

Vergaderjaar 2019–2020

**35 300 X**

## **Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2020**

**Nr. 68**

### **BRIEF VAN DE MINISTER VAN DEFENSIE**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 20 mei 2020

Hierbij ontvangt u, mede namens de Staatssecretaris, het jaarverslag 2019 van de Inspecteur-generaal der Krijgsmacht (IGK)<sup>1</sup>. De IGK kan mij gevraagd en ongevraagd adviseren over alle vraagstukken die Defensie raken. Ook kan hij onderzoeken instellen of bemiddelen in individuele aangelegenheden. Daarnaast is de IGK zowel Inspecteur der Veteranen als Inspecteur der Reservisten. Ook in 2019 heeft de IGK weer veel werkbezoeken afgelegd, gesprekken gevoerd en bijeenkomsten bijgewoond, binnen en buiten Defensie. Hij weet wat er leeft op de werkvloer en daarom hecht ik veel waarde aan zijn aanbevelingen en adviezen. Eind 2019 heeft Defensie afscheid genomen van Luitenant-generaal Hans van Griensven als IGK. Ook via deze weg wil ik hem nogmaals danken voor het goede en belangrijke werk dat hij voor Defensie heeft verricht. Zijn opvolger, Luitenant-generaal der Mariniers Frank van Sprang, wens ik veel succes in deze belangrijke en uitdagende functie.

In zijn voorwoord stelt de IGK dat de boodschap van het jaarverslag 2018 om te «Investeren in vertrouwen», onverminderd van kracht blijft. Dit jaar kiest hij voor de ondertitel «Eenvoud en professionele verantwoordelijkheid». In 2019 hebben we mooie resultaten behaald waar ik trots op ben en waarmee we investeren in het vertrouwen van onze mensen. Denk daarbij bijvoorbeeld aan het gesloten arbeidsvoorwaardenakkoord en de aanschaf van nieuw materieel en uitrusting. Daarom deel ik de mening van de IGK dat het jaar 2019 zich kenmerkt door een opwaartse lijn, maar constateer ik ook samen met hem dat we er nog niet zijn. Om die lijn door te kunnen zetten is het nemen van professionele verantwoordelijkheid door leidinggevenden op alle niveaus in de organisatie een noodzakelijke voorwaarde. Net als het vereenvoudigen, verbeteren en versnellen van (werk)processen. Ik onderschrijf de ondertitel dan ook volledig. Wel wil ik ook hier opmerken dat in 2020, maar ook daarna, het COVID-19 virus van

<sup>1</sup> Raadpleegbaar via [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl).

invloed zal zijn op het behalen van de doelstellingen van Defensie op uiteenlopende gebieden. Hieronder reageer ik uitgebreid op de bevindingen van de IGK in zijn jaarverslag.

## **Mensen**

Uiteraard ben ik met de IGK verheugd dat in 2019 een nieuw arbeidsvoorwaardenakkoord is gesloten dat voorziet in een beter salaris voor onze medewerkers, een toekomstbestendig pensioenstelsel voor militairen, en meer werkzekerheid en perspectief. Ik ben het met de IGK eens dat dit akkoord een goede impuls heeft gegeven aan de motivatie en het moreel van de medewerkers. De IGK constateert echter ook dat defensiemedewerkers een toenemende werkdruk ervaren. Hij vraagt om die reden aandacht voor personeelsvulling, behoud van personeel, arbeidsextensieve oplossingen en aanpassing van het ambitieniveau.

Afgelopen jaar was de totale instroom van zowel militairen als burgermedewerkers hoger dan de voorgaande jaren. Wel is duidelijk te merken dat de «reguliere instroom» nog altijd te kampen heeft met de spanning op de arbeidsmarkt. De groei van de formatie zorgt er echter voor dat de vulling van de militaire functies met 1,3% in 2019 is gedaald naar 78,7%. De uitstroom van militairen heeft eind 2019 een trendbreuk laten zien waardoor voor het eerst sinds 2006 de instroom de uitstroom overstijgt. Onderzoek heeft uitgewezen dat de lagere uitstroom hoofdzakelijk het gevolg is van de keuze van oudere militairen voor de nieuwe diensteinderegelingsregeling. Dit betekent dat deze militairen later de dienst verlaten. Deze trendbreuk is een positieve ontwikkeling, maar betekent uiteraard niet dat we er zijn. Voor nadere toelichting verwijs ik u ook naar de personeelsrapportage die tegelijkertijd met deze brief wordt verstuurd.

In 2019 is Defensie gestart met zogeheten «proeftuinen» voor een nieuw personeelsmodel in de regio Volkel, regio Oirschot, bij het Defensie Grondgebonden Luchtverdedigingscommando en de Defensie Geneeskundige Organisatie. De doelstelling van het nieuwe personeelsmodel is Defensie te kunnen laten beschikken over de juiste medewerkers in de juiste aantallen en gereed voor inzet. Het huidige Flexibel Personeelsysteem (FPS) komt daarmee op termijn te vervallen. Dit nieuwe personeelsmodel zal beter aansluiten op de wensen van ons personeel en creëert de door de IGK gewenste flexibiliteit en maatwerk in aanstellings- en contractvormen. Ook gaan specialistische loopbanen in het nieuwe personeelsmodel tot de mogelijkheden behoren. Voor meer informatie over het nieuwe personeelsmodel verwijs ik u naar de brief over ontwikkelingen op personeelsgebied bij Defensie van 10 februari jl. (Kamerstuk 35 300 X, nr. 54).

Ik ben het met de IGK eens dat we als Defensie een realistische ambitie neer moeten zetten die past bij de beschikbare capaciteiten, zowel mensen als materieel. Arbeidsextensieve oplossingen kunnen ons daar zeker bij helpen. In de Defensievisie die ik dit najaar presenteer, ga ik daar nader op in.

## **Materieel**

De IGK constateert dat het tekort aan specialisten effect heeft op het materieel. Zo is er sprake van een tekort aan monteurs waardoor materieel niet of pas laat wordt hersteld en daardoor snel slijt. Daarnaast stelt hij dat medewerkers trage procedures voor aanschaf en herstelwerkzaamheden ervaren. In 2019 is verder gewerkt aan de uitvoering van het plan van aanpak «Verbeteren Materiële Gereedheid». De beschikbaarheid van reservedelen is verbeterd en begint op de werkvloer merkbaar te

worden. Daarnaast zijn meer instandhoudingsanalyses afgerond wat leidt tot een verbeterd inzicht in knelpunten. Ondanks deze inspanningen is de materiële gereedheid eind 2019 gedaald. Vooral het tekort aan technisch personeel laat zich voelen. Voor een uitgebreide stand van zaken met betrekking tot de materiële gereedheid, verwijs ik u naar de tegelijk met deze brief aangeboden inzetbaarheidsrapportage.

Goed en modern werkgeverschap vereist het voldoen aan de behoefte van medewerkers aan flexibele IT-middelen. Daarom ben ik blij dat we afgelopen jaar aan alle defensiemedewerkers smartphones hebben kunnen verstrekken. Die laten medewerkers tijd en plaats onafhankelijk werken, vergaderen en op afstand samenwerken. Werken met mobiele middelen en apps wordt op termijn de standaard voor Defensie, op alle gebruiksomstandigheden en voor alle rubriceringsniveaus.

Het door de IGK benoemde probleem van niet toereikende bandbreedte aan boord van de schepen en in missiegebieden, is bekend. Momenteel loopt het project e-welfare waarmee we een aparte (commercieel geleverde) internetvoorziening aan boord brengen. Daarmee voegen we extra bandbreedte toe en worden de (dure) militaire verbindingen minder belast. Ook binnen het project e-welfare is het echter niet mogelijk om streaming mogelijkheden aan te bieden gelet op het aantal gebruikers op een schip en de, nog steeds, beperkte bandbreedte.

### **Infrastructuur**

Ik ben het met de IGK eens dat de infrastructuur op verschillende locaties zorgen baart en de Staatssecretaris heeft dan ook eerder al geconcludeerd dat de vastgoedportefeuille niet gezond is. Het weer op orde krijgen van het vastgoed is echter een langjarige opgave. Het Strategisch Vastgoedplan (SVP) van juli 2019 (Kamerstuk 33 763, nr. 151) verschaft op hoofdlijnen inzage in de staat van de vastgoedportefeuille. Het SVP beschrijft de lange termijn aanpak voor de revitalisatie. De uitwerking van het revitaliseringsplan is inmiddels in volle gang. Op objecten worden zogenoemde objectschouwen en potentiescans uitgevoerd wat leidt tot een zorgvuldige prioritering van de te revitaliseren objecten. In het SVP is gemeld dat er ruimte blijft voor een thematische aanpak. In dat kader is inmiddels onder meer het project legering Fase 1 in opdracht gegeven. Met dit project worden op korte termijn 77 legeringsgebouwen aangepakt om de leefomstandigheden te verbeteren (Kamerstuk 34 919, nr. 51).

### **Deregulering en vereenvoudiging procedures**

Omdat er bij veel defensiemedewerkers behoefte is aan deregulering adviseert de IGK minder regels en decentralisatie van bevoegdheden om te komen tot snellere en effectievere besluiten. Ik deel zijn mening en om die reden loopt bij Defensie het Programma Vereenvoudiging Regelgeving en Processen. Het doel van dit programma is de wendbaarheid van Defensie te ondersteunen en commandanten en defensiemedewerkers meer ruimte te geven bij de uitvoering van hun taken en verantwoordelijkheden. Een voorbeeld in dit kader is de regeling Zelfstandige Kleine Aankopen, een vereenvoudigde procedure om goederen en diensten tot € 15.000 excl. BTW aan te schaffen. Deze regeling is in 2019 veelvuldig toegepast. Ook is in 2019 een vergelijkbare pilot «Kleine infrastructurele aanpassingen» gestart. Thans loopt het project Vereenvoudigen en digitalisering van het behoeftestellingsproces. Samen met alle defensie-onderdelen wordt het nieuwe proces ontworpen en dit jaar gedigitaliseerd, zodat het proces sneller gaat verlopen en er ook beter inzicht ontstaat in de voortgang van de behoeftestellingen. Ook wordt interne regelgeving geactualiseerd en waar mogelijk ingetrokken.

Er lopen verschillende trajecten met als doel verantwoordelijkheden en bevoegdheden lager in de organisatie te beleggen. In de hierboven genoemde «proeftuinen» wordt bijvoorbeeld gewerkt aan het beleggen van personeelsmandaten bij commandanten van de uitvoerende eenheden. Het, zo mogelijk, lager in de organisatie beleggen van taken en verantwoordelijkheden, in balans met bijbehorende bevoegdheden en middelen, is ook een belangrijk aspect van de nieuwe aanwijzing Besturen bij Defensie (BBD), die dit jaar verder wordt uitgewerkt en geconcretiseerd.

### **Opleiding, training en operaties**

De IGK constateert dat militairen soms niet goed zijn opgeleid voor hun startfunctie en dat het aan regie en de juiste afstemming in het opleidingsdomein ontbreekt. Om wachttijden voor opleidingen te verkorten worden verschillende maatregelen genomen. Zo wordt bijvoorbeeld meer (externe) instructiecapaciteit ingehuurd en wordt het vraag- en aanbodmanagement verder ontwikkeld. Ook door het uitbesteden van opleidingen, het aanbieden van moderne vormen van onderwijs en toepassing van het principe dat personeel alleen een opleiding kan volgen als dat voor de functie noodzakelijk is, worden de wachttijden korter.

Defensie werkt momenteel aan de implementatie van het programma «Kwaliteit in Beeld», dat uiteindelijk beter inzicht moet bieden 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. Aan het versterken van de regie in het opleidingsdomein wordt gewerkt door de Hoofddirectie Personeel (HDP) en de Directie Aansturing Operationele Gereedstelling (DAOG), die beiden verantwoordelijkheden hebben in het opleidingsdomein. Door wederzijdse vertegenwoordiging in overleggen, gezamenlijk opdrachtgeverschap voor nieuw beleid en regelmatige afstemming op diverse niveaus wordt de gezamenlijke regierol verbeterd.

In de in 2016 opgestelde Visie Opleiden en individueel Trainen (O&iT) 2030 is de doelstelling opgenomen dat Defensie op het gebied van opleidingen moet gaan beschikken over moderne infrastructuur, technologie en leermiddelen. Op dit moment wordt er gewerkt aan de ontwikkeling van de leeromgeving van de toekomst. De huidige en toekomstige opleiders worden beter opgeleid om deze nieuwe vormen van onderwijs te kunnen begeleiden. Met de introductie van het hierboven genoemde nieuwe personeelsmodel, worden zowel de loopbaanpaden als de functieduur geflexibiliseerd. Deze ontwikkelingen geven invulling aan het advies van de IGK om het vak van instructeur aantrekkelijker te maken. De IGK adviseert ook om de huidige keurings- en opleidingseisen te evalueren en na te gaan of het noodzakelijk is om voor elke militaire functie dezelfde minimum opleidingseisen te stellen. Om hier ervaring mee op te doen loopt er een pilot cyberreservisten waarbij in het selectieproces wordt afgeweken van de fysieke eisen die regulier gelden voor een aanstelling als militair. Uw Kamer is over deze pilot geïnformeerd in een brief van de Staatssecretaris van 25 oktober 2019 (Kamerstuk 35 300 X, nr. 12). Nog dit jaar zal worden gezien of voor meer functies kan worden afgeweken van de basiseisen.

### **Werkbezoeken buitenland**

Ik ben het met de IGK eens dat goede en tijdige communicatie met onze medewerkers in het buitenland over (wijzigende) regelgeving en mogelijke vervolgplaatsingen zeer belangrijk is. Zij moeten tijdig weten waar ze aan toe zijn. De medewerkers van het Diensten Centrum Internationale Ondersteuning Defensie (DCIOD) staan dagelijks in contact

met onze mensen in het buitenland en proberen daarbij zoveel mogelijk maatwerkoplossingen te bieden. De defensieonderdelen gaan zelf over de vervolgplaatsingen; zij proberen medewerkers zo tijdig mogelijk te informeren en passen daarbij ook zoveel mogelijk maatwerk toe. In het arbeidsvoorwaardenakkoord dat afgelopen jaar is gesloten, is afgesproken om het Voorzieningenstelsel Buitenland Defensiepersoneel (VBD) integraal te herzien om beter tegemoet te kunnen komen aan de wensen van het in het buitenland geplaatst personeel. Voorbereidingen voor deze herziening zijn gaande.

### **Sociale veiligheid**

Ik ben blij dat de IGK constateert dat het onderwerp sociale veiligheid veel aandacht krijgt. Het onderwerp is een niet meer weg te denken begrip binnen Defensie en dat is een goede zaak. De IGK constateert daarbij nog wel dat onduidelijkheid bestaat bij medewerkers over waar zij met vragen of problemen terecht kunnen. Defensie is voornemens het integriteitsstelsel (beleid, architectuur, meldsystematiek, verantwoording en verbetermanagement) te herzien. De IGK zal hierbij als een van de «klankborden» fungeren. Het doel van de herziening is onder andere het ontwikkelen van een overzichtelijk, toegankelijk en gebruiksvriendelijk systeem voor de medewerker. Daarnaast is de herziening nodig om zowel de coördinatie bij meldingen en casemanagement als ook de aandacht voor zakelijke integriteit in relatie tot partners te verbeteren.

### **Fysieke Veiligheid**

Als gevolg van een instructeurstekort bij de Beroeps Praktijk Vorming (BPV's) die VeVa leerlingen verplicht bij Defensie volgen, kunnen de kwaliteit van de opleiding en daarmee ook de veiligheid in het geding komen, zo stelt de IGK. Uiteraard deel ik zijn mening dat deze situatie zo snel mogelijk moet worden opgelost. Dit tekort doet zich specifiek bij de opleiding Grondoptreden van de Koninklijke Landmacht voor. Om het tekort aan te pakken wordt door Defensie samen met de Regionale Opleiding Centra (ROC's) gewerkt aan oplossingen. Op korte termijn zal extra capaciteit worden ingezet, denk daarbij aan onder andere reservisten en oud-militairen. Oplossingen voor de lange termijn bestaan uit het anders plannen en organiseren van de BPV. Een concreet plan voor de langere termijn oplossingen is in de tweede helft van 2020 gereed.

Daarnaast stelt de IGK dat de voorbereiding van de uit te zenden militair soms niet is afgerond waardoor er sprake is van onvoldoende kennis en beheersing van het persoonlijk wapen. Deze constatering van de IGK heeft betrekking op de individueel uitgezonden militairen. Bij organieke eenheden die worden uitgezonden maakt schietvaardigheid onderdeel uit van hun gereedstellingstraject en doet zich dit niet voor. Op dit moment geldt voor individueel uitgezonden militairen de norm om eenmaal per jaar te schieten. Nog dit jaar zal bezien worden of deze norm aanpassing behoeft. Onder meer vanwege deze constatering van de IGK is in de inzetgebieden extra aandacht geweest voor de individuele schietvaardigheid.

### **Veteranen**

Allereerst ben ik blij met het werk dat de IGK verricht in zijn rol als Inspecteur der Veteranen, zowel op het gebied van de erkenning en waardering van de veteraan als de individuele bemiddeling. Ook dit jaar bezocht de IGK weer vele veteranendagen, -reünies, herdenkingen en andere bijeenkomsten. Dat waardeer ik, en zeker ook de veteranen, zeer.

Voor de adviezen die door de IGK worden gedaan ten aanzien van veteranen, verwijs ik u naar de Veteranennota 2019–2020 die ik uw Kamer in juni doe toekomen. Daarin zal onder meer op de veteranenstatus en de behoefte aan een mogelijke herbezinning van de definitie van de veteraan worden ingegaan. Ook het «binden en boeien» van de jonge veteraan is hierin een thema. Momenteel wordt hard gewerkt aan de herziening van de governance op het gebied van de uitvoering van het veteranenbeleid. Deze herziening zal leiden tot de oprichting van «Het Nederlandse Veteranen Instituut» wat zal bijdragen aan de gewenste eenduidigheid en effectiviteit in de uitvoering van het veteranenbeleid.

De wachttijden die gepaard gaan met de medische keuring voor de aanvraag van een Militair Invaliditeitspensioen hebben steeds mijn aandacht. De genomen maatregelen, zoals het aannemen van nieuwe verzekeringsartsen en het overnemen van keuringsdossiers door Bureau Medische Beoordelingen, zijn in gang gezet. Echter, het kost tijd voordat de effecten van deze maatregelen zich vertalen in kortere wachttijden. Daarnaast is in 2019 een start gemaakt met de herziening van het stelsel van uitkeringen en voorzieningen.

### **Reservisten**

Met de IGK ben ik verheugd over de groei, in aantal en inzeturen, van het reservistenbestand. Reservisten nemen een steeds belangrijkere plaats in binnen de krijgsmacht en worden dan ook voor vrijwel alle taken ingezet. De IGK adviseert om in geval van fulltime inzet, reservisten ook gebruik te laten maken van regelingen die op andere militairen van toepassing zijn. De rechtspositie van reservisten is al grotendeels geharmoniseerd met die van beroepsmilitairen waardoor vrijwel alle regelingen gelden voor alle militairen: reservisten en beroeps. De reservist heeft nu nog een andere aanstellingsvariant dan de beroepsmilitair, maar ook dit zal in het nieuwe personeelsmodel veranderen. De «deeltijdmilitair» krijgt dan dezelfde aanstelling als de beroepsmilitair. Defensie heeft in 2019 geïnventariseerd waar in de praktijk nog ongewenste verschillen bestaan. Verder harmonisatie op deze punten vindt plaats. Ik ben het met de IGK eens dat de snelle groei van het reservistenbestand gepaard moet blijven gaan met aandacht voor de wijze van financiering en het scheppen van de juiste organisatorische randvoorwaarden. Ik ben verheugd dat de aanstellingsprocedure voor reservisten in 2019 is verbeterd. Zo zijn achterstanden weggewerkt, is de instroom toegenomen en de doorlooptijd sterk afgenomen.

### **Tot slot**

De Staatssecretaris en ik kijken terug op een jaar waarin we mooie resultaten hebben behaald, waarin de weg omhoog is voortgezet en het vertrouwen van de medewerkers in de organisatie is gegroeid. Uiteraard realiseren wij ons dat we dat vertrouwen moeten blijven verdienen. Het advies in het slotwoord van de IGK om te blijven werken aan het herstel van vertrouwen, te kiezen voor eenvoud in processen en te vertrouwen op de professionele verantwoordelijkheid van ons personeel, neem ik dan ook graag ter harte.

De Minister van Defensie,  
A.Th.B. Bijleveld-Schouten