



> Retouradres Postbus 20701 2500 ES Den Haag

de Voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Plein 2
2511 CR Den Haag

Ministerie van Defensie

Plein 4
MPC 58 B
Postbus 20701
2500 ES Den Haag
www.defensie.nl

Datum

Betreft Beantwoording defensievragen leden Asscher en Klaver over de
eerste honderd dagen van dit kabinet

Onze referentie

BS2018006286

Afschrift aan

de Voorzitter van de Eerste
Kamer der Staten-Generaal
Binnenhof 22
2513 AA Den Haag

*Bij beantwoording datum, onze
referentie en betreft
vermelden.*

Tijdens de regeling van werkzaamheden van uw Kamer op 6 februari jl. hebben de leden Asscher (PvdA) en Klaver (Groenlinks) verzocht om een brief over de eerste honderd dagen van dit kabinet, mede in reactie op de door het lid Asscher gestelde schriftelijke vragen (2018Z01940). De minister-president heeft in zijn reactie van 20 februari jl. laten weten de schriftelijke specifieke vragen door te geleiden naar de verantwoordelijke bewindslieden ter beantwoording. In de bijlage treft u de beantwoording van vragen op het terrein van Defensie.

DE MINISTER VAN DEFENSIE

*DE STAATSSECRETARIS VAN
DEFENSIE*

Drs. A.Th.B. Bijleveld-Schouten

Drs. B. Visser

Bijlage: beantwoording vragen over de eerste honderd dagen van dit kabinet

1

Welke maatregelen heeft u genomen om de vakmensen die bij defensie werken meer waardering, ondersteuning en ruimte te geven, zoals op pagina 1 van het Regeerakkoord staat?

54

Welke maatregelen neemt u om de krijgsmacht weer een aantrekkelijke werkgever te laten zijn?

Mensen maken het verschil bij Defensie; zij beschermen onze veiligheid en staan er wanneer het nodig is. De afgelopen decennia is veel gevraagd van het personeel van Defensie. Het vertrouwen van de medewerkers in de organisatie is aangetast en moet worden hersteld. Om die reden kiezen we er in de Defensienota 2018 'Investeren in onze mensen, slagkracht en zichtbaarheid' (Kamerstuk 2018Z05368) voor om te investeren in onze mensen. We gaan het personeelssysteem flexibeler maken, maatwerk, stabiliteit en goede spullen leveren en kansen helpen creëren voor, tijdens en na de militaire loopbaan. Ook de legering en gezondheidszorg worden verbeterd en we werken aan een veilige werkomgeving. Daarnaast verbeteren en vereenvoudigen we het toelagensysteem, waarbij specifiek aandacht wordt besteed aan toelagen, ook voor de Koninklijke Marechaussee, die zijn gekoppeld aan het regelmatig 'van huis zijn'.

Eind vorig jaar is met de centrales van overheidspersoneel een arbeidsvoorwaardenakkoord gesloten wat onder andere voorziet in een loonsverhoging en maatregelen die de in-, door- en uitstroom bevorderen. Het akkoord is een belangrijke stap om het vertrouwen van het personeel terug te winnen (Kamerstuk 34.775X, nr. 58). Defensie voert daarnaast een actieplan behoud en werving uit dat moet leiden tot een goed gevulde organisatie (Kamerstuk 33.763, nr. 134). Ook investeert dit kabinet onder andere in meer geneeskundige en vuursteuncapaciteit, versterking van de logistieke en genieondersteuning en uitbreiding van de instructiecapaciteit voor opleidingen (Kamerstuk 34.775 X, nr. 64). Er was al geld beschikbaar voor extra brandstof, oefenmunitie, operationele IT, inlichtingencapaciteit en verbindingsmiddelen. Voor de overige maatregelen die Defensie neemt voor het personeel, verwijs ik u naar de Defensienota.

2

Hoeveel geld is specifiek voor deze vakmensen, bovenop de normale loonruimte, extra beschikbaar gemaakt voor de komende jaren?

Dit kabinet investeert structureel € 1.510 mln. in Defensie. Een deel daarvan komt beschikbaar voor het defensiepersoneel. In de Defensienota vindt u de maatregelen die Defensie neemt. Zie verder ook het antwoord op vraag 1.

3

Hoeveel mensen bij Defensie hebben burn-outklachten?

Defensie houdt een registratie bij van het ziekteverzuim, maar niet specifiek van mensen met burn-outklachten. Dit omdat "een burn-out" geen vast gedefinieerde ziekte is; het is cluster van aandoeningen als overspannenheid, depressie, chronische vermoeidheid en concentratiestoornissen. Dit soort klachten leidt niet automatisch tot wat een "burn-out" wordt genoemd. Bovendien valt elke diagnose in een medisch dossier onder het medisch beroepsgeheim, waardoor deze niet kan worden gedeeld. Defensiemedewerkers die (burn-out)klachten hebben krijgen uiteraard de benodigde ondersteuning. Werkgever en werknemer bepalen daarbij gezamenlijk welke zorg nodig is voor succesvolle re-integratie.

4

Wanneer komt u met een noodplan om iets aan de stress, de personeelstekorten en de werkdruk bij Defensie te doen?

Er is veel gevraagd van het defensiepersoneel. Het is duidelijk dat we extra inspanningen moeten verrichten om een aantrekkelijke werkgever te zijn. Defensie staat daarbij voor de grote uitdaging om de organisatie voldoende gevuld te krijgen in een arbeidsmarkt die in hoog tempo verandert. Met strategisch personeelsbeleid, door op zoek te gaan naar andere manieren om mensen te behouden en te werven, door de samenwerking aan te gaan bij de werving van schaars personeel, door interne regels aan te passen en commandanten meer bevoegdheden en mogelijkheden te bieden, werkt Defensie hieraan. Ook streven we naar een meer diverse en kleurrijke organisatie door breder te werven. De overige maatregelen die Defensie neemt voor het personeel staan beschreven in de Defensienota. Zie ook het antwoord op vraag 1.

54

Welke maatregelen neemt u om de krijgsmacht weer een aantrekkelijke werkgever te laten zijn?

Zie het antwoord op vraag 1.

64

Wanneer worden de walgelijke ontgroeningspraktijken bij Defensie expliciet verboden?

Zoals wij eerder al hebben gemeld is er voor vernedering, discriminatie of ander ontoelaatbaar gedrag geen plek bij Defensie. Ontgroeningspraktijken zijn bij Defensie expliciet verboden. Uiteraard willen we incidenten voorkomen. Het plan van aanpak 'Een veilige defensieorganisatie' dat u onlangs heeft ontvangen, is gericht op het concreet invulling geven aan het structureel verbeteren van de veiligheid binnen Defensie.

