

Vergaderjaar 2012–2013

33 400 X

Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2013

Nr. 95

VERSLAG VAN EEN ALGEMEEN OVERLEG

Vastgesteld 1 augustus 2013

De vaste commissie voor Defensie heeft op 25 juni 2013 overleg gevoerd met minister Hennis-Plasschaert van Defensie over:

- **de brief van de minister van Defensie d.d. 15 mei 2013 inzake het jaarverslag van de Inspectie Militaire Gezondheidszorg (IMG) over het jaar 2012, (Kamerstuk 33 400 X, nr. 79);**
- **de brief van de minister van Defensie d.d. 19 juni 2013 inzake lijst van vragen en antwoorden d.d. 15 mei 2013 over het jaarverslag van de Inspecteur-generaal der Krijgsmacht (IGK) over het jaar 2012, (Kamerstuk 33 400 X, nr. 87);**
- **de brief van de minister van Defensie d.d. 15 mei 2013 betreffende aanbieding jaarverslag van de Inspecteur-generaal der Krijgsmacht (IGK) over het jaar 2012 (Kamerstuk 33 400 X, nr. 83);**
- **de brief van de minister van Defensie d.d. 20 juni 2013 inzake beantwoording vragen commissie over het jaarverslag van de Inspecteur-generaal der Krijgsmacht over het jaar 2012 (Kamerstuk 33 400 X, nr. 88).**

Van dit overleg brengt de commissie bijgaand geredigeerd woordelijk verslag uit.

De voorzitter van de vaste commissie voor Defensie,
Ten Broeke

De griffier van de vaste commissie voor Defensie,
Van Leiden

Voorzitter: Ten Broeke
Griffier: Dekker

Aanwezig zijn drie leden der Kamer, te weten: Berckmoes-Duindam, Günal-Gezer en Ten Broeke,

en minister Hennis-Plasschaert van Defensie, die vergezeld is van enkele ambtenaren van haar ministerie.

Aanvang 16.23 uur

De **voorzitter**: Ik heet welkom de minister van Defensie en haar ambtenaren. Dit AO was vorig jaar door de verkiezingen wat uitgesteld, maar dit jaar doen we het weer keurig conform de afspraak voor het zomerreces. Op de agenda staan de jaarverslagen over 2012 van de Inspecteur-Generaal der Krijgsmacht (IGK) en de Inspecteur Militaire Gezondheidszorg (IMG), die ik ook welkom heet. Aanwezig zijn twee leden, die wel een meerderheid van de Kamer vertegenwoordigen, en daarmee een ruim gedeelte van de Nederlandse bevolking. De spreektijd is vijf minuten.

Mevrouw **Berckmoes-Duindam** (VVD): Voorzitter. Waarschijnlijk heb ik die vijf minuten niet eens nodig. De jaarverslagen zijn heldere werken geworden. De inspecteurs gaan overal langs en hebben een luisterend oor voor iedereen. Ik kan me voorstellen dat dit, zeker in deze tijden van reorganisatie, op prijs wordt gesteld door het Defensiepersoneel. Ook de aandacht voor veteranen en hun familie in het jaarverslag gaf een waardevolle inkijk in het dagelijks leven. Complimenten hiervoor. Defensie maakt de gang naar een vernieuwde organisatie, met een efficiëntere opbouw, doeltreffend en slagvaardig. We zitten echter middenin de verbouwing of reorganisatie. Dit is het stadium waarin alle behang eraf gaat en de gaten en de pijn zichtbaar worden. Hierna kan worden gestart met de afwerking en de inrichting. Kortom, het is nog even flink op de tanden bijten. In dat teken staan mijn opmerkingen van vandaag: op weg naar een toekomstbestendige krijgsmacht. In het jaarverslag van de Inspecteur-Generaal der Krijgsmacht (IGK) staat dat een zorgvuldig proces wordt gevolgd om de reorganisatie in goede banen te leiden. Dit kost veel tijd. Daarnaast is het overleg met de bonden eind december 2012 opgeschort. Er is onzekerheid over de procesgang en over de effecten van de Wet uniformering loonbegrip. Dit alles was veel in 2012 en dat heeft het vertrouwen van het defensiepersoneel geschaad. Dat snapt de VVD. Tegelijkertijd worden er in het jaarverslag ook aanbevelingen gedaan hoe gedurende dit proces te bouwen aan vertrouwen in de organisatie. Wat doet de minister met deze aanbevelingen? Staat er straks een organisatie van 50.000 man, vrouw, personeel, met vertrouwen in de nieuwe organisatie? Denk daarbij aan het functie-toewijzingsproces, opleiding, training en de aanbevelingen naar aanleiding van het themaonderzoek P-instrumenten. Een afgeleide hiervan is hoe wordt omgegaan met het aantrekken van nieuwe medewerkers voor Defensie, bij werving en selectie, opleiding en training. Neemt de minister de aanbeveling van de inspecteur hierover ook ter harte?

In het jaarverslag van de Inspectie Militaire Gezondheidszorg (IMG) draait het om de voortzetting van de politietrainingsmissies in Noord-Afghanistan en de support van diverse antipiraterijmissies. Laatstgenoemde missies leggen een groot beslag op het geneeskundig personeel. Wat in dit jaarverslag onder andere opvalt, is de impact van een vertraagd reorganisatieproces op de sluiting van locaties en het tekort aan capaciteit bij de inspectie. Tijdens de overgang naar de nieuwe situatie is het belangrijk om de patiëntveiligheid goed in de gaten te houden. Ik krijg de indruk dat de inspecteur een tekort aan capaciteit ondervindt om dit

voldoende te waarborgen. Ik hoor hierover graag de opvatting van de minister.

Bij een goede gezondheidszorg horen goede bereikbaarheid en goede klachtenafhandeling. Het is dan ook goed om te vernemen dat er meer ambtelijke ondersteuning is vrijgemaakt voor een centrale klachtencommissie. De telefonische bereikbaarheid blijkt nog even een pijnpunt. De Inspecteur Militaire Gezondheidszorg kondigt aan bij zijn werkzaamheden in 2013 hier extra op toe te zien. De VVD hoopt dan ook dat hierover in 2013 een beter geluid klinkt.

Samenwerking is van meerwaarde voor Defensie, ook als het gaat om de gezondheidszorg voor militairen. Er bestaat nu al samenwerking tussen militaire en civiele gezondheidszorg op het gebied van opleiding en intervisie. Dat is mooi. Kan de minister aangeven of er op meerdere vlakken samenwerking valt te verwachten tussen de civiele en de militaire gezondheidszorg?

Mevrouw **Günal-Gezer** (PvdA): Voorzitter. Ik denk dat ik wat meer tijd nodig heb dan mijn collega. Graag wil ik de Inspecteur-Generaal van de Krijgsmacht en de Inspectie Militaire Gezondheidszorg bedanken voor de heldere jaarverslagen en de verhelderende gesprekken naar aanleiding daarvan. Namens mijn fractie spreek ik waardering uit voor het belangrijke werk dat zij doen. Beiden leggen in hun jaarverslag de vinger op een aantal zere plekken binnen Defensie, waarover ik graag van gedachten wil wisselen met de minister.

Het belangrijkste kapitaal waar Defensie over beschikt, zijn naar de mening van mijn fractie de mensen binnen Defensie; het personeel, waar Defensie zuinig op moet zijn en zorgvuldig mee om moet gaan. Uit beide jaarverslagen wordt duidelijk dat er juist op het vlak van het personeel belangrijke zorgpunten zijn. Ik zal ingaan op enkele specifieke punten die IGK en IMG in hun jaarverslagen naar voren brengen, te beginnen met het jaarverslag van de IGK.

Uit het jaarverslag wordt duidelijk dat de vele reorganisaties van de afgelopen jaren diepe sporen achterlaten bij de mensen in de organisatie. De grote onzekerheid die samenhangt met de reorganisaties, in combinatie met de verhoogde werkdruk, zorgt ervoor dat het vertrouwen van de mensen in de organisatie steeds verder daalt. Dat vertrouwen is van cruciaal belang om alle grote uitdagingen het hoofd te kunnen bieden. Zonder betrokken, enthousiast en gemotiveerd personeel wordt het een heel lastige zaak.

Volgens de inspecteur-generaal zijn een luisterend oor, waardering en de menselijke maat de sleutels voor het terugbrengen van het vertrouwen van het personeel. Hoe kijkt de minister hier tegenaan? Zijn er plannen om te investeren in het vergroten van het vertrouwen van het personeel?

Volgens de IGK beschikt Defensie op zichzelf over voldoende personeelsinstrumenten om in te zetten bij de uitvoering van de reorganisaties, maar wordt het personeel bij de toepassing ervan geconfronteerd met veel onduidelijkheden. Het grootste zorgpunt hierbij is het gebrek aan transparantie en communicatie, in het bijzonder over het functietoewijzingsproces. De minister geeft aan zich te blijven inspannen voor grotere transparantie en betere communicatie. Zij noemt daarbij als voorbeelden een speciale Defensiekrant, de informatiedagen, et cetera. Is de minister het met mij eens dat er veel grotere inspanningen nodig zijn om tot meer transparantie en betere communicatie te komen en om te werken aan herstel van vertrouwen? Welke andere maatregelen is zij van plan om te nemen om tot betere en structurele oplossingen te komen?

Dan kom ik op de in- en uitstroom. Door de aangewezen knelpuntcategorieën wordt beperkt gebruik gemaakt van de beschikbare instrumenten voor vrijwillige in- en uitstroom, maar schaars personeel en jong talent stromen meer uit dan wenselijk is. Uit onderzoek van de IGK blijkt dat jonge officieren en onderofficieren Defensie zien als een aantrekkelijke

organisatie om zich te ontwikkelen, maar dat zij het personeelsbeleid als een beperkende factor ervaren, onder andere door vaste loopbaanpatronen, verschraling van opleidingsmogelijkheden, et cetera.

Defensie heeft een serieus probleem door deze beperkte instroom en de uitstroom van jong, schaars talent. IGK legt terecht de vinger op de zere plek en vraagt om snelle, stevige maatregelen, om verdere schade te voorkomen. De minister onderzoekt de mogelijkheden om meer ruimte te scheppen voor diversiteit in functieduur en loopbaanpaden, voor actiever beheer van specialisten en jong talent. Om wat voor onderzoek gaat het en wanneer zal dat klaar zijn? Aan welke maatregelen denkt zij om meer ruimte te scheppen?

Een onderwerp dat hiermee samenhangt, is het dreigende verlies aan kennis en ervaring, waarover het personeel zich ook zorgen maakt. Hierbij speelt de «drie jaar op functie»-maatregel ook een rol. Men vindt dat deze maatregel het behoud van kennis en ervaring in de weg staat. De IGK geeft aan dat de regeling te veel naar de letter wordt uitgevoerd en dat er minder ruimte kan worden gezocht binnen deze regeling. Wat vindt de minister van deze constatering? Is zij bereid om meer ruimte te creëren? Vorig jaar zijn er twee themaonderzoeken uitgevoerd door de IGK en aanbevelingen gedaan tot verbetering. Het is mij niet duidelijk wat de minister met deze aanbevelingen doet, want zij schrijft niet dat zij deze overneemt.

De minister schrijft dat de mogelijkheid om de functieduur van drie jaar te verlengen gedurende de reorganisaties opgeschort is en dat in uitzonderlijke gevallen hiervan afgeweken kan worden. Het zou om een tijdelijke maatregel gaan. Als deze afgelopen is, zal zij hierover met de bonden gaan spreken. Wanneer loopt deze tijdelijke maatregel af? Is het voor alle leidinggevendenden duidelijk en helder om welke uitzonderlijke gevallen het gaat?

De begeleidings- en bemiddelingsorganisatie (BBO) is de belangrijkste schakel om overtollig personeel naar werk buiten Defensie te begeleiden. In de uitvoeringsfase van de reorganisatieplannen wordt een moment van piekbelasting verwacht. Bij diverse Defensieonderdelen geven mensen aan dat zij zich zorgen maken of er voldoende middelen zijn voor begeleiding. Onderkent de minister dat veel mensen zich hierover zorgen maken?

De medezeggenschapsraad is een heel belangrijk instrument om de stem van het personeel door te laten klinken. De IGK benadrukt dat de hoge druk door de bezuinigingen voor de leden van de medezeggenschapsraad heel lastig is. Daardoor wordt het lastig om nieuwe aanwas te krijgen. In het jaarverslag van de IMG staat ook dat de reorganisaties een aantal knelpunten veroorzaken. Het is een goede zaak dat alle zorg wordt ondergebracht in één Defensiegezondheidsorganisatie, de DGO. Daardoor kan de zorg integraal en met betere kwaliteit worden uitgevoerd. In de praktijk levert dat knelpunten op voor het personeel, omdat de concentratie bij enkele gezondheidscentra achterloopt, afgezet tegen de reductie van het personeel. Het aantal centra is nog niet teruggebracht, maar het personeel is al teruggebracht tot het niveau van na de reorganisaties. Dat brengt een heel hoge werkdruk voor het overige personeel met zich mee. Wat is de stand van zaken bij de concentratie van het aantal gezondheidscentra?

De IMG geeft aan dat de infrastructuur van enkele centra voor eerstelijnsgezondheidszorg niet voldoet aan de normen. Garderen en Ermelo worden daarbij met name genoemd. Er zou nog geen sprake zijn van onverantwoorde zorg. Op aandringen van de IMG is inmiddels een inventarisatie gemaakt van alle infrastructuur en een plan opgesteld. Het is van groot belang dat de kwaliteit van zorg te allen tijde verantwoord blijft. Hoe gaat de minister daarvoor zorgen? Volgens de minister zal de nieuwbouw pas in 2015 klaar zijn. Ik ben heel benieuwd hoe de kwaliteit van de zorg in de tussentijd wordt gewaarborgd.

Zoals mijn collega al zei, blijft de telefonische bereikbaarheid een hardnekkig probleem. De noodlijnen werken goed, maar de bereikbaarheid van de reguliere zorg laat op veel vestigingen te wensen over. Er wordt terecht geconstateerd dat vaak niet wordt voldaan aan de branchenormen. Een definitieve oplossing is voorzien als het defensiebreed alarmnummer is verwezenlijkt, naar verwachting in 2014. In de brief van de voorganger van de minister, van 16 mei vorig jaar, is toegezegd dat er aan een oplossing wordt gewerkt voor de telefonische bereikbaarheid, maar na een jaar worden nog dezelfde problemen geconstateerd. Waarom is het niet gelukt om deze in het afgelopen jaar op te lossen? Welke tussentijdse oplossing heeft de minister? Is deze al geïmplementeerd? Het is natuurlijk een ernstige zaak dat de centrale klachtencommissie niet naar behoren functioneert, zoals de IMG constateert. Dat brengt het risico met zich mee dat militairen die dat nodig hebben, niet in voldoende mate gehoord en geholpen kunnen worden. Terecht heeft de minister opdracht gegeven aan de inspecteur-generaal om de werkwijze en de klachtenafhandeling te onderzoeken. Op basis van die bevindingen wil zij maatregelen treffen. Wat mij betreft is in dit verhaal snelheid hard nodig. Wanneer worden de resultaten van dat onderzoek verwacht? We zijn heel blij dat de minister extra capaciteit beschikbaar heeft gesteld voor de centrale klachtencommissie. Worden daar in de praktijk al effecten van gemerkt? Is deze extra capaciteit een incidentele oplossing of komen er nog structurele oplossingen bij?

Dan de kwaliteit van de gezondheidszorg buiten Nederland. Bij antipiraterijmissies wordt gebruikgemaakt van de inzet van de Advanced Resuscitation Teams. Naar het oordeel van de IMG hebben deze geen chirurgische capaciteit in de voorste lijn. Daarom kunnen deze niet worden gezien als vevangende capaciteit. De IMG is in 2012 betrokken geweest bij het opstellen van een blauwdruk voor de ART, die nu blijkbaar in de afrondingsfase bij de CdS is. De IMG heeft ook een inspectie uitgevoerd op een van de schepen met ART aan boord en verbeterpunten aangegeven. Wat is de stand van zaken? Wat doet de minister met de bijdrage van de IMG hierover?

Schorsing 16.40 uur tot 16.45 uur.

Minister **Hennis-Plasschaert**: Voorzitter. Dank aan de aanwezige leden, want ik ben natuurlijk heel blij dat er op deze manier aandacht wordt besteed aan het fantastische werk van onze Inspecteur-Generaal der Krijgsmacht en de Inspectie Militaire Gezondheidszorg. Ook met twee leden weet ik inmiddels dat er een heleboel vragen gesteld kunnen worden. Ik doe mijn best om deze zo veel mogelijk te beantwoorden. De Inspecteur-Generaal der Krijgsmacht geeft mij gevraagd of ongevraagd advies over allerlei vraagstukken en hij verricht ook onderzoek naar relevante thema's. In 2012 waren dat de al genoemde thema's: personeelsinstrumenten en binden en boeien van de jonge militair. Ik kan zeggen dat hij ook echt ongevraagd advies geeft, ook op momenten dat je denkt: nu even niet. In alle oprechtheid: de IGK doet fantastisch werk. Daarnaast treedt hij natuurlijk ook op als bemiddelaar voor (oud-)Defensiemedewerkers.

De Inspectie Militaire Gezondheidszorg ziet namens mij toe op de kwaliteit van de militaire gezondheidszorg. Militairen moeten voor de uitvoering van hun taken in binnen- en buitenland beschikken over een uitstekende fysieke, maar ook geestelijke conditie. Dat laatste lijken wij weleens te vergeten, maar dat is net zo cruciaal. We stellen hoge eisen aan onze militairen en ook aan de militaire gezondheidszorg in binnen- en buitenland. Ik vind dat we hier toch wel mogen vaststellen dat juist de IMG in haar verslag heeft geconstateerd dat Defensie op professionele wijze zorg verleent, en daar ben ik blij om.

Net als de Kamerleden hecht ik veel waarde aan de bevindingen en de aanbevelingen van de IGK en de IMG. Ik ben oprecht content met dit moment om daarover van gedachten te wisselen. Het verslag van de IGK betreft uiteraard 2012, een jaar dat in het teken stond van het verder in de steigers zetten van omvangrijke reorganisaties en de daarmee gepaard gaande baanonzekerheid. Dat leidt logischerwijs tot onrust bij de Defensiemedewerkers, zowel militairen als burgers. Aan het eind van het jaar ontstond bovendien heel veel commotie over de gevolgen van de Wet uniformering loonbegrip (WUL). 2012 was kortom een roerig jaar en dat zien we begrijpelijkerwijs terug in het jaarverslag van de IGK. Ik denk dat we daar niet aan af moeten doen, maar dat we dat eerlijk moeten durven benoemen.

Terecht wijst de IGK erop, net als de leden hier aanwezig, dat het personeel al heel lang in onzekerheid verkeert en dat dit het vertrouwen schaadt. Niets menselijks is ons vreemd, dus ook de militairen niet. Wij hebben de afgelopen weken herhaaldelijk bij elkaar gezeten en van gedachten gewisseld tijdens het WGO en het AO Personeel. Toen hebben we ook met elkaar gewisseld dat de reorganisatietrajecten gelukkig weer van start zijn gegaan en dat er een aantal van zijn voltooid. Het zijn kleine stapjes in de goede richting, en al die kleine stapjes leiden uiteindelijk tot voltooiing van het traject. De oprichting van het FABK is inmiddels een feit. Ook de reorganisatie van de materieel- en logistieke eenheden van de landmacht is gerealiseerd. CZSK volgt medio juli, als het goed is. Ik denk dat we nu langzaamaan goed nieuws kunnen brengen, namelijk dat er dan eindelijk trajecten voltooid en afgerond worden. Over het vertrouwen van het personeel in de Defensieorganisatie hebben we eerder gesproken. Ik heb toen gezegd, en mijn lijn is niet veranderd, dat ik blij hameren op duidelijkheid; eerlijk en helder zijn over wat er staat te gebeuren, ook als dit minder leuk is. Je ziet een natuurlijke neiging bij mensen, en dat geldt ook voor bewindspersonen en voor mensen bij Defensie, om verzachtende omstandigheden te willen gaan benoemen, maar stinkende heelmeeesters... Ik bedoel: zachte heelmeeesters maken stinkende wonden. Wat ik hiermee wil zeggen, is dat we duidelijk, helder en eerlijk moeten zijn over wat er staat te gebeuren, ook als het geen goed nieuws is. We zitten in een moeilijke periode. De financieel-economische omstandigheden zijn complex. Daarvan zien we diepe sporen terug bij Defensie en bij andere beleidsterreinen. Het heeft geen zin om voor die boodschap weg te lopen.

Bij de reorganisaties is de inzet dus duidelijkheid, zoals ik al zei, maar ook en vooral tempo. Ik weet dat dit makkelijker gezegd is dan gedaan, maar men kan erop rekenen dat ik mij daar voor 100% voor inzet. Dat geldt ook voor de mensen die voor deze taak staan.

Er is ook al veel gesproken over de personele vulling. De realiteit is dat de arbeidsmarktcampagne vruchten begint af te werpen. Dat is goed nieuws. We gaan daar op volle kracht mee door. Ook de operationele eenheden krijgen zoals bekend een rol bij de werving van personeel in de regio, met behulp van voorlichting, open dagen en schoolbezoeken. Juist die schoolbezoeken kunnen cruciaal zijn, afhankelijk van wat de insteek is, omdat je daar naast kennisoverdracht en begrip ook enthousiasme kunt bewerkstelligen.

Mevrouw Eijnsink heeft bij de voorgaande AO's terecht gewezen op het belang van het verhogen van de instroom. Zij heeft net als mevrouw Günal-Gezer ook gehamerd op het belang van het behoud van personeel. Ik heb in antwoord daarop een Actieplan werving en behoud toegezegd. Dat zal ik bij de begroting toesturen. Ik denk dat we daarin ook een soort houvast en een realistisch perspectief weten neer te zetten voor de toekomst. Dat is goed voor de organisatie, voor de Kamer, voor mijzelf en ook voor de Defensiemedewerkers.

Daarnaast heeft de IGK ook de nodige opmerkingen gemaakt over de materiële gereedheid. Daarover zijn niet veel vragen gesteld, maar ik

noem dit toch. In het kader van de krijgsmacht op orde is hiervoor tot en met 2014 een bedrag van 135 miljoen vrijgemaakt. Het aanvullen van de reserveonderdelen ligt op schema. Dat sluit ook aan bij de beheerbrief uit februari. We hebben soms wel te maken met langere levertijden. In 2012 zijn de brandstofvoorraden volledig aangevuld en dat zal ook zo blijven. Ik kom zo terug op de specifieke vragen, maar ik denk dat het goed is om nog even in te gaan op de twee themaonderzoeken. Het eerste betreft de toepassing van de personeelsinstrumenten. De belangrijkste boodschap is dat het personeel onduidelijkheid ervaart bij de toepassing van die personeelsinstrumenten, vooral bij de reorganisaties en het functietoewijzingsproces, zoals mevrouw Günal-Gezer ook heel goed verwoordde. Ik zei al dat ik mij zal blijven inzetten voor heldere, open en eerlijke communicatie. Mevrouw Günal noemde al de special van de Defensiekrant en de informatiedagen die zijn georganiseerd. Dat blijven we doen via internet en oloophbijeenkomsten. Dat is de manier om iedereen te bereiken. Het moet van twee kanten komen, dus de een moet de ander ook weten te naderen. Men kan ervan op aan dat er veel promotie wordt verricht om kenbaar te maken waar informatie te vinden is.

De IGK vraagt terecht ook aandacht voor de ondersteuning van P&O op het gebied van loopbaanontwikkeling en het functietoewijzingsproces. Ik ben van plan om op basis van de lessen uit de huidige reorganisaties en in overleg met centrales van overheidsperoneel de toepassing van die personeelsinstrumenten te bezien en waar mogelijk en gewenst bij te stellen.

De IGK stelt ook vast dat de meeste aanbevelingen inmiddels zijn omgezet in maatregelen. Mevrouw Günal vroeg of ik de aanbevelingen zou overnemen. Het antwoord daarop is ja, want ik ben daar alleen maar bij gebaat. Veel van deze aanbevelingen zijn inmiddels al overgenomen. De vacaturebank is verbeterd en er zijn 26.000 sticks uitgereikt om iedereen toegang te geven tot de vacaturebank, dus we zijn op stoom.

Het tweede themaonderzoek betreft het boeien en binden van de jonge militair. De IGK constateert inderdaad dat jonge officieren en onderofficieren de krijgsmacht zien als een aantrekkelijke organisatie om zich verder te ontwikkelen, maar dat zij minder tevreden zijn over de loopbaanpatronen. Dat is ook voor mij een belangrijk aandachtspunt. Ik heb in de acht maanden dat ik deze prachtige functie mag vervullen, veel gesproken met jongere officieren en onderofficieren. Dat is inderdaad een veel gehoorde zorg. Ik heb hierover ook een paar keer van gedachten gewisseld met de IGK.

Als het gaat om de functieduur zitten wij met de afspraken met de bonden, zoals mevrouw Günal ook opmerkte. Daar wil ik geen afbreuk aan doen, omdat deze van belang zijn voor de rust in het kader van de reorganisaties. In principe loopt die beperking tot 2015, dus net zo lang als die reorganisaties duren. Ik hoop dat wij daarna inderdaad meer diversiteit weten te bewerkstelligen.

Defensie verleent op professionele wijze zorg, maar dat neemt niet weg dat er zorgen zijn, zeker gezien de reorganisatie waarin Defensie zich bevindt. Deze worden wederom terecht benoemd door de IMG. Het uitgangspunt hierbij is en blijft om de zorg uniform te organiseren en de samenwerking tussen de verschillende zorginstellingen te verbeteren. Verbetering is de weg voorwaarts.

De eerstelijnsgezondheidszorg, de zorg die rechtstreeks voor patiënten toegankelijk is, moet reorganiseren. Dit geeft de nodige onrust bij onze zorgverleners en patiënten. Ook daarvoor geldt: communicatie, dialoog blijven houden, open en helder zijn over wat wel of niet kan. Ik heb met de IMG geconstateerd dat de zorgverleners hun werk goed blijven doen. Het is waar dat als gevolg van deze reorganisatie ongeveer de helft van de zorgcentra zal sluiten. We gaan van 38 naar 20, plus zes dependances. Er is gekozen voor regionale spreiding, rekening houdend met de verzorgingssterkte in een bepaald gebied, de reisafstand voor de Defensiemede-

werker, of de locatie een opleidingscentrum is en of er op die locatie operationele activiteiten zijn. Zoals bekend wordt de tandheelkunde geconcentreerd op zeven tandheelkundige centra en zes dependances. Verder is er ook nog de mobiele tandheelkundige zorg, de dental trucks. Deze kunnen worden gebruikt als er veel behoefte is aan tandheelkundige zorg ter voorbereiding op een uitzending. Uiteindelijk is het de bedoeling dat al die diensten van de eerstelijnsgezondheidszorg in één organisatie terechtkomen. Dit moet leiden tot een uniforme werkwijze, kwaliteitsgaranties en betere beschikbaarheid en continuïteit van de zorg. Dat gaat natuurlijk niet vanzelf, dat beseffen wij ook.

Mevrouw **GünaI-Gezer** (PvdA): Kan de minister wat concretere getallen noemen als het gaat om het concentreren van de gezondheidscentra? Waar staat de teller op? Hoeveel centra hebben we nu en hoeveel hebben we nog te gaan?

Minister **Hennis-Plasschaert**: We gaan van 38 naar 20. We hebben er nog steeds 38, dus we zitten nog helemaal in het reorganisatietraject, maar daar kom ik zo nog op terug.

Even voor de volledigheid: niet alleen de eerstelijnszorg, maar ook de tweedelijnszorg wordt gereorganiseerd. Dat is hoofdzakelijk zorg die wordt uitgevoerd door de medisch specialisten. Het gaat hierbij om de vorming van een tweedelijnsgezondheidszorgbedrijf.

De kwaliteit van de gezondheidszorg hangt voor een deel natuurlijk samen met de infrastructuur van de gezondheidszorgcentra. Het klopt dat de IMG bij bepaalde locaties problemen heeft geconstateerd, zoals achterstallig onderhoud. Dat komt ook doordat veel van die centra vanwege de reorganisatie zullen sluiten. Je moet ook wel kieskeurig zijn in waar je nog in wilt investeren en wat de toegevoegde waarde daarvan is. Verbouw of nieuwbouw is dan niet meer aan de orde. Natuurlijk is het wel zaak dat tot die tijd de kwaliteit en de continuïteit van de medische zorg op die locaties gewaarborgd zijn. Dat is waar wij ons nu op concentreren. Dit gebeurt door het tijdelijk aanhouden van capaciteit. Voor de centra die wel openblijven, is er wel degelijk ruimte voor verbouw dan wel nieuwbouw, om de kwaliteit te bewaken.

Door beide woordvoerders is gesproken over de telefonische bereikbaarheid. De IMG constateerde inderdaad dat deze in 2012 niet overal goed was geregeld. Hierop is actie ondernomen. Het probleem is voor de korte termijn opgelost door mobiele telefoons en antwoordapparaten. Dat klinkt bijna onnozel, maar het werkt wel in de praktijk. In 2014 volgt de definitieve oplossing met het defensiebrede alarmnummer en een totaaloplossing voor de telefonie. We zitten alweer halverwege 2013, dus ik hoop hierover binnen zeven maanden beter nieuws te hebben.

Mevrouw GünaI sprak ook over de ART's. De IMG was inderdaad nauw betrokken bij het verbeteren van het ART-concept. Het gaat daarbij om de voorbereiding en de werkwijze tijdens operationele inzet. De geleerde lessen zijn opgepakt. Ik ben het zeker met de IMG eens dat ART's niet kunnen worden beschouwd als vervangende chirurgische capaciteit, maar dat zullen zij ook niet zijn. Het is natuurlijk wel zo dat er in een ART gespecialiseerd personeel zit, dat goed is uitgerust om levensreddende handelingen bij traumaslachtoffers te verrichten en daarmee de overlevingskansen van slachtoffers aanzienlijk te bevorderen. Snelle afvoer naar een volledig uitgerust hospitaal is en blijft natuurlijk noodzakelijk, daar kunnen we niet aan afdoen.

Mevrouw Berckmoes heeft gevraagd hoe het opleidingsniveau wordt gewaarborgd. De organisatie wordt met 12.000 functies verkleind. We zijn bezig met het delen van opleidingen of we zorgen ervoor dat opleidingen civiel worden verzorgd. Dat betekent dat de behoefte aan opleidingen die door Defensie zelf worden verzorgd, structureel zal afnemen. Er zal altijd wel behoefte blijven, maar deze zal wel structureel afnemen.

Ik sprak net kort over de verlenging van de functieduur. Dat is nu nog niet het geval, maar we gaan daar wel over praten met de bonden. Als dat een serieuze optie wordt, dan zal ook daar de opleidingsbehoefte afnemen. Dat betekent niet zozeer dat het opleidingsniveau verandert bij een kleiner wordende organisatie als wel dat wij het op een andere manier invullen en inkaderen.

Mevrouw Berckmoes vroeg ook of de IMG voldoende capaciteit heeft om de komende jaren toe te zien op de kwaliteit van zorg. De IMG heeft aangekondigd extra inspectiebezoeken te zullen uitvoeren. Ik denk dat dit goed is, zeker in een onrustige periode, met reorganisaties. Als de IMG capaciteitsproblemen dreigt te ondervinden, ga ik ervan uit dat ik daarvan op de hoogte word gesteld, maar tot op heden heb ik daarover geen signalen ontvangen. Als ik hem spreek, zal ik er specifiek naar vragen. Over het algemeen is hij mans genoeg om zelf aan de bel te trekken.

Zij vroeg ook of ik de aanbevelingen van de IGK meeneem bij het actieplan Werving en behoud. Ik heb al gezegd dat ik deze meeneem bij dat actieplan, dat ik bij de begrotingsbehandeling zal toesturen.

Mevrouw Berckmoes vroeg ook of er op meerdere plekken sprake is van samenwerking met de civiele zorg. Ik kijk even wat de achtergrond is van deze vraag, want onze gezondheidszorg is al militair-civiel ingericht. Misschien kan mevrouw Berckmoes even toelichten wat zij precies bedoelt.

Mevrouw **Berckmoes-Duindam** (VVD): Het gaat om de samenwerking tussen militaire en civiele gezondheidszorg. Nu is het zo dat de huisartsen op de kazerne ook een dag in een normale burgerpraktijk hun deskundigheid bijhouden en dat zij gezamenlijk de opleiding en de intervisie doen. Is het denkbaar dat er in de toekomst op meerdere vlakken samen wordt gewerkt, zodat de mensen die aanwezig zijn op een kazerne, dus die niet voor langere tijd worden uitgezonden of op een boot zitten, bijvoorbeeld naar de huisarts in het dorp gaan waar de kazerne is gevestigd? Ik denk aan een constructie waarbij meer civiel wordt ingezet wat civiel kan en militair wat militair moet, net als bij de opleiding.

Minister **Hennis-Plasschaert**: Het gaat erom dat militairen altijd onder onvoorspelbare omstandigheden tewerk kunnen worden gesteld. Dat betekent dat je heel secuur moet blijven met de zorg waar je voor staat. Die plicht rust op Defensie. Er is sprake van samenwerking met civiele specialisten en met militaire verpleegkundigen die hun praktische tewerkstelling hebben in burgerziekenhuizen. Er is ook sprake van registratie in de civiele maatschappij, maar de zorgplicht die wij hebben, gezien de mentale en fysieke eisen waar de militair aan moet voldoen die zomaar kan worden opgeroepen, vraagt om een speciale benadering. Mevrouw Berckmoes vraagt om militair waar het militair moet en civiel waar het civiel kan. Ik begrijp de vraag, maar deze is niet helemaal logisch, als je kijkt naar de inzet en de eisen die aan de krijgsmacht worden gesteld.

Mevrouw Berckmoes vroeg ook nog naar de instroomcijfers bij de VeVa-opleiding. Wat zijn de resultaten? In september 2012 zijn 2.400 leerlingen aan de roc-opleiding Veiligheid en Vakmanschap gestart. Tot 1 juni 2013 hebben ruim 1.300 VeVa-leerlingen gesolliciteerd bij Defensie. Hiervan hebben er 780 een aanstelling bij Defensie gekregen. Zij zullen nog dit jaar met hun initiële opleiding starten. In 2012 was 27% van de instroom van personeel afkomstig uit de VeVa-opleidingen. De doelstelling is om dit jaar 1.050 jonge mensen vanuit de Veiligheid en Vakmanschap-opleidingen bij Defensie te laten instromen.

Mevrouw Günal heeft een aantal vragen gesteld over het personeel. We hebben daarover ook gesproken tijdens het AO Personeel, maar ik probeer er zo goed mogelijk doorheen te lopen. Aarzel niet om aan de bel te trekken als ik dat niet goed doe. Zij heeft gevraagd of de voorgenomen

wijziging in de leeftijdsopbouw gebrek aan kennis en ervaring bij Defensie tot gevolg kan hebben. Voor Defensie is behoud van kennis en kunde zeer belangrijk, dat spreekt voor zich. Ik heb niet voor niets eerder toegezegd dat er een plan komt voor werving en behoud. Dat is noodzakelijk voor de uitvoering van de operationele inzet en de ondersteuning daarbij. Daarnaast streeft Defensie naar een personele opbouw die in het algemeen jonger is. Dat is ook echt gewenst om de operationele inzet en de betaalbaarheid op langere termijn voor Defensie te garanderen. Dat zijn twee cruciale factoren waar we niet omheen kunnen. In de gewenste personele opbouw wordt rekening gehouden met de juiste mix van instroom, doorstroom en uitstroom, waardoor borging van ervaring en kennis, inclusief de overdracht daarvan, in principe is veiliggesteld. Het is nu een vrij onrustige periode, omdat die reorganisaties gaande zijn. Als nu blijkt dat er knelpunten ontstaan, ben ik het van harte met mevrouw Günal eens dat wij daar snel op moeten inspringen. We moeten daar scherp op blijven, want het risico dat we gaten in de organisatie laten ontstaan, wil ik ook niet voor mijn rekening nemen, en de CdS ook niet, kan ik zeggen.

Wat betekent het voor het behoud van kennis en ervaring als er steeds minder mensen aanwezig zijn om die kennis over te dragen? Er zit nog spanning op, want we zijn bezig in een periode van reorganisaties. Ik snap ook dat ik een beroep doe op de loyaliteit en het geduld in dezen, maar het is af en toe heel lastig om daarop vooruit te lopen. Die spanning wordt in de toekomst verminderd, als we de organisatie hebben verkleind met 1.200 functies, conform de beleidsbrief uit 2011. We zijn op stoom, maar we zijn er nog niet. Ik zei al in antwoord op mevrouw Berckmoes dat steeds meer delen van de opleiding extern en civiel worden verzorgd. We praten met de centrales van overheidspersoneel over de verlenging van de functieduur. We blijven inzetten op behoud van kennis en ervaring. Ik denk dat het goed is om op dit onderwerp terug te komen bij het toegezegde plan Werving en behoud.

Over het themaonderzoek P-instrumenten heb ik al gezegd dat de aanbevelingen van de IGK door mij worden overgenomen. Een aantal ervan zijn al een-op-een omgezet in maatregelen. Ik denk dat ik daarmee voldoende tegemoet ben gekomen aan de zorgen van mevrouw Günal over de aanbevelingen van de IGK.

Ik hoor wel vaker dat er zorgen zijn over de medezeggenschap, maar tegelijkertijd zie ik ook dat de commandanten de medewerkers juist aanmoedigen om daaraan deel te nemen. De achterban wordt ook benaderd om iedereen enthousiast te maken voor de medezeggenschap. Ik heb nu een paar keer met eigen ogen gezien dat er heel veel enthousiasme is. Daarnaast krijgen leden van de medezeggenschap allerlei faciliteiten, zoals scholing en tijd, om goed invulling te geven aan de werkzaamheden die daaraan gerelateerd zijn. Natuurlijk is het soms in de praktijk lastig om de MC's gevuld te houden en om voldoende mensen enthousiast te krijgen. Terugkijkend op een gesprek dat ik onlangs had met de medezeggenschapsraad, kan ik zeggen dat deze niet meer weg te denken is uit onze dagelijkse bedrijfsvoering en dat deze ook ten volle betrokken is bij de reorganisatie. Ik heb echt de indruk dat het overleg op constructieve wijze verloopt. Ik ben het met de IGK eens dat de commissieleden grote waardering verdienen voor hun inzet. Ik heb ze vorige week toevallig aan tafel gehad. Er was enorm veel betrokkenheid en zorg, maar ook passie en loyaliteit. Het is fantastisch om te zien dat zij dat met hart, ziel en zaligheid doen.

Ik zal nog even ingaan op de verbeterpunten bij het functietoewijzingsproces, want dat was voor beide woordvoerders een aandachtspunt. Gezien het grote aantal reorganisatietrajecten en de complexiteit daarvan, omdat het allemaal in elkaar klikt, zijn er extra kaders en richtlijnen gesteld om te waarborgen dat het proces eerlijk en zorgvuldig verloopt. De voorbeelden zijn bekend: het uitvoeringsreglement reorganisatie Defensie

(URD) en de aanwijzing over de vacaturebank en de toetsingscommissie. De hoofden van de Defensieonderdelen zijn verantwoordelijk voor een eerlijke en zorgvuldige uitvoering van het functietoewijzingsproces. Ik weet uit mijn gesprekken met deze hoofden dat zij daar ook echt veel belang aan hechten. Zij moeten straks iedereen recht in de ogen kunnen kijken. Op dit moment zijn de Defensieonderdelen druk bezig met de selectie van sollicitanten. Waar nodig wordt extra capaciteit ingezet bij de afdelingen P&O om de extra werklast het hoofd te kunnen bieden. De richtlijnen waarover de IGK spreekt, die door de Defensieonderdelen worden uitgewerkt, hebben betrekking op de praktische invulling van het proces. Om het proces te stroomlijnen hebben sommige Defensieonderdelen bijvoorbeeld een selectiematrix samengesteld, waarin heel objectief in beeld wordt gebracht aan welke vereiste competenties de kandidaat moet voldoen. De Hoofddirectie Personeel (HDP) houdt de vinger aan de pols door overleg en ad hoc-contacten met de Defensieonderdelen en de centrales, zodat eventuele problemen snel kunnen worden herkend en opgelost. Ook zal aan het einde van elk functietoewijzingsproces een procestoets worden uitgevoerd, samen met de bonden, om te controleren of alles eerlijk is verlopen. Natuurlijk zijn er gevallen waar we scherp op moeten zijn. Omdat we in een onrustige periode zitten, zijn er ook mensen die aan de bel trekken, maar ik denk dat we voldoende checks-and-balances hebben weten in te bouwen. Als er sprake is van een specifieke casus, hoor ik dat graag.

Er is ook gesproken over de piekbelasting bij de Begeleidings- en Bemiddelingsorganisatie (BBO). Om de capaciteit in overeenstemming te brengen met de behoefte is ervoor gekozen om de vast kern van de BBO te versterken met 11 fte's. Daarnaast is ervoor gekozen om een flexibele schil in te richten om de piek in de instroom op te vangen. Daarmee zijn zij flexibel genoeg om in te spelen op wat werd geschetst door mevrouw Günal. Er is in eerste instantie gekozen voor een flexibele schil met een omvang van 30 personen. Tijdens het reorganisatieproces zal in nauw overleg met de P&O-diensten van de Defensieonderdelen steeds meer inzicht ontstaan in de omvang en het tijdstip van instroom in de bemiddeling. Op basis hiervan zal indien nodig personeel uit de flexibele schil worden ingezet. Ik begrijp de zorgen, maar ik hoop en denk dat we daar voldoende op weten in te spelen.

Mevrouw **Günal-Gezer** (PvdA): Natuurlijk heb ik zorgen, maar die zorgen worden met name door de IGK benoemd. Er zijn ook binnen Defensieonderdelen zorgen of de BBO wel toegerust is voor de taak die deze gaat krijgen. Worden die zorgen ook opgepakt en wordt erover gecommuniceerd met die mensen?

Minister **Hennis-Plasschaert**: Goed punt. Nogmaals, het is een onrustige periode, dus er leven soms zorgen. Deze worden wel degelijk geadresseerd, maar dat wordt soms onvoldoende overgebracht naar de mensen die deze zorgen hebben. Ik zal dat nagaan. Als ik constateer dat die zorgen leven, zal ik ervoor zorgen dat er in ieder geval op intranet voldoende aandacht aan wordt besteed, zodat men daarin gerustgesteld wordt. Als we kunnen geruststellen, zonder de zachte heelmeeester uit te hangen, moeten we dat gewoon doen.

Mevrouw **Günal-Gezer** (PvdA): Het werkt aan beide kanten goed als je mensen voldoende meeneemt in wat er gebeurt en het proces uitlegt. Daarmee kun je ook de BBO in een goede positie brengen.

Minister **Hennis-Plasschaert**: Ik ben het zeer eens met wat hier wordt gezegd. Ik hoor dat er ook een uitgebreide folder of hand-out met alle ins en outs over de BBO is gemaakt. Dat is prachtig, maar we weten allemaal wat er met folders gebeurt. Die gaan vaak linea recta naar de prullenbak.

Dat herken ik maar al te goed. Nogmaals, ik hoor de zorg van de IGK. Ik weet dat er in de organisatie door de HDP ontzettend veel werk wordt verzet om die communicatie goed te doen. Die folders zijn een instrument, maar we gaan nog even na of die zorgen nog steeds bestaan. Natuurlijk ben ik heel blij dat die folder er is, even voor de duidelijkheid.

Er is ook gevraagd of de centrale klachtencommissie voldoende capaciteit heeft. De CKC heeft eind vorig jaar meer menskracht gekregen voor de administratieve ondersteuning. Er is een ambtelijk secretaris gekomen. Dat moet echt helpen om de achterstand bij de afhandeling van klachten weg te werken. Ook wordt bekeken hoe de afhandeling van klachten structureel beter kan. Onze inzet is dat de CKC volgend jaar helemaal bij is.

Mevrouw **Günal-Gezer** (PvdA): Is die extra capaciteit tijdelijk en valt deze terug naar het oude niveau, als de achterstanden ingelopen zijn, of blijft dat structureel de capaciteit die nodig is?

Minister **Hennis-Plasschaert**: Het is structureel. Ik heb bij de afhandeling van de achterstanden die wij hadden bij de personeelsdossiers of en de vgb's, ook gezegd dat uiteindelijk alleen een structurele oplossing telt. Dan zou je op termijn misschien weer toe kunnen met minder capaciteit, maar als je iedere keer een probleem laat ontstaan dat je weer moet inlopen, dan ben je natuurlijk het paard achter de wagen aan het spannen. De bedoeling is om het structureel op te lossen en tot die tijd hebben we ook structureel capaciteit beschikbaar. Als we straks toe kunnen met minder, zal het ook vanzelf weer minder worden. Volgens mij ben ik er nu, maar u zult mij er vast aan herinneren welke vragen ik vergeten ben.

Mevrouw **Günal-Gezer** (PvdA): Ik hoor nog graag een reactie van de minister op mijn vraag over de regeling voor een functieduur van drie jaar. Ik heb van de IGK begrepen dat de verantwoordelijke leidinggevenden te veel naar de letter van de regeling handelen en te weinig ruimte zoeken binnen de regeling om maatwerk te leveren. Mijn vraag is of de minister dat herkent en of zij ideeën heeft om daarin wat meer flexibiliteit en maatwerk te creëren.

Minister **Hennis-Plasschaert**: Ja, daar heb ik wel ideeën over, maar flexibiliteit heeft ook veel met mensen te maken. Ik heb net als de IGK voldoende mensen gesproken die zich verbaasden over hoe het nu precies zit met de functieduur en de beperkingen die daarbij om de hoek komen zeilen. Er zijn uitzonderingen mogelijk. Daar is al op ingegaan in de eerdere ronde van vragen en antwoorden. Dan gaat het inderdaad om functionarissen met specifieke kennis, veelal technisch personeel. Ik heb er wel ideeën over, maar ik denk dat het nog een beetje te vroeg is. Ik heb vooral voor ogen om ervoor zorgen dat iedereen er vertrouwen in blijft houden. Ik stel mij voor om hierop terug te komen in het plan Werving en behoud.

De **voorzitter**: Daarmee komt een einde aan de beantwoording door de regering in eerste termijn. Ik zie dat de Kamer nog behoefte heeft aan een tweede termijn, voor enkele vragen die wellicht zijn blijven liggen, of aanvullende vragen.

Mevrouw **Berckmoes-Duindam** (VVD): Voorzitter. Ik dank de minister voor de beantwoording van de vragen en haar inleiding. Zij geeft aan dat er kleine stapjes worden gezet in de goede richting, dat er nu dingen zichtbaar en trajecten afgerond worden. Dat geeft ook een positieve wending aan het geheel. Dat is goed om te horen. Het is fijn dat er geen stinkende heelmeesters zijn bij Defensie en dat de gezondheidszorg is gewaarborgd.

Ik herhaal nog even dat de VVD optimistisch is gestemd, maar we zitten een beetje in de situatie dat de reorganisatie te lang gaat duren. Dan loop je noodgedwongen aan tegen dingen die eigenlijk al geregeld hadden moeten worden, en die dan nog niet zijn gedaan. Dan krijg je zo'n verslag als we nu hebben gehad, zeker van de IMG. Dat is allemaal heel begrijpelijk. Dit is ook de eerste reorganisatie waarbij er echt klappen gaan vallen, heb ik begrepen. Men is gewend, met al die zachte heelmeesters die we in het verleden hebben gehad, dat mensen of erop vooruit gingen of een andere baan kregen. Eigenlijk werd het altijd allemaal in heel goede banen geleid, dus dit is de eerste echt harde reorganisatie. Dat is natuurlijk ook wennen voor zo'n grote organisatie als Defensie is, met 60.000 man, ga er maar aanstaan. Ik heb veel waardering voor hoe dat wordt gedaan. Voortgang is hartstikke belangrijk. Je ziet dat het vertrouwen er in de loop van het reorganisatieproces vandoor gaat en voor de VVD is het heel belangrijk dat dit vertrouwen wordt teruggevoerd. Kan de minister aangeven dat er straks een toekomstbestendige krijgsmacht staat die ook werkelijk vertrouwen heeft?

Natuurlijk moeten de mensen die weggaan, heel goed worden begeleid. Er wordt continu aangegeven hoe dat in goede banen wordt geleid. Ik heb bij de Marinedagen heel veel mensen ontmoet die daar met veel enthousiasme werken. Ik heb gezien dat zij dat vertrouwen geven aan de organisatie. Ik heb dit weekend een heel ander beeld ervan gekregen. Ik heb nog spierpijn van al die trappen van de Rotterdam die ik op en af ben gegaan. Kan de minister aangeven dat die nieuwe organisatie staat, met mensen die er vertrouwen in hebben? Dat zou ik graag nog een keer van haar willen horen.

De minister zegt dat er verbeteringen hebben plaatsgevonden bij het sollicitatie- en selectieproces en dat er extra menskracht voor is. Ik heb hierover nog een klein puntje. Mensen die in het buitenland zitten, of op een boot, hebben toch het gevoel dat zij, als zij niet lijfelijk bij zo'n sollicitatieproces zitten en het per telefoon moet gebeuren, net een kansje minder hebben. Kan de minister dat gevoel wegnemen bij die medewerkers? Het hoeft niet zo te zijn, maar dat heeft ook met vertrouwen te maken.

Samen met mijn medewerker mocht ik een bezoek brengen aan de afdeling P&O van de Dienst Materiële Organisatie. Daar werd duidelijk dat 80% van de medewerkers burgerpersoneel is, dat Defensie een zeer warm hart toedraagt en daar graag wil blijven werken. Ook daar gaan zeer gevoelige dingen gebeuren. We zijn zeer hartelijk ontvangen en hebben elkaar heel uitgebreid gesproken, onder het genot van een kopje thee. Ik waardeer het zeer dat we er zo open over hebben gepraat met de mensen die deze heel lastige klus aan het klaren zijn. Dank daarvoor.

Mevrouw **Günal-Gezer** (PvdA): Voorzitter. Ook ik dank de minister voor haar uitgebreide antwoorden. Ik begon mijn eerste termijn met te zeggen dat het grootste kapitaal van Defensie de mensen zijn waarover men beschikt. Wij hebben er enorm veel belang bij om die mensen gemotiveerd, gepassioneerd en vooral ook loyaal te houden. Er wordt aan gewerkt, maar we hebben nog heel veel te doen, dat is helder. We hebben nog heel grote uitdagingen in het kader van de reorganisatie, waar Defensie als organisatie voor staat. De mensen dienen op een goede manier meegenomen te worden, om betrokken te blijven.

Ik maak mij wel zorgen, en daar wil ik graag een reactie op, dat we nog helemaal aan het begin van het traject staan, voor de eerste reorganisatie bij de gezondheidscentra. Als ik mij niet vergis, moet het aantal vestigingen per 1 januari 2015 van 38 naar 20 zijn teruggebracht. Klopt dat? Is het haalbaar om in die periode dat reorganisatieproces handen en voeten te geven? Daar wil ik nog graag een reactie op. Voor de rest heeft de minister al mijn vragen beantwoord en ben ik heel blij met de toezeggingen die zij heeft gedaan.

Minister **Hennis-Plasschaert**: Voorzitter. Over de laatste vraag ontstaat een beetje verwarring. Mevrouw Günal noemt 1 januari 2015, maar volgens de formele plannen was het 1 januari 2014. Is dat allemaal haalbaar? Ik zal dat nagaan en het nog even schriftelijk laten weten, in een kort briefje van twee regels. Ik denk dat het een heel terechte vraag is of dit een realistisch tijdplan is voor het sluiten van die centra. Vertrouwen kan in een namiddag worden afgebroken en het duurt heel lang voordat het weer is opgebouwd. Dat is ook precies de situatie waarin Defensie zich bevindt. Ik zal me daarvoor blijven inzetten. Ik realiseer mij heel goed dat er ontzettend veel wordt gevraagd van het geduld en de loyaliteit van onze medewerkers. De Kamer heeft zojuist, om vier uur, een brief van mij ontvangen, waarin ik inga op de kaders of de hoofdlijnen waarbinnen de notitie over de toekomst van de krijgsmacht wordt opgesteld. Daarin wordt een realistisch perspectief geschetst van een krijgsmacht die breed inzetbaar, internationaal inpasbaar en militair relevant, maar ook betaalbaar is. We zetten in op een krijgsmacht die zowel in operationeel als in financieel opzicht duurzaam is. Dat vraagt weer iets van het uithoudingsvermogen van onze mensen, omdat Defensie kampt met de interne financiële problematiek. Wij zullen aanvullende maatregelen moeten nemen om ervoor te zorgen dat we inderdaad straks over een toekomstbestendige krijgsmacht kunnen beschikken. Dat doet natuurlijk weer iets met onze medewerkers, dat kan ik niet mooier maken, maar ook daarvoor geldt dat we open moeten blijven communiceren en dat we het uiteindelijk wel voor elkaar kunnen boksen om die operationeel en financieel duurzame krijgsmacht op poten te zetten, zodat onze Defensiemedewerkers, burgers en militairen, daaraan verder kunnen bouwen en ook het realistische perspectief krijgen dat zij verdienen.

Zal het de komende periode minder woelig worden? Nee, dat denk ik niet. Maar we doen er alles aan om het beheerst en met heel veel oog voor het kapitaal van Defensie, ons personeel, zoals mevrouw Günal zei, uit te voeren.

Er was nog een specifieke vraag over het personeel dat ver buiten Nederland is geplaatst. Hebben zij minder kans op het verwerven van een vervolgfunctie? Of het personeel nu is geplaatst in binnen- of in buitenland, iedereen heeft gelijke kansen. Wel heeft Defensie natuurlijk een extra zorgplicht ten aanzien van personeel dat ver buiten Nederland is geplaatst. Alleen al dat gevoel dat je op afstand zit, terwijl hier de beslissingen worden genomen, daar kan ik mij daar van alles bij voorstellen, want dan heb je niet de beschikking over de reguliere informatiebronnen. Deze zorgplicht wordt ingevuld door de moeder-eenheid, zoals dat heet, en het coördinerende operationeel commando. Zij houden de militairen zelf op de hoogte of via een aangewezen balie, dus daar is een heel systeem voor opgetuigd. De in het buitenland geplaatste militairen worden door het operationele commando waartoe zij behoren en ook door anderen van informatie voorzien. Daarnaast beschikken zij ook nog over de veel besproken telestick. Het gevoel dat zij ook letterlijk op grote afstand zitten, kan ik niet wegnemen, maar we doen er wel alles aan om het uitgangspunt van gelijke kansen waar te maken, of je nu geplaatst bent in binnen- of buitenland. Volgens mij heb ik nu alle vragen beantwoord.

De **voorzitter**: Ik zal even kijken. Het lijkt er wel op, want ik zie een zekere mate van berusting bij de Kamer, maar dat is wat negatief geformuleerd. Wellicht zijn zij wel heel tevreden. Daarmee komt een einde aan de tweede termijn van de kant van de regering. Mij rest niets anders dan de toezeggingen voor te lezen. Ik verzoek u, zoals te doen gebruikelijk, om even scherp mee te luisteren, zodat wij deze goed kunnen registreren.

Toezeggingen:

- De minister zal in het actieplan Werving en behoud, dat samen met de begroting aan de Kamer zal worden toegezonden, ingaan op de vragen van het lid Günal-Gezer over de regeling van de functieduur van 3 jaar.
- De minister komt schriftelijk kort terug op de datum waarop het aantal gezondheidscentra moet zijn teruggebracht van 38 naar 20 en de haalbaarheid daarvan.

Kunnen we daarvoor een termijn noteren?

Minister **Hennis-Plasschaert**: Voor het zomerreces.

De **voorzitter**: Prima. Dat zijn de twee toezeggingen die wij hebben geregistreerd. Ik zie dat deze tot instemming leiden. Ik neem aan dat er geen behoefte is aan een VAO. Ik dank de minister en haar ambtenaren voor hun aanwezigheid en de IGK en de IMK voor hun goede werken. Ook zeer veel dank voor de uitgebreide briefing, vorige week. Ik denk dat deze de Kamer zeer heeft geholpen en misschien bij sommigen zo'n verpletterende indruk heeft gemaakt dat zij dachten dat hun aanwezigheid vandaag niet meer noodzakelijk was. Ik dank de aanwezigen voor hun geduld en hun interesse.

Sluiting 17.32 uur.