

Vergaderjaar 2021–2022

35 925 X

Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2022

Nr. 4

BRIEF VAN DE MINISTER VAN DEFENSIE

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 21 september 2021

Hierbij bied ik u de Personeelsrapportage Defensie over de eerste helft van 2021 aan¹. In deze rapportage wordt ingegaan op de resultaten van de werving, de instroom en uitstroom van personeel, de personele samenstelling, de werkbeleving en de impact van de COVID-19-pandemie. Ook wordt er stilgestaan bij de ontwikkelingen inzake de HR-transitie – inclusief de toezegging tijdens het commissiedebat Personeel van 23 juni jl. (Kamerstuk 35 570 X, nr. 115) over decentrale budgetten van de proeftuinen –, samenwerken en wendbaarheid, en het programma Diversiteit & Inclusiviteit bij Defensie.

Positief is dat Defensie zich in snel tempo heeft aangepast aan de uitdagingen die de COVID-19-pandemie aan de krijgsmacht stelde. Tegelijkertijd zien we dat de instroom van militairen met 22,5% is gestegen ten opzichte van dezelfde periode vorig jaar. Daarmee is de instroom van militairen weer terug op het niveau van voor de COVID-19-pandemie.

De personele vulling van het militaire personeel is weliswaar iets verbeterd, maar nog steeds te laag. Met een Task Force Personeel die zich op korte termijn richt op de werving en selectie van personeel uit zogeheten schaarstecategorieën, moet de personele gereedheid worden verbeterd.

Defensie verlegt de focus van het kwantitatief «vullen» van formatieplaatsen naar het kwalitatief verbeteren van de personele gereedheid. Voor de sturing op personele gereedheid is vorm en inhoud geven aan de HR-transitie van groot belang.

¹ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

In deze brief ga ik verder in op enkele actuele ontwikkelingen op personeels- en veiligheidsgebied, alsmede de stand van zaken van enkele moties en toezeggingen.

Diversiteit & inclusiviteit

Defensie moet een werkomgeving bieden waarin al haar werknemers zich betrokken, gewaardeerd en gerespecteerd voelen om wie ze zijn en wat ze bijdragen aan de organisatiedoelstellingen. Een inclusieve en sociaal veilige werkomgeving maakt ons als organisatie sterker en slagvaardiger. Dit thema heeft al geruime tijd onze aandacht en in de komende periode zullen deze ambities sterker verankerd worden in de organisatie.

Concreet betekent dit dat opdrachten voor het versterken van D&I worden vastgelegd en geborgd in jaaropdrachten aan de Defensieonderdelen. Hiertoe worden streefcijfers voor instroom en doorstroom van vrouwelijk personeel vastgesteld. Daarnaast wordt in 2022 gestart met D&I een vast onderdeel te maken van alle initiële opleidingen, niveauopleidingen en opleidingen voor leidinggevendenden. Verder zal worden gewerkt aan een systematiek voor het vergroten en bestendigen van D&I-bewustzijn op een vergelijkbare manier als het onderhouden van de Militaire Basisvaardigheden. De intensivering van het D&I-beleid moet tevens bijdragen aan het behoud van Defensiepersoneel.

Commissie Langlopende Zaken Defensie

In de brief van 18 december 2020 heeft de toenmalig Staatssecretaris u geïnformeerd over het eindrapport van de Commissie Langlopende Zaken Defensie (Kamerstuk 35 570 X, nr. 70). Zij heeft toegezegd uw Kamer nader te informeren over de voortgang van de afhandeling van de vijftien zaken waarover de commissie aan mij advies heeft uitgebracht. Inmiddels is in goed overleg met de melders in twaalf zaken invulling gegeven aan de adviezen van de Commissie Langlopende Zaken. In drie zaken is Defensie nog in gesprek met de melder over de uitvoering van de adviezen.

Rechtspositie geestelijk verzorgers

De heer Th. Bovens, oud-gouverneur in Limburg, heeft in 2020 een «Verkenning naar aanpassing van het besturingsmodel van geestelijke verzorging bij Defensie» uitgevoerd. In het voorjaar van 2021 heeft over de uitkomsten daarvan constructief overleg plaatsgevonden tussen de vertegenwoordigers van de Zendende Instanties en de bewindspersonen van Defensie. Dit heeft geresulteerd in het voornemen tot (partiële) aanpassing van de rechtspositie van de geestelijk verzorgers bij Defensie en een andere positionering van de Diensten Geestelijke Verzorging in de defensieorganisatie.

De geestelijk verzorgers binnen Defensie verrichten hun «ambtelijke» werkzaamheden onder de inhoudelijke verantwoordelijkheid van de respectievelijke Zendende Instanties. Defensie heeft hierover geen zeggenschap. Hiermee wordt recht gedaan aan de scheiding van kerk en staat.² De geestelijk verzorgers zijn daarnaast ook aangesteld als burgerlijk ambtenaar bij Defensie. Die laatste status brengt «ambtenaarlijke» verplichtingen met zich mee, die – bijvoorbeeld – betrekking hebben

² Aanhangsel Handelingen II 2018/19, nr. 1708, 26 februari 2019, antwoord op vraag 3, waar verwezen wordt naar het ministerieel besluit betreffende «Functionele Kaders Geestelijke Verzorging bij Defensie» (2011) en het Statuut betreffende «Geestelijke Verzorging bij Defensie» (2012).

op de naleving van veiligheidsbepalingen, werk- en rusttijden, en de Gedragscode Defensie.

Defensie is nu niet bevoegd om enige rechtspositionele consequentie te verbinden aan het eventueel niet-nakomen van die «ambtenaarlijke» verplichtingen. Daarom is in goed overleg afgesproken om het opleggen van enkele disciplinaire maatregelen ook voor geestelijk verzorgers mogelijk te maken. In een dergelijk geval zal de inbreng van de Zendende Instanties geborgd worden en zijn vanzelfsprekend alle procedurele waarborgen van de Algemene Wet Bestuursrecht van toepassing.

De voorstellen tot wijziging in de rechtspositie zijn inmiddels voorgelegd aan het Sector Overleg Defensie. Na ommekomst van het overleg zullen de wijzigingen worden geïmplementeerd, vergezeld van een daarop toegesneden voorlichting binnen de defensieorganisatie.

Voorts is met de Zendende Instanties gesproken over de positionering van de Diensten Geestelijke Verzorging binnen de defensieorganisatie. Deze zijn momenteel bij het Defensie Ondersteuningscommando ondergebracht. Om meer recht te doen aan het specifieke karakter van deze diensten is besloten om deze binnen de Bestuursstaf te positioneren, rechtstreeks onder de secretaris-generaal. Het voornemen tot organisatie-wijziging is inmiddels in procedure gebracht.

Evaluatie plan van aanpak «Een veilige Defensieorganisatie»

In december 2020 heeft de toenmalig Staatssecretaris u geïnformeerd over de stand van zaken van de evaluatie van het plan van aanpak «Een veilige defensieorganisatie» (Kamerstuk 35 570-X-69). Hierbij is aangegeven dat de evaluatie door de Auditdienst Rijk (ADR) wordt uitgevoerd en naar verwachting medio 2021 afgerond zou zijn. De ADR is voortvarend gestart met de evaluatie door relevante documenten te analyseren en betrokken ambtenaren te interviewen. Inmiddels heeft de ADR aangegeven meer tijd nodig te hebben om de evaluatie af te ronden. De verwachting is dat de ADR eind oktober een concept van de evaluatie in het kader van hoor-wederhoor met Defensie zal delen. Afhankelijk van wanneer de definitieve evaluatie aan Defensie wordt aangeboden, is mijn streven deze in de winter met uw Kamer te delen.

Motie-Van den Bosch dagprogramma 18-jarigen

Thans loopt een onderzoek naar de mogelijkheden van het organiseren van een dagprogramma voor 18-jarigen bij Defensie. Ik zal de Kamer over de uitkomsten van dit onderzoek informeren voor het einde van het jaar.

De Minister van Defensie,
F.B.J. Grapperhaus