

**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

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

Inhoudsopgave

- p. 3 Opdracht en samenstelling commissie
- p. 4 Dossier Schaarsbergen: Inleiding
- p. 6 Dossier Schaarsbergen: Procedurele afhandeling
- p. 14 Dossier Schaarsbergen: Inhoudelijke afhandeling
- p. 19 Dossier Schaarsbergen: Aanbevelingen
- p. 21 Meldpunt
- p. 25 Vervolgtraject
- P. 26 Lijst met gebruikte afkortingen
- p. .. Bijlage 1: instellingsbesluit
- p. .. Bijlage 2: aanwijzing SG A/989

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 te doen 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 de casus Schaarsbergen waarbij we onderscheid maken tussen de procedurele en de inhoudelijke afhandeling van de casus 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 Bedrijfsmaatschappelijke dienst. In de eindrapportage zullen wij (de uitkomsten van) deze activiteiten rapporteren. Zie verderop in deze rapportage (onder "Vervolgtraject", zie p. 25) een uitgebreidere toelichting op de vervolgvragen.

Dossier Schaarsbergen: 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 een incident plaatsgevonden in 't Harde. Na aanleiding van dit incident hebben drie soldaten (hierna Melder 1, 2 en 3) begin juni 2013 hun beklag gedaan bij de Compagniescommandant. 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 Luchtmobiele Brigade 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 Openbaar Ministerie 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, "Dossier Schaarsbergen: 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 Veilig Defensie haar uiterste best gedaan zoveel mogelijk feitelijkeheden 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, het lid 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 Compagnie Commandant/Kapitein (CC), de brigadecommandant en een van de aangeklaagde militairen. De interviews vonden deels met de gehele commissie plaats en -wanneer dat niet mogelijk was - zoveel mogelijk in wisselende

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.

samenstellingen om de casus 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 locatie 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 (op één persoon na) ondertekenden het *informed consent*. Ondertekening van het *informed consent* was vereist om de inhoud van het interview in ons onderzoek te kunnen betrekken. Het interview met de persoon die het *informed consent* niet ondertekende is daarom niet in ons onderzoek meegenomen.

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 incident 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).

Dossier Schaarsbergen: Procedurele afhandeling

Bij een misstand 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 leidinggevendenden 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.

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 de melders op schrift gestelde incidenten en de zienswijze van twee melders.

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

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 1e 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 Luchtmobiele brigade 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 de Luchtmobiele Brigade (LMB). Het vierde lid maakt deel uit van de Centrale Organisatie Integriteit Defensie (COID). Uit opnames van de hoorzittingen wordt duidelijk dat verschillende gehoorde één of meerdere leden van de CvHO kennen.

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.

³ Wij 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.

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 het Bedrijfsmaatschappelijk Werk 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 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.

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 commissie 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 commissie 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 destaan 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 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 commissie 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 adviseur 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 medewerker vraagt naar een

instellingsbesluit CvHO en een interviewschema (+betrokkenen) maar deze documenten zijn niet beschikbaar. Het 1e 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 commissieleden vanuit Schaarsbergen in Majoor en Kapiteinsuniform; de COID medewerker (eveneens Majoor) draagt geen uniform. Hij geeft aan dat het COID propageert dat liever niet te doen om de commissie zo laagdrempelig mogelijk te laten zijn. Hij bepleit dat ook maar vindt geen gehoor. Wellicht is dit ook een reden waarom de melders in de interviews met ons aangeven het gesprek als minder prettig te hebben ervaren.

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 ouders. Ze geven aan dat ze vooral graag willen dat de situatie verandert en dat "de ouders zich bewust worden van hun eigen gedrag" maar dat ze hen er niet "bij willen naaien" en ook niet perse willen dat de ouders 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 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 commissie 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-medewerker 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 medewerker 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-medewerker: "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 P&O 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 het 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 (adviseur/commissielid COID).
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 onderzoekscommissie 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 de melders) ontbreken in het dossier.

3. Aandacht voor de melders

Het algemene beeld is dat er onvoldoende onderscheid is gemaakt tussen de de melders c.q. slachtoffers en de overige betrokkenen. Melders en beklaagden 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). Melders zijn bovendien slechts eenmalig 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.

Dossier Schaarsbergen: 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 plaatsvervangend groepscommandant 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 Luchtmobiele Brigade 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 mortiergroepleden - 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 (zware) 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 eenmalig langdurig (3 u.) laten wachtlopen
- Geen begrip voor de privésituaties van alle drie melders
- Kleinerende 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 Luchtmobiel. 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 "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 leidinggevenden binnen de Defensieorganisatie op alle niveaus de-escalierend optreden wordt verwacht. Tevens wordt van leidinggevenden 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 van de Luchtmobiele Brigade 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) n.a.v. advies van de CvHO laat de commandant van de luchtmobiele brigade 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 mogelijk vooraf 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-er- 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

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.

Dossier Schaarsbergen: 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 antidateren 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 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.⁴

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.⁵ 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.

⁴ 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.

⁵ 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.

Meldpunt

De inrichting van het meldpunt

Vanaf 15 december 2017 is het meldpunt “Sociaal Veilige Werkomgeving Defensie” (<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 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 uitdrukkelijk op gewezen dat de commissie geen onderzoek instelt naar individuele meldingen en daar ook niet over rapporteert.

Er wordt verder nadrukkelijk 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, bedrijfsmaatschappelijk werk, medezeggenschapsraden, Centrale Organisatie Integriteit Defensie, 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 voorlopige analyse en de verhoudingen die geschetst worden kunnen veranderen wanneer er nieuwe meldingen bijkomen. 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 vernedering, overbelasting, uitsluiting, belemmerd worden in het uitvoeren van werkzaamheden, of gebrek aan begrip voor privé-situaties. 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 iets te doen of na te laten. Bijvoorbeeld, om gevoelige zaken geheim te houden. Seksuele intimidatie werd onder andere gemeld in reactie op afwijzing. Meldingen waarin personen met opzet geslagen of geschopt te werden, 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.

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

Tabel 3. Gemelde vormen van ongewenst gedrag

Vorm van ongewenst gedrag	Aantal meldingen
Pesten	18
Benadeling na het doen van melding(en)	12
(Seksuele) intimidatie	10
(Seksueel) geweld	6
Discriminatie	5
Aanzetten tot plegen van fraude	3
Schending van de privacy	3
Benadeling na beschuldigd van ongewenst gedrag	2
Positieve melding	1
Melding bevat onvoldoende informatie	2

Opmerking. 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.

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 (SD = 9.24), 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 de 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 gesprekken vonden plaats op een locatie van de Universiteit van Utrecht, tenzij de melder een andere voorkeur aangaf.

Eerste bevindingen

1. Uit 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/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 of via 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 wegstijven. 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 privé. 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, onafhankelijkheid niet gewaarborgd of schending van vertrouwelijkheid.

5. Er is een **discrepancie** tussen **gedocumenteerde regels/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 (onafhankelijke) orgaan** hebben **gemist** waarbij zij melding kunnen doen en dat onderzoek doet naar hun melding.

Vervolgtraject

Voor het vervolgtraject heeft de Commissie Sociaal Veilig 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, personeelsafdelingen, bedrijfsmaatschappelijk werk, geestelijk verzorgers) zullen wij een oproep doen om mee te werken aan een interview. Uiteindelijk zouden we per groep graag een aantal vertegenwoordigers willen spreken over de onderwerpen waar de commissie onderzoek naar doet.

Lijst met gebruikte afkortingen

CC	Compagniecommandant
COID	Centrale Organisatie Integriteit Defensie
CSM	Compagnie Sergeant-Majoor
CvHO	Commissie van Huishoudelijk Onderzoek
GV	Geestelijk Verzorger
LMB	Luchtmobiele Brigade
N	Aantal
OM	Openbaar Ministerie
P&O	Personeel en Organisatie
RPD	Regionale Personeelsdienst
SD	Standaarddeviatie
SG	Secretaris Generaal
SHN	Slachtofferhulp Nederland