

The cover features a background of a cloudy sky in shades of brown and grey. Overlaid on this are several semi-transparent, overlapping geometric shapes, primarily triangles and polygons, in various shades of brown and orange. A large, solid orange triangle is positioned in the bottom right corner. A dark blue horizontal band is located in the middle-left section, containing the title text.

**Tussenrapportage:
Dossier Schaarsbergen,
meldpunt, vervolgtraject**

Commissie Sociaal Veilige Werkomgeving Defensie

Tussenrapportage: Dossier Schaarsbergen, meldpunt, vervolgtraject

Ellen Giebels
Frans van Oostrum
Kees van den Bos

m.m.v.
Renate Geurts
Janneke Overduin
Jeannette Quast

Contact

@ sociaalveiligdefensie@utwente.nl
🌐 <https://www.meldpuntsociaalveiligdefensie.nl/>
☎ 070 – 324 5069
✉ Commissie SVWDefensie
p/a Universiteit Twente
Faculteit BMS /PCRS
Postbus 217
7500 AE Enschede

Inhoudsopgave

1. Opdracht en samenstelling Commissie	2
2. Dossier Schaarsbergen	4
2.1 Inleiding	4
2.2 Procedurele afhandeling	5
2.3 Inhoudelijke afhandeling	14
2.4 Aanbevelingen	18
3. Meldpunt	20
4. Vervolgtraject	24
Bijlage 1: Lijst met gebruikte afkortingen	25
Bijlage 2: Reactie Defensie op de tussenrapportage	26
Bijlage 3: Instellingsbeschikking	
Bijlage 4: Aanwijzing SG A/989	

1. Opdracht en samenstelling Commissie

Opdracht

Op 5 december 2017 heeft het Ministerie van Defensie de Commissie Sociaal Veilige Werkomgeving Defensie ingesteld en opdracht gegeven om:

1. Onderzoek te doen naar de wijze waarop Defensie invulling geeft aan een sociaal veilige werkomgeving, daarbij extra alert te zijn op signalen die een indicatie voor een angstcultuur kunnen zijn, alsmede aanbevelingen te doen ter zake van het verbeteren van de sociaal veilige werkomgeving. Het onderzoek moet hierbij ingaan op de meldingsbereidheid, het meldingssysteem en de nazorg voor melders.
2. Feitelijk onderzoek te doen naar de wijze waarop met de melding en melders te Schaarsbergen is omgegaan.
3. Door middel van een steekproef de kwaliteit van de bij defensieonderdelen gehouden interne onderzoeken ter zake van ongewenst gedrag te beoordelen.
4. Te voorzien in een contactpunt dat geopend is tot 1 juli 2018 waar (voormalig) militaire ambtenaren met hun ervaringen over (melden van) ongewenst gedrag terecht kunnen en waar deze meldingen inhoudelijk beoordeeld en voor zover aan de orde ter behandeling doorverwezen worden.

Samenstelling Commissie

De Commissie bestaat uit:

- Prof. dr. Ellen Giebels (Universiteit Twente) - voorzitter en lid
- Frans van Oostrum (Ministerie van Financiën/ Douane) - lid
- Prof. dr. Kees van den Bos (Universiteit Utrecht) - lid

De Commissie wordt ondersteund door:

- Dr. Renate Geurts (Universiteit Twente)
- Drs. Janneke Overduin (Universiteit Twente)
- Dr. Jeannette Quast (Ministerie van Justitie en Veiligheid)

Werkwijze en insteek Commissie

Algemene uitgangspunten

- De Commissie is onafhankelijk van het Ministerie van Defensie.
- De Commissie benadrukt zoveel mogelijk de onafhankelijkheid van Defensie door bijvoorbeeld vergaderlocaties buiten Defensie te kiezen en eigen ondersteuners te benoemen.
- De eerste prioriteit van de Commissie was het inrichten van een onafhankelijk meldpunt. Dit meldpunt moest laagdrempelig (melders moeten op verschillende manieren melding kunnen doen) en onafhankelijk van Defensie zijn. Het meldpunt was op 15 december 2017 operationeel (www.meldpuntsociaalveiligdefensie.nl).
- Naast het analyseren van de meldingen zal de Commissie met een deel van de melders ook zelf in gesprek gaan; dit betreft bijvoorbeeld mensen die zelf expliciet aangeven een gesprek met de Commissie te willen of meldingen waarover de Commissie graag meer informatie wil.

- Naast melders zal de Commissie in gesprek gaan met verschillende "stakeholders" zoals vakbonden, minderheidsgroeperingen, vertrouwenspersonen, bedrijfsmaatschappelijk werk, en geestelijk verzorgers.
- Een andere belangrijke prioriteit was een feitelijke analyse van het Dossier Schaarsbergen. Dit dossier is een concrete aanleiding geweest voor het instellen van de Commissie.
- Omdat relatief kleine misdragingen op den duur kunnen uitmonden in ernstige vormen van ongewenst gedrag, richt de Commissie zich op de gehele dimensie van kleine/milde tot grote/ernstige ongewenste gedragingen m.b.t. sociale veiligheid.
- De Commissie is geïnteresseerd in negatieve maar ook in positieve ervaringen (met bijvoorbeeld de afhandeling van een melding en de nazorg voor een melder).
- De Commissie ziet ook graag meldingen tegemoet van personen uit de omgeving van slachtoffers (dus niet alleen slachtoffers zelf). Men kan dus ook melding maken van een incident dat een ander is overkomen.
- De Commissie zal gedurende de looptijd komen tot een afbakening qua tijdperiode van incidenten die zij in ogenschouw neemt.
- De Commissie voorziet in een tussenrapportage (15 maart 2018) en een eindrapportage (15 juli 2018).
- De Commissie rapporteert rechtstreeks aan de Staatssecretaris.

Leeswijzer

Deze tussenrapportage omvat een beschrijving van de gevolgde werkwijze en behandelt twee deelopdrachten:

- Feitelijk onderzoek naar de wijze waarop met de melding en melders te Schaarsbergen is omgegaan (deelopdracht 2);
- De inrichting van een meldpunt en een eerste analyse van de meldingen binnengekomen op dit meldpunt vanaf 15 december 2017 tot 1 maart 2018 (deelopdracht 4).

Deze deelopdrachten kunnen gezien worden als operationalisaties van de overkoepelende opdracht (1).

We starten deze tussenrapportage met het dossier Schaarsbergen waarbij we onderscheid maken tussen de procedurele en de inhoudelijke afhandeling van het dossier Schaarsbergen gevolgd door conclusies en aanbevelingen. Daarna geven we een overzicht van meldingen die tot 1 maart 2018 zijn binnengekomen bij het Meldpunt. Het Meldpunt is open tot 1 juli 2018 en er zullen de komende periode nog veel interviews worden gehouden. Daarom zal de Commissie pas in haar eindrapportage inhoudelijk ingaan op de uitkomsten van de analyse van de binnengekomen meldingen.

Na het opleveren van de tussenrapportage zal de Commissie haar onderzoek vervolgen met: (1) het uitwerken van deelopdracht 3 (steekproef afhandeling interne onderzoeken bij Defensie) (2) het opvolgen van nieuwe meldingen en deze, samen met de reeds ontvangen meldingen, verwerken in een gezamenlijke analyse (3) het interviewen van stakeholders, zoals de vakbonden en de Dienst Bedrijfsmaatschappelijk werk (Dienst BMW). In de eindrapportage zullen wij (de uitkomsten van) deze activiteiten rapporteren. Zie verderop in deze rapportage (onder "Vervolgtraject", zie p. 24) een uitgebreidere toelichting op de vervolgactiviteiten.

2. Dossier Schaarsbergen

2.1 Inleiding

Aanleiding voor onderzoek en instellen Commissie van Huishoudelijk Onderzoek (CvHO)

In de week van 6 mei tot en met 10 mei 2013 heeft tijdens een oefening van de Mortiergroep van de A-compagnie van het 12e Infanteriebataljon van de Luchtmobiele Brigade (LMB) een incident plaatsgevonden in 't Harde. Naar aanleiding van dit incident hebben drie soldaten (hierna Melder 1, 2 en 3) begin juni 2013 hun beklag gedaan bij de Compagniescommandant (CC). Tijdens de gesprekken kwam naar voren dat alle drie, maar met name Melder 2, aangaven al langere tijd gepest te worden en dat Melder 1 en 3 betrokken waren bij een incident waarbij er een vinger in de kont zou worden gestoken (verder te noemen: "Vinger in de kont" incident).

Naar aanleiding van deze melding is er contact geweest tussen het Bureau Juridische Zaken van de LMB en het Openbaar Ministerie (OM) om duidelijkheid te verkrijgen over het wel of niet aanwezig zijn van strafbare feiten. Nadat hiervoor op 6 juni 2013 door het OM te Arnhem toestemming werd gegeven is in overeenstemming met de SG Aanwijzing A/989 een Huishoudelijk Onderzoek opgestart door een Commissie van Huishoudelijk Onderzoek (CvHO). De CvHO hoort op 17, 21, 24 en 28 juni 2013 de melders en de betrokken militairen. Inhoudelijk richt de CvHO zich op vier incidenten die worden aangeduid met "Vinger in de kont", "Drie man tillen", "Klok om de nek" en "Structureel pestgedrag" (zie voor een verdere toelichting, "2.3 Inhoudelijke Afhandeling", p. 14). De CvHO brengt haar advies uit op 24 juli 2013.

Op 2 november 2017 verschijnt in de Volkskrant een artikel over deze incidenten, met name belicht vanuit het perspectief van Melder 2. Naar aanleiding van dit artikel en Tweede Kamervragen heeft het Ministerie van Defensie besloten tot het instellen van de Commissie Sociaal Veilige Werkomgeving Defensie.

Start van het onderzoek en gevolgde aanpak

De Commissie Sociaal Veilige Werkomgeving Defensie begon haar feitelijke onderzoek door het dossier Schaarsbergen bij Defensie op te vragen en te bestuderen. De inzichten die zij hierbij opdeed, bepaalde mede welke andere documenten de Commissie heeft opgevraagd, wie zij waarover geïnterviewd heeft en welke onderwerpen in deze rapportage besproken worden.

Opmerking vooraf

Deze tussenrapportage is in een kort tijdsbestek tot stand gekomen. Het onderzoek dat aan de basis ligt van dit rapport heeft plaatsgevonden tussen medio januari 2018 en begin maart 2018. Voor het dossier Schaarsbergen heeft de Commissie Sociaal Veilige Werkomgeving Defensie haar uiterste best gedaan zoveel mogelijk feitelikheden boven tafel te krijgen en te checken. Daarbij is aandacht besteed aan hoor- en wederhoor, maar tegelijkertijd hebben we niet met alle betrokken partijen kunnen spreken. De belangrijkste redenen hiervoor waren dat personen inmiddels bij Defensie waren vertrokken of op missie in het buitenland waren ten tijde van het onderzoek. Daarnaast vonden de incidenten plaats in 2013, wat een beroep doet op het geheugen van de verschillende partijen. Daarbij willen we opmerken dat verschillende partijen die we gesproken hebben recentelijk gehoord zijn in het kader van een lopend strafrechtelijk onderzoek. Dit kan van invloed zijn geweest op de inhoud van de gesprekken die wij met deze personen hebben gevoerd.

Elk commissielid heeft afzonderlijk in kaart gebracht wat opvalt aan het dossier Schaarsbergen. Dit omvat zaken die goed zijn gegaan, maar ook zaken die fout zijn gegaan, voor verbetering vatbaar zijn of waarover nadere informatie gewenst is (dit laatste bijvoorbeeld door mensen hierover te bevragen of aanvullend materiaal op te vragen). Vervolgens zijn er interviews gehouden met achtereenvolgens: de melders, de twee kernleden van de CvHO, de onderzoeker van de Centrale Organisatie Integriteit Defensie (COID) die als lid aan de CvHO was toegevoegd, de betrokken Geestelijk Verzorger (GV)¹, de Compagnie Sergeant Majoor (CSM), de CC, de Brigadecommandant en één van de aangeklaagde militairen. De interviews vonden deels met de gehele Commissie plaats en -wanneer dat niet mogelijk was - zoveel mogelijk in wisselende samenstellingen om het dossier vanuit diverse invalshoeken en perspectieven te belichten. De melders hebben de gelegenheid gekregen zelf aan te geven waar ze het interview wilden laten plaatsvinden; de overige gesprekken vonden plaats op een neutrale locatie van de Universiteit Utrecht of werden gecombineerd met een werkbezoek van de Commissie aan de Kazerne Schaarsbergen. Gemiddeld duurden de interviews 1,5 uur (variërend van 1 uur tot 2,5 uur).

Voorafgaand aan het interview ontvingen de geïnterviewden een document met aanvullende informatie over het doel van het onderzoek en de insteek van het interview. Hierin konden zij tevens lezen dat zij bij aanvang van het interview dienden te tekenen voor geïnformeerde en vrijwillige deelname aan het onderzoek (het zogenoemde *informed consent*). Het *informed consent* werd bij aanvang van ieder interview besproken waarbij eventuele vragen werden beantwoord voor het ondertekenen van het document. Alle personen ondertekenden het *informed consent*. Ondertekening van het *informed consent* was vereist om de inhoud van het interview in ons onderzoek te kunnen betrekken.

Conform de opdracht, heeft de Commissie haar onderzoek gericht op de wijze waarop er met de melding² en melders in Schaarsbergen is omgegaan. Hierbij is specifiek onderzocht hoe verantwoordelijken van Defensie tijdens de behandeling en afhandeling van het dossier Schaarsbergen zorg droegen voor een sociaal veilige werkomgeving. Daarnaast lag er nadruk op de meldingsbereidheid, de feitelijke behandeling van de melding en de nazorg ten aanzien van melders. Hieronder maken we onderscheid tussen de procedurele afhandeling (is de melding behandeld volgens de Defensierichtlijnen) en de inhoudelijke afhandeling (zijn de relevante feiten en omstandigheden zorgvuldig onderzocht en zijn er logische conclusies en aanbevelingen opgesteld).

2.2 Procedurele afhandeling

Bij een vermoedelijke integriteitsschending kan de commandant van een onderdeel besluiten over te gaan tot het instellen van een intern onderzoek door een CvHO (ook wel een huishoudelijke onderzoek genoemd). De kaders voor commandanten en leidinggevenden om deze interne onderzoeken vorm te geven, zijn opgenomen in de aanwijzing SG A/989.

De aanwijzing geeft aan dat de commandant een intern onderzoek instelt om duidelijkheid te verkrijgen over de feitelijke toedracht of achtergrond van een bepaald voorval of een bepaalde situatie. Daartoe dienen relevante feiten en omstandigheden zorgvuldig te worden onderzocht. Waar van toepassing wordt materiaal en achtergrondinformatie verzameld en gedocumenteerd. Bij schriftelijke rapportage worden relevante bevindingen in het rapport verwoord. Overige aangelegenheden worden als bijlage toegevoegd.

¹ Met de GV is in het bijzijn van de Hoofdkrijgsmachtspredikant gesproken over de rol van GV is brede zin bij ongewenst gedrag. Er is nadrukkelijk niet gesproken over de inhoud van de gesprekken tussen de GV en de melders.

² We maken in dit document geen onderscheid tussen een melding en een klacht.

Een eerste indruk van het dossier

Het dossier Schaarsbergen werd aangeleverd in de vorm van een omvangrijk aantal losse documenten. Dit betrof het door de CvHO opgestelde rapport, inclusief alle verklaringen waar in dat rapport naar wordt verwezen. Daarnaast zijn verschillende documenten aangeleverd die verband houden met de afdoening van de casus. Enkele documenten ontbraken of bleken onvolledig (bijvoorbeeld niet ondertekend); een deel daarvan werd later alsnog aangeleverd. Er bleken echter ook relevante documenten niet aanwezig en ook niet meer te achterhalen. Dit betrof met name de door twee melders op schrift gestelde incidenten en zienswijze.

Er was geen document waaruit bleek welke documenten in het dossier opgenomen zouden moeten zijn dus een controle op volledigheid was niet mogelijk. Er was in ieder geval voldoende informatie voorhanden om onderstaand beeld te kunnen reconstrueren. Een belangrijk onderdeel vormden de audio-opnames van alle hoorzittingen.

De eerste fase

De melding die de melders op 4-5 juni 2013 doen bij de GV en de CC wordt snel opgepakt. Vanwege de ernst van de gemelde feiten wordt de gehele Compagnie binnen een week vrij van dienst gegeven. Er zijn door ons in het dossier geen documenten aangetroffen die aangeven hoe de medewerkers hierover geïnformeerd zijn en wie het besluit heeft genomen. Ook in het verslag van de CvHO is over dit onderdeel van het proces niets terug te lezen. In de interviews verklaren verschillende personen van de Mortiergroep dat zij alleen mondeling op de hoogte zijn gesteld door de CC. Daarbij lijkt er onduidelijkheid te bestaan over het feit of dit betekent dat zij op non-actief zijn gezet. Verschillende leden van de Mortiergroep geven aan het eind van het gesprek aan dat de onzekerheid over het vervolg en de mogelijke de consequenties van het onderzoek hen veel stress oplevert. De CvHO neemt dan de tijd om de verdere procedure toe te lichten zonder inhoudelijke uitspraken te doen.

De gedane melding is voor de verantwoordelijk commandant de aanleiding om opdracht te geven tot het uitvoeren van een intern onderzoek door een CvHO. Zoals hiervoor aangegeven stelt aanwijzing SG A/989³ de kaders voor het in te stellen interne onderzoek. Voor een sociaal veilige werkomgeving is het van belang dat ten minste de intern vastgestelde procedures nauwgezet worden gevolgd. De stappen hierna zullen dan ook tegen deze kaders worden afgezet.

Aanwijzing SG A/989

De commandant benoemt een of meerdere onderzoekers en geeft de opdracht tot het uitvoeren van een intern onderzoek in de regel schriftelijk.

De onderzoekers zijn niet afkomstig van en hebben geen banden met de eenheid of afdeling waar het onderzoek betrekking op heeft.

Met het instellingsbesluit van 7 juni 2013 stelt de commandant van 11 LMB een CvHO in. De CvHO bestaat blijkens dit besluit uit vier leden: een voorzitter en een vice-voorzitter (beiden werkzaam binnen de LMB), een secretaris (eveneens werkzaam binnen de LMB en gelegerd binnen het 12infbat; het bataljon waarbinnen de casus speelt) en een vierde lid van buiten LMB. Het vierde lid maakt deel uit van de COID. Uit opnames van de hoorzittingen wordt duidelijk dat verschillende gehoorde één of meerdere leden van de CvHO kennen.

³ We hebben ons gebaseerd op de versie die destijds gold (SG A/989 BS/2013010934). Deze versie is in werking getreden op 8 april 2013. De aanwijzing SG A/989 is begin 2017 herzien. In deze herziene versie staat dat deze ook per 8 april 2013 in werking treedt. Van Defensie hebben wij begrepen dat dit er waarschijnlijk abusievelijk in is blijven staan.

Blijkens een aan ons beschikbaar gestelde emailwisseling is het instellingsbesluit pas op 1 juli 2013 gereed. Dit is nadat alle gesprekken met de betrokken personen zijn afgerond. Zowel uit het instellingsbesluit als uit het door de CvHO opgestelde rapport is niet vast te stellen waarom het onderzoek is gestart zonder schriftelijk en ondertekend instellingsbesluit en waarom deze beschikking werd geantidateerd.

Aanwijzing SG A/989

De te horen persoon wordt in beginsel ten minste 48 uur voor het gesprek geïnformeerd over de aard, duur en locatie van het gesprek. Hij/ zij heeft het recht om op eigen kosten een raadsman of een andere persoon naar keuze ter ondersteuning aanwezig te laten zijn.

Alle gehoorde ontvangen dezelfde brief. In die uitnodigingsbrief staat dat de uitgenodigde gehoord zal worden door twee leden van de CvHO (de Brigadejurist en de Senior P&O adviseur Regionale Personeelsdienst (RPD) Schaarsbergen) om zijn zienswijze te geven over mogelijk ongewenst gedrag bij de Mortiergroep, dat er rechtspositionele maatregelen kunnen volgen, en dat men zich bij kan laten staan. Uit geen van de beschikbare documenten blijkt waarom de namen van de twee andere deelnemers (vanuit COID en de notulist) niet in de uitnodigingsbrieven zijn opgenomen. Uit de interviews en de aanvullende documentatie komt naar voren dat deze personen pas vlak voor start van de hoorzittingen aan de Commissie worden toegevoegd.

Uit het dossier blijkt dat de uitnodigingen aan de melders en overige leden van de Mortiergroep tijdig zijn verzonden, de locatie en aanvangstijd zijn daarbij duidelijk vermeld. Uit de uitnodigingsbrief is niet op te maken dat het hier een intern onderzoek betreft, dat er een CvHO is ingesteld en dat de hoorzittingen in dat kader plaats zullen vinden.

Melder 2 geeft aan de brief niet te hebben ontvangen en dus niet te hebben geweten van de mogelijkheid tot bijstand. Bij voorkeur zou hij iemand van de dienst BMW bij het gesprek laten aansluiten met wie hij goed contact heeft. Daarop krijgt hij de keus om het gesprek naar een later moment te verplaatsen, maar hij geeft aan het gesprek toch te willen laten doorgaan. Dit blijkt niet uit het verslag van het gesprek maar wel uit de opname van de hoorzitting met Melder 2.

Daarnaast valt het op dat in alle uitnodigingen, dus ook in de uitnodigingsbrieven gericht aan de melders, is aangegeven dat op basis van de zienswijze van de gehoorde en de verder bekende gegevens, rechtspositionele maatregelen kunnen worden getroffen met als mogelijk gevolg schorsing en voordracht tot ontslag.

Aanwijzing SG A/989

Hoorgesprekken kunnen worden opgenomen met uitdrukkelijke toestemming van de gehoorde.

Alle gesprekken zijn opgenomen op geluidsband. Er is een schriftelijk verslag gemaakt van de gesprekken. Dit verslag wordt voorgelegd ter instemming/ondertekening aan de gehoorde. Wij hebben niet van alle gespreksverslagen een ondertekende en gedateerde versie ontvangen (ook niet na navraag).

Alle gespreksverslagen starten met een algemene introductie waarin de uitgangspunten worden toegelicht. Dit omvat bijvoorbeeld de toestemming voor het opnemen van de gesprekken, de notie dat men niet tot antwoorden verplicht is en dat men in het belang van de zuiverheid van het onderzoek en ter voorkoming van beïnvloeding en onrust geen enkele mededeling mag doen aan, of op enige wijze contact op mag/mogen nemen met derden en/of medewerkers van Defensie betreffende het onderzoek.

Alle opnames van de gesprekken zijn ter beschikking gesteld aan onze Commissie (de gespreksduur varieerde van een half uur tot circa anderhalf uur). Alle gesprekken zijn beluisterd en vergeleken met de ontvangen gespreksverslagen. Op basis van deze analyse stellen we vast dat er sprake was van een soms wat summiere maar zakelijke verslaglegging die in grote lijnen de inhoud van de gesprekken voldoende weergeeft. Onze algemene indruk is dat de hoorzittingen verlopen in een redelijk prettige sfeer; de geïnterviewden lijken voldoende ruimte te krijgen om hun verhaal te vertellen.

We constateren verder dat niet alle "gespreksregels" met iedereen op een systematische wijze aan het begin van het gesprek worden besproken of overlegd. De gehoorde personen worden wel steeds gevraagd naar de afwezigheid van (juridische of andere) ondersteuning. Zij werden ook expliciet gevraagd om toestemming voor opname en er werd duidelijk vermeld dat zij niet tot antwoorden verplicht zijn. De notie dat er niet over het onderzoek gesproken mag worden, wordt vaak pas aan het eind van de hoorzitting vermeld. Deze mondelinge toelichting is echter beperkter dan de gespreksregel die in het uiteindelijke gespreksverslag is opgenomen. Mondeling wordt namelijk aangegeven dat het belangrijk is om niet met anderen over de inhoud van het gesprek te praten om het lopende onderzoek niet te verstoren. Eén betrokkene stemt daar niet mee in. In het verslag van het gesprek met hem staat wel de passage dat hij zich aan geheimhouding houdt, maar wij hebben in de stukken geen ondertekende verklaring van deze persoon aangetroffen.

Aanwijzing SG A/989

Medewerkers van het Ministerie van Defensie zijn verplicht te voldoen aan elk redelijk verzoek tot medewerking aan een onderzoek, inbegrepen het verschaffen van (mondelinge en/of schriftelijke) informatie. Dit geldt niet voor informatie waarmee medewerkers zichzelf zouden kunnen belasten.

Op enigszins gespannen voet met deze regel staat de algemene melding dat men niet tot antwoorden verplicht is. Dit werd niet verder toegelicht.

Achtereenvolgens hoort men de melders (op 17 juni 2013), de andere leden van de Mortiergroep, de sergeant van de Mortiergroep en de CSM (op 21, 24 en 28 juni 2013).

Opvallend is dat de CC niet wordt gehoord. De CC is degene die aangifte doet bij de Koninklijke Marechaussee (KMar) van het incident "Drie man tillen". In de eerste hoorzittingen wordt de CC een aantal malen genoemd als de opdrachtgever maar later blijkt dat de brigadegeneraal de opdrachtgever is.

Aanwijzing SG A/989

De termijn waarbinnen het onderzoek dient te worden afgerond bedraagt in beginsel ten hoogste 8 weken, doch kan door de commandant worden verlengd.

Er is voorafgaand aan het huishoudelijk onderzoek afstemming geweest met het OM. In verband met de bevindingen tijdens het onderzoek is er ook tussentijds overleg met het OM geweest. Het rapport wordt op 24 juli opgeleverd, dus binnen de 8 weken termijn.

Het rapport bevat naast de bevindingen ook de zienswijze van de CvHO op de melding alsmede een advies voor eventueel op te leggen sancties. In het verslag van de CvHO staat dat de COID onderzoeker zich niet heeft gelaten met het rechtspositionele advies, dat deel uitmaakt van het verslag.

Aanwijzing SG A/989

Relevante feiten en omstandigheden worden zorgvuldig onderzocht; waar toepasselijk wordt materiaal en achtergrondinformatie verzameld en gedocumenteerd.

Zowel in het verslag van de CvHO als in de gespreksverslagen wordt een verbinding gemaakt naar filmbeelden die zijn gemaakt tijdens het incident "Vinger in de kont". Deze filmbeelden zijn op ons verzoek aan ons beschikbaar gesteld.

In de opgestelde verklaringen wordt verwezen naar twee bestaande documenten. Melder 1 geeft aan dat hij samen met de andere melders een lijst heeft opgesteld met wat er allemaal is gebeurd. Melder 2 zou die lijst meenemen naar de hoorzitting. In het gesprek met Melder 2 vraagt de CvHO naar deze lijst. Uit het verslag van de hoorzitting blijkt dat deze melder een kopie van deze lijst aan de onderzoekers overhandigt.

Uit de opnames van de hoorzittingen blijkt dat Melder 3 bij het begin van de hoorzitting een uitgebreid document overhandigt met wat er allemaal aan de hand is in de Mortiergroep. De CvHO neemt bijna 15 minuten de tijd om dat document te lezen. In het verslag wordt daar geen melding van gemaakt. Wel wordt er aan gerefereerd aan het eind van de hoorzitting wanneer één van de CvHO leden vraagt om verduidelijking bij een aantal passages in dit document ("in jouw schrijven/verslag heb je het over...").

Beide documenten ontbreken in het dossier. Ook in het verslag van de CvHO staat geen verwijzing naar deze documenten, noch zijn de documenten als bijlage bij het verslag van de CvHO gevoegd. Wij hebben -ook bij navraag- niet de beschikking over deze documenten gekregen en kunnen de relevantie ervan daarom niet toetsen.

Aanwijzing SG A/989

Bij tegenstrijdige of afwijkende verklaringen wordt de toedracht van de feiten nader onderzocht en zo mogelijk door de onderzoeker(s) vastgesteld.

In de rapportage vinden we enkele passages die wijzen op tegenstrijdige verklaringen:

"De verklaringen van de [...] staan lijnrecht tegenover de verklaringen van de overige groepsleden. Derhalve is het voor de CvHO niet aannemelijk dat er sprake is van structureel pestgedrag jegens [...]"
(uit de rapportage CvHO)

"De CvHO is van mening dat de maatregel [...] als informeel sturingsinstrument dient te worden gezien waar, ook al wordt daar toezicht op gehouden, met terughoudendheid gebruik van dient te worden gemaakt. Het dient verder in de organieke lijn te worden belegd. Naar de mening van de CvHO zijn hier geen ontoelaatbare zaken aannemelijk geworden. De CvHO betreft deze situatie vanwege het hierboven gestelde niet in haar advies." (Uit de rapportage CvHO)

Wij hebben aan de hand van de dossierstukken niet vast kunnen stellen of er naast het voeren van de hoorgesprekken met de direct betrokkenen nog andere stappen zijn gezet om over de feitelijke toedracht of achtergrond van voorvallen duidelijkheid te verkrijgen. Zie voor een verdere bespreking de inhoudelijke afhandeling van de incidenten.

Aanwijzing SG A/989

De commandant dient zich een oordeel te vormen over de feiten en omstandigheden en de eventuele verwijtbaarheid ten aanzien van bepaalde gedragingen. Als regel beslist de commandant binnen 4 weken na ontvangst van het rapport.

De uitvoering van interne onderzoeken vraagt om een duidelijke scheiding van onderzoek en advies over de op te leggen sancties. Immers, om een goed onderbouwd sanctiebesluit te kunnen nemen, moet de volledige toedracht en de achtergrond van een voorval helder zijn.

Uit het dossier blijkt dat al ruim voordat de rapportage werd afgerond (drie dagen na het laatste gesprek) inhoudelijk overleg heeft plaatsgevonden met de opdrachtgever. Daarbij wordt aangegeven dat de opdrachtgever instemt met het voorgenomen – in de rapportage op te nemen – advies van de CvHO voor wat betreft de op te leggen sancties voor vier betrokkenen.

Aanwijzing SG A/989

De commandant informeert degene op wie het onderzoek zich richtte gemotiveerd over de bevindingen van het onderzoek en de daaraan door hem verbonden conclusies en consequenties.

De vier personen tegen wie sancties zijn opgelegd, worden zowel mondeling als schriftelijk geïnformeerd over de bevindingen van het onderzoek en de daaraan verbonden conclusies en consequenties. Op 19 augustus 2013 vindt er met ieder van hen afzonderlijk een gesprek plaats met de bataljonscommandant om de uitkomst van het onderzoek te vernemen. Zij werden daarvoor uitgenodigd via een aangetekende brief. De sancties voor de vier betrokkenen zijn schriftelijk bekrachtigd en betreffen schorsing (d.d. 8 juli 2013), ontheffing uit functie (d.d. 22-08-2013) en een negatief ambtsbericht (d.d. 23-09-2013).

Er is op basis van de aangeleverde informatie niet vast te stellen of, door wie en op welke wijze de melders over de afloop van het interne onderzoek zijn geïnformeerd. In de beleving van de melders heeft er naar hen geen inhoudelijke terugkoppeling plaatsgevonden, in ieder geval niet schriftelijk of formeel. Ook bij navraag kon Defensie ons geen schriftelijke terugkoppeling overleggen.

De voorzitter van de CvHO gaf aan het natraject met de melders te hebben opgepakt in zijn rol als P&O functionaris. Deze functionaris (en later ook de casemanager) is met de melders in gesprek gegaan over hoe en waar zij bij Defensie tewerkgesteld zouden kunnen worden. Ook de GV is hierbij betrokken. Daarnaast wordt er een sociaal-medisch traject opgestart, waarmee de melders ook direct buiten de reguliere compagnielijnen vallen (de CC heeft bijvoorbeeld nooit meer contact met hen gehad). Alle drie de melders ontvingen psychologische bijstand. Melder 2 en 3 ontwikkelen chronische PTSS klachten. Onze algehele indruk is dat men niet goed wist wat men met deze drie melders aan moest. Het blijkt moeilijk om een nieuwe werkplek voor hen te vinden en in het nazorg traject lijken steeds andere artsen en psychologen betrokken te worden, met (deels) verschillende conclusies.

Aanvullende bevindingen

Op basis van de gesprekken met de betrokkenen en aanvullend materiaal (emailverkeer, interne rapportage COID, geluidsbanden, interviews) komen wij tot de volgende aanvullende bevindingen:

De start van het onderzoek

De melders geven aan verschillende malen geprobeerd te hebben om de mistanden die zij ervaren aan te kaarten in de periode voor het incident "Vinger in de kont" bij zowel de sergeant van de Mortiergroep als de CSM. Het gaat dan nog vooral over een verziekte sfeer, haantjesgedrag en pestgedrag. Zij hebben ook een lijst gemaakt met incidenten waarvan ze aangeven die aan de CSM te hebben overhandigd. Echter, pas na een gesprek met de geestelijk verzorger wordt hun melding officieel opgepakt. Ook wordt dan melding gemaakt van het incident "Vinger in de kont". Op basis daarvan wordt vanuit de officierslijn

het formele proces van onderzoek en afstemming met OM in gang gezet. Er wordt een CvHO geformeerd en de hele Mortiergroep wordt naar huis gestuurd. De Brigadejurist en de senior P&O functionaris bereiden de gesprekken voor en stemmen af met het OM en de commandant/opdrachtgever.

Op vrijdag 14 juni 2013 in de loop van de middag krijgt een onderzoeker van de COID een telefoontje of hij zich maandagochtend 17 juni 2013 in Schaarsbergen wil melden vanwege een gevoelige zaak. Bij aankomst maandagochtend krijgt hij een korte briefing. De COID onderzoeker vraagt naar een instellingsbesluit CvHO en een interviewschema (+betrokkenen) maar deze documenten zijn niet beschikbaar. Het eerste interview met één van de melders start vrijwel precies om 9.00 uur. Op het gespreksverslag met melder 3 staat een tijd van 10.00 uur, maar uit de uitnodiging en de audio-opnames blijkt dat dit pas in de middag heeft plaatsgevonden (na het gesprek met melder 2). Deze melder laat zich ook als enige melder bijstaan (door de GV).

Perspectief van de melders

De melders geven in de interviews met ons aan dat zij zich enigszins geïntimideerd voelen door de CvHO. Ten eerste betreft het vier in plaats van twee mensen; naast de aangekondigde P&O functionaris en de aangekondigde jurist betreft dit een toegevoegd lid vanuit de COID en een notulist. De notulist komt uit de eigen Compagnie en is in hun ogen "een vriendje" van een van de aangeklaagden. Daarnaast zitten de CvHO leden vanuit Schaarsbergen -zoals gangbaar is in operationele eenheden- in majoor en kapiteinsuniform; de COID onderzoeker (eveneens majoor) draagt geen uniform. Hij geeft aan dat het COID propageert dat liever niet te doen om de CvHO zo laagdrempelig mogelijk te laten zijn. Hij bepleit dat ook maar vindt geen gehoor.

De drie melders vertellen desalniettemin over het "Vinger in de kont incident" in 't Harde, het vaste gebruik van "Drie man tillen", vermoedens van drugsgebruik, een onveilig groepsklimaat en over persoonlijke vernederingen. Daarnaast vertellen zij over de angst en stress die zij hebben om naar hun werk te gaan als gevolg van het gedrag van de rest van de groep. Een van de melders heeft dan al zware medicatie van de bedrijfsarts gekregen; een ander geeft aan dat hij zijn problemen wegdrinkt. Wat ook duidelijk is dat twee van de drie melders terughoudend zijn met het noemen van namen van daders. Ze geven aan dat ze vooral graag willen dat de situatie verandert en dat "de daders zich bewust worden van hun eigen gedrag" maar dat ze hen er niet "bij willen naaien" en ook niet perse willen dat de daders zwaar worden gestraft. Ze geven aan dat ze vooral verbetering willen voor de groep en voor de jongens die nog na hen komen. Daarnaast geven ze aan bang te zijn voor de reacties van de andere jongens en de mogelijke consequenties voor hun eigen loopbaan en daarmee hun toekomst.

Perspectief van de overige gehoorde

Enkele dagen na de hoorzittingen met de melders, worden de andere leden van de Mortiergroep, de sergeant van de Mortiergroep en de CSM gehoord (vanaf donderdag 21 juni 2013). Halverwege het eerste gesprek vertelt de gehoorde dat hij een filmpje over het incident in 't Harde op zijn telefoon heeft staan en hij laat dit filmpje aan de CvHO zien. De CvHO concludeert dat de verklaring van de melders één-op-één overeenkomt met wat zij op het filmpje zien.

Uit de audio-opnames blijkt verder dat de insteek en de bewoordingen van de overige betrokkenen sterk met elkaar overeen komen. De insteek is dat alle drie de melders niet goed functioneren en thuis problemen hebben. Daarbij geven ze aan dat Melder 2 fouten maakt en "liegt" en dat er ook een "traject" is opgestart rondom zijn functioneren. Meerdere betrokkenen verklaren dat Melder 2 gezegd zou hebben dat als hij "weg moet, hij iedereen meeneemt". Verder geven ze aan dat Melders 1 en 3 fysiek en mentaal niet sterk genoeg zouden zijn (mede omdat net daarvoor de opleiding met ongeveer 1/3 qua tijd is ingekort). Ook zou een van deze melders niet sociaal genoeg zijn (niet mee willen stappen of naar de bar) en (te) stil en teruggetrokken zijn.

De lijst van gehoorde en het instellingsbesluit

Na enkele gesprekken vraagt de COID onderzoeker om zowel de CSM te horen als de sergeant die kortgeleden vertrok en die kennelijk niet goed overweg kon met Melder 2. Het verzoek om de CSM te horen wordt gehonoreerd maar dat van de vertrokken sergeant niet. Onduidelijk is waarom dit tweede verzoek niet is gehonoreerd. Verder dringt de COID onderzoeker meerdere keren aan op het tijdig verstrekken van een instellingsbesluit. Feitelijk, zo geeft hij aan, zou een onderzoek zonder besluit als een oriënterend onderzoek moeten worden gezien. In een intern schrijven na afloop van het CvHO onderzoek concludeert de COID onderzoeker: "Bovengenoemd onderzoek bij 11 Luchtmobiel is niet overeenkomstig SG-A898 uitgevoerd" (sic).

De procedure rondom de gespreksverslagen

De procedure rondom de gespreksverslagen blijft onduidelijk. De melders geven aan geen beschikking te hebben over een kopie van het eigen verslag. In begeleidende brieven die naar huisadressen zijn gestuurd wordt gesproken van een enkel exemplaar (in ieder geval niet van twee exemplaren). Eén van de aangeklaagde militairen die door ons werd geïnterviewd kon wel een kopie van het getekende gespreksverslag overleggen. Echter, de gespreksverslagen van de aangeklaagden zijn allemaal getekend op dezelfde dag en plaats (8-7-2013 te Schaarsbergen). Dit is dezelfde dag dat zij werden geschorst, wat doet vermoeden dat dit gelijktijdig op de kazerne is afgehandeld. Daarnaast gaf deze aangeklaagde aan dat er nog een tweede gesprek was geweest voorafgaand aan de hoorzitting met de voorzitter van de latere CvHO (de P&O functionaris). Van dat gesprek is geen melding gemaakt in het CvHO verslag of in het dossier.

Het vervolgtraject voor de melders

De melders vertellen dat zij via de P&O functionaris op de hoogte te zijn gebracht over het vervolgtraject. Ook andere geïnterviewden geven aan dat er een sessie heeft plaatsgevonden met melders, een aantal van hun familieleden, de P&O functionaris en de GV. De betrokkenen geven aan zich niet meer goed te kunnen herinneren wat er tijdens die sessie precies besproken is.

Positieve punten procedurele afhandeling

1. De melding is snel opgepakt nadat de melders hun ervaringen delen met de GV en de CC.
2. Het onderzoek van de CvHO is binnen de gestelde termijn afgerond.
3. Alle partijen zijn in betrekkelijk korte tijd en in een logische volgorde gehoord.
4. Er is een deskundige partij van buiten bij de hoorzittingen betrokken (COID onderzoeker).
5. De interviews zijn op audioband opgenomen en zakelijk uitgewerkt.
6. De belangrijkste (rechtspositionele) gespreksregels zijn systematisch toegelicht.
7. Het opnemen van de hoorzittingen is professioneel en transparant.
8. De hoorzittingen lijken te verlopen in een relatief prettige sfeer; de geïnterviewden krijgen voldoende ruimte om hun verhaal te vertellen.

Aandachtspunten procedurele afhandeling

1. Samenstelling en activiteiten CvHO

De *onafhankelijkheid* van een kazerne-interne CvHO is niet te waarborgen. Er is gedurende het traject rechtstreeks contact naar de commandant. Er wordt bijvoorbeeld tussentijds overlegd over op te leggen maatregelen. De tussentijdse afstemming tussen de CvHO en de commandant over de mogelijke sancties is te verwachten omdat het immers de reguliere taak van de jurist is om de commandant in dit soort zaken van advies te voorzien. Verder is zowel het voor- als het natraject opgepakt door de P&O functionaris die tevens voorzitter van de CvHO was.

Ook is het onduidelijk of de notulist nu wel of niet onderdeel uitmaakt van de CvHO. In het instellingsbesluit staat hij als lid genoemd; in de gespreksverslagen en in het rapport van de CvHO wordt hij niet meer genoemd.

Het is de taak van de opdrachtgever om te bewaken dat de onderzoekers niet afkomstig zijn van en banden hebben met de eenheid of afdeling waar het onderzoek betrekking op heeft. Het feit dat een medewerker lid is van de CvHO en later de commandant in dezelfde kwestie moet adviseren alsmede uitvoering moet geven aan genomen besluiten lijkt onverenigbaar met elkaar.

2. Procedurele onzorgvuldigheid

Het instellingsbesluit is geantidateerd en feitelijk pas getekend nadat alle hoorzittingen hadden plaatsgevonden.

Er zijn verschillende onzorgvuldigheden geconstateerd rondom de gespreksverslagen. De belangrijkste is dat de rapportage van de CvHO werd afgerond voordat alle gespreksverslagen klaar en ondertekend waren. Daarnaast is de verslaglegging soms onzorgvuldig (bijvoorbeeld taalfouten, verkeerd genoteerde aanvangstijden of data en niet getekende verslagen). Ook heeft de Commissie Sociaal Veilig Defensie de indruk gekregen dat niet alle geïnterviewden een kopie hebben gekregen van het eigen gespreksverslag noch op de hoogte zijn gesteld van de rapportage van de CvHO.

Belangrijke stukken (zoals de overhandigde documenten van twee melders) ontbreken in het dossier.

3. Aandacht voor de melders

Het algemene beeld is dat er onvoldoende onderscheid is gemaakt tussen de melders c.q. slachtoffers en de overige betrokkenen. Melders en beklagden worden allen aangemerkt als "betrokkenen," ontvangen allen dezelfde uitnodiging voor de hoorzitting (inclusief cautie en verwijzing naar mogelijke sancties). Eén van de leden van de CvHO geeft in het interview met ons aan dat dit een standaardbrief betreft en dat - terugkijkend – een dergelijke brief voor melders wellicht aangepast zou moeten worden. Verder worden alle leden van de mortiergroep vrij van dienst gegeven/op non-actief gezet. Daarna zijn allen boventallig verklaard (de gehele groep is opgeheven). De melders zijn bovendien slechts éénmalig gehoord.

Het filmpje dat na de hoorzittingen met de melders beschikbaar komt, klopt één op één met de beschrijving van de melders. Dat zou gezien kunnen worden als een "betrouwbaarheidsindicatie" van de meldingen. Echter, de CvHO gebruikte deze indicatie niet om opnieuw met melders in gesprek te gaan of om de melding van structureel pestgedrag verder te onderzoeken.

Verder hebben de melders voor zover wij kunnen nagaan geen duidelijke informatie ontvangen over de uitkomsten van het onderzoek noch over de wijze waarop de uitkomsten intern zijn gecommuniceerd. De melders hebben het gevoel binnen Defensie aangemerkt te worden als "verraders". Dat is voor hun gevoel niet rechtgezet en zij zijn niet gerehabiliteerd. Dit lijkt een belangrijke rol te spelen bij de psychische klachten die zij ervaren. De vraag is ook of er voldoende opvang en begeleiding voorhanden was. De melders hebben wel steun en begeleiding ontvangen van de GV in het gehele proces. Opmerkelijk is verder dat er tijdens de incidenten geen officiële vertrouwenspersoon benoemd is binnen de Compagnie.

2.3 Inhoudelijke afhandeling

Het verslag van de CvHO

Uit het verslag van de CvHO komt het beeld naar voren van een wat zwak presterende Mortiergroep die onder leiding staat van een relatief onervaren sergeant (die deze positie als 1e sergeantsfunctie vervulde), terwijl het gebruikelijk is om een dergelijke positie aan een ervaren sergeant toe te wijzen. Ook zijn er in de periode voorafgaand aan de melding een flink aantal personele wisselingen geweest binnen de Mortiergroep.

Inhoudelijk richt de CvHO zich op vier onderwerpen:

1. "Vinger in de kont"

Dit incident betrof het bedreigen van Melder 1 en 3 met het steken van een vinger in hun achterste.

De CvHO onderzoekt het "Vinger in de kont" incident op serieuze wijze.

De CvHO concludeert dat dit incident een ernstige vorm van wangedrag betreft en een grote inbreuk maakt op de persoonlijke en lichamelijke integriteit van militaire collega's.

De CvHO concludeert terecht dat het incident de desbetreffende militairen zwaar moet worden aangerekend, en met name de korporaals die bij het incident aanwezig zijn maar niet de-escalerend hebben opgetreden. Dit rekent de CvHO hen aan.

Dit geldt in het bijzonder voor de korporaal die als plaatsvervanger voor de sergeant van de Mortiergroep functioneert. Niet alleen laat hij na om in te grijpen, ook moedigt hij de rest van de groep aan om door te gaan met de 'grap'.

De CvHO merkt op dat het bij dit incident vooral gaat om de wijze waarop de 'slachtoffers' een en ander hebben ervaren. Het is daarbij minder van belang op welke wijze de vermeende 'daders' het hebben bedoeld.

Het komt de CvHO als aannemelijk voor dat meerdere militairen van de Mortiergroep op enig moment in het verleden dergelijke grappen zelf hebben ondervonden. Dit stelt de handelswijze van de soldaten in een ander (en wellicht minder kwaad) daglicht, aldus de CvHO.

De CvHO is van mening dat het geconstateerde gedrag niet kan worden getolereerd en dat hiertegen dient te worden opgetreden. De CvHO adviseert aan de commandant van de LMB om over vier betrokken militairen te schorsen en een negatief ambtsbericht (6 jaar) te laten opmaken. Dit wordt intern gezien als een relatief zware maatregel voor de soldaten en korporaals die het betreft; immers de komende jaren komen zij niet in aanmerking voor promotie of voor een vervolgopleiding. De overige leden van de Mortiergroep- inclusief de melders- worden uit hun functies ontheven.

De CvHO is van mening dat genoemde incidenten niet voldoende zijn om te komen tot een voordracht tot ontslag op grond van wangedrag of verregaande nalatigheid.

2. "Drie man tillen"

Een ander incident betreft Melder 1, 2 en 3. Zij worden uitgedaagd om drie man te tillen voor 50 euro. Daarvoor moeten ze op de grond gaan liggen. Vervolgens houden 2 mensen hun armen en benen vast en gaat een derde man met zijn blote achterste op hun gezicht zitten. De melders maar ook andere betrokkenen geven in de hoorzitting aan dat deze "grap" standaard bij iedereen in de compagnie wordt uitgehaald.

De CvHO neemt dit incident serieus. In overleg met het Openbaar Ministerie wordt besloten dit strafrechtelijk te behandelen en om het niet door de CvHO te laten afdoen. Er vindt hierbij goede afstemming plaats tussen de CvHO en het OM. De CvHO kan ten tijde van haar onderzoek nog geen uitspraak doen over het incident "Drie man tillen" vanwege de strafrechtelijke behandeling van dit incident.

Het feit dat er aangifte is gedaan bij het OM is voor de CvHO reden om geen uitspraak te doen over dit incident.

3. "Klok om de nek"

Dit incident betreft de maatregel waarbij een lid van de Mortiergroep een grote klok om zijn nek moet dragen als hij te laat is gekomen.

Volgens de melding zou dit voornamelijk plaats hebben gevonden bij Melder 2, maar ook anderen geven aan met de klok te hebben gelopen. Vooral bij Melder 2 zou het vaak en langdurig zijn voorgekomen. Uit verschillende hoorgesprekken blijkt dat er een oplopende discussie over is geweest tussen deze melder aan de ene kant en de sergeant en één van de korporaals aan de andere kant. Melder 2 geeft aan dat zijn groepsgenoten hem expres verkeerde tijden doorgeven. Volgens de CvHO is het onvoldoende aannemelijk dat dit zich op deze wijze heeft afgespeeld, maar de CvHO kan dit evenmin uitsluiten.

Zonder nader onderzoek hiernaar te verrichten concludeert de CvHO dat hier geen ontoelaatbare zaken aannemelijk zijn geworden. De CvHO is van mening dat de maatregel "Klok om de nek" als informeel sturingsinstrument dient te worden gezien waar met terughoudendheid gebruik van dient te worden gemaakt. Deze maatregel dient verder door de militaire commandanten te worden afgehandeld.

Kennelijk heeft de CvHO alleen het feit dat mogelijk verkeerde tijden zijn doorgegeven gezien als een te onderzoeken situatie. Het feit dat Melder 2 meerdere keren (één keer zelfs een week) met een (zwarte) klok om de nek heeft moeten lopen, is voor de CvHO geen reden voor nader onderzoek.

4. "Structureel pestgedrag"

De slechte behandeling van melders bestond volgens de gespreksverslagen van melders en het verslag CvHO onder meer uit:

- Over Melder 2 heen urineren onder de douche
- Denigrerend gedrag tegen alle drie de melders
- Melder 2 éénmalig langdurig (3 uur) laten wachtlopen
- Geen begrip voor de privésituaties van alle drie melders
- Kleinere opmerkingen tegen alle drie melders

De CvHO merkt op dat deze voorbeelden van slechte behandeling niet nader zijn uitgelegd of toegelicht. Dit lijkt niet kloppen. En als dat al zo is, dan is het onduidelijk waarom de CvHO daar niet over heeft doorgevraagd.

Bovendien meldt Melder 2 duidelijk dat de kern van zijn gesprek met de CvHO wat hem betreft is dat hij oneerlijk en niet menselijk wordt behandeld. Ook geeft hij aan dat hij zich ongelukkig en bedreigd voelt en dat hij veel stress heeft. Melder 3 geeft aan dat hij als een voetveeg wordt behandeld en dat er sprake is van machtsmisbruik door gebruik van rang. Ook benoemt Melder 3 concrete zaken van mogelijk pestgedrag tegenover hemzelf maar vooral ook tegenover Melder 2. Dit betreft een duidelijke uitleg en toelichting. Dit ondermijnt de conclusie van het CvHO dat het structurele karakter van pestgedrag ontbreekt of geen verder onderzoek zou behoeven.

Melder 3 geeft aan niet met het pestgedrag om te kunnen gaan en niet meer bij de compagnie te willen blijven, maar eventueel wel bij de LMB. Melder 1 geeft aan er helemaal klaar mee te zijn en de dienst te willen verlaten.

Daarnaast worden een aantal andere uitingsvormen van pesten niet genoemd in het rapport van de CvHO, die wel duidelijk uit de gesprekken naar voren komen, zoals:

- foute aanvangstijden of bepakkingsinstructies doorgeven
- buitensluiten (geen hand willen geven, niet (meer) groeten)
- proviand niet eerlijk verdelen op oefening (Melder 2 krijgt systematisch minder)
- scheldwoorden gebruiken, zoals "soldaat Klont"
- uitschelden als homo als je naar de GV gaat

Uit de gesprekken met de aangeklaagden wordt duidelijk dat zij zich van weinig kwaad bewust zijn van wat ongewenst gedrag is; de reactie is veelal "je bent een verse", "je moet je bewijzen", "dat hebben wij ook moeten doen" en "deze grappen of geintjes zijn nu eenmaal traditie". Dit wordt ondersteund door het feit dat, met uitzondering van de sergeant, geen van de aangeklaagden (juridische) bijstand heeft meegenomen naar de hoorzitting. Zij verklaren tijdens de hoorzitting dit niet nodig te hebben gevonden omdat ze niets te verbergen hebben en niets verkeerd hebben gedaan. De door ons geïnterviewde aangeklaagde geeft aan dat dit een grote fout is geweest. Hij zou iedereen die in een vergelijkbare situatie terecht zou komen aanraden om (juridische) bijstand te zoeken. Ook vindt hij dat Defensie hem daar beter op had kunnen wijzen. Pas tijdens het gesprek voelt hij zich "verdachte".

De CvHO merkt op dat de overige groepsleden niet erkennen dat er sprake is van pestgedrag en dat het voor de CvHO derhalve niet aannemelijk is dat er sprake is van structureel pestgedrag jegens de melders. Deze conclusie lijkt te snel getrokken te zijn, helemaal omdat de overige groepsleden -in groepsverband - worden aangemerkt als de pesters. Wij concluderen daarom dat mogelijk pestgedrag nader onderzoek en ook meer opvolging had verdiend evenals de wijze waarop met eerdere meldingen binnen dezelfde groep is omgegaan. Dit is mede belangrijk omdat de CvHO toetst aan de gedragscode van het Ministerie van Defensie die discriminatie, intimidatie en pesten niet accepteert.

Advies CvHO

De CvHO benadrukt dat manschappen en kaderleden bij het niet-functioneren van collegae, maar ook indien misstanden worden geconstateerd, deze zo snel als mogelijk in de organieke lijn moeten melden.

De CvHO geeft aan dat van leidinggevendenden binnen de Defensieorganisatie op alle niveaus de-escalierend optreden wordt verwacht. Tevens wordt van leidinggevendenden verwacht dat zij hun ondergeschikten (of anderen die bescherming behoeven) altijd in bescherming nemen.

De CvHO merkt op dat informele sturingselementen op zichzelf niet ontoelaatbaar zijn, maar altijd met terughoudendheid, vanuit de organieke lijn, dienen te worden toegepast.

De CvHO adviseert om schorsing, ambtsberichten en ontheffing uit functie op te stellen voor vier betrokken militairen.

De CvHO adviseert aan de Commandant LMB om, met ondersteuning van de COID, binnen het 12e Infanterie bataljon dit verslag (met weglating van de persoonlijke details) terug te koppelen om dergelijke misstanden in de toekomst te kunnen voorkomen. Naar de mening van de CvHO is duidelijke communicatie hierover gewenst.

De Commissie Sociaal Veilige Werkomgeving Defensie constateert dat (terugkoppeling van) het CvHO-verslag en duidelijke communicatie niet heeft plaatsgevonden naar de melders.

Wel duidelijk positief is dat het advies van de CvHO over de incidenten bij de betreffende mortiergroep aanleiding is voor het nemen van een aantal maatregelen. De commandant van de brigade heeft mede door dit incident ongeveer een jaar later het COID een risicoanalyse laten doen. Deze analyse is specifiek gericht op de risico's die zich na diensttijd op de legering kunnen manifesteren. In de analyse is ook onderzoek gedaan naar cultuuraspecten. De Commissie Sociaal Veilige Werkomgeving Defensie ziet het uitvoeren van de risicoanalyse als een positief gevolg van (onder meer) de CvHO, gericht op het verbeteren van de organisatie.

Positieve punten inhoudelijke afhandeling

1. De CvHO onderzoekt het "Vinger in de kont" incident op serieuze wijze. Naar aanleiding van dit incident worden serieuze maatregelen genomen in de vorm van schorsingen en negatieve ambtsberichten.
2. De CvHO doet aangifte bij de KMar van "Drie man tillen". Dit incident wordt verder strafrechtelijk behandeld.
3. Mede (maar niet alleen) naar aanleiding van advies van de CvHO laat de commandant van de LMB een analyse opstellen over de risico's en de cultuur die zich na diensttijd op de legering kunnen manifesteren.

Aandachtspunten inhoudelijke afhandeling

Zoals hierboven aangegeven is het volgende opmerkelijk:

1. Ontbrekend nader onderzoek "Klok om de nek"

Zonder nader onderzoek te verrichten concludeert de CvHO dat wat betreft het incident "Klok om de nek" geen ontoelaatbare zaken aannemelijk zijn.

2. Pestgedrag niet nader onderzocht

Het pestgedrag, een belangrijke aanleiding voor het instellen van de CvHO, wordt niet nader onderzocht door de CvHO. Ernstige zaken zoals over iemand heen urineren en mogelijk onbegrip voor privésituaties worden wel degelijk gespecificeerd door de melders. De CvHO vraagt hier te weinig op door en concludeert te snel dat dit gedrag niet aannemelijk is. Nader onderzoek hiernaar was gewenst geweest. De melding dat over Melder 2 wordt heen geürineerd onder de douche wordt amper expliciet bevraagd tijdens de hoorzittingen.

Opvallend is dat naast de vier zaken die de CvHO onderzoekt (zie hierboven) een aantal belangrijke andere zaken niet in haar onderzoek worden betrokken:

3. Drugs

Er wordt duidelijk melding gedaan door verschillende melders dat er hard drugs worden gebruikt. Ook zeker één van de andere leden van de mortiergroep beaamt dat. Er worden hierbij concrete namen van militairen genoemd. Defensie hanteert een *zero tolerance* beleid omtrent drugsgebruik. Toch doet de CvHO geen vervolgonderzoek naar deze melding, noch brengt zij hier advies over uit.

4. Geschiedenis mortiergroep

Ook is onduidelijk waarom de CvHO zich ten doel stelt een algemene indruk te krijgen van de Mortiergroep vanaf het moment van plaatsing van Melders 1 en 3 en niet mogelijke incidenten met Melder 2 die mogelijkwijze daarvoor hebben plaatsgevonden. Ook omdat duidelijk is dat het

functioneren van Melder 2 in het begin naar behoren is en pas na een bepaalde tijd functioneren verslechtert. Melder 2 heeft vooral problemen met een sergeant die inmiddels is vertrokken bij de Compagnie. Deze sergeant is - ondanks verzoek daartoe van de COID onderzoeker- niet gehoord. Meer onderzoek of advies over waarom Melder 2 precies slechter is gaan functioneren en welke reden daar aan ten grondslag lag had voor de hand gelegen.

5. Bevelen buiten diensttijd

Alle drie de melders geven aan dat korporaals bevelen buiten diensttijd geven. Onduidelijk is waarom hier geen nader onderzoek naar is gedaan of advies over is uitgebracht.

6. Niet-functionele ontgroeningspraktijken of inwijdingsrituelen⁴

Er lijkt sprake te zijn van een organisatiecultuur waarin niet-functionele ontgroeningspraktijken of inwijdingsrituelen algemene praktijken zijn. Incidenten als "Drie man tillen" worden door verschillende betrokkenen bevestigd. Ook wordt aangegeven dat je "ingedronken" moet worden om niet meer een "verse" te zijn. Dit zou in de gehele brigade voorkomen. Opvallend is dat verschillende betrokkenen dit zelf ook als normale "ontgroeningspraktijken" bestempelen. Hierbij moet opgemerkt dat dit type ontgroeningen niet tegelijkertijd bij een hele groep soldaten werden ingezet, maar alleen bij individuele nieuwkomers. Omdat dit vaak steeds maar één persoon (of soms twee personen) betreft, kan dit het gevoel van sociale onveiligheid versterken evenals de opvatting dat het om gericht pestgedrag gaat.

7. Bewijsmateriaal

Tot slot: het uitvoeren van interne onderzoeken is uitdrukkelijk meer dan alleen het voeren van hoorgesprekken. Voor zover wij hebben kunnen nagaan is er geen ander "bewijsmateriaal" verzameld en/of gebruikt voor het CvHO rapport, met uitzondering van het beschikbaar gestelde filmpje.

2.4 Aanbevelingen

1. Het is van belang direct bij aanvang van een intern onderzoek duidelijk te communiceren aan de betrokkenen dat er een intern onderzoek wordt opgestart (een CvHO is iets anders dan een op zichzelf staande hoorzitting) waarop de aanwijzing SG A/989 van toepassing is.
2. Wees duidelijk over de samenstelling van de commissieleden zodat uitgenodigden voor een hoorzitting zich hierop kunnen voorbereiden en bij eventuele bezwaren dit vooraf kunnen aangeven.
3. Het verdient aanbeveling altijd op zijn minst één persoon die een volledig onafhankelijke positie heeft aan de commissie toe te voegen.
4. Het is voor zowel (potentiële) melders als beklagden belangrijk dat zij goed gewezen worden op het belang van (juridische of andere) bijstand en - als die bijstand binnen de organisatie ingericht zou moeten zijn - dat die ook zichtbaar en beschikbaar is. De GV kan hier een cruciale rol vervullen.
5. Functionarissen betrokken bij interne onderzoeken zouden geen deel uit moeten maken van het voor- of natraject om de onafhankelijkheid van het feitenonderzoek zo veel mogelijk te borgen.
6. Procedurele zorgvuldigheid is van groot belang; verslaglegging van al hetgeen tijdens het onderzoek is gedaan moet aansluiten bij de feitelijkheden. Het doet af aan de kwaliteit van het onderzoek als door melders ingebrachte stukken ontbreken, of als opgevoerde data incorrect zijn. Het antedateren van documenten - zeker in dit soort procedures- is ongewenst.
7. De opdracht van onderzoekers bij interne onderzoeken is het verzamelen van alle feiten en omstandigheden die noodzakelijk zijn voor het vormen van een goed oordeel. Alle stukken die

⁴ De Commissie realiseert zich dat er op papier een duidelijk onderscheid wordt gemaakt tussen ontgroeningen en inwijdingsrituelen. In de dagelijkse praktijk worden beide termen door elkaar gebruikt, zo ook - constateren wij op basis van de hoorzittingen - door de CvHO.

tijdens een onderzoek verzameld of aangeleverd worden, dienen onderdeel uit te maken van het dossier ook als de leden van de CvHO deze bijvoorbeeld zelf niet relevant vinden. Het uitgevoerde feitenonderzoek is immers de basis waarop de uiteindelijke beslissing moet worden genomen.

8. Het uitvoeren van interne onderzoeken is uitdrukkelijk meer dan alleen het voeren van hoorgesprekken met direct betrokkenen; breder onderzoek is aan te bevelen.
9. Het vraagt specifieke kennis en ervaring om interne onderzoeken te doen en het is aan de organisatie om erop toe te zien dat mensen die op dit soort onderzoeken worden ingezet daarin zijn opgeleid. Dit betreft in sterkere mate verdenkingen van ongewenst/pestgedrag (grijs gebied) dan meer feitelijke (of juridisch houdbare) vaststellingen van norm overschrijdend gedrag.
10. Alle betrokkenen dienen zorgvuldig en goed geïnformeerd te worden over de uitkomsten van het onderzoek, zowel in procedurele zin als inhoudelijk. Ook zouden zij altijd een kopie van het verslag van hun eigen hoorzitting moeten krijgen. Melders in het Dossier Schaarsbergen geven aan dat dit niet (dan wel niet in voldoende mate) is gedaan. Vanuit het oogpunt van het ook door Defensie onderschreven belang van zorg, adviseren wij nadrukkelijk om dit zo spoedig mogelijk verder op te volgen en (indien nodig) de informatie alsnog te verschaffen.
11. Het is belangrijk om het proces van onderzoek te scheiden van het proces van besluitvorming.
12. Terechte meldingen van ongewenst gedrag verdienen heldere communicatie binnen de eenheid; slachtoffers verdienen steun en rehabilitatie, mede omdat een melding veelal als "klikken" wordt gezien. Voor melders kan dit mogelijke psychosociale gevolgen beperken. Daarnaast kan het voor de organisatie een preventieve werking hebben als men daardoor eerder bereid is elkaar aan te spreken en het de algehele meldingsbereidheid vergroot.
13. Niet-functionele ontgroeningspraktijken of inwijdingsrituelen zouden zo veel mogelijk uitgebannen moeten worden, met name als zij gericht zijn tegen één of enkele individuen. Zij ondermijnen de sociale veiligheid binnen Defensie. Vooral bij groepen die nog niet gevormd zijn en waar onderling vertrouwen nog moet groeien lijkt het eerder disfunctioneel dan functioneel. Er zijn voldoende alternatieve manieren om op meer functionele wijze zaken als groepsbinding en doorzettingsvermogen te bevorderen.⁵

Noot bij de aanbevelingen: Wij realiseren ons dat deze aanbevelingen (deels) al geïmplementeerd zouden kunnen zijn binnen (onderdelen van) Defensie. Dat zou ook getuigen van een lerende organisatie. Wij hebben daar voor deze tussenrapportage geen verder onderzoek naar gedaan.⁶ De specifieke opdracht was immers om onderzoek te doen naar de wijze waarop met de melding en melders in Schaarsbergen is omgegaan. Rondom de meldingen die op dit moment bij ons Meldpunt binnenkomen kunnen wij dat natuurlijk wel doen. Onze bevindingen hieromtrent zullen wij rapporteren in de eindrapportage die is voorzien voor medio juli 2018. In het nu volgende zullen wij aangeven hoe wij welke uitgangspunten en overwegingen we dit Meldpunt hebben ingericht. Ook schetsen we een eerste beeld van de binnengekomen meldingen.

⁵ Zie ook Dalenberg, S. (2017). *Officer, practise what you preach! Research on effects and interventions in military officer socialization at the Royal Military Academy*. Academisch proefschrift, Radboud Universiteit Nijmegen.

⁶ Tijdens ons onderzoek zijn wij gewezen op een aantal recente ontwikkelingen waaruit blijkt dat er, naar aanleiding van de casus Schaarsbergen, al verschillende veranderingen zijn doorgevoerd of op stapel staan. Onze opdracht was te onderzoeken hoe er destijds met melding en melders is omgegaan, dus wij hebben deze recente ontwikkelingen niet meegenomen in of afgestemd met onze rapportage.

3. Meldpunt

De inrichting van het Meldpunt

Vanaf 15 december 2017 is het meldpunt “Sociaal Veilige Werkomgeving Defensie” online (<https://www.meldpuntsociaalveiligdefensie.nl/>) en per telefoon (070 – 324 5069) te benaderen.

Dit Meldpunt is voor medewerkers en voormalig medewerkers van Defensie die hun ervaring met ongewenst gedrag willen delen met de Commissie Sociaal Veilige Werkomgeving Defensie. Op verschillende manieren kunnen mensen (eventueel anoniem) hun verhaal doen. De informatie en gegevens worden vertrouwelijk behandeld. Op de volgende manieren kunnen mensen informatie delen:

1. Uitgebreide vragenlijst op de website
2. Melding in eigen tekst via de website
3. Per brief
4. Per email
5. Per telefoon: Mensen kunnen 24/7 een bericht inspreken en worden op een voor hen passend tijdstip teruggebeld. Dit gesprek loopt zo mogelijk de vragen van de online vragenlijst langs.

Melders worden geïnformeerd over het feit dat wanneer de informatie duidelijk wijst op strafbare feiten, deze informatie doorgeleid zal worden naar de opdrachtgever. Melders worden er ook uitdrukkelijk op gewezen dat de commissie geen onderzoek instelt naar individuele meldingen en daar ook niet over rapporteert. Er wordt verder gewezen op de mogelijkheid van verdere ondersteuning en hulp, waaronder die van Slachtofferhulp Nederland (SHN). Met Slachtofferhulp Nederland zijn hier voor openstelling van het Meldpunt afspraken over gemaakt. Daarnaast is er bij opening van het Meldpunt een mail gestuurd naar de voorzitters van de militaire vakbonden en belangenverenigingen, vertrouwenspersonen, Dienst BMW, medezeggenschapsraden, COID, netwerkorganisaties voor vrouwen, homoseksuelen en het multiculturele netwerk binnen Defensie, alsmede geestelijk verzorgers. Ook is er bij de opening van het meldpunt een persbericht verstuurd dat geplaatst is op de website van Defensie en Rijksoverheid.nl. Verschillende landelijke media hebben aandacht besteed aan de opening van het meldpunt (o.a. Nu.nl, nos.nl, BNR, ANP regionale bladen, Volkskrant). Ook op Twitter en LinkedIn hebben verschillende individuen opgeroepen te melden bij het meldpunt en ook in bijvoorbeeld Oplinie en marechausseecontact.nl, wordt het meldpunt in een artikel expliciet benoemd.

Halverwege februari 2018 zijn op de website een aantal kleine aanpassingen doorgevoerd naar aanleiding van opmerkingen van een vakbond, van enkele melders en op basis van onze eigen observaties.

Overzicht meldingen

Op het moment van deze rapportage is het meldpunt drie maanden operationeel (medio december 2017 – medio maart 2018). Melders kunnen op verschillende manieren hun ervaring met ongewenst gedrag delen: per email of post, via de website of telefonisch. Deze sectie bevat een analyse van de meldingen die tot 1 maart 2018 zijn binnen gekomen via het meldpunt (deelopdracht 4). Het gaat om een globale analyse. Er is uiteengezet wanneer en op welke manier de meldingen zijn binnengekomen (Tabel 1), op welke Defensieonderdelen de meldingen betrekking hebben (Tabel 2) en welke vormen van ongewenst gedrag gemeld zijn (Tabel 3). In de tabellen staan aantallen vermeld. Een melding is daarbij gedefinieerd als een ervaring met ongewenst gedrag die een persoon (soms ondersteund door anderen) heeft gedeeld met de commissie. Een melding kan gaan over één of meerdere incidenten, en over één of meerdere vormen van ongewenst gedrag.

Tabel 1. Aantal meldingen per meldwijze, afgezet in de tijd

Meldwijze	Dec. 2017	Jan. 2018	Feb. 2018	Totaal
Email	9	7	4	20
Website	11	5	3	19
Telefoon	7	4	3	14
Brief	0	1	1	2
Totaal	27	17	11	55

Tabel 2. Aantal meldingen per Defensieonderdeel

Defensie Onderdeel	Aantal meldingen
Koninklijke Marine	3
Koninklijke Landmacht	19
Koninklijke Luchtmacht	11
Koninklijke Marechaussee	5
Onderdelen Defensie Algemeen	12
Onbekend	5
Totaal	55

Gemelde vormen van ongewenst gedrag

Zoals af te lezen in Tabel 3 wordt *pesten* het vaakst gemeld. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om (systematische) vernedering, overbelasting, uitsluiting, of belemmerd worden in het uitvoeren van werkzaamheden. De tweede vorm van ongewenst gedrag die gemeld wordt, is *benadeling na het doen van een interne melding*. Bij deze vorm staat niet de reden voor de oorspronkelijke melding centraal, maar het ongewenste gedrag dat de melder ervaren heeft naar aanleiding van zijn of haar melding. Melders zeggen bijvoorbeeld belemmerd te zijn in hun carrièremogelijkheden (geen promotie, thuis komen te zitten) en het gevoel te hebben sociaal gestraft te worden (als verrader bestempeld). Meldingen die gecategoriseerd zijn als (*seksuele*) *intimidatie*, betreffen meldingen waarbij melders bedreigd werden of onder druk werden gezet om tegen hun zin wel of juist niet iets te doen, bijvoorbeeld om gevoelige zaken geheim te houden. Seksuele intimidatie werd onder andere gemeld in reactie op afwijzing van avances. Meldingen waarin personen aangaven met opzet geslagen of geschopt te worden, of werden aangerand, zijn aangemerkt als (*seksueel*) *geweld*. Meldingen van *discriminatie* betreffen ervaringen waarin personen werden benadeeld op gronden van etniciteit, seksuele geaardheid, en geslacht.

Tabel 3. Gemelde vormen van ongewenst gedrag

Vorm van ongewenst gedrag	Aantal meldingen
Pesten	20
Benadeling na het doen van melding(en)	13
(Seksuele) intimidatie	12
(Seksueel) geweld	7
Discriminatie	5
Aanzetten tot plegen van fraude	3
Schending van de privacy	3
Benadeling na beschuldiging van ongewenst gedrag	2
Positieve melding	1
Melding bevat onvoldoende informatie	2

Noot. Sommige meldingen betreffen meerdere vormen van ongewenst gedrag. In 7 gevallen gaat het om 2 vormen, 3 meldingen bevatten 3 vormen van ongewenst gedrag. Het aantal gemelde vormen van ongewenst gedrag overschrijdt daarom het totaal aantal meldingen.

Andere vormen van ongewenst gedrag die worden gerapporteerd zijn *aanzetten tot het plegen van fraude* (bijvoorbeeld onder valse naam een test moeten halen voor een ander), *schending van de privacy* (vb. onbevoegd delen van medische gegevens), en *benadeling na beschuldiging van ongewenst gedrag*. Deze laatste categorie betreft meldingen van personen die zich onterecht behandeld voelen nadat zij zelf beschuldigd worden van het plegen van ongewenst gedrag. Er is bijvoorbeeld geen gelegenheid tot wederhoor, er wordt onvoldoende informatie verstrekt over de procesgang, of het proces duurt onnodig lang. Er wordt één *positieve melding* gedaan door een persoon die aangeeft dat collega's tolerant omgaan met diversiteit. Twee (anonieme) melders verstrekken te weinig en *onvoldoende concrete informatie* om de vorm van het ongewenste gedrag te kunnen duiden.

Achtergrond melders

Om de drempel voor het doen van meldingen zo laag mogelijk te maken is er niet gevraagd naar demografische kenmerken van de melders. Het geslacht van de melders is doorgaans wel bekend bij de commissie (38 man, 13 vrouw, 4 onbekend). Een kleine groep melders verstrekt informatie over hun rang en het aantal jaren dat zij bij Defensie in dienst zijn/waren. Gemiddeld gaat het om 23 dienstjaren (van 4 tot 31 jaar), met een grote diversiteit in rangen, variërend van soldaten tot (luitenant-)kolonels.

Het grootste deel van de melders maakt melding van ongewenst gedrag dat de henzelf is overkomen (N = 39), sommigen maken melding van ongewenst gedrag dat anderen is overkomen (N = 12). Bij vier meldingen blijft het onduidelijk hoe de melder zich tot het gemelde incident verhoudt. Het aantal personen dat geheel anoniem melding deed is beperkt (N = 4).

Interviews

Alle meldingen zijn door de commissie inhoudelijke bekeken en melders ontvingen hierop een persoonlijke reactie. In de meeste gevallen betreft dit een ontvangstbevestiging waarin melders bedankt worden voor hun bijdrage. Indien melders aangaven hun ervaring mondeling te willen toelichten, zijn zij uitgenodigd voor een interview met (een van) de commissie(leden). Voorafgaand aan het interview ontving de melder een document met aanvullende informatie over het doel van het onderzoek en de insteek van het interview. Hierin kunnen melders tevens lezen dat zij bij aanvang van het interview dienen te tekenen voor geïnformeerde en vrijwillige deelname aan het onderzoek (het zogenoemde

informed consent). Het *informed consent* is bij aanvang van ieder interview besproken waarbij eventuele vragen zijn beantwoord voor het ondertekenen van het document.

Er zijn interviews gehouden met 20 van de 55 melders, waarvan 12 persoonlijke gesprekken en 8 telefonische interviews. De persoonlijke gesprekken vonden plaats op een locatie van de Universiteit van Utrecht, tenzij de melder een andere voorkeur aangaf.

Eerste bevindingen

1. Uit de contacten met melders blijkt een **grote terughoudendheid** om te melden. Dit blijkt bijvoorbeeld uit het feit dat verschillende melders extra afspraken wilden over bijvoorbeeld de behandeling van de melding of extra garanties van anonimiteit. Sommige melders zijn in eerste instantie aarzelend of ze wel mee willen en durven werken of trekken zich uiteindelijk terug. Bij de lancering van ons meldpunt ontmoetten we ook argwaan of Defensie de meldingen niet zou kunnen achterhalen (bijvoorbeeld door gebruik 070 nummer).

We constateerden drie oorzaken voor deze terughoudendheid:

1. Mensen zijn bang voor de consequenties voor henzelf (exit of belemmering carrière)
2. Mensen zijn bang voor de consequenties voor anderen (ik wil niet dat hij door mij...)
3. Er heerst een cultuur van "je mond houden" (je verlinkt elkaar niet, je steunt elkaar door dik en dun) maar ook van weggijken. "Bij het koffieapparaat krijg je steun van de collega's, maar als puntje bij paaltje komt, houdt iedereen zijn mond". Een van de redenen die wordt aangegeven is de sterk ingeregelde hiërarchie waarbij positieve beoordelingen een sleutelrol spelen in reguliere bevorderingen (mensen willen dus geen "gedoe").

2. Melders geven aan **geen voordelen** te hebben ondervonden van het doen van een interne melding. Integendeel, diverse melders geven aan dat zij het idee hebben dat zij geen aantrekkelijke werknemers meer zijn voor Defensie ("burnt", "kruisje achter naam", "aangeschoten wild", "gedoe mee geweest", "onstabiel carrièreverloop"). Een deel van hen is dan ook thuis komen te zitten, hoewel zij vaak nog wel in dienst van Defensie zijn. Ook geven verschillende mensen aan dat men erg op de hoede is om geen fouten te maken, bijvoorbeeld met declaraties of verlofaanvragen, omdat men het idee heeft dat men daar extra op gecontroleerd wordt.

3. De gemelde incidenten en/of het doen van een interne melding heeft bij veel melders geleid tot langdurig aantasting van hun functioneren, zowel op werk als privégebied. Zij noemen onder andere **psychische en fysieke klachten**, angst om naar het werk te gaan en spanningen in het gezin.

4. Er worden veel situaties gemeld die getypeerd zouden kunnen worden als **geëscaleerde conflictsituaties**. Daarbij valt op dat de vaak sterk formeel juridische insteek de situatie verergert. Ook valt op dat er veelal zaken worden genoemd als: gebrek aan kennis bij mensen die meldingen moeten onderzoeken, dat de onafhankelijkheid niet gewaarborgd of schending van vertrouwelijkheid.

5. Er is een **discrepancie** tussen **gedocumenteerde regels en gedragscodes** enerzijds en de **praktijk** waarin deze codes niet altijd worden opgevolgd anderzijds.

6. Mensen **die buiten de groepslijnen** kleuren (bijvoorbeeld door sterk norm/regel besef of omdat ze meer op zichzelf zijn) lijken sneller in conflict te komen met (een deel van) de groep.

7. Melders geven regelmatig aan dat zij een **extern (onafhankelijk) orgaan** hebben **gemist** waarbij zij melding kunnen doen en dat onderzoek doet naar hun melding.

4. Vervolgtraject

Voor het vervolgtraject heeft de Commissie Sociaal Veilige Werkomgeving Defensie een aantal activiteiten gepland. Eén daarvan betreft de verdere invulling van **deelopdracht 3**: Door middel van een steekproef de kwaliteit van de bij defensieonderdelen gehouden interne onderzoeken rondom ongewenst gedrag te beoordelen. De commissie heeft een indicatie gekregen van de hoeveelheid incidenten die de afgelopen jaren onderzocht zijn. Gezien de beperkte hoeveelheid incidenten die daadwerkelijk onderzocht zijn in de afgelopen jaren is het de vraag hoe daar op zinvolle wijze een steekproef van te nemen. Eventueel kan er beargumenteerd gekozen worden voor een selectie van incidenten of - afhankelijk van de kenmerken en vooral ook de omvang van de dossiers - alle behandelde incidenten van bijvoorbeeld de laatste vijf jaar.

Meldpunt en interviews met melders

De komende periode staan wij uiteraard open voor nieuwe meldingen, schriftelijk, elektronisch en mondeling. Zoals gezegd blijft het meldpunt nog tot 1 juli 2018 open. We willen daarbij nadrukkelijk aangeven dat we graag meldingen verwelkomen over situaties van ongewenst gedrag in de sociale sfeer die op dit moment spelen en die nog niet officieel zijn gemeld. Uiteraard is het mogelijk een dergelijke melding ook anoniem te doen.

Interviews met "stakeholders"

Via organen/groepen waar incidenten mogelijk vaker bekend zijn (vakbonden, belangenverenigingen minderheidsgroeperingen, vertrouwenspersonen, Dienst BMW, geestelijk verzorgers) doen wij een oproep om mee te werken aan een interview. Per groep zouden we graag een aantal vertegenwoordigers willen spreken over de onderwerpen waar de commissie onderzoek naar doet.

Tot slot

De commissie vindt het van belang dat in deze tussenrapportage geen feitelijke onjuistheden staan en dat de in de rapportage gebruikte terminologie aansluit bij de Defensie terminologie. Om de inhoud van deze rapportage daarop te toetsen is de concept rapportage op 12 maart 2018 beschikbaar gesteld aan de opdrachtgever. Dit is ook het eerste moment dat de bevindingen van de Commissie met Defensie werden gedeeld. Op 15 maart 2018 ontvingen wij een inhoudelijke reactie die heeft geleid tot 7 tekstuele aanpassingen (zie bijlage 2). Op 16 maart 2018 is de definitieve tussenrapportage aangeboden aan de Staatssecretaris van Defensie."

Bijlage 1

Lijst met gebruikte afkortingen

CC	Compagniescommandant
COID	Centrale Organisatie Integriteit Defensie
CSM	Compagnie Sergeant-Majoor
CvHO	Commissie van Huishoudelijk Onderzoek
BMW	Bedrijfsmaatschappelijk Werk
GV	Geestelijk Verzorger
KMar	Koninklijke Marechaussee
LMB	Luchtmobiele Brigade
N	Aantal
OM	Openbaar Ministerie
P&O	Personeel en Organisatie
RPD	Regionale Personeelsdienst
SHN	Slachtofferhulp Nederland

Bijlage 2

Overzicht van de reactie die de Commissie Sociaal Veilige Werkomgeving Defensie op donderdag 15 maart 2018 om 14.15 uur vanuit Defensie ontving.

1. *Pagina 6.* Binnen Defensie wordt het woord misstand doorgaans gebruikt voor een klokkenluidersmelding. Daarom is “een vermoedelijke integriteitsschending” passender bij hetgeen bedoeld wordt.

De Commissie heeft deze aanbeveling overgenomen.

2. *Pagina 6.* Hier, maar op meer plaatsen in het rapport, staat dat de CvHO een advies geeft over eventueel op te leggen sancties. De betrokken onderzoeker van het COID heeft zich echter nadrukkelijk van dit advies onthouden. Misschien kan dit worden opgenomen.

De Commissie heeft deze aanbeveling overgenomen, want dit stond expliciet vermeld in de CvHO rapportage.

3. *Pagina 11.* Gesproken wordt over een adviseur van de COID. Het betreft een onderzoeker van de COID.

De Commissie heeft deze aanbeveling overgenomen.

4. *Pagina 11 en 12.* Sergeant, kapitein en majoor worden met een hoofdletter geschreven. Het is doorgaans binnen Defensie gebruikelijk dat met een kleine letter te doen.

De Commissie heeft deze aanbeveling overgenomen.

5. *Pagina 12.* Binnen operationele eenheden zoals 11 LMB is het gangbaar om in uniform te komen. Men zou ook kunnen beargumenteren dat het erg zou opvallen als men in burger was verschenen. Dit zou in deze context kunnen worden beschouwd.

De Commissie heeft deze aanbeveling overgenomen.

6. *Pagina 19.* Op deze pagina wordt over ontgroeningen en inwijdingsrituelen gesproken. Deze laatste categorie is binnen Defensie toegestaan en daarbij gelden strenge richtlijnen die zijn vastgelegd in CDS Aanwijzing A-1601: “Een leidraad voor leidinggevendenden met randvoorwaarden bij inwijdingsrituelen.” Ontgroeningen zijn echter verboden bij Defensie. Ondanks dat de termen ontgroening en inwijdingsritueel in het dagelijks taalgebruik vaak door elkaar heen gebruikt worden is het om de hierboven beschreven redenen in onze ogen verstandig dit onderscheid te allen tijde duidelijk te maken.

De Commissie heeft in de rapportage een toelichtende tekst opgenomen.

7. *Pagina 23.* In de tabel staan twee meldingen genoemd waarbij er niet voldoende informatie is om aan te geven over welke vorm van ongewenst gedrag dit gaat. Kunt u meer informatie geven over de aard van deze melding?

De Commissie heeft in de rapportage toegelicht waarom er geen andere extra informatie beschikbaar is.

MINISTERIE VAN DEFENSIE

Instellingsbeschikking d.d. 05-12-2017, nr. BS/2017.037.203..

DE SECRETARIS GENERAAL

Overwegende dat,

medewerkers van Defensie hun werk in een sociaal veilige omgeving moeten kunnen doen;

medewerkers van Defensie zich vrij moeten kunnen voelen gedragingen en situaties te melden die niet in een veilige werkomgeving thuishoren;

medewerkers erop moeten kunnen vertrouwen dat Defensie actie onderneemt bij ontoelaatbaar gedrag;

medewerkers die melding (willen) maken van ongewenst gedrag er op mogen vertrouwen dat Defensie hen ondersteunt;

berichten over misdragingen en de wijze waarop Defensie hiermee is omgegaan twijfel hebben doen ontstaan over een veilige werkomgeving bij Defensie.

Besluit,

een commissie van onderzoek "Sociaal Veilige Werkomgeving Defensie" in te stellen die wordt belast met de taken zoals geformuleerd onder punt 3 van deze beschikking.

Artikel 1. Opdrachtgever en commissieleden

1. Als opdrachtgever in de zin van dit besluit, fungeert de Hoofddirecteur Personeel;
2. De commissie wordt als volgt samengesteld:
 - a. Voorzitter, tevens lid: Prof. dr. Ellen Giebels;
 - b. Lid: Frans van Oostrum;
 - c. Lid: Prof. dr. Kees van den Bos.

Artikel 2. Taken commissie

De commissie heeft de taak om:

1. Onderzoek te doen naar de wijze waarop Defensie invulling geeft aan een sociaal veilige werkomgeving, daarbij extra alert te zijn op signalen die een indicatie voor een angstcultuur kunnen zijn, alsmede aanbevelingen te doen ter zake van het verbeteren van de sociaal veilige werkomgeving. Het onderzoek moet hierbij ingaan op de meldingsbereidheid, het meldingssysteem en de nazorg van melders;

2. Feitelijk onderzoek te doen naar de wijze waarop met de melding en melders te Schaarsbergen is omgegaan;
3. Door middel van een steekproef de kwaliteit van bij de defensieonderdelen gehouden interne onderzoeken ter zake van ongewenst gedrag te beoordelen;
4. Te voorzien in een contactpunt dat geopend is tot 1 juli 2018 waar (voormalige) (militaire) ambtenaren met hun recente ervaringen over (melden van) ongewenst gedrag terecht kunnen en waar deze meldingen inhoudelijk beoordeeld en voor zover aan de orde ter behandeling doorverwezen worden.

Artikel 3. Bevoegdheden commissie

1. De leden van de onderzoekscommissie hebben toegang tot alle gebouwen, terreinen en schepen van Defensie of in beheer van Defensie wanneer dat in het kader van het onderzoek nodig is.
2. Met betrekking tot feitenmateriaal zijn medewerkers van het Ministerie van Defensie gehouden medewerking te verlenen aan het onderzoek. Onder deze medewerking wordt verstaan het per ommekeer, of als dat niet mogelijk is, zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen 5 werkdagen na een daartoe strekkend verzoek van de commissie, verstrekken van beschikbare relevante schriftelijke of mondelinge informatie of andersoortig relevant feitenmateriaal.
3. De commissie kan medewerkers van het Ministerie van Defensie verzoeken om mee te werken aan een interview. In lijn met de ethische richtlijnen voor wetenschappelijk onderzoek is medewerking aan een interview altijd op vrijwillige basis.

Artikel 4. Tijdpad en rapportage

De commissie rapporteert uiterlijk 15 maart 2018 over haar tussentijdse bevindingen. Deze bevindingen zullen zo concreet mogelijk zijn om bij te kunnen dragen aan het plan van aanpak 'Veiligheid', dat eind maart 2018 aan de Tweede Kamer wordt aangeboden. Inhoudelijk zullen de tussentijdse bevindingen betrekking hebben op alle vier de subtaken uit artikel 2. Uiterlijk 15 juli 2018 zal de commissie haar eindrapport aanbieden aan de opdrachtgever.

Artikel 5. Ondersteuning werkzaamheden

De commissie wordt bij haar werkzaamheden ondersteund door daartoe door de commissie aan te wijzen functionarissen al dan niet in combinatie met (door Defensie) in te huren diensten van derden. De kosten van de ondersteuning komen ten laste van het ministerie van Defensie.

Artikel 6. Bijzondere situaties

Wanneer gedurende het onderzoek uit feiten en/of omstandigheden andersoortige vermoedens van integriteitschendingen naar voren komen, die in verband staan met de onderzoeksvragen, kunnen na overeenstemming met de opdrachtgever de onderzoeksvragen worden aangevuld of kunnen nadere onderzoeksvragen worden geformuleerd. In dat geval zal een schriftelijke aanvulling op de onderzoeksopdracht volgen. Deze aanvulling dient aan dezelfde eisen te voldoen als de primaire opdracht.

Artikel 7. Informatieverstrekking

1. De commissie behandelt alle verzamelde informatie personeelsvertrouwelijk. Informatie uit het onderzoek mag alleen met anderen worden gedeeld na uitdrukkelijke toestemming van betrokkenen en van de opdrachtgever;
2. Indien door de commissie (vermoedelijke) strafbare feiten worden geconstateerd, worden deze onmiddellijk aan de opdrachtgever gerapporteerd.

Artikel 8. Gegevensbescherming

De opdrachtgever heeft van het verrichten van het onderzoek melding gemaakt bij de Functionaris Gegevensbescherming. Alles wat in het onderzoek wordt verklaard of overgelegd wordt met inachtneming van hetgeen gesteld in de Wet Bescherming Persoonsgegevens vastgelegd.

De commissie zal – voor zover zij dat nodig acht – de opzet van (delen van) het onderzoek ter goedkeuring voorleggen aan de ethische commissie van de Faculteit Behavioural, Management and Social Sciences van de Universiteit Twente.

Artikel 9. Openbaarmaking

Rapporten, notities, verslagen, adviezen en andere producten die door of namens de commissie worden vervaardigd of vergaard, worden niet door de commissie openbaargemaakt, maar uitsluitend aan de Staatssecretaris uitgebracht of overgedragen.

Artikel 10. Archiefbescheiden

De commissie draagt zo spoedig mogelijk na beëindiging van haar werkzaamheden of, zo de omstandigheden daartoe aanleiding geven, zoveel eerder, de bescheiden betreffende die werkzaamheden over aan het archief van het Ministerie van Defensie.

Dit betreft specifiek het feitenmateriaal (dossiers en systeeminformatie verkregen vanuit Defensie). Verslagen van vertrouwelijke gesprekken (interviews) en meldingen waar expliciet wordt aangegeven dat die vertrouwelijk door de commissie behandeld moeten worden, worden niet overgedragen aan

het Ministerie van Defensie maar volgens protocol gearhiveerd (in een kluis) op een daartoe aangewezen plek op de Universiteit Twente.

Artikel 11. Financiën

De commissieleden ontvangen geen vergoeding van de zijde van Defensie. De werkgevers van de commissieleden brengen de ten behoeve van de commissieleden gemaakte kosten in rekening bij Defensie. Voor de uitvoering hiervan, worden nadere afspraken gemaakt tussen enerzijds de betreffende werkgevers van de commissieleden en anderzijds opdrachtgever.

Artikel 12. Ontbinding van de commissie

De commissie wordt ontbonden met het opleveren van het eindrapport.

Artikel 13. Inwerkingtreding

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant, waarin het wordt geplaatst en werkt terug tot en met 20 november 2017.

Artikel 14. Citeertitel

Dit besluit wordt aangehaald als: Instellingsbesluit Commissie Sociaal Veilige Werkomgeving Defensie. Dit besluit zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst en in afschrift worden gezonden aan betrokkenen.

Den Haag, 5 december 2017

DE SECRETARIS-GENERAAL



drs. W.J.P. Geerts



BS/2013010934 / 5-4-2013



Ministerie van Defensie

> Retouradres Postbus 20701 2500 ES Den Haag

Bestuursstaf
Secretaris-Generaal

Datum 5 april 2013

Onze referentie
BS2013010934
Bijlage
Geen

Aanwijzing SG A/989 Protocol Interne Onderzoeken Defensie

Bij beantwoording datum, onze referentie en betreft vermelden.

1. Inleiding

In een omvangrijke organisatie als Defensie komt het regelmatig voor dat commandanten en leidinggevendenden een bepaald voorval¹ of een bepaalde gedraging van een medewerker nader wensen te onderzoeken. Dit kan het geval zijn bij relatief eenvoudige voorvallen maar ook bij een meer complexe aangelegenheid als (een klacht over) de schending van integriteit, bijvoorbeeld bij fraude of ongewenste/onjuiste bejegening en behandeling van individuen.

Dit protocol geldt indien er daadwerkelijk een intern onderzoek geboden is. Het protocol geeft kaders voor commandanten en leidinggevendenden om deze interne (ook wel genoemd "huishoudelijke") onderzoeken vorm te geven; het ziet uit de aard der zaak niet op eenvoudige "vragen om informatie". Het gewicht van de hieronder beschreven vormvoorschriften varieert met de aard en de omvang van het onderzoek en de daarbij betrokken belangen, maar gelden in algemene zin als richtsnoer. De juridische afdelingen bij de defensie-onderdelen adviseren desgevraagd over de toepassing van dit protocol; de COID adviseert desgevraagd specifiek over onderzoeken naar mogelijke integriteitschendingen.

Hierna wordt onder "commandant" verstaan de commandant of leidinggevende als omschreven in de Regeling aanwijzing commandanten Defensie. (MP 31-101, regelingnummer. 1210b)

¹ Omdat het protocol bedoeld is om te worden toegepast in al die gevallen waarin een intern onderzoek door een commandant kan worden ingesteld, dient het woord 'voorval' hier ruim te worden geïnterpreteerd. Zo vallen hieronder bijvoorbeeld ook de in SG A/963, niet-limitatief, opgesomde 'bijzondere gebeurtenissen'.

2. Het instellen van een intern onderzoek

Bestuursstaf
Secretaris-Generaal

2.1 *Het doel van een intern onderzoek*

De commandant stelt een intern onderzoek in om duidelijkheid te verkrijgen over de feitelijke toedracht of achtergrond van een bepaald voorval of een bepaalde situatie. Interne onderzoeken zijn niet bedoeld voor de opsporing van strafbare feiten. (Zie ook paragraaf 4 hierna). Wel kunnen de uitkomsten van interne onderzoeken de basis vormen voor rechtspositionele maatregelen of aangifte van een strafbaar feit.

Datum

Onze referentie
BS2013007365

De commandant maakt een gedegen afweging over het wel of niet informeren van het Hoofd van zijn Defensieonderdeel omtrent het instellen van een onderzoek, gelet op de ernst en het belang van het onderwerp. Het Hoofd van het Defensieonderdeel zal de zijns inziens noodzakelijke aanwijzingen geven. (Dit laat onverlet de verplichting voorvallen te melden zoals voorgeschreven in de Aanwijzing SG A/963, Melden van Voorvallen.)

2.2 *Benoeming van de onderzoeker(s)*

Afhankelijk van de ernst en omvang van het voorval of de situatie benoemt de commandant één of meerdere onderzoekers, zo mogelijk met ervaring op dit gebied. Indien er getuigen moeten worden gehoord worden tenminste twee onderzoekers benoemd. Afhankelijk van de aard van het voorval kan gedacht worden aan juridische, personele (P&O) of financiële expertise. De commandant kan ook onderzoekers van buiten het onderdeel betrekken, indien bijv. aard of omvang van het voorval of de situatie of de daarbij betrokken personen daar aanleiding toe geven. Steun kan worden gevraagd aan bijvoorbeeld de afdelingen Juridische Zaken van de Defensieonderdelen, DPOD/JDV of COID, afhankelijk van de benodigde expertise. Onderzoekers van buiten het onderdeel passen ook dit protocol toe.

Personeel van de Koninklijke Marechaussee met opsporingsbevoegdheid dient niet te worden belast met interne onderzoeken bij andere Defensieonderdelen. Interne onderzoeken naar (mogelijke) integriteitschendingen, strafrechtelijke onderzoeken en vertrouwelijke onderzoeken binnen de Koninklijke Marechaussee geschieden door de Afdeling Veiligheid en Integriteit van de Koninklijke Marechaussee.

2.3 *De onderzoeksopdracht*

De commandant verstrekt de opdracht tot een intern onderzoek in de regel schriftelijk, afhankelijk van de ernst en omvang van het voorval.² De opdracht houdt o.m. in:

- De namen van de onderzoeker(s).
- De overwegingen die hebben geleid tot het instellen van het onderzoek.
- De duidelijk omschreven onderzoeksopdracht. (Deze opdracht kan gaande het onderzoek door de commandant worden aangepast, al dan niet op voorstel van de onderzoeker(s), indien daar aanleiding toe is.)
- Of er mondeling of schriftelijk dient te worden gerapporteerd. In alle gevallen waarin getuigen worden gehoord en bij onderzoeken omtrent laakbaar gedrag³ wordt schriftelijk gerapporteerd.

² Indien de onderzoekers optreden als "klachtadviesinstantie" als bedoeld in de Klachtenregeling Gedragingen Defensiepersoneel wordt de opdracht altijd schriftelijk verstrekt. Zie deze Klachtenregeling voor de dan toepasselijke overige vormvoorschriften.

³ Laakbaar gedrag kan vele verschijningsvormen hebben, doch omvat tenminste "ongewenst gedrag" als bedoeld in de Klachtenregeling gedragingen defensiepersoneel: "Gedrag van een defensiemedewerker,

- De termijn waarbinnen het onderzoek dient te worden afgerond. Deze termijn bedraagt in beginsel ten hoogste 8 weken, doch kan door de commandant worden verlengd. (Degene(n) op wiens/wier handelen of nalaten het onderzoek zich richt en zij die een voorval hebben gemeld worden omtrent de verlenging geïnformeerd.) Een intern onderzoek duurt in beginsel ten hoogste zes maanden.
- De ondertekening van de onderzoeksopdracht is de aanleiding om een in voorkomend geval gedane initiële melding zoals bedoeld in de Aanwijzing SG A/963, Melden van Voorvallen, af te doen. Zie daartoe pt. 3.2.6. van die Aanwijzing.

Bestuursstaf
Secretaris-Generaal

Datum

Onze referentie
BS2013007365

2.4 Bevoegdheden

De onderzoekers zijn bevoegd tot het verrichten van die handelingen die zij voor de uitvoering van het onderzoek noodzakelijk achten. Dit zijn o.m.:

- het horen van getuigen of deskundigen.
- het opvragen van relevante documentatie
- het betreden van algemeen toegankelijke plaatsen alsmede die terreinen en gebouwen die onder de verantwoordelijkheid van de commandant vallen
- het betreden en onderzoeken van een werkomgeving en het visiteren van personen.

3. Werkwijze

3.1 Onderzoek en vastlegging in een rapport

Relevante feiten en omstandigheden worden zorgvuldig onderzocht; waar toepasselijk wordt materiaal en achtergrondinformatie verzameld en gedocumenteerd. Bij schriftelijke rapportage worden relevante bevindingen in het rapport verwoord; overige aangelegenheden worden als bijlage toegevoegd. De onderzoekers verstrekken geen informatie aan derden, zonder toestemming van de opdrachtgever.

3.2 Horen van betrokkenen

In de context van interne onderzoeken zijn "betrokkenen" o.m.: degene(n) op wiens/wier handelen of nalaten het onderzoek zich richt, zij die een voorval hebben gemeld (hierna: de "melder"), benadeelden alsmede getuigen en deskundigen.

Medewerkers van het ministerie van Defensie zijn verplicht te voldoen aan elk redelijk verzoek tot medewerking aan een onderzoek, inbegrepen het verschaffen van (mondelinge en/of schriftelijke) informatie. Een medewerker heeft het recht zijn medewerking aan het onderzoek te weigeren of geen verklaring af te leggen indien en voor zover hij zichzelf hierdoor zou belasten⁴ of indien hij een formeel verschoningsrecht heeft⁵. Niet bij Defensie

verband houdende met het verrichten van arbeid en betrekking hebbend op (seksuele) intimidatie, agressie, stalking, pesten, treiteren, discriminatie en/of kwaadspreken. Zie deze Klachtenregeling voor nadere omschrijvingen van deze begrippen.

⁴ Dit laat onverlet dat van Defensie-medewerkers redelijke verklaringen voor hun handelen of nalaten kunnen worden geveerd. Indien zij dit weigeren kan dit onder omstandigheden plichtsverzuim opleveren. Er kan evenwel niet van hen worden geveerd dat zij zich in strafrechtelijke zin belasten.

⁵ Dat kan bijvoorbeeld voor medici het geval zijn; nadere informatie hieromtrent is verkrijgbaar bij de afdelingen Juridische Zaken van de defensieonderdelen.

werkzame personen werken op basis van vrijwilligheid aan een intern onderzoek mee. Alle betrokkenen worden omtrent deze verplichtingen en voorwaarden geïnformeerd, vóór zij worden gehoord of anderszins worden verzocht medewerking te verlenen.

Bestuursstaf
Secretaris-Generaal

Datum

Degene op wie het onderzoek zich richt, een eventuele melder alsmede een eventuele benadeelde worden altijd gehoord; andere personen worden gehoord indien de onderzoekers dat in het belang van het onderzoek achten. Betrokkenen worden in beginsel afzonderlijk gehoord. Bij tegenstrijdige of afwijkende verklaringen wordt de toedracht van de feiten nader onderzocht en zo mogelijk door de onderzoeker(s) vastgesteld. Indien de feiten niet zijn vast te stellen, wordt dit opgenomen in het rapport. Betrokkenen kunnen in de gelegenheid worden gesteld op elkaars verklaringen te reageren; degene op wie het onderzoek zich richt krijgt altijd de gelegenheid te reageren op over hem afgelegde verklaringen.

Onze referentie
BS2013007365

Het horen geschiedt op zorgvuldige wijze. De te horen persoon wordt (in beginsel, zie hierna) tenminste 48 uur voor het gesprek geïnformeerd over aard, duur en locatie van het gesprek. Hij/zij heeft het recht op eigen kosten een raadsman of een andere persoon naar keuze ter ondersteuning aanwezig te laten zijn. Indien kort voor aanvang blijkt dat de raadsman c.q. de andere persoon niet aanwezig kan zijn, kan het horen desondanks doorgaan indien het onderzoeksbelang dat vergt. In een dergelijk geval kan de betrokkene de vertrouwenspersoon van het eigen of een ander onderdeel verzoeken bij het gesprek aanwezig te zijn. Het hoorverslag maakt hiervan melding. Onderzoekers vermijden beïnvloeding van te horen personen.

Het kan in het belang van het onderzoek noodzakelijk zijn dat de te horen persoon pas kort voor het gesprek op de hoogte wordt gesteld dat er een gesprek gaat plaatsvinden. In dat geval krijgt de betrokkene de gelegenheid een direct beschikbare raadsman of andere persoon naar keuze te regelen of een beroep doen op de vertrouwenspersoon van het onderdeel.

Degene op wie het onderzoek zich richt heeft de mogelijkheid te verzoeken om getuigen of deskundigen te horen. De onderzoekers beoordelen of het horen van deze getuige of deskundige in het belang van onderzoek is. Daarvan is bijvoorbeeld *geen* sprake indien er geen duidelijk belang voor de betrokkene aantoonbaar is of indien de getuige of deskundige naar redelijke verwachting geen doorslaggevende informatie aan het reeds beschikbare zal kunnen toevoegen. In het geval van niet-horen van getuigen/deskundigen maakt het rapport daar gemotiveerd melding van.

Degene op wie het onderzoek zich richt kan de aan het onderzoek ten grondslag liggende schriftelijke stukken inzien, tenzij het dienstbelang of de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van een betrokkene zich daartegen naar het oordeel van de onderzoekers verzet. Desgevraagd wordt een afschrift van de ter inzage gegeven stukken verstrekt.

Van elk hoorgesprek wordt zakelijk verslag gelegd. Het verslag wordt de betrokkene aangeboden teneinde feitelijke onjuistheden te corrigeren en aansluitend voor akkoord te tekenen. Een afschrift van de definitieve versie van het verslag wordt desgevraagd aan de betrokkene verstrekt. Indien de betrokkene weigert te tekenen wordt dit bij het hoorverslag vermeld. De hoorverslagen worden als bijlage bij het rapport van het onderzoek gevoegd. Zij worden separaat van een rubricering voorzien, indien daar aanleiding voor is. Hoorgesprekken kunnen worden opgenomen, mits met uitdrukkelijke toestemming van de gehoorde.

3.3 *Onderzoek werkomgeving /visitatie personen*

De onderzoekers kunnen een Defensie-werkomgeving doorzoeken indien zich daar naar verwachting informatie bevindt die van belang kan zijn voor het onderzoek. Een dergelijk onderzoek geschiedt door tenminste twee personen. Onder werkomgeving wordt o.a. begrepen: legeringruimten, dienstruimten, (archief)kasten, bureaus, geautomatiseerde data- en systeembestanden en dienstvoertuigen. Een medewerker van Defensie kan worden verplicht zich tijdens het verblijf op het werk te onderwerpen aan een onderzoek van zijn daar aanwezige goederen en aan zijn lichaam en/of kleding⁶. De commandant en de onderzoekers treffen de nodige maatregelen teneinde daarbij een onredelijke of onbehoorlijke bejegening te voorkomen. Zo vindt het doorzoeken van de werkplek zoveel mogelijk plaats in aanwezigheid van en in overleg met de persoon die daar werkt. Het doorzoeken van de werkplek kan ook plaatsvinden zonder aanwezigheid van betrokkene indien het onderzoek dit vergt, en in de gevallen dat betrokkene aangeeft niet aanwezig te willen zijn of zonder reden niet tijdig aanwezig is. Visitaties aan kleding en lichaam vinden uitsluitend plaats indien het onderzoek dit uitdrukkelijk vergt. De onderzoekers maken een verslag van bevindingen van de hier beschreven onderzoeken c.q. visitaties op.

Bestuursstaf
Secretaris-Generaal

Datum

Onze referentie
BS2013007365

3.4 *Onderzoek e-mail en internetgebruik*

Onder omstandigheden kunnen onderzoeken naar het gebruik van e-mail en internetvoorzieningen plaatsvinden⁷. Dit kan zowel geautomatiseerde en niet-persoonsgerichte controle als een persoonsgerichte controle betreffen. Uitsluitend de Secretaris Generaal kan besluiten tot een persoonsgerichte controle van het e-mail en internetgebruik. Wanneer in het kader van een intern onderzoek een persoonsgerichte controle van e-mail en internetgebruik plaatsvindt maken de onderzoekers hiervan een verslag van bevindingen op.

3.5 *Heimelijke observaties, afluisteren e.d.*

(Al of niet heimelijke) Observaties, (al of niet heimelijk) fotograferen, afluisteren, het zonder uitdrukkelijke toestemming van alle betrokkenen opnemen van telefoongesprekken en vergelijkbare onderzoeksmethodieken zijn in de context van de hier beschreven interne onderzoeken in het geheel niet toegestaan. Wel is toegestaan, mits met uitdrukkelijke toestemming van het hoofd van het defensieonderdeel, het enkelvoudig verifiëren van de identiteit van een persoon of het kenteken van een defensie-voertuig middels waarneming en/of fotografie, indien zulks niet op een andere wijze kan worden vastgesteld. Het rapport vermeldt in dat geval uitdrukkelijk de aanleiding, de verleende toestemming en de toegepaste wijze van verificatie. Andere uitzonderingen op het in de eerste volzin geformuleerde verbod behoeven de uitdrukkelijke instemming van de Secretaris Generaal.

3.6 *Het rapport van onderzoek*

Het rapport van het onderzoek geeft de geconstateerde feiten en omstandigheden zo volledig mogelijk en in geobjectiveerde termen weer en bevat geen niet-onderbouwde verdenkingen. Het rapport bevat in de regel de volgende elementen:

⁶ Zie art. 12d, eerste lid, Militaire Ambtenarenwet 1931 resp. art. 125 d Ambtenarenwet.

⁷ Zie de Regeling gedragsregels gebruik e-mail en internetvoorzieningen Defensie (MP 10-006)

- de onderzoeksopdracht en de eventuele uitbreidingen daarvan
- de aannemelijk geworden feiten en omstandigheden van het geval
- relevante regelgeving
- overige onderzoeksbevindingen.

Bestuursstaf
Secretaris-Generaal

Datum

Onze referentie
BS201.3007365

Indien de onderzoekers optreden als klachtadviesinstantie als bedoeld in de Klachtenregeling gedragingen defensiepersoneel vermeldt het rapport gemotiveerd welke gedragingen zijn komen vast te staan. Tevens bevat het rapport een expliciet advies, als nader omschreven in voornoemde regeling.

Alle op het onderzoek betrekking hebbende stukken worden na afronding van het onderzoek aan de commandant overgedragen. De commandant draagt zorg voor opleg en rubricering conform de geldende voorschriften; daarbij zijn o.m. van belang de Wet Bescherming Persoonsgegevens en de Uitvoeringsbepalingen Defensie Beveiligingsbeleid, Deelgebied Informatiebeveiliging, aanwijzing D/201, "Behandelen van informatie".

4. Mogelijke strafbare feiten

De onderzoeker(s) informeren de commandant onmiddellijk indien het vermoeden van het plegen van een strafbaar feit ontstaat. In een dergelijk geval schorst de commandant het onderzoek en doet aangifte bij een opsporingsambtenaar, in het algemeen bij de Koninklijke Marechaussee. Bij twijfel over de vraag of een bepaalde gedraging een strafbaar feit is verzoekt de commandant advies aan de afdeling Juridische Zaken van zijn onderdeel. Indien de veiligheid of de spoedeisendheid de commandant noopt tot handelen doet hij dit niet dan na overleg en met instemming van het Openbaar Ministerie te Arnhem, door tussenkomst van de Koninklijke Marechaussee, onder vermelding van de redenen waarom optreden geboden is. Op een zelfde wijze kan toestemming worden verzocht om gedurende het strafrechtelijk onderzoek bepaalde deelaspecten van de zaak zelf nader te onderzoeken. Een geschorst onderzoek kan worden hervat indien de commandant daarvoor van het OM - al dan niet door tussenkomst van de KMar - toestemming heeft gekregen.

5. Taak van de Commandant

De commandant dient zich een oordeel te vormen over de feiten en omstandigheden en de eventuele verwijtbaarheid ten aanzien van bepaalde gedragingen. Als regel beslist de commandant binnen 4 weken na ontvangst van het rapport.⁸

De beslissing houdt onder meer in of ten aanzien van degene op het onderzoek zich richtte een maatregel van rechtspositionele aard wordt getroffen (of voorgesteld aan het gezag dat daartoe bevoegd is.)

De commandant informeert degene op wie het onderzoek zich richtte gemotiveerd over de bevindingen van het onderzoek en de daaraan door hem verbonden conclusies en consequenties.⁹ De commandant informeert voorts degene die een klacht heeft ingediend of een melding heeft gedaan. De

⁸ Zie art. 13 van de Klachtenregeling gedragingen defensiepersoneel voor de in die gevallen toepasselijke termijnen.

⁹ Bij toepasselijkheid van bovengenoemd art. 13 geschiedt dit altijd schriftelijk.

commandant informeert voorts het Hoofd van het Defensieonderdeel en eventueel andere autoriteiten, indien zulks opportuun is.

Bestuursstaf
Secretaris-Generaal

De commandant verstrekt een afschrift van het rapport aan degene op wie het onderzoek richtte, met uitzondering van die delen waarvoor geldt dat het dienstbelang of de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van een betrokkene zich daartegen naar het oordeel van de commandant verzet.

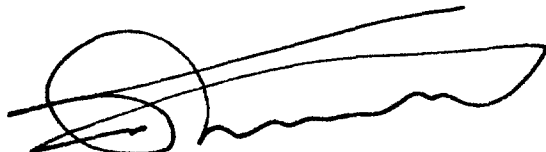
Datum

Onze referentie
BS2013007365

De commandant kan andere betrokkenen omtrent de bevindingen van het onderzoek en de daaraan door hem verbonden conclusies en consequenties informeren wanneer hij daar gronden voor aanwezig acht, onder eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer van betrokken personeelsleden.

De Directeur Juridische Zaken is informatie-eigenaar van deze aanwijzing. Deze Aanwijzing treedt in werking op 8 april 2013. Indien zij op deze datum niet is gepubliceerd op intranet, treedt zij in werking de dag volgend op publicatie op intranet. Aanwijzing SG A/868 wordt ingetrokken.

DE SECRETARIS-GENERAAL



Drs. E.S.M. Akerboom



Contact

@ sociaalveiligdefensie@utwente.nl

🌐 <https://www.meldpuntsociaalveiligdefensie.nl/>

☎ 070 – 324 5069

✉ Commissie SVWDefensie

p/a Universiteit Twente

Faculteit BMS /PCRS

Postbus 217

7500 AE Enschede