Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2019–2020

35 300 X Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2020

Nr. 65 **BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN DEFENSIE**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 20 mei 2020

Hierbij bied ik u de personeelsrapportage over het jaar 2019 aan[1]. De personeelsrapportage bevat gegevens over het personeel en de formatie van Defensie. Aanvullend treft u informatie aan over de onderwerpen diversiteit & inclusiviteit en over de adaptieve krijgsmacht.

Ondanks de krapte op de arbeidsmarkt en de formatiegroei met ruim 3.000 arbeidsplaatsen – uitdagingen bij het vullen van functies – is voor het eerst in jaren sprake van een positief saldo van de instroom ten opzichte van de uitstroom van militair personeel. Dit komt hoofdzakelijk door de toename in de zij-instroom van herintreders die door de krijgsmachtdelen is gecreëerd; er zijn in 2019 366 mensen ingestroomd. Dit is het effect van een eerste stap in het beleggen van bevoegdheden bij de hoofden van de defensieonderdelen (t.a.v. het aanstellen van herintreders en een aantal hardheidsclausules met betrekking tot opleidingskosten en dienstreizen) sinds augustus 2018. Ik heb tijdens het Algemeen overleg Personeel op 12 maart 2019 (Kamerstuk 35 000 X, nr. 111) toegezegd u over de voortgang daarvan te informeren.

Daarnaast wordt sinds september 2019 in zogeheten proeftuinen ervaring opgedaan met verschillende elementen van een nieuw personeelsmodel in een experimentele omgeving. Zo wordt onder meer geëxperimenteerd met het regionaal (decentraal) werven, selecteren, keuren en aanstellen van personeel, het versnellen en innoveren van de inname van personeel en met talent- en loopbaanontwikkeling. Hierbij past een aangepaste personele bevoegdhedenstructuur waarmee de commandant «in zijn kracht wordt gezet» om zelf verantwoordelijkheid te nemen voor de personele vulling, gereedheid en inzet van zijn eenheid. De mogelijke aanpassing van het mandaatbesluit ten aanzien van personele bevoegdheden binnen Defensie volgt na de invoering van het nieuwe HR-model.

[1] Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

kst-35300-X-65
ISSN 0921 - 7371
's-Gravenhage 2020

Er is de afgelopen jaren ingezet op de groei van het reservistenbestand. Deze groei houdt aan. Het bestand is gestegen tot boven de 6000 reservisten: een stijging van ruim 20% deze kabinetsperiode. De inzeturen zijn gestegen met ca. 25%. Dit laat zien dat er behoefte is aan en meerwaarde wordt gezien van reservisten, voor de maatschappij en voor Defensie.

Voorts informeer ik u met deze brief over de volgende ontwikkelingen op het gebied van personeel en toezeggingen daaromtrent:

– Tekorten en wachtlijsten functieopleidingen

In de Kamerbrief over het programma Behoud en Werving d.d. 15 mei 2019 (Kamerstuk 34 919, nr. 38) heb ik toegezegd om u met de volgende personeelsrapportage te informeren over de voortgang van het oplossen van de tekorten en wachtlijsten met betrekking tot de functieopleidingen en de aansluiting van de basisopleiding op de (ongeveer 9.500) functieopleidingen. Er zijn op dit moment nog geen gevalideerde cijfers over wachttijden in de opleidingen. Defensie werkt momenteel hard aan de implementatie van het project «Kwaliteit in Beeld». Het project bewerkstelligt een verbeterd inzicht in de kwalitatieve kant van individuele personele gereedheid en daarmee de specifieke kennis en vaardigheden van het personeel. Dit vergt onder andere het opschonen en vaststellen van de kwalificaties en het koppelen van deze kwalificaties aan alle arbeidsplaatsen. De implementatiefase van het project is op 1 januari 2020 begonnen en zal naar verwachting twee jaar duren. Uiteindelijk zal, op basis van gestandaardiseerde taal en een eenduidige werkwijze, inzicht ontstaan in kwalitatieve personele gereedheid en daarmee in de geschiktheid en beschikbaarheid van ons personeel. Daarbij wordt tevens de civiel aantoonbare waarde van de kwalificaties van ons personeel beter inzichtelijk. Het project levert op termijn tevens op centraal niveau informatie op over personeel dat eventueel vereiste kwalificaties voor functie mist en dus aanvullende opleiding nodig heeft. In de toekomst moet het mogelijk worden om te zien wie er op een vereiste kwalificatie en daarmee op een opleiding wacht. Wanneer dit wordt gekoppeld aan opleidingscapaciteit, kan dit helpen om inzicht te verkrijgen in wachttijden. Voorwaarde daarvoor is dat de kwalificaties van het defensiepersoneel en de benodigde kwalificaties voor een arbeidsplaats volledig en juist zijn ingevuld in de systemen. Het project Kwaliteit in Beeld zal hierin voorzien.

De wachttijdproblematiek is met het project Kwaliteit in Beeld derhalve niet direct opgelost. Defensie heeft diverse specifieke maatregelen genomen om de wachttijden te verminderen. Zo wordt opleidingscapaciteit ingehuurd, worden opleidingen uitbesteed en wordt het onderwijs vernieuwd door gebruik te maken van moderne vormen van onderwijs zoals inzet van digitale leermiddelen en Beroepsgericht Opleiden. Daarnaast worden er specifieke programma's gestart, zoals voor rijopleidingen.

In algemene zin merk ik op dat het opleidingenveld is geraakt door de maatregelen in relatie tot COVID-19. Daardoor zijn minder opleidingsplaatsen beschikbaar. Dit heeft momenteel ook een negatief effect op wachttijden.

– Taskforce NLDA

Bij brief van 13 december 2018 is uw Kamer geïnformeerd over verschillende onderzoeken die Defensie op dat moment instelde naar aanleiding van enkele gesignaleerde voorvallen op het gebied van sociale onvei-

ligheid en onwenselijk gedrag op de Nederlandse Defensie Academie (NLDA) (Kamerstuk 35 000 X, nr. 76). Op 20 juni 2019 is uw Kamer geïnformeerd over de uitkomsten van deze onderzoeken en de bijbehorende maatregelen. Daarnaast werd de instelling van een *taskforce* aangekondigd, met als doel de sociaal veilige leef- en werkomgeving te versterken op systeemniveau (Kamerstuk 35 000 X, nr. 144).

Inmiddels heeft deze *taskforce*, de *Taskforce* NLDA, zijn werkzaamheden afgerond; het resultaat is verwoord in de Toetssteen kameraadschap, die begin dit jaar is vastgesteld. In deze toetssteen staat de opdracht centraal om het curriculum van de Koninklijke Militaire Academie en het Koninklijk Instituut voor de Marine binnen de NLDA te herzien met aandacht voor kameraadschap als kern van leiderschapsvorming, persoonsvorming, wetenschappelijke vorming en militaire vorming. Bij de herziening is (het omgaan met) de schaduwzijde van ieder vormingsdoel een belangrijk onderwerp.

De implementatie van de opgeleverde Toetssteen kameraadschap wordt uitgevoerd door de Commandant NLDA. Conform de motie van het lid Kerstens (Kamerstuk 35 300 X, nr. 33) wordt bezien hoe externe functionarissen in de implementatie kunnen worden opgenomen en gepositioneerd, om de verbeteringen en veranderingen door te zetten. Hierbij gaat het niet om leidinggevende posities, maar juist om die posities waar de meeste invloed uitgeoefend kan worden bij het creëren van het curriculum en het beïnvloeden en begeleiden van de leidinggevenden om zo structuur en cultuur het beste aan te pakken.

– Verlenging werkzaamheden Commissie Langlopende Zaken

De Commissie Langlopende Zaken Defensie (hierna: de Commissie) is op 11 april 2019 door mij ingesteld voor een periode van één jaar, te rekenen vanaf 15 april 2019 (Kamerstuk 35 000 X, nr. 132). De aanleiding hiervoor was een aanbeveling van de Commissie Giebels tot het benoemen van een commissie die onderzoek doet naar langlopende kwesties binnen Defensie op het gebied van het melden van misstanden of sociale onveiligheid.

Per 15 april jl. worden er door de Commissie geen nieuwe zaken meer in behandeling genomen en is het meldpunt Langlopende Zaken bij het CAOP gesloten. Gelet op het aantal zaken dat bij de Commissie nog in behandeling is en de beperking in de onderzoeksmogelijkheden als gevolg van de maatregelen rond COVID-19, heeft de voorzitter van de Commissie, de heer W.J. Deetman, verzocht om verlenging van de werkingsduur van het instellingsbesluit tot 15 september 2020. Het verzoek van de heer Deetman zal worden ingewilligd.

– De toelage bezwarende arbeidsomstandigheden

Tijdens de voortzetting van de behandeling van de begroting van het Ministerie van Defensie voor het jaar 2020 op 7 november 2019, heeft het lid Van Helvert een casus voorgelegd betreffende de vuilwerktoelage in relatie tot oud-medewerkers van de POMS (Handelingen II 2019/20, nr. 21, items 3 en 9). Naar aanleiding van deze vraag heb ik toegezegd dat ik de casus meeneem en hierop terugkom. Met deze brief doe ik deze toezegging gestand.

Met de vuilwerktoelage wordt gedoeld op de toelage bezwarende arbeidsomstandigheden. In de casus wordt een voorbeeld aangehaald van oud-medewerkers van de POMS waarbij in het verleden op verschillende locaties op een verschillende wijze vermeend is omgegaan met de

toekenning van de toelage bezwarende omstandigheden. De vraag van het lid Van Helvert was of kan worden gekeken naar een regeling waarbij oud-medewerkers alsnog aanspraak op deze toelage kunnen maken. Het verzoek is daarbij dat welwillend wordt meegekeken door Defensie hoe dit soort zaken kan worden behandeld en dat bijvoorbeeld wordt ingeschat hoeveel uren er is gewerkt in plaats van dat er hiervoor officiële handtekeningen nodig zijn.

Medewerkers die werkzaamheden verrichten onder bezwarende omstandigheden kunnen in aanmerking komen voor een toelage. De toelage bezwarende omstandigheden was in de periode van 1 juli 1989 tot 11 mei 2005 vastgelegd in de Regeling Beloning Bezwarende Arbeidsomstandigheden (BBA). Vanaf 11 mei 2005 is de grondslag van de toelage bezwarende omstandigheden artikel 5 van de Inkomsten Regeling Burgerambtenaren Defensie (IRBAD). In deze regeling is vastgelegd dat het hoofd defensieonderdeel beoordeelt en vaststelt of sprake is van bezwarende arbeidsomstandigheden en welke toelagecategorie van toepassing is. Aangezien het in de vraag van het lid Van Helvert gaat om oud-medewerkers van de POMS-locaties en deze locaties voorheen organiek onder de Landmacht vielen, heb ik de Staf van het Commando Landstrijdkrachten opdracht gegeven om nader te onderzoeken hoe in het verleden is omgegaan met de toekenning toelage bezwarende omstandigheden op de POMS-locaties.

Bevindingen onderzoek

Naar aanleiding van de gestelde vragen van het lid Van Helvert en individuele aanvragen van (oud-)medewerkers is door de Staf van het Commando Landstrijdkrachten dossieronderzoek gedaan. Uit dit dossieronderzoek is gebleken dat in de periode 1988 tot 1999 de BBA niet werd toegepast. Hiervoor is door medewerkers medio 1997 aandacht gevraagd bij de Koninklijke Landmacht. In verband hiermee is een onderzoek gestart omtrent de BBA op alle POMS locaties. Bij dit onderzoek waren afgevaardigden van alle POMS-locaties betrokken, aangevuld met leden van de Dienstcommissies van de zuidelijke en noordelijke POMS. Dit onderzoek heeft geleid tot de aanbeveling om met terugwerkende kracht begin datum van de BBA regeling een geldelijke beloning toe te kennen.

Deze aanbeveling is in 1999 door de Centrale Dienst Personeel en Organisatie Landmacht overgenomen. Blijkens dit onderzoek is het personeel dat in 1999 reeds uit dienst was, toen actief benaderd. Gelet op het onderzoek en de uitgebreide aandacht die daarvoor is geweest op de POMS, mag worden verondersteld dat vanaf 1999 de regeling bekend was bij het betreffende personeel. Dit blijkt overigens ook uit een recente steekproef, waaruit is gebleken dat POMS-medewerkers na april 1999 (datum betaling BBA «terugwerkende kracht») een toelage BBA hebben ontvangen. Indien (oud-)medewerkers vanaf 1999 geen vergoeding hebben gekregen, is het standpunt dat ze hiervan op de hoogte hadden kunnen zijn en om moverende redenen na 1999 geen aanvraag hebben ingediend (dan wel dat een aanvraag is afgewezen).

Conclusie

Op grond van bovenstaand onderzoek concludeer ik dat betrokken personeel indien van toepassing met terugwerkende kracht een uitkering op grond van de regeling heeft ontvangen en dat er geen sprake is geweest van een verschillende behandeling tussen de verschillende POMS-locaties. Ik zie dan ook geen aanleiding om een aparte regeling te treffen.

Mocht alsnog blijken dat (oud-)medewerkers ondanks bovenstaande ten onrechte geen toelage hebben ontvangen, zal dit op individuele basis door het Commando Landstrijdkrachten worden beoordeeld. De (oud-)medewerkers die zich bij de Staf van het Commando Landstrijdkrachten hebben gemeld en een aanvraag hebben ingediend voor het met terugwerkende kracht toekennen van de BBA, zullen worden geïnformeerd en daarnaast een schriftelijke reactie ontvangen.

Tot slot

De maatregelen om de verspreiding van COVID-19 te beperken hebben direct effect op de defensieorganisatie. Zoals ook in de inleiding van de bijgevoegde personeelsrapportage over 2019 is vermeld, heeft dit een effect op de vulling van functies omdat diverse processen tijdelijk zijn stilgezet, zoals de werving en selectie en de opleidingen. In volgende personeelsrapportages zal de impact naar verwachting nader zichtbaar zijn.

De Staatssecretaris van Defensie,
B. Visser