

Vergaderjaar 2018–2019

35 000 X

Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2019

Nr. 130

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN DEFENSIE

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 8 april 2019

Tijdens het Algemeen Overleg Personeel d.d. 12 maart jl. heb ik toegezegd uw Kamer per brief nader te informeren over de vergoeding van relatie-therapie voor militairen (Kamerstuk 35 000 X, nr. 111). Tevens heb ik uw Kamer toegezegd nadere informatie te verstrekken over het aantal vacante functies binnen het Ministerie van Defensie. Daarnaast heb ik uw Kamer toegezegd om het onderscheid tussen vacante functies en vacatures nader te duiden en het effect van vacante functies op stilgelegde defensie eenheden. Met deze brief geef ik invulling aan deze toezeggingen.

In het Algemeen Overleg Personeel heb ik tevens toegezegd om de Kamer te informeren over de bevoegdheden en de inrichting van de onafhankelijke commissie Chroom-6 (Kamerstuk 35 000 X, nr. 111). Defensie is hierover in overleg met de Centrales van Overheidspersoneel aangezien het een commissie betreft die zal adviseren aangaande de uitvoering van een rechtspositionele regeling die overeenstemming tussen de sociale partners vereist. Op dit moment wordt de uitwerking samen met de bonden ter hand genomen. Ik zal uiteraard de Kamer over de uitkomsten informeren.

Relatietherapie

Defensie is er zich bewust van dat het beroep van de militair in sommige gevallen belastend kan zijn voor de partner. Defensie heeft daarom voor haar militairen een gebalanceerd zorgverzekeringspakket en biedt daarnaast ook de diensten aan van het bedrijfsmaatschappelijk werk (BMW). Indien relatieproblemen gerelateerd zijn aan het werken bij Defensie, is de zorg voor de militair geregeld. Daarmee neemt Defensie zijn verantwoordelijkheid in de zorg vóór en de ondersteuning ván de militair en zijn of haar relatie.

Vergoedingen

Tot 2016 werd relatietherapie voor militairen niet vergoed. Vanaf 2017 is deze situatie veranderd en is hulp bij werk- en relatieproblemen voor militairen, als onderdeel van een behandeling van een psychische stoornis opgenomen in de verzekeringsvoorwaarden van de Stichting Ziektekostenverzekering Krijgsmacht (SZVK).

Conform de reguliere militaire gezondheidszorg kan de militair zijn zorgvraag aangeven bij de militair arts die de militair kan doorverwijzen naar de Militaire Geestelijke Gezondheidszorg (MGGZ) waar de militair volgens de civiele standaarden wordt behandeld. Indien gespecialiseerde geestelijke gezondheidszorg nodig is, wordt de militair door de MGGZ doorverwezen naar een geëigende civiele GGZ-instelling. Deze behandelingen worden conform de polisvoorwaarden vergoed.

Relatietherapie bij de MGGZ

De MGGZ verzorgt relatietherapie als dat nodig is in het kader van bredere psychische problematiek van een militair. De MGGZ hanteert daarbij systeemtherapie waar het «systeem», dus het gezin, (echt-)paar of ouders, kan worden betrokken. Voorwaarde is dat er sprake moet zijn van een te classificeren psychische stoornis. De MGGZ beschikt over klinisch psychologen en gezondheidszorgpsychologen om systeemtherapie uit te voeren conform in de GGZ gebruikelijke standaarden.

Niet medische, niet-werkgerelateerde relatieproblemen

In relaties komen ook problemen voor die niet door het werk worden veroorzaakt of niet het gevolg zijn van een lichamelijke of geestelijke ziekte. Relatietherapie voor deze problematiek behoort niet tot het aanbod van de militaire gezondheidszorg. Dit is in lijn met de visie van de Nederlandse Zorgautoriteit (NZa) waarin op zichzelf staande relatietherapie niet wordt vergoed door zorgverzekeraars. Indien psychische problemen van de partner van de militair aanleiding geeft tot problemen in de relatie, kan de partner zich met een zorgvraag tot de eigen huisarts wenden.

Bedrijfsmaatschappelijk werk

Wanneer de zorgvraag van een militair geen verband houdt met een psychische stoornis, kan de militair voor relatiebegeleiding naar het bedrijfsmaatschappelijk werk (BMW) op of nabij de werklocatie gaan. Het BMW biedt eerstelijns psychosociale zorg. Deze zorg is niet therapeutisch en is primair gericht op kortdurende, niet-medische problematiek. Wanneer een militair in zijn/haar relatie problemen heeft, die invloed hebben op zijn/haar inzetbaarheid, kan BMW relatiebegeleiding aanbieden waarbij, indien nodig, ook de partner van de militair wordt betrokken. Relatiebegeleiding door BMW, gericht op de inzetbaarheid van de militair, omvat daarom indien nodig ook begeleiding in relationele problemen die niet-werkgerelateerd zijn.

Naast gesprekken die specifiek gericht zijn op de relatie, biedt BMW twee programma's aan die zijn gericht op de militair en zijn/haar partner rondom missies. Het eerste programma richt zich op de zorg voor, tijdens en na missies. Dit programma beslaat onder meer voorlichting aan de militair en zijn/haar relatie tijdens de thuisfrontinformatiedagen voorafgaand aan een missie, aanwezigheid van BMW tijdens de thuisfrontcontactdagen en een hulpverleningslijn voor de relatie van de militair die 24/7 bereikbaar is. Het tweede programma is gericht op het terugkeergesprek

met de militair en de relatie¹. Zoals aangekondigd in de Veteranennota, is de in 2017 gestarte pilot uitgebreid met de mogelijkheid om het terugkeergesprek van de militair met het BMW gezamenlijk met de relatie te voeren.

Vacatures en vacante functies

Het huidige flexibele personeelssysteem van Defensie is te omschrijven als een «gesloten personeelssysteem». Defensie werft voor het overgrote deel het militaire personeel uit een kleine kweekvijver van jonge mensen tussen de 18 en maximaal 28 jaar² die gezond en fysiek belastbaar moeten zijn. Van het aantal sollicitanten (15.000 van de 48.900 belangstellenden en VeVa-leerlingen in 2018) valt gemiddeld 75% uit tijdens het keurings- en selectieproces. Het deel van de sollicitanten dat wordt goedgekeurd en de initiële opleiding goed doorloopt komt binnen bij Defensie in Fase 1 van ons flexibele personeelssysteem.

Na de initiële opleiding volgt de militair een aantal functies waarin hij na zijn dienverplichting³ van in principe vier jaar, automatisch doorstroomt naar een tijdelijk contract (Fase 2) en tenslotte stroomt de militair door naar een vaste aanstelling (Fase 3) of verlaat de militair de organisatie. De overgang van Fase 2 naar Fase 3 is voor de defensieorganisatie een stuurmoment om de organisatie zowel kwalitatief als kwantitatief te vullen met kaderleden. De militairen in Fase 2 zijn dan ook onze eigen kweekvijver voor het (vaste) personeelsbestand in Fase 3. Het huidige personeelssysteem houdt er rekening mee dat niet al het initieel geworven personeel doorstroomt naar Fase 3. Jaarlijks stromen er dan ook bewust circa 3.600 militairen uit die met hun opleiding en werk- en levenservaring goede kansen hebben op de arbeidsmarkt.

Om binnen het huidige gesloten personeelssysteem meerjarig te kunnen plannen, hanteert Defensie een formatieplan. Enkele keren per jaar wordt de formatie aangepast naar de (organisatie-) ontwikkelingen bij Defensie zoals extra intensiveringen. Dit leidt vervolgens tot een nieuw geplande formatie. Deze geplande formatie (aantal arbeidsplaatsen/functies) mag door een commandant gevuld worden met personeel (zowel militairen als burgers). Het verschil tussen de geplande formatie en de gevulde arbeidsplaatsen is het aantal vacante functies.

Om vacante functies te vullen, kunnen deze worden gepubliceerd. Dit wordt binnen Defensie een *vacature* genoemd. Niet alle vacante functies worden gepubliceerd. Defensie kiest er soms voor om vacante functies niet te publiceren, bijvoorbeeld wanneer, als gevolg van een reorganisatie, een arbeidsplaats niet meer terugkeert in de organisatie. Daarnaast worden de startfuncties (functies waarop een militair kan worden geplaatst na afronding van zijn initiële opleiding) en een groot deel van de vervolgfuncties (functies waar militairen worden geplaatst na de startfunctie) niet gepubliceerd, maar toegewezen. De bevoegdheid om een vacante functie te publiceren is decentraal, dat wil zeggen in de lijn, belegd. De leidinggevende of commandant kan immers de beste inschatting maken van wat gewenst is rondom het openstellen van een vacante functie.

¹ Veteranennota 2017–2018 p. 18 (bijlage bij Kamerstuk 30 139, nr. 186).

² De maximale leeftijd van 28 jaar geldt in het algemeen. Voor bepaalde groepen kan hier van worden afgeweken. Defensie heeft een voorstel ingediend bij de bonden om deze leeftijds-grenzen te verruimen.

³ Conform AMAR art 7. start de dienverplichting na het voltooien van de initiële opleiding en duurt de dienverplichting in principe vier jaar.

Aantal vacante functies

Zoals ik onder meer heb aangegeven in mijn Kamerbrief d.d. 26 oktober 2018 (Kamerstuk 33 763, nr. 145) stelt de huidige krapte op de arbeidsmarkt, als gevolg van de economische groei, ons voor een grote opgave om jaarlijks de organisatie aan te vullen met nieuw personeel en het huidige personeel te behouden dat op grond van ons personeelsmodel geen zicht heeft op een Fase-3 contract en voortijds (voor einde Fase 2) vertrekt. Deze opgave wordt vergroot doordat Defensie in omvang groeit, waardoor er een additionele behoefte ontstaat aan nieuwe personeelsleden. Zo zal de Defensienota een groei van circa 3.200 nieuwe arbeidsplaatsen met zich meebrengen waarvan al een groot deel in 2018 zichtbaar is geworden. Bovendien is de uitstroom van de huidige personeelsleden, in een periode van economische hoogconjunctuur altijd groter dan in een laagconjunctuur. Hierdoor hebben we een hogere instroom van mensen nodig naast het behoud van onze militairen (met name in Fase-2). Al deze factoren samen resulteren in een stijging van het aantal vacante functies.

Het aantal vacante functies is in 2018 met 2.448 gestegen van 6.144 naar 8.592. Het aantal vacante functies op 1 januari 2019 bestond voor 8.363 uit militaire functies en uit 229 burgerfuncties. Het overgrote deel (82,4%) van de militaire functies betreft functies in de onderbouw van zowel de manschappen, onder-officieren als officieren. Omdat op dit moment de instroom en uitstroom van personeel bijna in evenwicht is, is het overgrote deel van de uitbreiding in vacante functies gerelateerd aan de nieuwe arbeidsplaatsen, onder andere als gevolg van de intensiveringen uit de defensienota.

Stilzetten van eenheden

Eerder heb ik uw Kamer in mijn brief d.d. 10 april 2018 (Aanhangsel Handelingen II 2017/18, nr. 1725) geïnformeerd over het feit dat Defensie geen eenheden heeft opgeheven. In de brief heb ik aangegeven dat, wanneer er sprake is van een personeelstekort, er twee opties zijn. De eerste optie is de ondervulling van de eenheid accepteren. De tweede optie is het tijdelijk samenvoegen van eenheden waarbij het beschikbare personeel voor een bepaalde tijd wordt toegevoegd aan de overige eenheden. Deze laatste optie is de laatste jaren al de praktijk. Hierbij blijft er doorgaans een kleinere kernbezetting achter om deze eenheden weer operationeel gereed te maken zodra de vulling weer toeneemt. Omdat het hier een herverdeling en clustering van de vacatures en vacante functies betreft, heeft deze wijze van tijdelijk aanvullen defensiebreed geen gevolgen voor het aantal vacatures of vacante functies.

Het samenvoegen van eenheden kan een ongewild effect hebben op de cohesie binnen een eenheid, dit is uiteraard ongewenst. Door -al dan niet tijdelijk -samenvoegen ontstaat er echter de mogelijkheid om een gezamenlijk gereedstellingsprogramma te doorlopen. Defensie kiest er voor om eenheden tijdelijk aan te vullen indien dit noodzakelijk is om operationele opdrachten te kunnen uitvoeren. Het is overigens binnen Defensie niet ongebruikelijk dat organieke verbanden tijdelijk worden verbroken. Dit gebeurt zowel in de reguliere gereedstelling om eenheden gezamenlijk op te werken naar een hoger niveau als ook bij het samenstellen van eenheden ten behoeve van inzet.

Geestelijke verzorging

Tot slot wil ik u informeren dat Defensie in gesprek is met de Boeddhistische Unie Nederland (BUN) over hun verzoek om een Boeddhistische

Geestelijke Verzorging in te richten binnen de Diensten Geestelijke Verzorging (DGV). De BUN heeft een goede samenwerking met het Ministerie van Justitie en Veiligheid en heeft de afgelopen jaren stappen gezet om boeddhistisch geestelijke verzorgers op te leiden. De DGV bieden op onafhankelijke wijze geestelijke verzorging aan alle defensiemedewerkers. Hiervoor moeten de DGV aansluiten bij brede geloofsbeleving in de Nederlandse samenleving. Ik heb de BUN voorgesteld een erkenningsovereenkomst aan te gaan voor de duur van drie jaren. Na twee jaren zal de samenwerking tussen de BUN en het Ministerie van Defensie worden geëvalueerd. De Boeddhistische Geestelijke Verzorging zou daarmee de zevende zendende instantie binnen Defensie worden.

De Staatssecretaris van Defensie,
B. Visser