

Vergaderjaar 2019–2020

35 300 X

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

Nr. 54

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN DEFENSIE

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 10 februari 2020

In het Wetgevingsoverleg Personeel (WGO-P) van 30 oktober jl. (Kamerstuk 35 300 X, nr. 47) en de Begrotingsbehandeling van 7 november jl. (Handelingen II 2019/20, nr. 21, items 3 en 9) heeft de Kamer verzocht om geïnformeerd te worden over de ontwikkelingen op personeelsgebied binnen Defensie ten aanzien van onder andere het nieuwe personeelsmodel¹ en het loongebouw.

Mede namens de Minister ga ik in deze brief in op deze ontwikkelingen en ga ik tevens in op een aantal toezeggingen en moties op het gebied van personele integriteit die nog openstaan, *in casu*:

- een actueel overzicht van de Voorlopige Voorziening van de Uitvoeringsregeling van het Algemeen Militair Ambtenarenreglement (VV URAMAR);
- de uitspraak van de Belastingdienst aangaande de Regeling Vroegde Uittreding (RVU)-heffing toe, inclusief invulling aan de motie van het lid Kerstens (Kamerstuk 35 000 X, nr. 35, d.d. 7 november 2019);
- de aangenomen motie van het lid Belhaj c.s. (Kamerstuk 34 775 X, nr. 46, dd. 23 november 2017) met betrekking tot de verruiming van de maximale leeftijd die wordt gesteld aan de instroom van militair personeel bij Defensie;
- de gewijzigde motie van de leden Belhaj en Kerstens van 7 feb 2019 (Kamerstuk 35 000 X, nr. 97) over evaluaties van de Centrale Organisatie voor Integriteit Defensie (COID), de Inspectie Veiligheid Defensie (IVD) en het Meldpunt Integriteit Defensie (MID) en informeer ik u over het oprichten van het MID, zoals toegezegd in het Kamerstuk 35 000 X, nr. 86;
- de voortgang van de implementatie van het Defensie Actieplan (DAP) 1325, zoals toegezegd in het WGO-P van 30 oktober jl.;

¹ Human Resources (HR-)Model

- het informeren van uw Kamer over de resultaten van de pilot gemengd varen bij de Onderzeedienst, conform de toezegging tijdens het Algemeen Overleg Personeel van 12 maart jl.;
- tot slot meld ik u, in overeenstemming met de gewijzigde motie van het lid Diks (Kamerstuk 34 775 X, nr. 119) en de motie van het lid Kerstens (Kamerstuk 35 000 X, nr. 118) en conform toezegging in de Begrotingbehandeling op 5 en 7 november 2019 door de Minister, de aanpassing van een interne aanwijzing over extern optreden en het vaststellen van een nieuwe interne aanwijzing over interne onderzoeken, de zogenaamde aanwijzingen van de Secretaris-Generaal.

Strategisch personeelsbeleid

Het is noodzakelijk om het personeelsbeleid van Defensie aan te passen aan de huidige tijd. Analyses van de redenen waarom militairen vertrekken hebben uitgewezen dat aspecten als zinvol en uitdagend werk, ontwikkelingsmogelijkheden en voldoende middelen om het werk uit te voeren een belangrijke rol spelen bij de in-, door- en uitstroom van personeel bij Defensie. Dit dient gepaard te gaan met een goede beloning voor het werk. Vandaar dat, in samenhang met het aanpassen van de organisatie en het nieuwe personeelsmodel, tevens het loongebouw wordt herzien. Het geheel van veranderingen bij elkaar is een forse opgave waar Defensie zich voor gesteld ziet staan. In deze brief ga ik nader op deze ontwikkelingen in.

Nieuw personeelsmodel

Zoals benoemd in de Defensienota 2018 en de Personeelsagenda, zal het huidige Flexibel Personeel Systeem (FPS) worden vervangen door een nieuw personeelsmodel. Het programma voor het nieuwe personeelsmodel bestaat uit verschillende elementen:

1. Creëren van flexibiliteit en maatwerk in aanstellings- en contractvormen;
2. Gebruik maken van een modern informatievoorzieningssysteem: een ondersteunend systeem dat actuele informatie geeft over instroom, doorstroom, uitstroom van personeel, verzuim, opleiding, ed. en de samenhang tussen deze onderwerpen;
3. Werken met een nieuwe planningssystematiek waarmee het verschil wordt geïdentificeerd tussen organisatorische belangen en het huidige personeelsbestand, waarna een leidinggevende kan sturen op deze factoren;
4. Stroomlijnen van de P&O organisatie, zodat deze aansluit bij de beoogde veranderingen en versterken van het contact tussen werkgever en werknemer over werk, loopbaan en maatwerk;
5. Gebruik maken van talent management. Hierbij worden competenties en talenten van het personeel benut.

Tezamen vormen deze bouwstenen een nieuw personeelsmodel dat de organisatie in staat moet stellen om zowel de behoeften en ontwikkeling van medewerkers, als de ambitie van de organisatie te faciliteren. Daarmee draagt het model zorg voor een betere balans tussen in-, door- en uitstroom van personeel, biedt het medewerkers loopbaanperspectief en ontwikkelingsmogelijkheden en geeft het de Defensieonderdelen de benodigde flexibiliteit op personeelsgebied die aansluit bij hun primaire taken op basis van moderne strategische personeelsplanning.

Proeftuinen

Al gedurende de conceptfase van het nieuwe personeelsmodel is met het oog op het stapsgewijs leren, innoveren en ontwikkelen in directe

verbondenheid met medewerkers, eenheden en het primaire proces, gekozen voor het creëren van een testomgeving. In deze testomgeving worden alle elementen in en rond het personeelsmodel op uitvoerend niveau integraal beproefd met een «proeftuin». In deze proeftuinen gelden als uitgangspunten: leren, bouwen en meten, dicht bij de mensen, dicht bij de interne en externe arbeidsmarkt, dicht bij de werkvloer.

In de proeftuinen wordt de medewerker centraal gezet door in te spelen op de behoefte en talenten van de medewerker en door het bieden van loopbaanperspectief, zowel op de interne als externe arbeidsmarkt. Ondersteund door onder meer aanstellings- en contractvormen, ontstaan er meer (initiële-) loopbaanmogelijkheden voor medewerkers. Loopbaanafspraken tussen de medewerker en werkgever worden vastgelegd in een loopbaandossier, wat het karakter heeft van een wederkerig contract. Tevens wordt ervaring opgedaan met het decentraal/regionaal werven, selecteren, keuren en aanstellen van personeel, versnelling en innovatie van de inname van personeel, de talent- en loopbaanontwikkeling, de aansluiting opleidingsketen en met de uitstroom van personeel.

Op basis van onder meer de data uit de proeftuinen zal een verbeterd inzicht worden gecreëerd in de ontwikkeling van het personele bestand, opgebouwd uit huidige capaciteit, de actueel benodigde capaciteit en de toekomstige capaciteit. Dit inzicht is te gebruiken om (zoveel mogelijk regionaal) gerichte acties op in-, door- en uitstroom van personeel te nemen voor zowel het heden als de toekomst, alsmede eventuele mogelijkheden in de regionale markt na te gaan voor het tijdelijk dan wel permanent uitvoeren van werkzaamheden binnen Defensie. Daarnaast kan dit inzicht worden ingezet om individuele medewerkers beter te faciliteren in hun loopbaanontwikkeling, door meer mogelijkheden in de interne en externe arbeidsmarkt te ontsluiten en door de vraag naar personeel vanuit de organisatie en marktaanbod te koppelen aan de behoefte van de (potentiele) medewerker.

Door het professionaliseren van de regionale samenwerking met het onderwijs, bedrijfsleven, overheid en belangen/brancheorganisaties wil Defensie een conjunctuur-onafhankelijke regionale basis creëren voor de in-, door- en uitstroom van personeel.

Op dit moment wordt, met het hiervoor geschetste integrale model voor ogen, proeftuinen beproefd in de regio Volkel, regio Oirschot, bij het Defensie Grondgebonden Luchtverdedigingscommando en de Defensie Geneeskundige Organisatie. Zowel leidinggevend, P&O specialisten als medewerkers zijn enthousiast over de nieuwe werkwijze blijkt uit de eerste indrukken. Regelmatig zullen er tussentijdse evaluaties plaatsvinden (juni 2020, december 2020), waarvan de resultaten zullen worden verwerkt in de nadere uitwerking van het personeelsmodel. Het is mijn streven om, in afstemming met de bonden, in 2020 de eerste besluiten ten aanzien van het nieuwe personeelsmodel te kunnen nemen, zodat het model stapsgewijs ingevoerd kan worden.

Loongebouw

De ontwikkelingen op personeelsgebied maken het noodzakelijk en urgent dat het huidige bezoldigingssysteem wordt herzien. Het huidige militaire loongebouw is gebaseerd op de uitgangspunten van het in 1918 uitgebrachte rapport van de Staatscommissie Idenburg, waarbij militairen een bezoldiging ontvangen op basis van rang en niet op basis van functie. Daarnaast waren de salarisschalen zo ingericht dat de hoogte van het salaris, na een relatief laag aanvangsniveau, met het vorderen van het aantal dienstjaren sterk steeg. De commissie vond het destijds belangrijk

om «met de leeftijd stijgende financiële behoefte» haar weerslag te laten vinden in een systeem waarin «meer invloed wordt toegekend aan de diensttijd dan aan den bekleeden rang». De noodzaak en urgentie voor een verandering in het loongebouw is herbevestigd in het huidige arbeidsvoorwaardenakkoord 2018–2020 door Defensie en de bonden.

Het nieuwe bezoldigingssysteem, ondersteund door de bedrijfsvoering en informatievoorziening, zal leiden tot aanpassingen in de organisatie. Zo moet het nieuwe bezoldigingssysteem rekening houden met het vroegtijdig verlaten van de organisatie, instroom vanuit het bedrijfsleven en langer doorwerken. Het nieuwe bezoldigingssysteem dient bij te dragen aan het behoud en de werving van personeel en aan het zijn van een aantrekkelijke werkgever. Verder hebben sociale partners afgesproken om bij de ontwikkeling van een nieuw bezoldigingssysteem tot een vereenvoudigd model van toelagen te komen. De opgave is fors en vraagt om een koppeling met de ontwikkeling van de organisatie om zo te komen tot een toekomstbestendige oplossing. Dit vraagt om een fasegewijze ontwikkeling en zorgvuldige (stapsgewijze) implementatie.

Tot slot

Een optimale personele vulling van Defensie is een doelstelling die vele aspecten van de organisatie raakt en niet enkel wordt opgelost door een nieuw personeelsmodel of een nieuw loongebouw. Alle programma's uit het personeelsmodel en de genoemde organisatorische ontwikkelingen bij Defensie moeten samen gaan bijdragen aan een hogere personele vullingsgraad. Ik houd u middels de personeelsrapportage op de hoogte van de stand van zaken.

Voorlopige Voorziening URAMAR

Ik heb de bonden een voorstel gedaan om de leeftijdsgrenzen genoemd in bijlage 1 van de VV URAMAR op te hogen. Dit voorstel is, mede door lang opschorten van het overleg, uiteindelijk pas op 24 september 2019 met de bonden besproken in de Werkgroep Algemeen Personeelsbeleid. De bonden zijn in dat gesprek akkoord gegaan met de voorgestelde wijziging van de maximum leeftijden bij aanstelling in fase 1, met uitzondering van de categorieën soldaat, marechaussee en korporaal. Voor deze militairen was er bij de bonden de overtuiging dat zij, met het verhogen van de maximum leeftijd bij aanstelling, op een te hoge leeftijd in de situatie zouden kunnen belanden waarop ze Defensie gedwongen moeten verlaten en dan minder snel weer een betrekking op de arbeidsmarkt zouden kunnen krijgen. Voor de overige categorieën (onderofficieren, officieren en bepaalde specialistische officieren) is de ophoging van de maximum leeftijd bij aanstelling wel akkoord bevonden. Om de afspraken met de bonden te formaliseren is in december 2019 een brief aan de bonden verzonden. De bonden hebben hierop geen bezwaar gemaakt, zodat de regelgeving (VV URAMAR) in het eerste kwartaal van dit jaar zal worden aangepast.

Uitspraak RVU-heffing

Zoals u weet heeft Defensie bezwaar aangetekend tegen de extra loonbelasting op de uitkering aan defensiepersoneel bij leeftijdsontslag. De uitkering wordt door de Belastingdienst beschouwd als een regeling voor vervroegde uittreding (RVU). U heeft in de aangenomen motie van het lid Kerstens (Kamerstuk 35 000 X, nr. 35, d.d. 7 november 2019) verzocht om, indien Defensie in het gelijk wordt gesteld, de middelen die hiermee gemoeid zijn ten goede te laten komen aan de medewerkers van

Defensie, bijvoorbeeld in de vorm van een aantrekkelijk functie- en beloningsgebouw.

Ik moet u informeren dat het bezwaar door de inspecteur van de Belastingdienst op 9 december 2019 is afgewezen. Defensie heeft de uitspraak bestudeerd en verkent de juridische en inhoudelijke mogelijkheden om hier tegen in beroep te gaan.

Gemengd varen

Zoals aangekondigd in de Kamerbrief Diversiteit en Inclusiviteit (Kamerstuk 35 000 X, nr. 12, d.d. 11 okt 2018), heeft de Koninklijke Marine in 2019 onderzocht of het mogelijk is om in de huidige onderzeeboten met een gemengde bemanning te varen. Een jaar lang draaiden zes vrouwelijke bemanningsleden mee in een pilot («one-of-the-crew» concept). In dit concept waren initieel geen aparte voorzieningen aan boord voor vrouwen en wordt de bemanning als geheel gelijkwaardig gezien en behandeld. Met de pilot is vastgesteld dat slechts kleine aanpassingen nodig waren om meer privacy aan boord te creëren. Dit concept bleek niet alleen zeer succesvol bij vergelijkbare onderzeediensten, maar ook bij de Nederlandse Onderzeedienst. Daarom blijft de Onderzeedienst per direct varen met mannen en vrouwen in gemengde bemanningen. Daarmee staan nu alle functies binnen de Nederlandse Krijgsmacht open voor mannen en vrouwen die aan alle selectie-eisen voldoen.

Evaluatie organisaties

Ter versterking van de fysieke en sociale veiligheid bij Defensie zijn er, zoals bekend, organisatorische aanpassingen aan het veiligheidsstelsel verricht. Zo is de Centrale Organisatie voor Integriteit Defensie (COID) direct onder de SG gepositioneerd en wordt zij versterkt, een reorganisatieproces dat in 2020 wordt voortgezet. Het Meldpunt Integriteit Defensie (MID) is vanaf 31 januari jl. geactiveerd, waar defensiemedewerkers ongewenst gedrag, een integriteitsschending of een misstand kunnen melden. Voorts is de Inspectie Veiligheid Defensie (IVD) opgericht. De IVD heeft in oktober 2019 haar eerste inspectierapport gepubliceerd.

Defensie zal de ingestelde organisatieveranderingen conform de Regeling Uitvoering Reorganisatie Defensie (URD) en conform de motie van de leden Belhaj en Kerstens (Kamerstuk 35 000 X, nr. 97) evalueren. Hierbij wordt het personeel betrokken. Aangezien de organisatiewijzigingen van zowel de COID en MID later dan voorzien zijn voltooid wordt de planning van de evaluaties opgeschoven. Ons streven is om uw Kamer voor de zomer over de opzet van deze evaluaties te informeren. De evaluatie van de IVD staat los van de evaluatie van het MID en de COID en vindt plaats in de eerste helft van dit jaar. Voor deze evaluatie geldt dat deze conform het URD zal worden uitgevoerd. Bij de evaluatie worden externen en de medezeggenschap betrokken. Ook dit evaluatierapport zal uw Kamer worden aangeboden.

Defensie Actieplan 1325

De VN-resolutie 1325 gaat over het disproportionele effect van gewapend conflict op vrouwen en de rol die vrouwen spelen bij het voorkomen en oplossen van conflicten. Deze resolutie is in Nederland uitgewerkt in een Nationaal Actieplan. Defensie heeft dit plan geconcretiseerd in een Defensie Actieplan (DAP). In het WGO-P heb ik aangegeven u te informeren over de voortgang van de implementatie van het Defensie Actieplan (gewijzigde motie van de leden Belhaj en Diks, Kamerstuk 35 200 X, nr. 12) en daarin aandacht te geven aan de pijlers: institutionali-

sering, opleiden, trainen en personeel en implementatiewijzen van andere NAVO bondgenoten.

Zoals u wellicht weet, wordt de implementatie van het plan gemonitord door een zogenaamde regiecommissie. Het doel van deze commissie is om sturing te geven aan de uitvoering van het actieplan en daarmee krijgt de regiecommissie een belangrijke rol in de institutionalisering en monitoring van genderperspectief. Deze regiecommissie is ingesteld en voor het eerst bijeengekomen in november 2019. De commissie wordt voorgezeten door de plaatsvervangend Commandant der Strijdkrachten en zal elk half jaar bijeenkomen met vertegenwoordigers van de operationele commando's. Tijdens de eerste bijeenkomst is besloten om het DAP met een jaar te verlengen en om het DAP 2016–2019 te laten evalueren. In de personeelsrapportage komen wij terug op de implementatie, met daarin aandacht voor de drie genoemde pijlers.

SG aanwijzing Extern optreden

Tijdens het Algemeen Overleg MIVD (Kamerstuk 29 924, nr. 187) en de afgelopen Begrotingbehandeling op 5 en 7 november 2019 (Kamerstuk 35 300 X) is de Aanwijzing SG 978 «Extern optreden» aan de orde geweest. Het betreft hier een interne aanwijzing die richtlijnen stelt voor de omgang van defensiepersoneel met leden en/of medewerkers van de Staten-Generaal, openbaar optreden, publiceren en contacten met journalisten. De Minister heeft tijdens de Begrotingsbehandeling aangegeven dat de aanwijzing SG A/978 wordt herzien. De nieuwe aanwijzing wordt gebaseerd op de rijksbrede «aanwijzing externe contacten rijksambtenaren». Op dit moment worden de laatste wijzigingen doorgevoerd. Wij zullen u in het eerste kwartaal van dit jaar de nieuwe versie doen toekomen.

SG aanwijzing Interne onderzoeken

Uw Kamer heeft de gewijzigde motie aangenomen van het lid Diks (Kamerstuk 34 775 X, nr. 119, d.d. 16 mei 2018), waarin u verzoekt om er zorg voor te dragen dat slachtoffers van misbruik binnen de defensieorganisatie op geen enkele wijze worden beperkt in hun communicatie met externen over de misbruikzaak, anders dan ter voorkoming van onderlinge beïnvloeding hangende het onderzoek.

Per 1 januari 2020 is de aangepaste Aanwijzing SG 989 «Interne onderzoeken» in werking getreden, waarin de uitvoering van interne voorvalonderzoeken binnen Defensie wordt geregeld. Deze nieuwe aanwijzing schept meer duidelijkheid over rollen, taken, rechten en plichten van iedereen die bij een intern onderzoek betrokken is. Alle voorschriften die per type onderzoek in acht moeten worden genomen zijn nu in één document vervat.

De aanwijzing geeft aan dat betrokkenen in beginsel bij het intern voorvalonderzoek, in elk geval gedurende het intern voorvalonderzoek, vertrouwelijk moeten omgaan met verkregen informatie. Als betrokkenen gedurende het intern voorvalonderzoek met elkaar spreken over het onderzoek, kan dit namelijk de authenticiteit van de verklaringen beïnvloeden, hetgeen de kwaliteit van het onderzoek niet ten goede komt. Echter, dit mag er niet toe leiden dat een betrokkene ervan wordt weerhouden om aangifte te doen, informatie te delen met zijn raadsman en/of vertrouwenspersoon of contact te zoeken met andere officiële instanties, zoals de Onderzoeksraad voor Veiligheid, het Huis voor klokkenluiders, de Nationale ombudsman of andere externe toezichthouders. Dit in overeenstemming met de gewijzigde motie van het lid

Diks (Kamerstuk 34 775 X, nr. 119) en de motie van het lid Kerstens (Kamerstuk 35 000 X, nr. 118), waarin onder meer wordt aangegeven dat het niet aan de orde is om medewerkers te laten ondertekenen van een geheimhoudingsverklaring bij het melden van misstanden en calamiteiten. De aanwijzing is niet van toepassing op onderzoeken van de IVD. Daarvoor geldt het onderzoeksprotocol IVD, dat te vinden is op www.ivd.nl.

De Staatssecretaris van Defensie,
B. Visser