

Vergaderjaar 2018–2019

34 919

Defensienota

Nr. 41

LIJST VAN VRAGEN EN ANTWOORDEN

Vastgesteld 9 september 2019

De vaste commissie voor Defensie heeft een aantal vragen voorgelegd aan de Minister van Defensie over de brief van 18 juni 2019 inzake de Jaarrapportage 2019 Visitatiecommissie Defensie en Veiligheid (Kamerstuk 34 919, nr. 39).

De Minister en Staatssecretaris hebben deze vragen beantwoord bij brief van 5 september 2019. Vragen en antwoorden, voorzien van een inleiding, zijn hierna afgedrukt.

De voorzitter van de commissie,
Aukje de Vries

De griffier van de commissie,
De Lange

Inleiding

Hierbij bieden wij u de antwoorden aan op de feitelijke vragen van de vaste commissie voor Defensie over de Jaarrapportage 2019 Visitatiecommissie Defensie en Veiligheid, aangeboden bij brief van 18 juni 2019 (Kamerstuk 34 919, nr. 39). Deze vragen werden ingezonden op 4 juli 2019.

Tevens brengen wij u op de hoogte van het feit dat dhr. Patrick Cammaert, generaal-majoor der mariniers b.d., heeft besloten terug te treden als commissielid van de Visitatiecommissie. Er is een waardige opvolger gevonden voor dhr. Cammaert; dhr. Ton van Ede, luitenant-generaal b.d., treedt toe tot de Visitatiecommissie. Met deze mededeling geven wij invulling aan de motie van het Lid Belhaj van 16 mei 2018 (Kamerstuk 34 775 X, nr. 110).

1

Kunt u aangeven waarom Defensie wederom geld en energie besteed aan de zoveelste onderzoekscommissie, terwijl het militair tuchtrecht, dat toegesneden is om top-down toe te zien op de operationele continuïteit van de krijgsmacht, niet actief wordt ingezet? Zo nee, waarom niet?

3

Deelt u de mening dat het plan van aanpak, de gedragscode en de overige veiligheidsprotocollen een aanfluiting zijn omdat ze niet gehandhaafd kunnen worden, vanwege het feit dat het militair tuchtrecht met gesloten tuchtnormen werkt, deze instrumenten niet (volledig) geïmplementeerd zijn in dienstvoorschriften en dienstbevelen en deze instrumenten geen reflexwerking hebben binnen het militair tuchtrecht? Zo nee, waarom niet?

5

Bent u bereid het plan van aanpak en de gedragscode in de burn pit te gooien en alle commissies en stuurgroepen te ontbinden, zodat commandanten ongestoord en met voldoende budget kunnen werken aan het verbeteren van het veiligheidsbeleid vanuit een top-down setting? Zo nee, waarom niet?

6

Het jaarrapport vermeldt dat «de wil om te leren teniet wordt gedaan als strafrechtelijk onderzoek wordt ingesteld en mensen als verdachte worden aangemerkt». Bewijst deze stelling dat ons militair straf- en tuchtrecht faliekant tekortschiet, aangezien de bevoegdheid van de commandant om onrechtmatigheden tuchtrechtelijk af te doen aanzienlijk is beperkt ten gunste van de werkgelegenheid van D66-Officieren van Justitie? Zo nee, waarom niet?

7

Bent u bereid om het militair tuchtrecht actief op de voorgrond te plaatsen bij de beoordeling van onrechtmatig gedrag, zoals dat ook het geval was in de Wet op de krijgstucht? Zo nee, waarom niet? Hoe verhoudt zich dit met de belofte dat Defensiepersoneel op de eerste plaats staat?

8

Kunt u aangeven hoe het onderdeel «In een lerende organisatie mag je fouten maken» en het onbestraft laten van de verantwoordelijken van de Defensie puinhopen zich verhoudt met de beginselplicht tot handhaving en uw zorgplicht om de operationele continuïteit van Defensie te garanderen teneinde daarmee de veiligheid in de samenleving te beschermen? Zo nee, waarom niet?

9

Kunt u aangeven hoe het onderdeel «In een lerende organisatie mag je fouten maken» en het onbestraft laten van de schuldigen

van de Defensie puinhopen zich verhoudt met het feit dat het Nederlands recht geen beginsel kent dat een recht geeft om ernstige fouten te maken (zoals bijv. de aanschaf van onveilig materiaal)? Zo nee, waarom niet?

In reactie op de vragen die betrekking hebben op het militair tuchtrecht verwijzen wij graag naar de brief die wij op 1 november 2018 aan uw Kamer hebben aangeboden (Kamerstuk 35 000 X, nr. 19). In deze brief, waarmee een toezegging aan het Kamerlid Bruins Slot (CDA) gestand werd gedaan, wordt uitgebreid ingegaan op de aard en doelstelling van het militair tuchtrecht, mede in relatie tot de overige onderdelen van het militaire recht die de (rechts)positie van de militair bepalen, zoals het (militair) strafrecht en het rechtspositionele recht. Wij memoreren op deze plaats graag dat in voornoemde brief wordt geconcludeerd dat het militair tuchtrecht in de huidige vorm een bruikbaar instrument is voor toepassing in de gevallen waarvoor het militair tuchtrecht is bedoeld. Vanuit de praktijk hebben ons geen signalen bereikt dat het huidige systeem aanpassing behoeft.

Wij voegen daar graag nog aan toe dat het militair tuchtrecht historisch verweven is met het (militair) strafrecht. Het onderscheid is gelegen in de soort en ernst van het feit: gedragingen die de interne orde betreffen vallen onder het militair tuchtrecht. Normoverschrijdingen die een particulier belang of de algemene rechtsorde raken en die voor een effectieve handhaving meer ingrijpende bevoegdheden en sancties vereisen, horen in het (militair) strafrecht thuis.

In een professionele organisatie, die zich ten doel stelt zich steeds verder te verbeteren is het essentieel dat er geleerd wordt van voorvallen. Leren van voorvallen kan alleen maar als deze bekend zijn. Daarvoor is een hoge meldingsbereidheid onontbeerlijk en hiervoor moeten de mensen die melden zich veilig voelen. Dit lerend element staat de werking van het militair straf- en tuchtrecht niet in de weg. Het leren van voorvallen en het bestraffen van fouten/handhaven op naleven van regels zijn verschillende mechanismen die beide van belang zijn voor de organisatie. Deze kunnen en moeten naast elkaar bestaan.

2

Kunt u aangeven of, en zo ja op welke wijze, het plan van aanpak, de gedragscode en overige veiligheidsprotocollen zijn geïmplementeerd in dienstvoorschriften en dienstbevelen? Zo nee, waarom niet?

De bedrijfsvoering van Defensie is vastgelegd in voorschriften en aanwijzingen. Hiervoor bestaan diverse verschijningsvormen. Uitwerkingen van het plan van aanpak Veiligheid zullen daar waar nodig in voorschriften worden geborgd.

De aanwijzing van de Secretaris-generaal inzake Veiligheid, Gezondheid en Milieu bij Defensie vervangt het huidige Veiligheidsmanagement-systeem Defensie en geeft richtlijnen voor beleid, verantwoordelijkheden en procedures op het gebied van veiligheid, gezondheid en milieu. De SG-aanwijzing is in concept gereed.

Als het gaat om de gedragscode, dan is deze met en door de organisatie opgesteld en is per defensieonderdeel uitgerold. De gedragscode is gepubliceerd op intranet en naar het huisadres van alle medewerkers verstuurd. Tevens wordt de gedragscode verwerkt in de meest relevante opleidingen en is deze opgenomen in de functioneringsgesprekken.

4

Kunt u aangeven waarom Defensie telkens grijpt naar bureaucratistische bottom-up maatregelen uit het commune ambtenarenrecht, terwijl Defensiepersoneel liever een top-down benadering wil, bestaande uit concrete dienstvoorschriften en dienstbevelen? Deelt u de mening dat de huidige gang van zaken een alarmerend symptoom is van doorgeslagen normalisatie en uitermate schadelijk is voor de operationele continuïteit van Defensie? Zo nee, waarom niet?

Het plan van aanpak Veiligheid is een (meerjarig) programma ter versterking van de veiligheid Defensie. Hoewel tot stand gekomen na inspraak van de defensieonderdelen, dicteert het plan feitelijk *top-down* een groot aantal maatregelen op de aspecten strategie, structuur, systeem en cultuur. De verwerking van voor het verbeteren van de veiligheid relevante zaken in dienstvoorschriften maakt daar deel van uit. Daarnaast moet er voor de onderliggende eenheden echter ruimte zijn om aan de maatregelen zelf invulling te geven. Deze eenheden hebben elk een uniek karakter, met daaraan gekoppelde specifieke uitdagingen. Het eigenaarschap dat hierdoor wordt gecreëerd komt ook de effectiviteit van de inspanningen ten goede. Het gaat derhalve om een goede balans tussen de *top-down* en de *bottom-up* initiatieven.

10

Deelt u de mening dat de titel «het begin is er» uitermate kwetsend en beledigend is voor defensiepersoneel die slachtoffer zijn geworden van onveilige arbeidsomstandigheden? Kunt u aangeven welk «begin» er is voor defensieslachtoffers die stervende zijn of nooit meer normaal kunnen functioneren? Bent u bereid uw excuses aan te bieden aan alle defensieslachtoffers en de titel te wijzigen naar «jaarrapport 2019: het is om ontevreden over te zijn»? Zo nee, waarom niet?

Ongevallen die hebben plaatsgevonden kunnen wij helaas niet terugdraaien. Evenmin kunnen we herstellen dat Defensie haar zorgplicht in het verleden niet altijd in voldoende mate heeft ingevuld. Wij kunnen er echter wel alles aan doen om herhaling te voorkomen. We zijn dan ook vastbesloten om daartoe binnen Defensie de veiligheid verder te versterken. Dit is een omvangrijk en complex proces dat niet van vandaag op morgen gereed is, maar de eerste stappen, door middel van het uitvoeren van meerdere maatregelen uit het plan van aanpak Veiligheid, zijn inmiddels wel gemaakt. Daarmee maken we progressie, maar in het besef dat er nog veel werk te doen is, is er voorlopig zeker nog geen reden tot tevredenheid. De titel die de commissie heeft gegeven aan haar jaarrapport, «Het begin is er, maar het is te vroeg om tevreden te zijn», is herkenbaar. Wij delen het standpunt van de commissie en nemen het ter harte.

11

Het jaarrapport vermeldt dat er «geen cultuur van onveilig werken [is] waargenomen». Kunt u aangeven hoe deze stelling zich verhoudt met het feit dat menig militair ziek en overleden is ten gevolge van onveilige werkomstandigheden (o.a. bliksem, hitte, burnpits, PX10, Chroom-6 en ondisciplinair gedrag)? Deelt u de mening dat de stelling dat «geen cultuur van onveilig werken [is] waargenomen» thuishoort in het rijk der fabelen? Zo nee, waarom niet?

De Visitatiecommissie bakent het begrip «veiligheidscultuur» af tot: «op een risicobewuste wijze omgaan met veiligheid in de uitvoering van werkzaamheden». De visitatiecommissie heeft tijdens haar rondgang door

de defensieorganisatie geen «cultuur van onveilig werken» geconstateerd. Het rapport vermeldt dat het veiligheidsbewustzijn van de medewerkers hoger en professioneler is dan aan de hand van de middelen die beschikbaar zijn verwacht mag worden. Wij zijn blij met de constatering van de commissie en herkennen deze professionele houding van ons personeel ook. Maar, net als bij iedere andere werkgever, brengt ook het werk bij Defensie in meer of mindere mate risico's met zich mee. Door de aard van haar opdracht kan dat bij Defensie zelf in bijzondere mate aan de orde zijn. Niet altijd, en op alle plaatsen, was er een veiligheidscultuur binnen Defensie. Wij hebben geconstateerd dat werken bij Defensie veiliger moet en kan. In dat licht heeft Defensie enerzijds de plicht om voorafgaande aan de door haar uit te voeren opdrachten de daaruit voortvloeiende risico's zo goed mogelijk in te schatten en eventueel mitigerende maatregelen te treffen teneinde de risico-acceptatie in balans te brengen met het belang van de opdracht. Anderzijds, wanneer een voorval plaatsvindt, wil Defensie de gevolgen zo goed als mogelijk beperken of verhelpen en invulling geven aan haar verantwoordelijkheid als werkgever.

12

Deelt u de mening dat het «Zwitserse kaasmodel» te bedorven is om toegepast te worden op de Defensieorganisatie, omdat dit model toegesneden is op de private marktsector en bekritiseerd wordt vanwege de dubbelzinnigheid van de gevaren en het niet effectief weergeven van de onderlinge relatie tussen gevaarzettelingen? Zo nee, waarom niet?

Het Zwitserse kaasmodel is een algemeen erkend model in de veiligheidskunde (zie bijvoorbeeld «Managing the Risks of Organizational Accidents van James Reason -1997) en in beginsel op alle organisaties toepasbaar. De Visitatiecommissie hanteert het model om te illustreren dat het verhogen van de veiligheid maatregelen vraagt op meerdere niveaus en op meerdere plaatsen in een organisatie. Defensie hanteert een ander maar vergelijkbaar model, volgens de «*three lines of defence*». Voor het verhogen van de veiligheid ligt de nadruk op de eerste lijn: de werkvloer en de direct leidinggevenden – eigenlijk alle – werknemers bij Defensie. De tweede lijn bestaat uit een in veiligheid gespecialiseerde staf en kenniscentra die directe ondersteuning en advies geven aan de werkvloer en leidinggevenden (de eerste lijn). Vanuit de derde lijn krijgen de commandanten van de defensieonderdelen interne audit- en onderzoekscapaciteit in handen die hen in staat stelt hun veiligheidsprestaties steeds te toetsen en te verbeteren. Aan het «*three lines of defence*» model wordt vaak nog een vierde lijn toegevoegd, die de organisatie als geheel scherp houdt. Dat is de rol en positie van de Inspectie Veiligheid Defensie, de onafhankelijke toezichthouder op het gebied van veiligheid bij Defensie.

Het belang van de samenhang tussen beleidskeuzes, goed ontwerp, geschikte en voldoende middelen, deskundigheid, supervisie en uiteindelijk veilig handelen wordt onderschreven en is vastgelegd in het Veiligheidsmanagementsysteem Defensie, binnenkort vervangen door de nieuwe, geactualiseerde, SG-aanwijzing inzake Veiligheid, Gezondheid en Milieu. Ook in het onderwijs over veiligheid binnen Defensie ligt de nadruk op de onderlinge relaties.

13

Het jaarrapport vermeldt dat commandanten vasthouden aan een «eigen plan van aanpak» en Defensieonderdelen «eigen maatwerkplannen» hebben. Kunt u limitatief aangeven welke «eigen plannen van aanpak» en «eigen maatwerkplannen»

worden gehanteerd? Kunt u daarbij ook aangeven waaruit ze bestaan? Zo nee, waarom niet?

De defensieonderdelen verschillen van elkaar, in samenstelling, in taak en in de aard van werkzaamheden. De commandanten van de Defensieonderdelen hebben een eigen verantwoordelijkheid en nemen deze. Om die reden waren in het kader van veiligheid ook vóór het uitkomen van het plan van aanpak Veiligheid reeds plannen gemaakt en maatregelen genomen. De 40 maatregelen uit het plan van aanpak Veiligheid hebben met name gezorgd voor een eerste stap in het structureel en grondig borgen in de organisatie. De maatregelen zijn in gezamenlijk overleg tot stand gekomen en waren deels een aanvulling of aanscherping van hetgeen de defensieonderdelen reeds zelf in gang hadden gezet. Het is positief dat met het plan van aanpak Veiligheid ook structureel budgetten beschikbaar zijn gesteld. Hierdoor worden de in gang gezette verbeteringen beter ondersteund.

14

Het jaarrapport vermeldt dat «in alle situaties gaat het erom de potentiële risico's te kennen, die zoveel mogelijk te beperken en eventuele restrisico's expliciet duidelijk te maken en vervolgens te besluiten of die risico's wel of niet acceptabel zijn». Kunt u aangeven hoe u dit gaat bereiken, nu u, gelet op uw antwoorden op de feitelijke en schriftelijke vragen, niet in staat bent om de potentiële risico's limitatief te duiden? Zo nee, waarom niet?

Alle werkzaamheden vergen een voortdurende risicoafweging. Alle wijzigingen in de omstandigheden verlangen een hernieuwde risicoafweging. Een belangrijk hulpmiddel in het proactief inventariseren van risico's is het uitvoeren van een risico inventarisatie en evaluatie (RI&E). Risico's voor mens, middelen en de omgeving worden met behulp van gangbare praktijken geïnventariseerd en naar stand van de techniek en in redelijkheid gemitigeerd. Zo worden restrisico's gereduceerd tot een acceptabel niveau. Inmiddels beschikken bijna alle eenheden van Defensie over een RI&E, waarin aspecten op het gebied van zowel fysieke als sociale veiligheid worden meegenomen. De kwalitatieve verbetering daarvan is een continu proces.

Om het risicomanagement verder te stimuleren worden commandanten tot op bataljonsniveau daarnaast gevraagd, in het ritme van de managementsrapportage (3 maal per jaar), hun vijf belangrijkste risico's aan te geven én aan te geven welke mitigerende maatregelen daaraan verbonden zijn. Deze systematiek wordt sinds mei van dit jaar gefaseerd ingevoerd.

Het omgaan met restrisico's in de dynamische defensieomgeving vergt kennis, kunde en vaardigheden die de komende jaren verder worden versterkt binnen Defensie. Risicoloos zullen activiteiten bij Defensie uiteraard nooit zijn.

15

Het jaarrapport vermeldt dat het belangrijk is om een open discussie te voeren in de politiek en de samenleving over de potentiële risico's. Deelt u de mening dat Defensie niet zit te wachten op een open discussie, aangezien het de feitelijke en schriftelijke vragen die gaan over potentiële risico's niet (volledig) beantwoordt? Zo nee, waarom niet?

Risico's zijn altijd het bespreken waard. Hoe en door wie tot het accepteren van (rest)risico's besloten wordt, hangt af van de werkzaamheden en

de omstandigheden. Wanneer zulks een politiek afweging vereist gebeurt dat, zoals bijvoorbeeld bij de behandeling van een artikel 100 brief.

16

Bent u bereid om te stoppen met diversiteitsprojecten en de afkoop van Turkse dienstplicht, zodat het vrijgekomen budget kan worden besteed aan betere en veiligere arbeidsomstandigheden? Zo nee, waarom niet?

Defensie vindt diversiteit belangrijk voor de slagkracht van de organisatie. Daarom zullen diversiteitsprojecten conform de maatregelen Diversiteit en Integriteit doorgaan.

Defensie heeft aan de centrales van overheidspersoneel voorgesteld om de afkoop van de Turkse dienstplicht af te schaffen. Er is nog geen besluit genomen.

17

Het jaarrapport vermeldt dat het Flexibel Personeelssysteem ernstige gevolgen heeft voor de personele gereedheid. Kunt u aangeven waarom u een oorlog blijft voeren tegen de personele gereedheid door het personeelssysteem nog verder te flexibiliseren? Bent u bereid de Kamer en het Defensiepersoneel duidelijkheid te geven over de dramatische gevolgen van het nieuw personeelssysteem door inzage te geven in alle voorbereidingshandelingen van het nieuw personeelssysteem? Zo nee, waarom niet?

Een goed functionerend personeelssysteem moet zorgen voor enerzijds een evenwichtige personeelsopbouw en anderzijds een kwaliteitsinvestering in het personeel. Defensie is van mening dat deze doelstellingen met het huidige systeem niet langer gehaald worden. Doorontwikkeling van dit personeelssysteem lijkt hiervoor niet voldoende. De wereld is veranderd en dat stelt andere eisen aan het defensiepersoneel en aan Defensie als werkgever.

Defensie heeft met de centrales van overheidspersoneel afgesproken vorm te zullen geven aan een nieuw personeelssysteem. Een personeelssysteem:

- dat bijdraagt aan de ontwikkeling van het personeel/het individu;
- waarin de in-, door- en uitstroom van personeel beter in balans is;
- dat beter recht doet aan het bieden van zekerheid aan het personeel en de noodzakelijke flexibiliteit binnen de organisatie.

De aanpassing van het personeelssysteem is een complexe operatie. Het streven is dat het concept van het nieuwe personeelssysteem in de loop van 2020 zodanig is verfijnd en in proeftuinen getest, dat het formeel kan worden voorgelegd aan de centrales van overheidspersoneel.

18

Deelt u de mening dat Defensie beter kan werken aan een Flexibel Ministersysteem in plaats van een Flexibel Personeels-systeem, zodat falende CDA-Ministers en VVD-Staatssecretarissen sneller de laan worden uitgestuurd? Zo nee, waarom niet?

Een nieuw personeelssysteem moet ervoor zorgen dat Defensie nu en in de toekomst kan beschikken over voldoende, goed opgeleid en gemotiveerd personeel. Een goed functionerend personeelssysteem is van groot belang voor een organisatie als Defensie waarin de mens een centrale rol speelt.

19

Kunt u limitatief aangeven waaruit het tekort aan noodzakelijke middelen bestaat en welke gevolgen dit tekort heeft voor de veiligheid binnen Defensie? Kunt u ook aangeven wat nodig is om het tekort te herstellen en hoeveel geld dit kost? Zo nee, waarom niet?

Door de toegenomen aandacht voor veiligheid wordt steeds duidelijker waar Defensie de afgelopen jaren te veel heeft bezuinigd en waar herstel noodzakelijk is. Een overzicht van noodzakelijke middelen is nu niet te geven, aangezien dit kan variëren van kleine middelen (bijvoorbeeld gereedschap) tot vervanging van complete (wapen)systemen en/of infrastructuur. Het herstelproces is een onderdeel van de reguliere bedrijfsvoering.

20

Kunt u aangeven waarom u wel luistert naar de wens van bonden om de afkoop van Turkse dienstplicht te behouden, maar Oost-Indisch doof bent voor de CAO-voorstellen van bonden? Zo nee, waarom niet?

Defensie is, zoals gebruikelijk, altijd in gesprek met de centrales van overheidspersoneel.

Zoals in het antwoord op vraag 16 is beschreven, is nog geen uitsluitend gegeven over de afschaffing van de afkoop van de Turkse dienstplicht.

21

Kunt u chronologisch uiteenzetten hoe de benoeming van elk commissielid tot stand is gekomen? Kunt u daarbij ook inzage geven in alle gegevens verband houdende met de voorbereiding en totstandkoming van de benoeming van commissieleden? Zo nee, waarom niet en hoe verhoudt zich dit met uw inlichtingenplicht en de Wet openbaarheid van bestuur?

Conform de motie van het lid Bruins Slot (Kamerstuk 34 775 X, nr. 113), naar aanleiding van het algemeen overleg Integrale aanpak veiligheid en integriteit op 25 april 2018, heeft de Minister in september 2018 de visitatiecommissie ingesteld (Kamerstuk 34 919, nr. 25 en Besluit nr. BS2018014803, Staatscourant 2018, nr. 52801, 17 september 2018). In de tijd daaraan voorafgaand is in opdracht van de Minister de voorzitter aangezocht door de secretaris-generaal. De voorzitter van de commissie heeft vervolgens zelf de leden van de commissie geselecteerd. De Minister heeft kennis genomen van de geselecteerde leden en is overgegaan tot instelling van de commissie. In het gesprek tussen de vaste commissie voor Defensie en de visitatiecommissie op 7 november 2018 is het onderwerp van selectie en benoeming aan de orde geweest.

22

Kunt u limitatief aangeven hoeveel vergoedingen de commissieleden, het secretariaat en de personen die bijstand hebben verleend aan de commissie hebben ontvangen? Zo nee, waarom niet en hoe verhoudt zich dit met uw inlichtingenplicht en de Wet openbaarheid van bestuur?

23

Kunt u limitatief aangeven hoeveel kosten van de commissie door u zijn vergoed? Kunt u daarbij ook aangeven waaruit deze kosten bestaan? Zo nee, waarom niet en hoe verhoudt zich dit met uw inlichtingenplicht en de Wet openbaarheid van bestuur?

24

Kunt u bovenstaande vragen apart en desnoods geanonimiseerd beantwoorden zonder verwijzing naar of herhaling van een ander antwoord? Zo nee, waarom niet?

In artikel 9 en 10 van het besluit houdende de instelling van de visitatiecommissie is de wijze van vergoeden van de voorzitter en leden en de regeling in verband met de kosten van de visitatiecommissie vastgelegd. De afspraak is dat de kosten van de visitatiecommissie voor rekening komen van de Minister.

De vergoedingenbesluiten voor de commissieleden zijn opgesteld en genormeerd volgens het besluit vergoedingen adviescolleges en commissies (en de daaraan verbonden regelingen zoals het Reisbesluit Binnenland, de Reisregeling Binnenland, het Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1984). Deze vergoedingenbesluiten zijn gepubliceerd in de Staatscourant.

Voor het jaar 2019 bedragen de kosten tot 1 juli 2019 in totaal ongeveer € 60.000. Dit bedrag is opgebouwd uit de gedeclareerde dagvergoedingen, reiskosten en gemaakte kosten t.b.v. praktische zaken en ondersteuning van de commissie. De kosten voor het secretariaat zijn niet opgenomen, aangezien het secretariaat conform art. 5 lid 3 van de instellingsbeschikking door Defensie wordt gefaciliteerd, hetgeen binnen de reguliere exploitatiekosten valt.

25

Waarom gaat u maar summier in op de kritiek van de Visitatiecommissie op de rol van de Inspectie Veiligheid Defensie, op basis van inzichten van de Wetenschappelijke Raad voor Regeringsbeleid en de Algemene Rekenkamer? Is de rollenscheiding bij de IVD goed geregeld? Is de toezichtfunctie gescheiden van andere functies, zoals beleid, regelgeving, uitvoering en advies? Deelt u de opvatting dat, nu de IVD zelf zware incidenten gaat onderzoeken, dat schuurt met de adviserende taak op de inhoud en de effectiviteit van het veiligheidssysteem?

Het kabinet heeft de inzichten en adviezen van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid en de Algemene Rekenkamer betrokken bij de totstandkoming van de Aanwijzingen inzake de rijksinspecties die sinds 2016 van kracht zijn en die de Minister in 2018 op de Inspectie Veiligheid Defensie (IVD) van toepassing heb verklaard.

In overeenstemming met deze aanwijzingen is het toezicht van de IVD zowel organisatorisch als anderszins gescheiden van beleid en uitvoering bij Defensie. De IVD heeft uitsluitend toezichttaken en geen uitvoerende taken zoals vergunningverlening of het verstrekken van subsidies.

Het is gebruikelijk dat inspecties onderzoek doen bij voorvallen met grote gevolgen voor veiligheid en veiligheidsbeleving. Voorbeelden zijn IJ&V, IGJ, ILT, ISZW en SODM. Systeemonderzoek, thematisch onderzoek en voorvallenonderzoek zijn instrumenten van toezicht en liggen in elkaars verlengde. Voorvallen kunnen belangrijke informatie geven over systeemfouten of de werking van het veiligheidssysteem. Voor de IVD geldt bovendien dat zij zich niet op verwijtbaarheid of schuld richt, maar op het verhogen van de veiligheid en het vergroten van het lerend vermogen van Defensie.

26

Wat gaat u doen met de conclusie van de Visitatiecommissie «zodra de schuldvraag en de leervraag naar aanleiding van

incidenten door elkaar gaan lopen [...] de bereidheid een melding te doen daalt met een negatief effect op de lerende organisatie tot gevolg»?

Wij zijn het eens met het uitgangspunt van de Visitatiecommissie dat in een lerende organisatie fouten gemaakt mogen worden en dat de schuldvraag en de leervraag naar aanleiding van incidenten niet door elkaar moeten gaan lopen. Tijdens het WGO Personeel van 12 november 2018 (Kamerstuk 35 000 X, nr. 40) en tijdens de behandeling van de begroting van Defensie op 21 november 2018 (Handelingen II 2018/19, nr. 26, debat over de begroting Defensie 2019) is met de Kamer over dit onderwerp gesproken. Aanvullend heeft de Minister 17 december 2018 (Kamerstuk 35 000 X, nr. 78) in een brief haar zienswijze gestuurd over de bij defensiepersoneel gevoelde spanning tussen het willen meewerken aan een veiligere werkomgeving en de mogelijkheid dat vrijwillige verklaringen afgelegd tijdens een onderzoek tegen hen zouden kunnen worden gebruikt in een strafrechtelijk onderzoek. In deze brief heeft de Minister gemeld dat alles afwegende onvoldoende reden wordt gezien om op dit moment wetgeving te entameren die voor Defensie een uitzonderingspositie zou creëren. Vervolgens is de Kamer in het algemeen overleg over Integrale aanpak veiligheid en integriteit van 17 januari 2019 toegezegd dat nagegaan wordt hoe een aantal andere landen met dit vraagstuk omgaan. De Minister zal uw Kamer daarover informeren.

27

Hoe beoordeelt u de bevinding dat het plan van aanpak vooral gericht is op de veiligheidsorganisatie en minder op het organiseren van veiligheid? Wat gaat u hieraan doen?

De observatie van de Visitatiecommissie wordt door Defensie niet ontkend, maar deze moet wel worden begrepen in de context van het verbeterproces. Om het vlieg wiel van de verandering op te kunnen starten is een goed geoutilleerde veiligheidsorganisatie onontbeerlijk. Om die reden is daar in de eerste plaats de nadruk op gelegd. De boodschap van de Visitatiecommissie past bij de volgende fase die nu aanbreekt. Conform plan zal het plan van aanpak Veiligheid dan ook worden doorontwikkeld. Daarbij verdienen vooral de dieper liggende oorzaken die aan onze veiligheidsproblemen ten grondslag liggen onze speciale aandacht.

28

Hoe beoordeelt u de bevinding dat het plan van aanpak via de leidinggevenden in de organisatie gebracht is zonder verdere aandacht voor de uitvoering en sturing? Wat gaat u hieraan doen?

Er is bewust gekozen om het plan van aanpak Veiligheid in de organisatie te brengen via de lijn, om juist daarmee de aandacht voor uitvoering en sturing te borgen. Een belangrijke rol is hierbij weggelegd voor de commandanten, met de Commandant der Strijdkrachten voorop. Een stevige sturing, een duidelijke koers en haalbare jaarlijkse doelstellingen zijn belangrijke randvoorwaarden om te realiseren dat veilig werken de norm wordt. De commandanten van de defensieonderdelen zijn verantwoordelijk voor de veiligheidsprestaties binnen hun onderdeel. Zij hebben het afgelopen jaar extra stilgestaan bij het onderwerp veiligheid, bijvoorbeeld in hun blogs, bij werkbezoeken, of het organiseren van symposia. Dit maakt deel uit van het element de «*tone at the top*».

29

Hoe beoordeelt u de bevinding dat het plan van aanpak zelf niet is voorzien van een meetinstrument en er geen meetbare doelen zijn gesteld? Wat gaat u hieraan doen?

32

Hoe beoordeelt u de bevinding dat het in het plan van aanpak belangrijke normen voor veiligheid ontbreken? Wat gaat u hieraan doen?

33

Het plan van aanpak zelf is niet voorzien van een meetinstrument en er zijn geen meetbare doelen gesteld. Waarom is hier bewust voor gekozen?

Het plan van aanpak Veiligheid bevat 40 maatregelen, verdeeld over strategie, structuur, systeem en cultuur. Het merendeel van deze maatregelen is concreet en meetbaar daar waar het gaat om instrumenten zoals een congres, een beleidsverklaring, of de oprichting van een Directie Veiligheid. Wij willen echter ook inzicht krijgen in de resultaten: welk effect levert een bepaalde maatregel nu op? Dit effect is veel lastiger te meten of te normeren.

Op centraal niveau onderzoeken wij of het juiste effect van de maatregelen wordt bereikt. Een voorbeeld is steekproefsgewijs representatief onderzoek naar het niveau van veiligheidsbewustzijn in onze organisatie via de afdeling Trends, Onderzoek en Statistiek. Dit gebeurt als onderdeel van een doorlopend onderzoek waarbij maandelijks de opinie van het defensiepersoneel wordt gemeten door middel van analyse van scores op een beknopte set vragen, in casu met betrekking tot fysieke en sociale veiligheid.

30

Hoe beoordeelt u de bevinding dat de financiering voor het gehele plan van aanpak niet duidelijk is? Bent u bereid de financiering te verduidelijken?

Er bestaat geen onduidelijkheid over de financiering van het plan van aanpak Veiligheid. De bevinding van de commissie heeft betrekking op de realisatie van het budget. Niet iedere maatregel van de 40 maatregelen uit het plan van aanpak Veiligheid is vertaald in budget; bij sommige maatregelen is dat niet nodig. Dat komt doordat bepaalde activiteiten reeds gefinancierd zijn via de reguliere posten in de begroting (bijvoorbeeld het organiseren van symposia), of dat een maatregel geen extra budget vergt (bijvoorbeeld safety walks). Alleen de maatregelen die een additionele investering vergden zijn naast de gereserveerde budgetten apart gebudgetteerd t.b.v. veiligheid (personele capaciteit, opleiding, ICT systeem).

Het grootste deel van het gereserveerde budget voor veiligheid is bestemd voor het versterken van de veiligheidsorganisatie waarvoor formatieplaatsen zijn aangemaakt. Dit verklaart het grootste gedeelte van de realisatie.

31

Hoe beoordeelt u de bevinding dat het plan van aanpak niet goed bekend is bij de meeste manschappen, onderofficieren, officieren en niet-militaire medewerkers? Wat gaat u hieraan doen?

34

Wat vindt u van de kritiek op de totstandkoming van het plan van aanpak (het is in korte tijd tot stand gebracht met beperkte inbreng van de plaatselijke commandanten en veiligheidsfunctionarissen; er is weinig gebruik gemaakt van veiligheidsinbreng bij het opstellen van het plan; vanwege tijdsgebrek was er beperkte

betrokkenheid van veiligheidskundige expertise van binnen en buiten Defensie)?

Deelt u de opvatting van de Visitatiecommissie dat een plan dat niet gedragen wordt door de organisatie niet veel kans maakt om een succes te worden? Wat gaat u hieraan doen?

Het plan van aanpak Veiligheid was de eerste reactie op de voorvallen die hebben plaatsgevonden en op het rapport van de Commissie Van der Veer. De urgentie van de situatie was voor Defensie dermate hoog dat maatregelen op korte termijn noodzakelijk waren. Daartoe diende het plan van aanpak Veiligheid. Momenteel wordt aan de doorontwikkeling en verdieping gewerkt omdat duidelijk is dat de aanpak van de problematiek een doorlopend proces is; het betreft derhalve een breed gedragen programma ter versterking van de veiligheid bij Defensie.

35

Deelt u de kritiek dat het creëren en vasthouden van ervaren instructeurs en technische experts, die nodig zijn voor het ontwerpen en organiseren van een veiligere werkomgeving, onvoldoende in het plan van aanpak worden benoemd, en dat het roulatie- en beloningssysteem niet helpend is? Wat gaat u hieraan doen?

Defensie acht het functieroulatiesysteem om operationele redenen noodzakelijk. Het voorziet, gegeven het gesloten personeelssysteem voor militairen, in persoonlijke ontwikkeling, ervaringsopbouw, inbreng van operationele kennis en ervaring in de bedrijfsvoering en goede opvolgingsplanning. Het is van belang om de vele specialistische functies tijdig te vullen met goed opgeleide en ervaren functionarissen. Daarnaast acht Defensie het vanuit goed werkgeverschap en zorg voor het thuisfront noodzakelijk om operationeel geplaatsten regelmatig te plaatsen op niet-operationele functies. Het organisatiebelang bij het vullen van bepaalde functies maakt dat dit niet altijd mogelijk is. Vanuit het oogpunt van zakelijke integriteit brengt het te lang functioneren in een functie voorts risico's met zich mee zoals ingesleten gewoontes of te nauwe banden met leveranciers.

Zoals ook vermeld in het antwoord op vraag 17, heeft Defensie met de vakcentrales afgesproken vorm te zullen geven aan een nieuw personeelssysteem, dat in proeftuinen zal worden getest.

De huidige regelgeving stelt dat een functie in principe voor drie jaar wordt toegewezen. Met instemming van de militair kan de functievervulling worden verlengd tot vijf jaar. Voor een aantal specifieke functiegroepen kan de functievervullingsduur, na instemming van de centrales van overheidspersoneel, worden vastgesteld tot een maximum van 7 jaar. Defensie wil het aantal functies op de lijst met specifieke functiegroepen uitbreiden en zal daarvoor een voorstel doen aan de centrales van overheidspersoneel.

Het huidige salarissysteem is gebaseerd op een aantal verouderde uitgangspunten die hun oorsprong vinden in een rapport van de Staatscommissie Idenburg uit 1918. Het salarisgebouw is zo ontworpen dat de militair een hoger inkomen krijgt naarmate hij ouder wordt. Dit betreft een beloning op basis van behoefte en niet op basis van prestatie of het bezit van specifieke competenties en/of specialisaties. Hier zal in de aanpak van een nieuw beloningssysteem rekening mee worden gehouden.

36

Deelt u de opvatting dat het belangrijk is om een carrièrepad te ontwikkelen voor experts en specialisten, om zowel de kennis als de mensen voor de organisatie te behouden? Wat gaat u hieraan doen?

Die opvatting delen wij. Hoewel er geen centrale voorziening is t.a.v. loopbaanpaden, zijn er voor de expert of de specialist bij Defensie mogelijkheden om carrière te maken. Naast het bestaande Management Development werkt Defensie ook aan begeleiding voor de professionele ontwikkeling van medewerkers in het eigen vakgebied. Verder wordt een nieuw personeelssysteem met behulp van verschillende proeftuinen ontwikkeld, bij en met de defensieonderdelen. Daarin wordt een nieuw talentontwikkelingsbeleid opgenomen. Over verschillende elementen zal overleg met de centrales van overheidspersoneel nodig zijn. Hierbij wordt gekozen voor een incrementele gezamenlijke aanpak.

37

Deelt u de opvatting van de Visitatiecommissie dat het doen van ernstige voorvallenonderzoek niet bij een inspectie zoals de IVD past? Hoe verhoudt zich een en ander tot het rapport van de commissie Van der Veer, waarin wordt aanbevolen dat de toezichthouder controleert of een veilige taakuitvoering is geborgd en of er voldoende lering wordt getrokken uit eerdere voorvallen? Deelt u de lezing van de Visitatiecommissie, die dit ziet als een oproep tot systeemtoezicht, en dat voorvallenonderzoek geen systeemtoezicht is?

39

Deelt u hierin het standpunt van de Visitatiecommissie dat het doen van ernstige voorvallenonderzoek niet bij de IVD past?

Zoals wij in het antwoord op vraag 25 hebben uiteengezet, is het gebruikelijk dat inspecties onderzoek doen bij voorvallen met grote gevolgen voor veiligheid en veiligheidsbeleving. Voorbeelden zijn IJ&V, IGJ, ILT, ISZW en SODM.

Wij zien geen tegenstelling tussen de aanbevelingen uit het rapport van de commissie-Van der Veer en de taken van de IVD. De commissie stelt in paragraaf 3.2 namelijk ook: «Voor ernstige en zeer ernstige voorvallen zou de onafhankelijkheid van een onderzoek en een integrale blik sterker geborgd moeten worden.» De IVD is onafhankelijk en kijkt met een integrale blik naar de taakuitvoering op het gebied van veiligheid bij Defensie. Systeemonderzoek, thematisch onderzoek en voorvallenonderzoek zijn instrumenten van toezicht en liggen in elkaars verlengde. Voorvallen kunnen belangrijke informatie geven over systeemfouten of de werking van het veiligheidssysteem.

38

Kunt u aangeven wat de Visitatiecommissie verstaat onder «ernstige voorvallenonderzoek»? Waar en door wie zouden dergelijke onderzoeken volgens u kunnen worden uitgevoerd?

De Visitatiecommissie definieert in het Jaarrapport 2019 niet expliciet wat zij verstaat onder «ernstige voorvallenonderzoek». Wel verwijst zij in voetnoot 13 naar de website van de IVD. Defensie hanteert in het kader van de fysieke veiligheid vier categorieën voorvallen, waarvan de zwaarste categorie 4 is. Hieronder vallen ernstige voorvallen die door of onder de verantwoordelijkheid van de IVD worden onderzocht. In gevallen dat de IVD besluit geen onderzoek te doen, voert het desbetreffende defensieonderdeel onderzoek uit in opdracht van de CDS.

40

Hoe beoordeelt u de harde kritiek op de stroperige verwervingsprocessen, die zich slecht verhouden met de flexibiliteit die van de Defensieonderdelen wordt gevraagd (het proces van materieel-aanschaf gaat over heel veel schijven; binnen het proces voelt iedereen zich verantwoordelijk om zijn werk goed te doen en is men op zich tevreden over de eigen rolinvulling in het proces; gebruikers schieten er niets mee op omdat ze uiteindelijk het gevraagde en benodigde materieel niet krijgen)?

Herkent u de kritiek dat het belang van goed doorlopen van het proces boven het belang van een goede uitkomst wordt gesteld? Herkent u voorts de kritiek dat er uiteindelijk niemand een verantwoordelijkheid voelt om dit te doorbreken? Wat gaat u hieraan doen?

41

Deelt u de kritiek op de inkoop- en verwervingsprocessen, als te procedure-gericht, te weinig flexibel, te centralistisch, en gaand over heel veel schijven? Bent u bereid de Kamer met een plan van aanpak te verschaffen en daarbij ook mogelijkheden te onderzoeken tot decentralisatie? Zo nee, waarom niet?

De inrichting van het zogeheten voorzien – in proces is gericht op het tijdig vervullen van een behoefte binnen de bestaande wet en regelgeving. Om de best mogelijk middelen en diensten te kunnen verwerven, kijkt Defensie ook nadrukkelijk naar de kwaliteit ervan. Dat vraagt in het voorzien – in proces om zorgvuldigheid. Daarom kan het proces meer tijd in beslag nemen dan gewenst, zeker bij nieuwe behoeften: de rechtmatigheid van de aanbesteding is een aspect waarmee tijd gemoeid is en het bepalen en afstemmen van de kwalitatieve keuzes in het traject naar een nieuw product of nieuw materieel ook. In die zin herkennen wij de wens tot versnellen die de commissie benoemt. Voor versnelling van dit proces zijn diverse maatregelen getroffen, zoals het zoveel mogelijk sluiten van raamovereenkomsten waarbinnen gebruikers eenvoudig hun behoeften aan materieel en diensten kunnen afroepen en het toekennen van meer ruimte en bevoegdheden aan decentrale commandanten voor het zelfstandig doen van kleine aankopen. Daarnaast wordt niet alleen meer aandacht besteed aan het toepassen van het principe «van de plank, tenzij», maar ook aan het volgen van een multifunctionele benadering, bij Defensie bekend als het zogeheten groene-stip-overleg. In dat overleg komen de vertegenwoordigers van alle betrokken functiegebieden vroegtijdig bijeen om een voorliggende behoefte en ieders rol daarin te bespreken. Dit moet bijdragen aan het, met inachtneming van de (Europese) regels voor aanbesteding, tijdig leveren van het benodigde aan materieel en diensten aan de gebruikers. Daarbij is goede communicatie naar de eindgebruiker nodig, zodat die weet op welke manier aan de behoefte invulling wordt gegeven en wanneer hij het resultaat kan verwachten. Daarnaast wordt in de behoeftestellingsketen aandacht gegeven aan kennis van de processen en de onderlinge communicatie; dit is essentieel voor een goede en tijdige invulling van de behoefte.

42

Deelt u de analyse van de Visitatiecommissie dat operationeel commandanten onvoldoende invloed uitoefenen op het voorkomen van onveilige situaties, omdat zij geen bevoegdheid hebben over middelen en mensen om veiligheid te verbeteren? Klopt het dat zij meestal alleen kunnen besluiten iets níét te doen of níét door te laten gaan, bijvoorbeeld het stilleggen van een activiteit naar aanleiding van een melding van een (mogelijk) onveilige situatie, maar dat het dikwijls niet in het vermogen van een operationeel commandant ligt om een onveilige situatie op te

lossen, vanwege de grote afhankelijkheid van interne gecentraliseerde diensten (personeel, inkoop, infra)? Wat gaat u hieraan doen?

Het Plan van Aanpak Veiligheid heeft het commandanten budget ruimer beschikbaar gesteld om o.a. met de zelfstandig kleine aankopen sneller middelen beschikbaar te krijgen om mogelijke risico's te mitigeren. Het is echter wel zo dat lange termijn oplossingen vaak ondersteuning of beslissingen elders in de organisatie vergen, bijvoorbeeld vanwege hun impact (infrastructurele aankoop/afstoting, loopbanen voor nieuw personeel, verwerving en instandhouding van specifiek materieel). Er wordt, in het kader van «commandant in zijn kracht», samen met commandanten bezien welke mogelijkheden er verder zijn om op hun niveau zelfstandig actie te kunnen nemen.

Commandanten voeren periodiek een risico inventarisatie en evaluatie (RI&E) uit om mogelijke risico's te inventariseren. Risico's voor het welzijn van mens, middelen en de omgeving worden met behulp van gangbare praktijken geïnventariseerd en naar stand van de techniek en in redelijkheid gemitigeerd. Zo worden restrycties weggelaten of gereduceerd tot een redelijkerwijs acceptabel niveau. Oplossingen betreffen niet altijd maatregelen door inzet van extra mensen en middelen; activiteiten kunnen bijvoorbeeld op een andere manier wel veilig worden uitgevoerd.

43

Hoe beoordeelt u de kritiek op de beperkte invloed van operationeel commandanten voor het trainen en opleiden van medewerkers en het behoud van gekwalificeerd personeel? Klopt het dat commandanten weinig zeggenschap hebben over personeel, over mensen die nodig zijn voor een veiligere werkomgeving? Hoe verhoudt zich dit tot de motie Bruins Slot c.s. (Kamerstuk 34 775 X, nr. 38), die oproept om commandanten meer bevoegdheden en bijbehorende middelen op personeelsgebied te geven en daartoe met concrete maatregelen te komen?

De operationeel commandanten hebben deels invloed op het behoud van gekwalificeerd personeel door bijvoorbeeld de mogelijkheid bindingspremies toe te kennen, personeel (extra) opleidingen te laten volgen en het bieden van loopbaanperspectief. Ook heeft de operationeel commandant de bevoegdheid gekregen ten aanzien van het aanstellen van herintreders en het toepassen van de hardheidsclausules met betrekking tot opleidingskosten en dienstreizen. Operationeel commandanten geven zelf aan welke taken het personeel moet kunnen uitvoeren om aan de gestelde opdracht te voldoen. Dit leidt tot een opleidingsbehoefte per Defensieonderdeel. Omdat opleidingsbehoeften de opleidingscapaciteit (tijdelijk) kunnen overschrijden, wordt voor de verdeling van opleidingsplaatsen gebruik gemaakt van vraag- en aanbodmanagement (VAM). Overleg en prioritering zal daarom altijd nodig blijven. Wanneer het opleidingen betreft die privaat ingekocht kunnen worden is het voor een operationele commandant mogelijk om zijn middelen daarvoor in te zetten en zelf te prioriteren wanneer dat nodig is.

44

Herkent u de kritiek dat het proces van personeelsuitbreiding vooral traag en moeizaam verloopt en dat resultaten weinig merkbaar zijn en een bron van ongenoegen vormen? Wat gaat u hieraan doen?

In algemene zin herkennen wij de kritiek. De bezuinigingen van de afgelopen jaren hebben hun sporen achtergelaten. Dit geldt ook voor personeel in het veiligheidsdomein. De ervaring leert dat ook uitbreiden van personele capaciteit soms gecompliceerd is. De uitbreiding omvat een heel traject, te beginnen bij adequate planning en eindigend bij de tewerkstelling van een volledig opgeleide en inzetbare nieuwe medewerker. Het maakt voor dat laatste ook uit of er een militair of een burger is geworven. Dit kost tijd: als het gaat om de functies gerelateerd aan veiligheid, betreft het samen met de opgerichte Inspectie Veiligheid en Directie Veiligheid een stapsgewijze groei naar ongeveer 260 extra functies in 2021. Deze nieuwe, veelal specialistische functies worden de komende jaren verder ingevuld.

Voor een personeelsuitbreiding van meer dan 5 functies is het daarnaast vaak noodzakelijk een reorganisatietraject te doorlopen. Dergelijke trajecten kosten veel tijd en worden vaak gehinderd door vertraging. Defensie spreekt met de centrales van overheidspersoneel om te bezien of versnelling van het reorganisatieproces mogelijk is.

Defensie heeft door middel van het programma Behoud en Werving diverse maatregelen genomen om het behoud en de werving te verbeteren. De kamer is geïnformeerd over de opbrengsten van deze maatregelen met de kamerbrief van 15 mei jl. (Kamerstuk 34 919, nr. 38). Wij verwachten dat het onlangs afgesloten arbeidsvoorwaardenakkoord een positief effect heeft op het behoud en dat de uitstroom van personeel bij Defensie dit jaar verder gaat afnemen. De achterblijvende militaire personele bezettingsgraad maakt dat de groei nog niet zichtbaar wordt in een verhoogde mate van gereedheid en beschikbaarheid. Vulling van vacatures blijft een uitdaging, gelet op de aantrekkende arbeidsmarkt. De werving en instroom verlopen succesvol, maar houden de uitstroom en de organisatiegroei nog onvoldoende bij.

45

Wat gaat u doen met de zorgen van de Visitatiecommissie omtrent de gevolgen van de huidige rangenstructuur, zoals beschreven op pagina 26?

Het huidige salarissysteem is gebaseerd op een aantal verouderde uitgangspunten die hun oorsprong vinden in een rapport van de Staatscommissie Idenburg uit 1918. Mede als gevolg daarvan gaat de bezoldigingsstructuur van militairen uit van rangsgewijze egalisatie. Dit houdt in dat de bezoldiging van militairen in algemene zin is gekoppeld aan de rang die zij bekleden en niet direct is gerelateerd aan de functie die zij op dat moment in die rang uitoefenen, teneinde inkomensfluctuaties bij functiewijziging te voorkomen.

Dit systeem past bij een vastliggend systeem van loopbaanpatronen. Het systeem van vaste loopbaanpatronen is in de loop der jaren minder vanzelfsprekend geworden. Daarom is ook de vraag aan de orde of het systeem van rangsgewijze egalisatie nog wel in voldoende mate aansluit bij de behoeften van medewerkers. Defensie en de centrales van overheidspersoneel hebben in het arbeidsvoorwaardenakkoord 2018–2020 afgesproken een herzien bezoldigingssysteem te ontwikkelen. Hierbij wordt ook aandacht besteed aan de toekomstbestendigheid van het systeem van rangsgewijze egalisatie.