

Geestelijke verzorging en ongewenst gedrag binnen de krijgsmacht



Embleem Dienst Humanistisch Geestelijke Verzorging

Over ongewenst gedrag binnen de krijgsmacht is de afgelopen jaren veel gesproken en geschreven. Wat zijn eigenlijk de oorzaken en de omvang van ongewenst gedrag? Het is niet de taak van geestelijk verzorgers binnen de krijgsmacht om binnen het kader van het militair tuchtrecht ongewenst gedrag te corrigeren. De vraag rijst dan op welke manier zij een rol kunnen spelen bij het tegengaan ervan? Met de Humanistische Geestelijke Verzorging als voorbeeld kan dat op drie niveaus worden gedaan: via individuele gesprekken, vormingsbijeenkomsten en het adviseren van gezagsdragers. De vertrouwenspositie van de geestelijk verzorger is daarbij essentieel.

*Drs. E.A. Kamp – i.r.g.m. majoor Dienst Humanistisch Geestelijke Verzorging**

In het najaar van 2008 stelde de SGP-fractie in de Tweede Kamer voor om geestelijk verzorgers een stevigere rol toe te bedelen bij het tegengaan van ongewenst gedrag binnen de krijgsmacht. De fractie vroeg zich af of hiermee ervaring is opgedaan en langs welke weg een sterker accent van de rol van de geestelijke verzorging denkbaar en realistisch is. Het voorstel werd gedaan in het kader van enkele wijzigingen van de Wet Militair Tuchtrecht.

Staatssecretaris De Vries antwoordde dat geestelijk verzorgers een begeleidende taak hebben en geen corrigerende.¹ De Dienst Humanistisch Geestelijke Verzorging bij de krijgsmacht onderschrijft deze mening nadrukkelijk. Ze vindt eveneens dat voor het goed kunnen uitoefenen van het werk van geestelijk verzorgers het van

wezenlijk belang is dat zij een onafhankelijke positie kunnen innemen. Hun werk staat of valt met het vertrouwen dat ze van de militair en de organisatie genieten. Een integere en onafhankelijke opstelling wordt bemoeilijkt wanneer geestelijke verzorgers een rol krijgen binnen het militaire tuchtrecht.

Dit artikel behandelt het volgende thema: wanneer geestelijk verzorgers geen taak hebben om binnen het kader van het militaire tuchtrecht ongewenst gedrag te corrigeren, hoe kunnen ze dan wel een rol spelen bij het tegengaan ervan?

De Commissie Staal

Het voorstel van de SGP staat niet op zichzelf. Het rapport 'Ongewenst gedrag binnen de Krijgsmacht' van de Commissie onderzoek ongewenst gedrag binnen de krijgsmacht, hierna te noemen de Commissie Staal (2006), beveelt onder meer aan dat geestelijk verzorgers en artsen hun beroepsgeheim terzijde moeten

* De auteur is werkzaam als staffunctionaris inhoudelijk beleid voor de Dienst Humanistisch Geestelijke Verzorging. Dit artikel kwam tot stand ter voorbereiding op het voorjaars-symposium over nieuwe wegen in de geestelijke verzorging 2009, georganiseerd door de Universiteit voor Humanistiek en het Humanistisch Verbond.

¹ Tweede Kamer, *Wijziging van de Wet Militair Tuchtrecht in verband met het tegengaan van ongewenst gedrag binnen de Krijgsmacht*, 2008: 3.

kunnen schuiven om ongewenst gedrag (anoniem) te kunnen melden bij een leidinggevende.

Dat is een op zichzelf gezien begrijpelijk appèl. Maar het staat wel op gespannen voet met een goede uitoefening van de rol die de geestelijk verzorger vervult bij het tegengaan van ongewenst gedrag. Het werk van een geestelijk verzorger vindt veelal in het verborgene plaats. Sommige commandanten ervaren dat als lastig, omdat ze daardoor weinig grip hebben op het werk van een geestelijk verzorger. Het is echter wel een strikte voorwaarde voor een geestelijk verzorger om een bijdrage te kunnen leveren aan het serieus aanpakken van ongewenst gedrag.

FOTO ARCHIEF AUTEUR



Binnenkomst in de haven van Willemstad van de Hr.Ms. Tjerk Hiddes

Voordat ik zal ingaan op de positie van de geestelijk verzorger in zijn algemeenheid bij het tegengaan van ongewenst gedrag binnen de krijgsmacht, en de taak van de humanistisch geestelijk verzorger in het bijzonder, sta ik eerst stil bij de oorzaken en omvang ervan.

Oorzaken van ongewenst gedrag

Stress

Het hiervoor genoemde rapport van de Commissie Staal beschrijft de belangrijkste oorzaken van ongewenst gedrag. In de rapportage worden drie belangrijke oorzaken onderscheiden.² De eerste oorzaak is de stress en de werkdruk die militairen op hun werkplek ervaren. De vele reorganisaties binnen de krijgsmacht zorgen ervoor dat militairen soms in grote onzekerheid verkeren en weinig houvast hebben aan een vaste structuur. Ze moeten zich steeds maar flexibel opstellen en zich instellen op grote veranderingen binnen hun werk.

Verveling

Een tweede veel genoemde oorzaak van ongewenst gedrag die militairen zelf aanvoeren is

verveling. In tegenstelling tot de eerste categorie oorzaken gebeurt het ook na uitzendingen en oefeningen dat militairen even niets te doen hebben. Het kazerneleven ervaren ze dan als saai en eentonig, zeker als ze net terug zijn uit bijvoorbeeld Afghanistan, waar de spanningsboog vrijwel continu gespannen is geweest.

Alcohol- en drugsgebruik

De derde categorie van oorzaken is het alcohol- en drugsgebruik. De krijgsmacht voert al langere tijd een streng handhavingsbeleid ten aanzien van het in bezit hebben en het gebruiken van drugs. Na het onderzoek van de Commissie Staal zijn de regels voor alcoholgebruik tijdens uitzendingen en oefeningen aangescherpt.

Omvang van ongewenst gedrag

Eén van de conclusies die de Commissie Staal noemt in haar rapportage naar de omvang van ongewenst gedrag binnen de krijgsmacht is

² Commissie Onderzoek Ongewenst Gedrag binnen de Krijgsmacht, *Ongewenst gedrag binnen de Krijgsmacht – Rapportage over onderzoek naar vorm en incidentie van en verklarende factoren voor ongewenst gedrag binnen de Nederlandse Krijgsmacht*, 2006: 97.

dat dit gedrag vaker binnen de krijgsmacht voorkomt dan bij andere Nederlandse organisaties, maar dat het ongeveer in gelijke mate bestaat bij de Nederlandse politie en bij het Amerikaanse en Britse leger. Vrouwen hebben het als minderheidsgroep zwaarder te verduren dan mannen. Maar liefst 14 procent heeft te maken met seksuele aandacht en toenadering die als ongewenst wordt ervaren.

Binnen de gehele krijgsmacht wordt 7 procent van de mannelijke respondenten gepest (via het werk en met aspecten uit het privéleven). Voor vrouwen ligt dit percentage nog iets hoger, namelijk op 9 procent. Tot slot geeft 20 procent van de medewerkers aan wel eens discriminatie mee te maken binnen hun onderdeel. Van de medewerkers geeft 2 procent aan discriminatie structureel mee te maken.³

De Commissie Staal realiseert zich dat de krijgsmacht vanwege de aard van het werk, de leef- en werkomstandigheden, de historie en de lang bestaande mannencultuur geen zachtzinnige organisatie kan zijn. Maar ondanks de vergelijkbaarheid met andere geüniformeerde organisaties, vindt ze de mate van ongewenst gedrag bij de krijgsmacht te hoog.

Achteraf kan worden gesteld dat zaken die uitvoerig in de media aandacht kregen, bij nadere beschouwing niet steeds op feitelijkheden bleken te zijn gebaseerd. Een belangrijke betekenis van de rapportage van de Commissie Staal is dat ze op basis van onderzoek een onderbouwd beeld geeft van de oorzaken en de werkelijke omvang van ongewenst gedrag binnen de krijgsmacht.

Periodiek onderzoek

In september 2008 maakte staatssecretaris De Vries de resultaten bekend van een periodiek onderzoek naar ongewenst gedrag binnen de krijgsmacht. Hieruit blijkt onder meer dat

vrouwelijk personeel van de krijgsmacht de afgelopen twee jaar minder met seksueel ongewenst gedrag te maken heeft gekregen. Ook worden vrouwelijke militairen minder gepest. Het aantal vrouwen dat werd gepest daalde van 16 procent in 2006 naar 13,3 procent dit jaar.⁴

Hoewel er sprake is van een dalende trend, is ongewenst gedrag de afgelopen twee jaar niet 'significant' afgenomen, stellen de onderzoekers van de Rutgers Nisso Groep. Dat geldt voor pesten en ongewenst gedrag van zowel mannen



UIT: BROCHURE VETROUWENSPERSONEN NIDA

als vrouwen. Voor wat betreft deze twee vormen van ongewenst gedrag is er geen verschil tussen de verschillende onderdelen van de krijgsmacht. Net als in 2006 krijgen mannen en vrouwen even vaak te maken met pesten.

Vooraf jonge vrouwen die net in dienst zijn, zijn vaak doelwit van ongewenst seksueel gedrag. Het periodieke onderzoek moet duidelijk maken of de aanbevelingen van de Commissie Staal, zoals een gedragscode, leiden tot minder ongewenst gedrag. Het periodiek onderzoek is onder ruim tweeduizend militairen

³ Commissie Onderzoek Ongewenst Gedrag binnen de Krijgsmacht, *Ongewenst gedrag binnen de Krijgsmacht – Rapportage over onderzoek naar vorm en incidentie van en verklarende factoren voor ongewenst gedrag binnen de Nederlandse Krijgsmacht*, 2006: 57.

⁴ Kamerbrief staatssecretaris drs. J.G. de Vries, *Rapport 'Periodiek onderzoek ongewenst gedrag binnen Defensie'*, 2008: 11.

uitgevoerd. In 2010 zal er een grootschalig onderzoek plaatsvinden naar ongewenst gedrag van militairen.

Positie van de geestelijk verzorger

Momenteel werken er in de Nederlandse krijgsmacht honderdvijftig geestelijk verzorgers. Naast humanistisch geestelijk verzorgers zijn er ook geestelijk verzorgers werkzaam vanuit de rooms-katholieke kerk, de protestantse kerk, de joodse en de hindoestaanse gemeenschap. In 2009 zullen er voor het eerst ook imams hun intrede doen.

Al deze geestelijk verzorgers hebben een onderscheidende levensbeschouwelijke of godsdienstige achtergrond. Maar ze hebben ook een gemeenschappelijk uitgangspunt: ze zijn allemaal vanuit een zingend genootschap gezonden om in de krijgsmacht hun werk te doen. Daarmee is de rechtspositie van de geestelijk verzorger een wezenlijk andere dan die van de militair. De geestelijk verzorger valt niet onder het Militair Straf- en Tuchtrecht. Voor de inhoud van zijn werk legt hij primair verantwoording af aan zijn zendende instantie (het ambtelijke deel van zijn functie). Een geestelijk verzorger werkt voor de organisatie maar is niet van de organisatie.

De reden voor deze bijzondere positie is dat een geestelijk verzorger buiten de hiërarchische organisatie van de krijgsmacht is geplaatst, juist met het oog op het onafhankelijk kunnen vervullen van zijn begeleidende taken en gelet op de vrijheid van levensbeschouwing en godsdienst. Om buiten de krijgstuchtelijke verhoudingen te blijven, is hij daarom niet aangesteld als militair maar als burger. Dat de geestelijk verzorger over de inhoud van zijn werk alleen verantwoording aflegt aan zijn zendende instantie houdt overigens niet in dat hij niets met de krijgsmacht als werkgever heeft te maken. De geestelijk verzorger is ook rijksambtenaar, wat inhoudt dat hij een arbeidsverhouding heeft met de centrale overheid (het ambtelijke deel van zijn functie). Dit betekent bijvoorbeeld dat hij erop aanspreekbaar is wanneer hij niet regelmatig op zijn werk verschijnt.

De Dienst Humanistisch Geestelijke Verzorging (DHGV)

Iedere dienst geestelijke verzorging binnen de krijgsmacht heeft een hoofd die zijn eigen geestelijk verzorgers aanstuurt. Het hoofd van dienst is de directe schakel tussen de zendende instantie die hij vertegenwoordigt en de geestelijk verzorgers van zijn denominatie. Een gevolg van deze wijze van organiseren van de Diensten Geestelijke Verzorging (DGV) is dat iedere dienst afzonderlijk een zekere vrije ruimte heeft om eigen intern beleid te voeren. Zo is de Dienst Humanistisch Geestelijke Verzorging (DHGV) in 2004 gestart met het ontwikkelen van een kwaliteitsbeleid, gericht op het vergroten van de competenties van raadslieden.

De dienst wil meer sturen op doelstellingen en resultaten. Er is een specifiek opleidingsbeleid ontwikkeld voor alle humanistisch raadslieden. De DHGV wil naast haar inhoudelijke opvattingen over een humane krijgsmacht rekening houden met de existentiële vragen die binnen de krijgsmacht leven. Het accent verschuift hiermee van een aanbodgestuurde naar een vraaggerichte geestelijke verzorging. Omdat iedere dienst verschillende accenten legt in het interne beleid kan ik in het vervolg van dit artikel dan ook maar alleen spreken vanuit mijn verantwoordelijkheid als beleidsmedewerker van de DHGV.

Taken DHGV

In de visie van de DHGV is de geestelijk verzorger een normatieve professional. Dit houdt onder meer in dat de geestelijk verzorger zich continu bewust is van zijn eigen uitgangspunten/levensbeschouwing en dat hij daar op een reflexieve wijze mee omgaat. De geestelijk verzorger is zich er van bewust dat zijn kennis, vaardigheden en houding gestoeld zijn op de traditie waaruit hij voortkomt. Hij is ervan doordrongen dat hij zijn werk niet op neutrale wijze kan invullen.

Dit betekent overigens niet dat de geestelijk verzorger met een opgeheven vingertje door de organisatie loopt wanneer zijn normatieve uit-

gangspunten niet overeenkomen met wat hij binnen de krijgsmacht aantreft. Het laatste waaraan militairen behoefte hebben, is een geestelijk verzorger die zich presenteert als een moraalridder die voorschrijft hoe er binnen de krijgsmacht gewerkt en geleefd moet worden.

Zingeving, moraliteit en humanisering

In 2006 heeft de DHGV bij de krijgsmacht een notitie uitgebracht waarin ze haar domein nader preciseert. Het is een levend document waarin de dienst duidelijk haar *mission statement* neerzet en waarin beschreven staat wat militairen van humanistisch geestelijk verzorgers mogen verwachten.⁵ In dit document vallen twee beleidsontwikkelingen in het bijzonder op.

Als het gaat om de inhoud van het werk van humanistisch geestelijk verzorgers dan richt de dienst zich op onderwerpen die te maken hebben met zingeving, moraliteit en humanisering. Raadslieden zijn deskundigen, die militairen op deze aandachtsgebieden bijstaan. In de tweede plaats levert de humanistisch geestelijk verzorger, met de specifieke gerichtheid op humanisering, een bijdrage aan een beter werk- en leefklimaat binnen de krijgsmacht.

Zo zijn er raadslieden die in het verleden hebben gepleit voor een soepelere toepassing van de regels bij repatriëring van militairen uit een uitzendgebied wanneer zij te maken krijgen met ernstige familieomstandigheden. De vraag waaruit de meerwaarde van de geestelijk verzorger bestaat bij het tegengaan van ongewenst gedrag kan nu, met inachtneming van het voorgaande, worden beantwoord.

Individuele gesprekken

De geestelijk verzorger levert zijn bijdrage bij het tegengaan van ongewenst gedrag binnen de krijgsmacht op drie niveaus. Ten eerste voert hij op individueel niveau gesprekken met militairen. Hij gaat waar militairen gaan en werkt nuldelijns. Dit houdt in dat militairen geen af-

spraak met een geestelijk verzorger hoeven te maken. Het contact ontstaat direct op de werkvloer, zonder doorverwijzing. Deze wijze van werken onderscheidt zich van de werkwijze van bijvoorbeeld psychologen.

De gesprekken die de geestelijk verzorger voert, kunnen over allerlei onderwerpen gaan, zoals samenwerking in de groep, relaties met familie en vrienden, al dan niet bij de krijgsmacht blijven, et cetera. De geestelijk verzorger bouwt als het ware een vertrouwensrelatie op waarin ruimte is om van alles te bespreken. Binnen de geestelijke verzorging is deze vrijplaats één van de fundamenteën van het werk. In een begeleidingsgesprek kan een geestelijk verzorger een advies geven of een militair die te maken krijgt met ongewenst gedrag bijstaan bij het nemen van vervolgstappen. De geestelijk verzorger doet niets buiten het medeweten van de militair om.

De suggestie in het rapport van de Commissie Staal dat geestelijk verzorgers hun beroepsgeheim terzijde moeten kunnen schuiven om ongewenst gedrag (anoniem) bij leidinggevenden te melden, moet van de hand worden gewezen. Wanneer leidinggevenden op alle niveaus op de hoogte zijn van de taak en positie van de geestelijk verzorger hoeft dit niet tot misverstanden te leiden.

De militairen binnen de krijgsmacht mogen vertrouwen op de deskundigheid en professionaliteit van de geestelijk verzorger als het gaat om de vraag hoe met ongewenst gedrag om te gaan. De DHGV werkt met intervisiegroepen waarbij collega-raadslieden elkaar bevragen en ondersteunen. Door het bespreken van casuïstiek leren ze van elkaar en zijn ze beter voorbereid op onverwachte gebeurtenissen.

Vormingsbijeenkomsten

De tweede werkwijze waarop geestelijk verzorgers een bijdrage leveren aan het tegengaan van ongewenst gedrag is het aanbieden van vormingsbijeenkomsten bij initiële opleidingen en operationele plaatsingen. Militairen praten tijdens deze bijeenkomsten in de groep over onderwerpen waar ze zelf niet snel over zouden

⁵ Brondocument Humanistisch Geestelijke Verzorging bij de Krijgsmacht, *Geloven in de kracht van mensen*, 2006: 4.



Vormingsbijeenkomst op Landhuis Ascencion

FOTO ARCHIEF/AUTEUR

bedrijfsmaatschappelijk werkers zitting hebben.

Dit soort teams spreekt naast individuele situaties waar betrokkenen toestemming voor gegeven hebben ook over meer algemene beleidsaanlegenheden op het gebied van personeelszorg. Zo weet de auteur uit eigen ervaring dat er gedurende zijn eigen plaatsingen het onderwerp van het tegengaan van ongewenst gedrag geregeld op de agenda stond van het sociaal-medisch overleg.

beginnen. Pesten in de groep, omgaan met homoseksualiteit en ongewenste intimiteiten zijn hier goede voorbeelden van.

Militairen leren van elkaar hoe ze over deze onderwerpen denken. Ook lessen over het militair optreden in niet-westerse samenlevingen maken deel uit van vormingsbijeenkomsten. Tevens kan de geestelijk verzorger de onderliggende waarden en normen met de groep bespreken en deze vergelijken met bijvoorbeeld de publieke moraal in Nederland of de eigen gedragscode van de krijgsmacht.

Vormingsbijeenkomsten vinden plaats op de kazerne, tijdens oefeningen en uitzendingen en op het vormingscentrum Beukbergen. Op dit vormingscentrum wordt overigens al sinds jaar en dag de succesvolle cursus 'respectvol samenwerken' gegeven.

Begeleiding

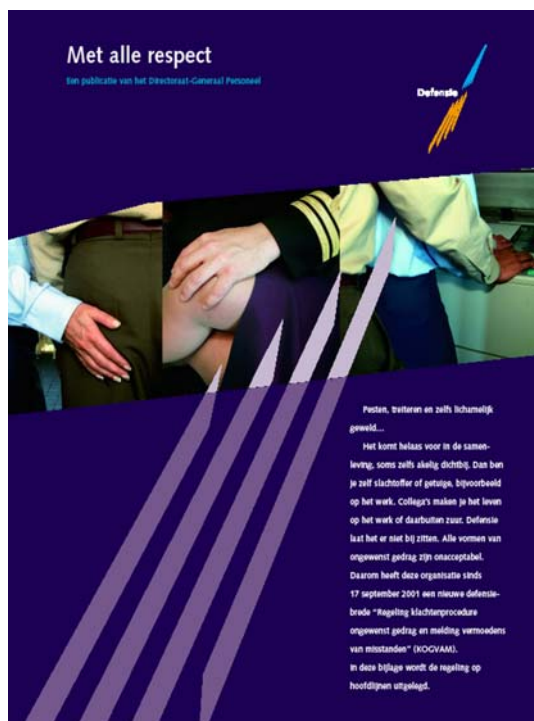
Ten derde heeft een geestelijk verzorger de mogelijkheid om gezagsdragers in de krijgsmacht gevraagd en ongevraagd van advies te voorzien. Dit is vaak een wat onderbelichte kant van zijn werk. Zo nemen ze bijvoorbeeld deel aan overlegvormen van sociaal-medische teams waarin ook artsen, psychologen en

De geestelijk verzorger kan een commandant ook persoonlijk adviseren om bijvoorbeeld wat vaker bij een eenheid mee te lopen. De geestelijk verzorger kan hem tips geven om sociaal leiderschap te bevorderen of, zonder in detail te treden, adviseren om een militair tijdelijk niet operationeel in te zetten. Iedere keer opnieuw is het op dit niveau van belang dat de geestelijk verzorger rekening houdt met de individuele omstandigheden, dat hij goed nadenkt over de te volgen strategie en dat hij beschikt over een grote dosis diplomatie.

Gewenst gedrag stimuleren

Wat wellicht ook onder het gevraagd en ongevraagd uitbrengen van advies kan worden gerekend, is dat de hoofden van dienst van de DGV op gezette tijden met de staatssecretaris van Defensie, de bevelhebbers en de ambtelijke top van het ministerie overleggen over welke ontwikkelingen ze signaleren en welke oplossingen ze aandragen.

Eén oplossingsrichting zou kunnen zijn dat leidinggevend naast het tegengaan van ongewenst gedrag binnen de krijgsmacht wat vaker gewenst gedrag publiekelijk stimuleren en belonen. Wat de krijgsmacht mede nodig heeft zijn leiders die het goede voorbeeld geven



en die daarvoor op gezette tijden worden gewaardeerd.

Een goed voorbeeld van gewenst gedrag publiekelijk stimuleren, vind ik het voor het eerst in vijftig jaar weer toekennen van de Militaire Willemsorde. Kapitein M. Kroon, pelotonscommandant bij het Korps Commandotroepen, krijgt voor zijn moedig optreden en de wijze waarop hij leiding heeft gegeven aan zijn eenheid in Uruzgan deze hoogste koninklijke onderscheiding.

Eerder in dit artikel merkte ik op dat het laatste waaraan militairen behoefte hebben een geestelijk verzorger is die zich presenteert als een moraalridder. Dit neemt niet weg dat geestelijk verzorgers, net als andere gezagdragers binnen de krijgsmacht, een voorbeeldfunctie kunnen vervullen. Van een functionaris die leeft vanuit een bepaalde levensbeschouwelijke traditie en

zijn ethische uitgangspunten hierop baseert, mag worden verwacht dat hij zijn waarden en normen tot uitdrukking laat komen in zijn morele handelen en dat hij op zijn gedrag aanspreekbaar is.

Alle hoofden van dienst van de DGV onderschrijven deze opvatting. In het najaar van 2008 hebben ze een gedragscode vastgesteld voor geestelijk verzorgers bij de krijgsmacht.⁶ In november 2008 is deze code besproken tijdens een conferentie voor alle geestelijk verzorgers. Het is de bedoeling om deze conferentie jaarlijks te herhalen.

Tot besluit

Door zijn werkwijze en zijn persoonlijke betrokkenheid, dicht bij de mensen, weet de geestelijk verzorger wat er op de werkvloer speelt. Het is evident dat hij door zijn werkzaamheden te concentreren op de drie eerder genoemde niveaus, een bijdrage levert aan het tegengaan van ongewenst gedrag binnen de krijgsmacht.

Dat er daarbij niet mag worden getornd aan de positie en het beroepsgeheim van geestelijk verzorgers lijkt een essentiële voorwaarde voor de beroepsgroep om het werk goed uit te kunnen voeren. Zijn 'vrijplaatsfunctie' en vertrouwenspositie mogen daarbij niet in het geding komen. Gelukkig is de huidige staatssecretaris van Defensie overtuigd van het belang van deze onafhankelijke positie van de geestelijk verzorger. Om met zijn eigen woorden te besluiten:

Geestelijk verzorgers vervullen bij het tegengaan van ongewenst gedrag een onmisbare en niet te onderschatten rol.⁷

Naar de aard van de werkzaamheden en de inhoud van zijn levensbeschouwing past het de geestelijk verzorger een bescheiden houding aan te nemen. De woorden van de staatssecretaris kunnen echter ook worden gezien als een belangrijke stimulans om het werk van geestelijk verzorgers binnen de krijgsmacht met nog meer bezieling voort te zetten. ■

⁶ Diensten Geestelijke Verzorging bij de Krijgsmacht, *Gedragscode voor Geestelijk Verzorgers in de Krijgsmacht*, 2008.

⁷ De Vries, *Wijziging van de Wet Militair Tucht recht in verband met het tegengaan van ongewenst gedrag binnen de Krijgsmacht*, 2008: 3.