomsten om de interactie tussen vrouwen te stimuleren?

Ja, de eenheden zullen worden gestimuleerd ruimte en tijd vrij te maken voor bijeenkomsten van vrouwen. Uit ervaring blijkt dat de belangstelling van vrouwen voor dergelijke evenementen groot is. Defensie hecht veel belang aan de deelneming van vrouwen uit de verschillende eenheden.

75

Hoe draagt het vieren van de internationale vrouwendag bij aan het verhogen van de zichtbaarheid van vrouwen binnen Defensie?

Gelet op de ervaringen tot nu toe en de overweldigende belangstelling voor de lunch op 6 maart 2009 blijkt dat dit evenement wordt gewaardeerd door de defensiemedewerkers. Deze viering biedt de vrouwelijke medewerkers binnen Defensie de gelegenheid met collega's ervaringen en gedachten uit te wisselen over het werken en leven als vrouw bij Defensie. Het kan vrouwen inspireren bepaalde thema's in hun directe werkomgeving aan de orde te stellen. Daarnaast wordt er ook aandacht besteed aan dit soort bijeenkomsten op het Defensie-intranet en in de Defensiekrant.

76

Kunt u de tabel met streefcijfers voor de doorstroom van vrouwen uitbreiden met een specificatie per krijgsmachtonderdeel? Zo nee, waarom niet?

Streefcijfers vrouwen 2010	Realisatie december 2006					Realisatie december 2007					Realisatie december 2008				
	CZSK	CLAS	CLSK	KMAR	Tot.	CZSK	CLAS	CLSK	KMAR	Tot.	CZSK	CLAS	CLSK	KMAR	Tot.
Militairen: tot rang LTZ 1/Majoor: 12%	10%	8%	9%	10%	10%	10%	8%	9%	12%	9%	10%	8%	8%	13%	9%
vanaf rang LTZ1/majoor: 6%	7%	3%	7%	7%	5%	7%	3%	8%	7%	5%	8%	3%	8%	6%	6%
vanaf rang van kolonel: 3%	1%	2%	2%	4%	2%	1%	2%	2%	4%	2%	1%	1%	2%	3%	2%
Burgers: tot schaal 10: 30%					23%					24%					24%
vanaf schaal 10: 20%					16%					17%					17%
vanaf schaal 14: 6%					6%					8%					8%

77

Op basis waarvan concludeert u dat de in het kader van het rapport van de commissie Staal genomen maatregelen eraan bijdragen dat vrouwen bij Defensie een veilige werkomgeving ervaren?

De rapportage «Periodiek onderzoek ongewenst gedrag» van september 2008 laat een dalende trend zien voor de verschillende vormen van seksueel ongewenst gedrag jegens vrouwen. Ook is een daling te zien bij de meeste vormen van pesten van vrouwen en ervaren vrouwen minder discriminatie binnen hun onderdeel in vergelijking met 2006.

78 en 80

Welke stappen zijn er in het kader van de combinatie van arbeid en zorg gezet, die aantoonbaar substantieel bijdragen aan een groter aandeel van vrouwen in de Defensieorganisatie?

Welke ondersteuning wilt u het «thuisfront» bieden om de bereidheid tot uitzending van jonge moeders te vergroten en wilt u deze ondersteuning ook aan jonge vaders bieden?

Het stimuleren van de combinatie van arbeid en zorg is gericht op alle medewerkers. Bij militairen wordt vooral aandacht besteed aan specifieke maatregelen voor de ondersteuning op het gebied van arbeid en zorg tijdens uitzendingen. Deze maatregelen hebben betrekking op:

- het goed en tijdig informeren van militairen over de aanwijzing voor een uitzending;
- maatwerk bij de functietoewijzing en de aanwijzing voor een uitzending;
- het meewegen van de persoonlijke situatie de plaatsing van militairen;
- een tegemoetkoming voor extra zorg tijdens een uitzending voor kinderen tot vijf jaar;

- de mogelijkheid tot (gehele of gedeeltelijke) vrijstelling van uitzending tot het kind vijf jaar. Deze regeling is besproken met de Tweede Kamer, onder andere naar aanleiding van de motie van de leden Voordewind en Van der Staaij (Kamerstuk 31 200 X, nr. 63).

79

Wat is de reden dat er kennelijk bij plaatsingen tot nu toe niet zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met gezinssituaties en hoe zult u vorm en inhoud geven aan uw voornemen daar verandering in te brengen?

In het verleden werd bij plaatsingen per saldo meer gekeken naar het organisatiebelang en de vulling van de organisatie dan naar de gezinssituatie van betrokkene. Met het Actieplan Werving en Behoud, de invoering van FPS en de aandacht voor een POP moet daarin verandering worden gebracht. Dat neemt niet weg dat er ook altijd een operationeel belang zal blijven.

80

Welke ondersteuning wilt u het «thuisfront» bieden om de bereidheid tot uitzending van jonge moeders te vergroten en wilt u deze ondersteuning ook aan jonge vaders bieden?

Zie het antwoord op vraag 78.

81

Hoe dragen centrale «loketten» bij aan een concrete uitbreiding van de mogelijkheden voor militair personeel om in deeltijd te werken, als door Defensie zelf wordt aangegeven dat cultuur en beeldvorming vaak de obstakels zijn die uitvoering in de weg staan?

De loketten richten zich vooral op het informeren en het ondersteunen bij praktische belemmeringen op het gebied van deeltijdwerken. Indien een verzoek om in deeltijd te werken niet wordt ingewilligd, wordt daaraan via het loket tot op het hoogste niveau aandacht besteed, waarbij beargumenteed moet worden waarom een verzoek niet kan worden ingewilligd.

82 en 83

Hoe gaat u, voorafgaande aan een exit-/medewerkerstevredenheid-onderzoek, aandacht besteden aan mogelijke redenen voor uitstroom? Gaat u met de bij vrouwen geconstateerde vertrekredenen actief aan de slag om er voor te zorgen dat deze redenen (voor zover mogelijk) weggenomen kunnen worden en het personeel actief geïnformeerd wordt over mogelijkheden voor doorstroom of andere functies binnen de krijgsmacht?

Door de intensivering van de loopbaanbegeleiding engesprekken in het kader van FPS en het levensfasebeleid kan tijdig aandacht worden besteed aan uitstroommotieven en kan waar nodig actie worden ondernomen.

84 en 94

Kunt u aangeven op basis van welke definitie, dan wel criteria, u een etnisch-culturele achtergrond als «anders» aanmerkt en wanneer er volgens u sprake is van een «gewone» etnisch-culturele achtergrond? Hanteert u voor «allochtoon» dezelfde definitie als voor «(met een) andere etnisch-culturele achtergrond»? Zo nee, welke definitie hanteert u voor «allochtoon»?

Voor het kwalificeren van de doelgroep en het evalueren van het beleid hanteert Defensie de CBS-definitie «niet-westerse allochtoon». Gelet op

de negatieve connotatie van het begrip «allochtoon» wordt echter de term «mensen met een andere etnisch-culturele achtergrond» gehanteerd. Deze term sluit aan bij het begrip etnisch-culturele (of etnische) minderheid dat wordt gebruikt om een bevolkingsgroep aan te duiden die een minderheid vormt in het land waarin ze verblijft.

85

Bent u bekend met het door sommige militairen met een «andere etnisch-culturele achtergrond» ervaren probleem van de dubbele loyaliteit en de spanningen die dit kan oproepen binnen de eigen eenheid? Zo ja, wat is uw visie hierop?

Militairen kiezen bewust voor een baan bij de Nederlandse krijgsmacht. Er is derhalve geen sprake van een dubbele loyaliteit. De professionaliteit van alle militairen en het onderlinge vertrouwen binnen de eigen eenheid voorkomen evenwel dat dit leidt tot spanningen tijdens operationele inzet.

86

Wat is de meerwaarde van kennis van cultuurverschillen en andere talen, gebruiken en religies van mensen met een «andere etnisch-culturele achtergrond» in uitzendgebieden die niet islamitisch zijn?

Kennis van cultuurverschillen en andere talen, gebruiken en religies draagt bij tot begrip voor andere culturen in uitzendgebieden. Het is niet relevant of het om islamitische uitzendgebieden gaat.

87

Op welke onderzoeksuitkomsten baseert u de conclusie dat een «andere etnisch-culturele achtergrond» toegevoegde waarde heeft tijdens operationeel optreden?

De toegevoegde waarde van mensen met een andere etnisch-culturele achtergrond tijdens optreden blijkt uit de praktijk van de huidige vredesmissies. De aanwezigheid van mensen met een andere etnisch-culturele achtergrond wordt door commandanten van deze missies hoog gewaardeerd vanwege de specifieke kennis en vaardigheden die zij meebrengen. Deze bevindingen worden bevestigd door wetenschappelijk onderzoek. Zo blijkt uit het rapport «Humanitarians or warriors» (Miller en Moskos, 1995, in *Armed forces and society*, vol 21, no. 4) dat militaire eenheden waarvan ook vrouwen en allochtone mannen deel uitmaken effectiever zijn op het gebied van humanitaire acties en civiel-militaire coördinatie. Andere onderzoeken die deze inzichten bevestigen, zijn «Uniformed Diversity» (Bosman 2008) en «Cultural Diversity in the Dutch armed forces» (Richardson, Bosch en Moelker 2007).

88

Heeft er onderzoek plaatsgevonden naar de oorzaak van het gegeven dat de in de periode 1998–2008 genomen maatregelen in het kader van diversiteitsbeleid bij Defensie, gericht op mensen met een «andere etnisch-culturele achtergrond», niet hebben geleid tot een substantiële toename van personeelsleden uit deze categorie?

De afgelopen jaren is onderzoek gedaan naar de elementen die bij verschillende etnisch-culturele groepen een rol spelen bij de keuze voor een bepaalde werkgever. Tevens is een dialoog gestart met de vertegenwoordigers van multiculturele netwerken studentenorganisaties om meer inzicht te krijgen in de motieven van doelgroepen om al dan niet bij Defensie te gaan werken. Onlangs zijn nog twee onderzoeken gestart. Het betreft een onderzoek naar de oorzaken van de geringe instroom van jongeren met een Turkse en Marokkaanse achtergrond bij Defensie en een

onderzoek naar de effectiviteit van wervingsuitingen voor doelgroepen. Al deze onderzoeken richten zich op de vraag hoe Defensie zich als aantrekkelijk werkgever kan profileren in de verschillende etnisch culturele groepen, met gebruikmaking van inzicht in verschillen qua cultuur binnen de verschillende groepen.

De belangrijkste oorzaken voor de geringe instroom van etnisch-culturele minderheden lijken de geringe kennis over Defensie als werkgever in het algemeen en werken als militair in het bijzonder te zijn. Er moet een balans worden gevonden tussen het benaderen van deze groepen zonder ze daarbij te stigmatiseren of op hun etniciteit aan te spreken. Daarbij moet rekening worden gehouden met specifieke karakteristieken, wensen en eisen, zoals het verschil in invloed van de familie op de beslissing. Dit kan bijvoorbeeld worden bereikt door de huidige wervingsmiddelen en wervingskanalen beter aan te laten sluiten.

89, 91, 92 en 108

Hoe ziet het periodieke onderzoek dat u voor ogen heeft naar de ontwikkeling in het aandeel medewerkers bij Defensie met een «andere etnisch-culturele achtergrond» eruit en welke afdeling gaat dat onderzoek doen? Weet u precies hoeveel mensen met een «andere etnisch-culturele achtergrond» er in dienst zijn van Defensie? Zo nee, hoe kunnen de resultaten van het diversiteitsbeleid worden gemeten?

Op basis van welke gegevens zullen «trendmatige ontwikkelingen» in het aandeel medewerkers bij Defensie met een «andere etnisch-culturele achtergrond» weergegeven kunnen worden?

Hoe bent u, ondanks de veronderstelde complexiteit in verband met het (niet) registreren van medewerkers met een «andere etnisch-culturele achtergrond», voornemens over behaalde resultaten te rapporteren?

Uitgangspunt voor de bepaling van het aantal medewerkers met een andere etnisch-culturele achtergrond is de Trendnota Arbeidszaken Overheid. Deze geeft een betrouwbaar beeld van het aandeel medewerkers met een andere etnisch culturele achtergrond in dienst bij Defensie, gebaseerd op de definitie van het CBS. Tevens kunnen de instroom- en uitstroomcijfers uit de gegevens worden afgeleid. Door deze kengetallen jaarlijks te meten ontstaat inzicht in trendmatige ontwikkelingen en de effectiviteit van het beleid. Er wordt onderzocht of op basis van de uitkomsten van regulier gedragswetenschappelijk onderzoek bij Defensie verdere differentiatie van deze gegevens mogelijk is. De beschikbare informatie zal jaarlijks worden weergegeven en geanalyseerd in de jaarrapportage over personele ontwikkelingen.

90

Bent u niet bang dat door onderzoek naar de ontwikkeling in het aandeel medewerkers bij Defensie met een «andere etnisch-culturele achtergrond» extra de aandacht gelegd wordt op deze medewerkers, met alle mogelijke onaangename gevolgen van dien?

Het onderzoek naar de ontwikkeling van het aandeel medewerkers bij Defensie met een andere etnisch-culturele achtergrond wordt waar mogelijk verwerkt in reguliere metingen en onderzoeken onder een brede defensiepopulatie. Hiermee wordt voorkomen dat extra aandacht wordt gevestigd op deze medewerkers.

91

Weet u precies hoeveel mensen met een «andere etnisch-culturele achtergrond» er in dienst zijn van Defensie? Zo nee, hoe kunnen de resultaten van het diversiteitsbeleid worden gemeten?

Zie het antwoord op vraag 89.

92

Op basis van welke gegevens zullen «trendmatige ontwikkelingen» in het aandeel medewerkers bij Defensie met een «andere etnisch-culturele achtergrond» weergegeven kunnen worden?

Zie het antwoord op vraag 89.

93

Hanteert u voor «allochtoon» dezelfde definitie als voor «(met een) andere etnisch-culturele achtergrond»? Zo nee, welke definitie hanteert u voor «allochtoon»?

Zie het antwoord op vraag 84.

94

In welk jaar zal volgens uw streven het percentage van mensen met een «andere etnisch-culturele» achtergrond dat werkzaam is binnen Defensie, aansluiten bij de omvang van deze groep in de gehele Nederlandse beroepsbevolking en hoe groot zal, volgens uw streven, dit percentage zijn in 2012?

De doelstelling is dat in 2012 6,9 procent van de defensiemedewerkers een andere etnisch-culturele achtergrond heeft. Gezien de huidige groei van het percentage «niet-westerse allochtonen» in de gehele Nederlandse beroepsbevolking zal het de nodige tijd vergen de uiteindelijke doelstelling te realiseren. Een exact jaartal kan niet met enige mate van betrouwbaarheid worden genoemd.

95

Waarom streeft u er wel naar het aandeel van mensen met een «andere etnisch-culturele achtergrond» bij Defensie aan te laten sluiten bij het aandeel van deze groep mensen in de gehele Nederlandse beroepsbevolking, maar hanteert u dit streven niet voor vrouwen en mensen met een «andere seksuele geaardheid»?

Bij het normeren van de streefcijfers voor de verschillende doelgroepen is uitgegaan van het specifieke karakter van Defensie als arbeidsorganisatie. Het aandeel vrouwen in de gehele Nederlandse beroepsbevolking kan niet maatgevend zijn voor Defensie. Voor mensen met een «andere seksuele geaardheid» staat centraal dat een veilige werkomgeving kan worden gegarandeerd. De instroom van deze doelgroep is daarom niet genormeerd.

96, 97 en 98

Waarom worden er via media specifiek op de Turkse doelgroep gerichte uitingen geplaatst en wat is de meerwaarde van een Turkse werknemer boven een Nederlandse werknemer?

Waarom wordt er specifiek onder Marokkaanse Nederlanders geworven en wat is de meerwaarde van een Marokkaanse werknemer boven een Nederlandse werknemer?

Hoe wilt u de beeldvorming bij vooral de Marokkaanse gemeenschap beïnvloeden als het gaat om de rol die de krijgsmacht speelt in de Nederlandse samenleving?

Een analyse van de arbeidsmarkt heeft aangetoond dat het grootste aandeel niet benut arbeidspotentieel voorkomt in de groep van vrouwen en jongeren met een andere etnisch-culturele achtergrond. Gezien het grote aantal vacatures heeft Defensie een belang om ook onder deze

groepen te werven. Tegelijkertijd moet worden geconstateerd dat bij deze doelgroepen nog veel onbekendheid bestaat over Defensie als werkgever. Gerichtte communicatie is daarom noodzakelijk. Daarbij kan worden gedacht aan de juiste media, de inzet van rolmodellen en het benaderen van netwerkorganisaties. Deze communicatie richt zich eveneens op «influentials».

99, 100, 101 en 102

Hoe denkt u medewerkers met een «andere etnisch-culturele achtergrond» warm te kunnen maken voor een (parttime) baan als werver? Worden medewerkers met een «andere etnisch-culturele achtergrond» die zich aanmelden als werver, vrijgesteld van de verplichtingen binnen hun reguliere functie en geeft u hiermee niet een verkeerd signaal aan het andere personeel?

Wat voor effect heeft het volgens u op de kwaliteit van de werving wanneer er medewerkers zonder specifieke wervingsachtergrond en -kennis worden ingezet als (parttime) werver?

Waarom worden medewerkers met een «andere etnisch-culturele achtergrond» ingezet als werver, terwijl de capaciteiten van deze personen volgens u zo hard nodig zijn tijdens missies?

De doelgroep die moet worden bereikt is bepalend voor de keuze voor een individuele parttime werver (PTW'er). In het bestand PTW'ers zijn manschappen, onderofficieren en officieren en de verschillende specifieke doelgroepen in de werving van personeel, zoals vrouwen, etnisch culturele minderheden, technisch en medisch personeel en vliegers vertegenwoordigd. Aangezien PTW'er een nevenfunctie is, kan de inzet soms ten koste gaan van de reguliere werkzaamheden. De training en de inzet van PTW'ers geschiedt echter in goed overleg met de commandanten van de PTW'ers.

103

Deelt u de mening dat Nederlandse militairen tijdens missies en in opleiding altijd foutloos Nederlands moeten kunnen spreken, lezen en schrijven? Zo nee, waarom niet?

104

Wat bedoelt u met de stelling dat taalbeheersing of een «ander waardenpatroon» de uitkomsten van de selectie van nieuw Defensiepersoneel niet mogen beïnvloeden?

105

Hoe wilt u de eventueel benodigde extra scholing op gebied van taalbeheersing vorm en inhoud geven?

106

Bent u bereid om naast de sportmogelijkheden ook mogelijkheden voor taalverbetering ter beschikking te stellen aan mensen die niet op een ROC zitten? Zo nee, waarom niet? Zo ja, op welke manier?

Alle defensiemedewerkers dienen te beschikken over een bij de functie passende schriftelijke en mondelinge taalvaardigheid. Bij onvoldoende taalbeheersing wordt scholing aangeboden. Een kandidaat die in eerste instantie een negatieve score heeft op de verbale onderdelen van de cognitieve capaciteitentest krijgt een aanvullende taaltest aangeboden. Hiermee wordt voorkomen dat uitsluitend op grond van taalvaardigheid wordt afgewezen. Ook in de samenwerking met ROC's wordt daar waar nodig is extra aandacht gegeven aan verbetering van taal.

Het uitgangspunt is een objectieve beoordeling van alle kandidaten. Bij kandidaten met een andere etnisch-culturele achtergrond kan een verschillend waardenpatroon invloed hebben op de resultaten. Door training en intervisie wordt bij de selecteurs het begrip voor andere waardenpatronen en daarmee hun vermogen tot objectieve beoordeling vergroot.

107

Wat is de stichting PaFemme en wat doet zij?

PaFemme is voortgekomen uit de voormalige commissie PAVEM. De stichting Werkprojecten Divers, die voor PaFemme werkt, heeft tot doel het bevorderen van de arbeidsparticipatie van (allochtone) vrouwen, onder meer door het opzetten van leerwerkprojecten in samenwerking met zowel overheden als bedrijfsleven.

108

Hoe bent u, ondanks de veronderstelde complexiteit in verband met het (niet) registreren van medewerkers met een «andere etnisch-culturele achtergrond», voornemens over behaalde resultaten te rapporteren?

Zie het antwoord op vraag 89.

109

Hoe gaat u bereiken dat vanaf 2009 50% van de traineepool uit trainees met een «andere etnisch-culturele achtergrond» bestaat als de etniciteit niet wordt geregistreerd en hoe verzekert u dat autochtone Nederlanders daarbij niet gediscrimineerd worden?

Voor de werving van trainees voor het Defensie Trainee Programma (DTP) wordt nadrukkelijk aandacht gevraagd in multiculturele media en bij studentenorganisaties van studenten met een multiculturele achtergrond. Bij de selectie staat de kwaliteit centraal. Hoewel geen sprake is van formele registratie, is het mogelijk binnen deze groep van kandidaten inzicht te krijgen in de etnisch-culturele achtergrond.

110

Heeft er onderzoek plaatsgevonden naar de oorzaak van het onvoldoende doorstromen in de Defensieorganisatie van personeel met een «andere etnisch-culturele achtergrond»? Zo ja, wat is daarvan de uitkomst? Zo nee, waarop baseert u het vertrouwen dat de aangekondigde maatregelen resultaat zullen opleveren?

Op basis van informatie van verschillende, aan diversiteit gerelateerde netwerken binnen Defensie is een beeld ontstaan van een gebrekkige doorstroom en de mogelijke oorzaken daarvan. De aangekondigde maatregelen zijn gebaseerd op deze oorzaken. De verwachting is derhalve dat de doorstroom van deze specifieke doelgroep met deze maatregelen zal verbeteren.

111

Zou u, met het oog op het versnellen van de doorstroom van personeelsleden met een «andere etnisch-culturele achtergrond» naar hogere functies, bereid zijn om bij het bevorderen kwaliteit vóór anciënniteit te laten gaan? Zo nee, waarom niet?

Defensie zal in toenemende mate gaan werken met competentieprofielen. Deze stellen de benodigde kennis, ervaring en vaardigheden vast voor de verschillende functies. Het voldoen aan het gevraagde competentieprofiel zal voor al het personeel leidend zijn voor doorstroom.

112

Wat bedoelt u met «in januari 2009 start een mentorproject voor medewerkers met een etnisch-culturele achtergrond» en heeft u ook medewerkers in dienst zonder een etnisch-culturele achtergrond?

In januari 2009 is een mentorproject gestart voor medewerkers met een andere etnisch-culturele achtergrond. Medewerkers die geworteld zijn in meer dan uitsluitend de Nederlandse cultuur krijgen de gelegenheid onder begeleiding van een mentor actief te werken aan hun persoonlijke ontwikkeling en loopbaan. Ervaren defensiemedewerkers zullen als mentor worden gevraagd na te denken over de wijze waarop zij in de praktijk kunnen komen tot een optimale inzet van divers talent. Voor de toekomst wordt gekeken naar een verbreding van het mentorproject als instrument van loopbaanbeleid.

113

Hoe wordt het management voorbereid op hun rol om de kwaliteiten van mensen met een «andere etnische en culturele achtergrond» te herkennen en optimaal te benutten en hen te stimuleren door te groeien?

De training van het lijnmanagement en van de P&O-functionarissen in diversiteitsmanagement speelt een belangrijke rol bij het verhogen van het bewustzijn. Ook het in antwoord op vraag 112 genoemde mentorproject heeft tot doel mentoren, veelal leidinggevend, meer inzicht te geven in het potentieel van mensen met een etnisch-culturele achtergrond.

114, 115 en 116

Wat bedoelt u met een «andere geloofsovertuiging»? Kunt u de Kamer een lijst doen toekomen van geloofsovertuigingen die door de regering als «anders» worden gezien, en een lijst van geloofsovertuigingen die door de regering niet als «anders» worden gezien? Wie bepaalt op basis van welke criteria welke geloofsovertuiging gekenmerkt kan worden als «anders»?

De term «andere» dient uitsluitend om het onderscheid aan te geven tussen geloofsovertuigingen op joods-christelijke grondslag en geloofsovertuigingen op een andere grondslag. De term is niet bedoeld om een normering aan te brengen.

117

Geldt de «expliciete aandacht aan mensen met een andere geloofsovertuiging» inmiddels voor alle (grote) godsdiensten en zijn daarvoor voldoende geestelijk verzorgers aanwezig binnen Defensie? Zijn er binnen Defensie voldoende mogelijkheden voor medewerkers om hun geloof te kunnen uiten, zoals faciliteiten om te bidden?

De Diensten Geestelijke Verzorging (DGV) bieden «passende Geestelijke Verzorging». Het gevolg daarvan is dat het aanbod steeds in ontwikkeling is. Dat hangt samen met de voortdurende wijzigende populatie van Defensie en de intensiteit van de beleving van hun geloofs- of levensovertuiging. Met de oprichting van de Dienst Islamitische Geestelijke Verzorging is ook voorzien in de behoefte aan geestelijke verzorging van de defensiemedewerker met een islamitische geloofsovertuiging. Daarnaast streeft Defensie ernaar om zo goed mogelijk te voorzien in bijvoorbeeld stilte- of gebedsruimtes.

118

Wat is de meerwaarde van imams bij Defensie en zijn er onderzoeken waaruit blijkt dat ze een toegevoegde waarde hebben?

Iedere defensiemedewerker heeft recht op geestelijke verzorging. Bij de inrichting van deze voorziening in de defensieorganisatie wordt uitgegaan van de zes grote levensbeschouwelijke stromingen, en waarvan de islam er een is.

119

Wat is de meerwaarde van het afleggen van de eed op Allah bij Defensie en zijn er onderzoeken waaruit blijkt dat het afleggen van de eed op Allah een toegevoegde waarde heeft?

De eedaflegging moet passen bij de geloofsovertuiging van betrokkene waardoor de eed een sterkere bindende waarde heeft. De mogelijkheid de eed af te leggen op Allah bestaat al sinds 1916 bij Defensie.

120 en 121

Waarom stelt u dat homoseksuelen, lesbiennes en biseksuelen onder de categorie «andere seksuele geaardheid vallen; veronderstelt u hiermee dat hun geaardheid afwijkt van een «normale» seksuele geaardheid? Op basis van welke argumenten merkt u een seksuele geaardheid aan als «normaal», dan wel «anders»?

Met «andere seksuele geaardheid» wordt bedoeld anders dan de heteroseksuele geaardheid. Het is niet de bedoeling om hiermee een normering aan te brengen.

122

Waarop baseert u de stelling dat, anders dan bij vrouwen en mensen met een «andere etnisch-culturele achtergrond», voor mensen met een «andere seksuele geaardheid» geen specifiek wervings- of behoudprobleem speelt?

Bij de werving van defensiepersoneel zijn geen streefcijfers gesteld voor deze groep. De seksuele voorkeur wordt beschouwd als een privé-aangelegenheid die los staat van de uitoefening van de dienst. Daarmee is het beleid van werving en behoud niet anders dan voor al het defensiepersoneel. Het is belangrijk voor deze doelgroep een veilige werkomgeving te scheppen, waarbinnen zij zich niet bedreigd of gediscrimineerd voelen.

123

Hoe zal het beleid met betrekking tot werving, doorstroom en behoud van mensen met een «andere seksuele geaardheid» worden gemonitord?

Zoals gezegd bestaan er geen aparte streefcijfers voor de werving, doorstroom en het behoud van mensen met een andere seksuele geaardheid. Door middel van gedragswetenschappelijk onderzoek (medewerkerstevredenheidonderzoek, dienstverlatersonderzoek) wordt het beleid ten aanzien van homoseksualiteit bij de krijgsmacht beschouwd. Een belangrijk instrument is het defensiebrede onderzoek naar de acceptatie van homoseksualiteit bij Defensie, dat in 2010 opnieuw wordt uitgevoerd.

124

Welke rol speelt de Stichting «homoseksualiteit en krijgsmacht» bij de werving van personeel voor Defensie?

De Stichting homoseksualiteit en krijgsmacht (SHK) speelt geen specifieke rol bij de werving van personeel van Defensie. Wel is de (SHK) van groot belang voor de interne en externe uitstraling van het beeld van Defensie als aantrekkelijke en diverse werkgever. Zo staat er altijd een stand met vertegenwoordigers van de SHK op de open dagen van Defensie om de

bezoekers te informeren over de brede acceptatie van homoseksualiteit bij de krijgsmacht.

125

Waarom gaat Defensie niet, naast het passief adverteren in de «Gay-media», een actief wervingsbeleid voeren onder homoseksuelen, zoals bijvoorbeeld de politie al jaren doet? Defensie en de politie verschillen op het punt van het werven onder homoseksuelen niet van aanpak. Beide organisaties willen helder communiceren dat zij open staan voor homoseksuelen.

126, 127, 128, 129 en 130

Wie bepaalt, op basis van welke criteria of afwegingen, of een evenement al dan niet «te extravagant» of «te uitbundig» is?

Valt deelname van militairen in uniform, in eigen tijd, aan de Gay Pride te Amsterdam onder de categorie «te extravagant» of «te uitbundig»?

Hoe gaat u de aangenomen motie Brinkman (31 700X, nr. 7) uitvoeren?

Hoe verhoudt zich de stelling «Defensie acht het van belang uit te dragen dat de organisatie open staat voor mensen met een andere seksuele geaardheid» met uw weigering om de door de Kamer aangenomen motie Brinkman (31 700X, nr. 76) uit te voeren?

Hoe gaat u de motie Brinkman in de praktijk kenbaar maken en uitvoeren?

Defensie staat positief tegenover mensen met een andere seksuele geaardheid en wil zich inspannen voor hun acceptatie bij Defensie. Vanuit die doelstelling wordt bekeken welk evenement of activiteit daaraan een bijdrage levert. De gay pride werd vanuit dat perspectief niet geschikt geacht als Defensieactiviteit. Dat neemt niet weg dat een individuele militair die wil deelnemen aan de gay pride daartoe de vrijheid heeft. Voor het uniform geldt daarbij de algemene bepaling van «correct tenue».

131

Is er ooit een analyse of evaluatie gemaakt van de gewenste en ongewenste effecten van het «don't ask, don't tell»-principe met betrekking tot homoseksualiteit binnen de krijgsmacht? Zo ja, wat waren daarvan de bevindingen? Zo nee, waarom niet?

Het «don't ask, don't tell»-principe is niet van toepassing bij Defensie. Het kan zijn dat mensen dit uitgangspunt hanteren wanneer zij zich in hun werkomgeving onvoldoende veilig voelen om voor hun seksuele voorkeur uit te komen. Een «dubbelleven» is ongewenst omdat daarvan een negatief effect kan uitgaan op de werkbeleving en het functioneren. Daarom werkt Defensie aan een veilige werkomgeving waar werknemers openlijk voor hun seksuele geaardheid kunnen en durven uitkomen.

132 en 133

Hoe wordt er in de interne en/of aan Defensie gerelateerde opleidingen aandacht besteed aan de positie van en houding ten aanzien van mensen met een «andere seksuele geaardheid»?

Hoe wilt u wordt vorm en inhoud geven aan de aandacht voor het thema homoseksualiteit in de initiële en loopbaanopleidingen?

Om zeker te stellen dat in defensieopleidingen voldoende aandacht wordt gegeven aan het thema diversiteit (waaronder de seksuele geaardheid) is een project gestart om dit aspect op een goede en duidelijke manier in alle initiële en loopbaanopleidingen van Defensie te beleggen.

134 en 135

Welke «gelijkgestemde landen» beijveren zich samen met Nederland om in NAVO-verband een werkgroep ingesteld te krijgen over het thema homoseksualiteit en krijgsmacht?

Met ingang van welke datum verwacht u dat de werkgroep over het thema homoseksualiteit en krijgsmacht binnen de NAVO gerealiseerd zijn?

136

Welke resultaten streeft u na met de instelling van de werkgroep over het thema homoseksualiteit en krijgsmacht binnen de NAVO en wanneer verwacht u dat deze resultaten zullen worden gehaald?

Nederland is voorstander van de instelling van een werkgroep over het thema homoseksualiteit in de krijgsmacht naar het voorbeeld van «Women in Nato-forces». Het is de bedoeling met gelijkgestemde landen, zoals Noorwegen en het Verenigd Koninkrijk, te beginnen en vervolgens meer landen erbij te betrekken. De eerste bijeenkomst wordt in de eerste helft van 2009 georganiseerd.

137

Heeft u al eerder medewerkerstevredenheidsonderzoeken gehouden? Zo ja, wat is daaruit als belangrijkste knelpunt naar voren gekomen voor personeel met een «andere seksuele geaardheid»?

Defensie houdt doorlopend medewerkerstevredenheidsonderzoeken. Tot op heden wordt daarin niet gevraagd naar de seksuele geaardheid van de medewerkers, zodat daaruit geen knelpunten zijn gebleken. Door de onderzoeken naar de acceptatie van homoseksualiteit binnen de krijgsmacht, zoals het onderzoek «Uniform uit de kast» (Kamerstuk 30 300 X, nr. 143) dat op 13 september 2006 aan uw Kamer is aangeboden, bestaat een goed beeld van de houding van defensiepersoneel ten opzichte van homoseksualiteit. In laatstgenoemd rapport is ook een hoofdstuk gewijd aan de ervaringen van homoseksueel defensiepersoneel. De belangrijkste conclusie van dat hoofdstuk is dat homoseksueel personeel bij Defensie een homovriendelijk klimaat ervaart, maar dat vrijwel alle respondenten uit het onderzoek wel eens een negatieve ervaring hebben gehad die te maken had met de seksuele voorkeur. Verder bleek een aanzienlijk deel van de respondenten niet openlijk te durven uitkomen voor de seksuele voorkeur.

138

Denkt u dat het arbeidspotentieel van mensen met een «andere seksuele geaardheid» kan bijdragen aan de vervulling van het personeelstekort waar Defensie mee kampt? Zo ja, waarom vermeldt u deze groep niet in uw nawoord?

Defensie wenst gebruik te maken van het volledige arbeidspotentieel. In de werving en arbeidsmarktcommunicatie wordt deze doelgroep echter niet expliciet aangesproken. Wel adverteert Defensie in homobladen om duidelijk te maken dat de organisatie openstaat voor diversiteit en ook voor deze specifieke doelgroep een aantrekkelijke werkgever is.