

Vergaderjaar 2020–2021

35 570 X

Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2021

Nr. 87

BRIEF VAN DE MINISTER VAN DEFENSIE EN VAN DE STAATSCRETAIRIS VAN DEFENSIE

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 19 mei 2021

Hierbij bieden wij u, zoals toegezegd in onze brief van 1 februari 2021 (Kamerstuk 34 919, nr. 76), het jaarbericht van de toezichthouders van Defensie «Toezicht Defensie 2020 in vogelvlucht» aan en de onderliggende jaarverslagen van de Inspectie Militaire Gezondheidszorg (IMG), de Inspectie Veiligheid Defensie (IVD), het Korps Militaire Controleurs Gevaarlijke Stoffen (KMCGS), de Militaire Luchtvaart Autoriteit (MLA), de Beveiligingsautoriteit (BA) en de Functionaris Gegevensbescherming (FG)¹. Het jaarverslag van de Inspecteur-generaal der Krijgsmacht (IGK) is reeds aan uw Kamer aangeboden op 15 maart 2021 (Kamerstuk 35 570 X, nr. 83).

Het jaarverslag van de IVD bevat de reactie van de IVD op de evaluatie die over de werkzaamheden van de inspectie in 2020 is uitgevoerd. Conform de toezegging van de Minister om de appreciatie van de evaluatie met uw Kamer te delen, gedaan tijdens het algemeen overleg Veiligheid Defensie van 8 september 2020, ontvangt u hierbij de evaluatie.

In het jaarbericht en de jaarverslagen beschrijven de toezichthouders van Defensie hoe de defensieorganisatie er als geheel en op de deelterreinen van de toezichthouders ervoor staan. Daarnaast geven zij een stand van zaken over hun onderlinge samenwerking en die met externe inspecties. In deze brief gaan wij dan ook in op beide aspecten. De toezichthouders hebben in hun rapportages aandachtspunten en aanbevelingen verwerkt. Sommige hiervan zijn eerder aan de orde geweest in rapportages over voorvallenonderzoek anderen zijn nieuw. We brengen de toezichthouders aan het einde van het lopende jaar op de hoogte van de wijze waarop hun aanbevelingen zijn overgenomen. Hiermee kunnen zij de voortgang in hun jaarverslag over 2021 opnemen.

¹ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl.

Stand van zaken toezicht bij Defensie

Samenwerking toezichthouders

De toezichthouders van Defensie hebben voor het eerst een gezamenlijk jaarbericht opgesteld. De afzonderlijke jaarverslagen over de verschillende deelterreinen liggen hieraan ten grondslag. In het jaarbericht beschrijven de toezichthouders een aantal algemene beelden waarmee zij samen reflecteren op de huidige defensieorganisatie. Het jaarbericht is één van hun eerste initiatieven om de samenwerking en de kwaliteit van het toezicht bij Defensie te versterken. We moedigen het toezichtberaad aan op de ingeslagen weg door te gaan en volgend jaar meer eenvormigheid in rapporten en verslagen aan te brengen. Wij steunen de blijvende kwaliteitsverbetering aan de kant van de onafhankelijke toezichthouders, omdat dit ons als organisatie helpt bij het blijven leren en verbeteren. In deze brief gaan wij dan ook in op de door de toezichthouders geconstateerde beelden.

In 2020 hebben de toezichthouders zich verenigd in het Toezichtberaad Defensie. Door kwaliteit en samenhang te versterken, willen zij het effect en de zichtbaarheid van het interne toezicht vergroten. Zij zien dit graag uitmonden in een sterkere positie van het toezicht in het besturingsmodel van Defensie, naast beleid en uitvoering. Hoewel de IMG deelneemt aan dit Toezichtberaad, ligt het Staatstoezicht op de gezondheidszorg bij de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ). De IMG oefent zijn toezicht op de reguliere militaire gezondheidszorg dus uit *namens* en *in samenwerking met* de IGJ. Voor de operationele gezondheidszorg (buiten de grenzen van het Koninkrijk der Nederlanden) is de IMG de enige toezichthouder.

Op het eind van deze brief gaan wij nog kort in op enkele aspecten uit het jaarverslag van de IMG in relatie tot de COVID-19 pandemie en op de voortgang van het programma Militaire gezondheidszorg 2020 (MGZ 2020), gelet op de toezegging aan uw Kamer om de voortgang van MGZ 2020 te rapporteren.

Rol toezichthouders

Zoals gezegd stimuleren wij dat de toezichthouders steeds meer samenwerking opzoeken, zowel onderling als met andere rijksinspecties en toezichthouders. In onze brief van 1 februari 2021, over de wijze waarop een vervolg zal worden gegeven aan de werkzaamheden van de Visitatiecommissie Defensie & Veiligheid, gaven wij al aan tevreden te zijn met de onafhankelijke positie die de IVD inneemt binnen de duidelijke scheiding tussen beleid, uitvoering en toezicht bij Defensie (Kamerstuk 34 919, nr. 76). Het Toezichtberaad Defensie krijgt een nieuw ondersteuningsteam dat de toezichthouders zal helpen bij de versterking van de kwaliteit en samenhang van het interne toezicht. De werving van de teamleden start binnenkort.

De IVD reageert zelf in haar jaarverslag op de evaluatie van de eigen organisatie. Net als de IVD zijn wij verheugd dat de IVD intussen een sterke positie binnen Defensie inneemt. Uit de reactie van de IVD op de evaluatie maken wij op dat de IVD klaar is voor het innemen van een bredere toezichtrol bij Defensie. De inspectie heeft sinds haar oprichting in 2018 laten zien zich snel te kunnen ontwikkelen. Zij formuleert nu de ambitie een gezaghebbend toezichthouder te worden en de verworven positie verder uit te bouwen. Daarop zet de IVD in op het blijven verbeteren van hun eigen rapportages, mensen en organisatie. Daarnaast zet zij in op systeemgericht toezicht en gaat zij krachtig door met op meer

verschillende manieren onderzoek doen. Wij zien de ambitie van de IVD graag werkelijkheid worden. Wij juichen haar stappen daarom niet alleen toe, maar zullen de IVD ook waar mogelijk verder faciliteren om de rol in te kunnen nemen die zij beoogt.

Stand van zaken defensieorganisatie

Deskundigheid personeel

Verscheidene toezichthouders signaleren dat door opleidingsachterstanden en gebrekkige trainingsmogelijkheden de deskundigheid op de werkplek op diverse terreinen onder druk staat. De toezichthouders van het Toezichtberaad zien dat verantwoordelijkheden voor de uitvoering van wet- en regelgeving vaak op een te laag niveau in de defensieorganisatie zijn belegd, bijvoorbeeld bij het vervoer en de opslag van gevaarlijke stoffen. Wij merken op dat op dit onderwerp altijd sprake blijft van een dilemma. Enerzijds willen wij dat commandanten hoger in de organisatie meer verantwoordelijkheid nemen en dat werkvloer-overstijgende thema's op het juiste niveau worden aangepakt, zodat de werkvloer zich daar niet mee bezig hoeft te houden. Anderzijds willen wij juist verantwoordelijkheden laag beleggen, zodat personeel op de werkvloer effectief hun taken kan verrichten. Hiervoor is voldoende expertise en doorzettingskracht laag in de organisatie benodigd. Mede daarom wordt de veiligheidsorganisatie op lagere niveaus in de organisatie versterkt met veiligheidsadviseurs vervoer gevaarlijke stoffen. Zij ondersteunen commandanten en verzorgen meer voorlichting aan de uitvoerders. Hiermee wordt ook tegemoetgekomen aan de zorgen die hierover door de toezichthouders zijn geuit.

Defensie slaagt er volgens hen nog onvoldoende in dit spanningsveld tussen datgene wat volgens de regelgeving moet, het beschikbare personeel en de aanwezige kennis, operationele druk en de *can-do*-mentaliteit te doorbreken.

Met de toezichthouders constateren wij dat het bovenstaande nauw samenhangt met het optimaal benutten van de beschikbare maar tevens begrensde opleidingscapaciteit, het tekort aan deskundig personeel en de hoge frequentie waarmee militairen van functie wisselen en het grote aantal vacante functies in zogenoemde schaarstecategorieën in delen van de organisatie. Zoals geregeld met uw Kamer gedeeld, onlangs nog in de beleidsreactie op het IVD-rapport over vervoer van gevaarlijke stoffen door de lucht van 11 februari 2021 (Kamerstuk 35 570 X, nr. 78), blijven wij ons inzetten om de kennis en ervaring van onze mensen zo goed mogelijk te benutten. Zo gebruiken wij onze opleidingscapaciteit waar mogelijk efficiënter, bijvoorbeeld door onderwijs op afstand te verzorgen en alleen medewerkers binnen bepaalde domeinen op te leiden indien zij daar ook taken in gaan vervullen. Zo doet personeel ook relevante ervaring op na de gevolgde opleiding, waardoor zij kennis behouden en vergroten. Onder personeel wordt brede bewustwording en basiskennis vergroot via communicatie-activiteiten en door aandacht te vragen voor de ondersteunende helpdesk voor vervoer gevaarlijke stoffen.

Daarnaast breiden wij opleidingscapaciteit waar mogelijk uit, zoals in 2020 bij het Opleidings- en Trainingscommando Logistiek (OTCLog), en leveren operationele eenheden bij alle krijgsmachtdelen extra steun door tijdelijk militaire instructeurs uit de operationele onderdelen in te zetten bij opleidingseenheden. Vacatures bij opleidingseenheden worden met voorrang gevuld, en wordt geprobeerd om instructeurs te behouden. Zo zijn binnen de het Commando Landstrijdkrachten (CLAS) extra doorstroommogelijkheden gecreëerd binnen het opleidingsdomein en

wordt het vak van instructeur aantrekkelijker gemaakt door defensiebreed een erkend MBO-4 diploma «MBO Instructeur» aan te bieden via een verkort opleidingstraject. Om de druk op de opleidingscapaciteit structureel te verlichten, neemt Defensie stapsgewijs, waar relevant, de volgende maatregelen: verlengen van functieduur, verkorten van opleidingen, verzorgen van afstandsonderwijs, uitbesteden van opleidingen aan civiele opleidingsinstanties, *just-in-time* opleiden en het verder optimaliseren van het vraag- en aanbodmanagement van opleidingen.

Om scherper te letten op het kennisniveau van medewerkers heeft Defensie in de *Agenda voor Veiligheid* twee kritische prestatie indicatoren verplicht gesteld: «beschikbaarheid van personeel» en «opleidingspercentage». Deze indicatoren helpen commandanten bij het afwegen van de risico's van werkzaamheden in relatie tot het kennis- en ervaringsniveau.

Uit onderzoek onder defensiemedewerkers blijkt dat de vertrekkententive is afgenomen en dat baanzekerheid en inkomen als motiverende factoren belangrijker zijn geworden. In de Personeelsrapportage wordt hier nader op ingegaan. Daarnaast zal de ontwikkeling van een nieuw HR-model en bezoldigingssysteem in de komende jaren zijn vruchten moeten gaan afwerpen. Evenals de sterkere focus op personele gereedstelling. Verder is er door middel van de zogenoemde proeftuinen, op kleine schaal en in een testomgeving geëxperimenteerd met het verbeteren van balans tussen in-, door- en uitstroom van personeel. Dit heeft geleid tot significant meer belangstellenden en sollicitanten voor de regionaal opgezette proeftuinen.

De IGK pleit ervoor de focus niet alleen op werving te richten, maar nog meer op het behoud van personeel. Wij kunnen alleen maar onderschrijven dat het behoud van goed opgeleide, ervaren, gemotiveerde en betrokken medewerkers efficiënter is dan de werving van nieuw, nog op te leiden personeel. Er moet dan ook een goede balans zijn tussen inspanning voor behoud van zittend personeel en werving van nieuwe mensen. Zo neemt Defensie nu maatregelen om bij de initiële opleidingen de uitval verder terug te dringen. Daarnaast blijft het van belang om duidelijke loopbaanperspectieven te bieden. Met de invoering van het nieuwe HR-model, wordt hier verder uitvoering aan gegeven. Dit borgen we door de introductie van specialistische loopbanen en maatwerk in aanstellings- en contractvormen, waardoor individuele keuzes en gewenste flexibiliteit beter kunnen worden geaccommodeerd.

Defensie streeft ook naar een langere functieduur voor militairen. Hiertoe heeft de Commandant der Strijdkrachten de defensieonderdelen opgedragen om een langere functieduur – tussen de drie en vijf jaar – te bevorderen. Er wordt gewerkt aan een wijziging van de IT-systemen om de gemiddelde functieduur voor een groep militairen te kunnen bepalen. Zo kunnen we ook meten of deze beleidswijziging effect heeft gehad. Daarnaast is in overleg met de centrales van overheidsperoneel de lijst met functies die voor zes of zeven jaar kunnen worden toegewezen, uitgebreid. Op dit moment ligt nog een voorstel van Defensie bij de centrales om functies in het veiligheidsdomein toe te voegen aan deze lijst. Het gaat bijvoorbeeld om functies in het domein vervoer gevaarlijke stoffen en binnen de veiligheidsorganisatie. Na hervatting van het overleg met de centrales, wat nu als gevolg van arbeidsvoorwaardenonderhandelingen opgeschort is, hoopt Defensie spoedig instemming te verkrijgen op dit voorstel.

Veiligheidsbewustzijn

De toezichthouders schrijven dat het veiligheids- en beveiligingsbewustzijn bij Defensie verbeterd is. De gewenste eindsituatie is echter nog niet bereikt. Zij constateren een discrepantie tussen de plannen die de top maakt en de doorwerking ervan op de werkvloer, waar de werkelijkheid anders is. Aankondigingen en initiatieven leiden niet als vanzelf tot een handelingsperspectief en een hoger veiligheidsbewustzijn op de werkvloer.

Wij herkennen dat er afstand is tussen beleid en uitvoering en snellere communicatie naar werknemers plaats moet vinden. Wij willen deze situatie verbeteren. Dit doen wij allereerst door verder te gaan op de ingeslagen weg door opdrachten voor de uitvoering nadrukkelijker te laten beoordelen op uitvoerbaarheid. Bij het herzien van bestaand beleid of schrijven van nieuw beleid wordt de uitvoering vanaf de start betrokken, bijvoorbeeld door het houden van klankbordsessies. Daarnaast wordt sinds 2020 beleid eerst getoetst op uitvoerbaarheid (waaronder benodigde middelen) voordat nieuw beleid wordt geïmplementeerd. Dit helpt bij het beter in balans brengen van opdrachten en middelen en daarmee bij de haalbaarheid van de opdrachten. Daarnaast verkleinen wij de afstand door beleid en de intenties ervan uit te leggen in diverse trainingen en cursussen voor veiligheid en integriteit (*Safety Leadership Seminars*), personeel van de werkvloer direct te betrekken in bijdrages in het Veiligheidscomité en – ondanks de COVID-19 pandemie – frequent veiligheid vanuit Den Haag te bespreken op de werkvloer. Wij blijven hier nadrukkelijker aandacht aan besteden met als doel de afstand tussen beleidsvorming en praktische toepassing blijvend te verkleinen.

Veiligheidsmanagement- en meldingssystemen

De toezichthouders constateren dat defensieonderdelen verschillende veiligheidsmanagementsystemen in gebruik hebben en dat gebruikers er op uiteenlopende manieren mee omgaan. Ze signaleren ook dat het melden van incidenten niet overal bij Defensie op uniforme wijze wordt gedaan. Het belang van goedwerkende veiligheidsmanagement- en meldingssystemen bij Defensie wordt door de toezichthouders onderstreept. Zij bevelen aan de bekendheid en het belang van dergelijke systemen onafgebroken onder de aandacht te brengen bij de medewerkers, ook vanuit hun perspectief.

In dit kader onderstrepen we dat Defensie risicomanagement in algemene zin cruciaal acht in haar bedrijfsvoering; niet alleen voor het onderwerp veiligheid, maar ook voor andere domeinen zoals beveiliging, privacy, export-control etc. Daarom heeft Defensie integraal risicomanagement (IRM) als besturingsbeginsel omarmd met veiligheid als prioriteit. Met IRM wil Defensie afwegingen en besluiten over risico's in samenhang maken om zo prioriteiten te kunnen stellen. Afwegingen over risico's gebeurden, zoals de toezichthouders ook constateerden, tot op heden vaak functioneel en verzuild. Risicomanagement vormt naast beleid, borging en bewustzijn een basiscomponent van het veiligheidsmanagementsysteem. Er zijn kennistafelsessies gehouden met alle defensieonderdelen om tot eenduidige risicomanagementinstrumenten te komen. Het Nederlands Lucht- en Ruimtevaartcentrum (NLR) adviseert bij het veranderproces voor integraal risicomanagement. Het NLR helpt bij het stellen van functionele eisen aan de IV/IT voor IRM (met focus op veiligheid). Voor de korte termijn wordt het melden voor alle medewerkers vergemakkelijkt met de stapsgewijze invoering van een meldings-app, die inmiddels bij enkele eenheden is getest. Tijdens de stapsgewijze invoering ervan aan het eind van 2021 zal nadrukkelijk

worden gecommuniceerd over het belang van melden en de afhandeling van meldingen. Met de meldingen-app kunnen medewerkers via hun mobiele telefoon of *tablet* direct melding doen van een voorval (ongevallen, incidenten, onveilige situaties, overig).

In het jaarverslag Defensie is een overzicht opgenomen van het aantal en het type meldingen van voorvallen binnen Defensie, gecategoriseerd in zwaarte gevallen (1 tot en met 4) en thema's. In vergelijking met 2019 (Kamerstuk 35 470 X, nr. 1) zijn er afgelopen jaar ongeveer 25 procent minder meldingen bedrijfsveiligheid en andere voorvallen gedaan. In de eerste maanden van 2020 werden vanwege de COVID-19 pandemie oefeningen afgelast en is meer vanuit huis gewerkt. Gelet op de spreiding van het aantal meldingen, heeft COVID-19 waarschijnlijk in de eerste weken na het uitbreken van de pandemie geleid tot minder meldingen. Informatie over integriteitsmeldingen is te vinden in het op www.defensie.nl openbaar gemaakte Jaarverslag Integriteit Defensie 2020.

Infrastructuur

De toezichthouders geven aan dat moderne en goed onderhouden infrastructuur een belangrijke voorwaarde is voor veilig werken. Helaas verkeert veel infrastructuur van Defensie, waaronder vastgoed, in slechte staat. Verschillende toezichthouders signaleren bij herhaling tekortkomingen die samenhangen met een gebrekkige infrastructuur.

Net als de toezichthouders heeft Defensie in het Strategisch Vastgoedplan (Kamerstuk 33 763, nr. 151) en onlangs in het interdepartementale beleidsonderzoek (IBO) Vastgoed (Kamerstuk 34 919, nr. 77) geconstateerd dat zij voor een complexe en urgente opgave staat met het beheer en de veiligheid van haar vastgoedportefeuille. Defensie heeft daarom de afgelopen jaren reeds eerste stappen gezet om de staat van de vastgoedportefeuille te verbeteren. Zo zijn extra investeringen gedaan in het defensievastgoed, ondanks het verdringingseffect op andere terreinen dat dit met zich meebrengt. Daarnaast is recent de aanwijzing voor het brandveilig gebruik van gebouwen vastgesteld en verspreid.

Het ontbreekt Defensie aan voldoende financiële middelen om de vastgoedproblematiek op te lossen. Zoals aan uw Kamer gemeld in het toezenden van het IBO Vastgoed, is Defensie daarom eind 2020 gestart met een verkenning naar manieren om de financiering van het vastgoed niet langer ten koste te laten gaan van andere prioriteiten binnen de Defensieorganisatie. Dit gebeurt langs de lijnen van concentreren, verduurzamen en vernieuwen. Het IBO beschrijft dat toekomstvast, betaalbaar, compliant en duurzaam op orde krijgen van de uitgebreide en diverse vastgoedportefeuille een grote, complexe en langjarige opgave is die zowel financieel als wat betreft sturing veel vergt. Dit vraagt om fundamentele politieke keuzes, die aan een nieuw kabinet zijn.

Afhankelijkheid van interne en externe dienstverleners en partners

De toezichthouders signaleren dat de afhankelijkheid van interne en externe dienstverleners, zoals het Rijksvastgoedbedrijf (RVB), in defensiekringen veelvuldig als een belemmerende factor wordt ervaren. Het realiseren van positieve veranderingen is door de complexe onderliggende problematiek een kwestie van de lange adem. Desondanks zetten we samen met het RVB stappen om de vastgoedsturing te verbeteren. Specifiek voor de fysieke beveiliging is een Defensiebrede inventarisatie van daarmee samenhangende knelpunten gestart. De uitkomst wordt in de tweede helft van 2021 meegenomen in het versterken van de beveili-

gingsketen. Het verhogen van het risicobewustzijn bij de verwerving van producten en diensten bij behoeftestellers en inkopers zal daar onderdeel vanuit maken.

Wet- en regelgeving

De toezichthouders stellen regelmatig vast dat wijzigingen van wet- en regelgeving en interne defensievoorschriften niet consequent worden verwerkt. Dit leidt tot versnipperde, verouderde en soms zelfs tegenstrijdige regelgeving, die onvoldoende wordt nageleefd. Dit dwingt Defensie in een reactieve positie, aldus de toezichthouders, terwijl tijdig reageren beter zou zijn. De toezichthouders vragen daarom aandacht voor het actueel houden van defensievoorschriften en de bekendmaking en toegankelijkheid van wijzigingen.

Wij herkennen de constatering van de toezichthouders en nemen dan ook hun oproep ter harte. Intussen loopt het herzien, stroomlijnen en vereenvoudigen van de regelgeving binnen een aantal high-risk domeinen, zoals schieten en vervoer van gevaarlijke stoffen, mede naar aanleiding van rapporten van toezichthouders. Daarnaast is onlangs het interne publicatieportaal met alle interne regelgeving, gebruiksvriendelijker gemaakt.

(Internationale) wet- en regelgeving verandert voortdurend. Daarom blijft het aanpassen van decentrale regelgeving en richtlijnen ook in de toekomst een doorlopend aandachtspunt. In de geplande herziening van de Aanwijzing «SG-001», die gaat over interne regelgeving bij Defensie, nemen wij een voorschrift voor kwaliteitseisen waaraan regelgeving binnen Defensie moet voldoen op. Hierdoor zal zowel nieuwe regelgeving en te evalueren regelgeving een versterkte focus hebben op uitvoerbaarheid, vindbaarheid en eenduidigheid met andere regelgeving.

COVID-19 en Defensie

Al meer dan een jaar gaat onze aandacht zowel binnen als buiten Defensie uit naar de bestrijding van COVID-19. In 2020 en 2021 leveren Defensiedewerkers op verschillende plekken in het land een waardevolle bijdrage aan de civiele zorg. Wij zijn blij met de waardering die onze mensen hiervoor ontvangen en onderschrijven die ten volle.

De toezichthouders concluderen dat de Militaire Gezondheidszorg (MGZ) op alle niveaus (zowel regulier als operationeel) te lijden heeft gehad onder de maatregelen. Tegelijkertijd heeft de inzet van zorgpersoneel van Defensie juist het belang laten zien van goed gekwalificeerd (militair)zorgpersoneel. Dit personeel is ingezet ten behoeve de civiele zorg en het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS). Defensie beschikt immers niet alleen over zorgpersoneel waarmee op alle niveaus van de civiele zorg ondersteuning kan worden geboden, maar ook over personeel dat gespecialiseerd is in de ad hoc (crisis) organisatie van de zorg, inclusief alle bijbehorende logistieke en commandovoeringsprocessen.

Door de inzet van het (militair) zorgpersoneel tijdens de COVID-19 pandemie kon het personeel ervaring opdoen met werken in een crisissituatie in voor Nederland buitengewone omstandigheden. Echter, een kanttekening hierbij is dat een deel van het personeel hierdoor niet toe aan de reguliere opleidingen en trainingen. Dit moet nu worden ingehaald. Vanuit de opgedane ervaringen op basis van deze COVID-19 crisis, zal samen met VWS worden bekeken hoe in de toekomst de samenwerking ten behoeve van het vervullen van de derde hoofdtaak

structureel vormgegeven kan worden en welke consequenties dit heeft voor de capaciteit van het (militair) zorgpersoneel van Defensie.

MGZ 2020

Het programma MGZ 2020 is in mei 2018 van start gegaan met de ambitie de randvoorwaarden te realiseren waarmee de kwaliteit van de militair geneeskundige zorg- en dienstverlening structureel te verbeteren. Het programma, dat eind 2020 zou eindigen, is met zes maanden verlengd tot 1 juli 2021. Als het eindrapport over dit programma later dit jaar gereed is, zullen wij uw Kamer informeren over de resultaten van dit programma.

In het kader van het programma MGZ 2020 zijn er, zoals de IMG aangeeft, belangrijke stappen zijn gezet in de (her)certificering van verschillende eenheden en bedrijven van de MGZ. Zo kreeg het Centraal Militair Hospitaal een certificering van het Nederlands Instituut voor Accreditatie in de Zorg (NIAZ). Verder werd de Defensie Tandheelkundige Dienst gecertificeerd volgens de Harmonisatie Kwaliteitsbeoordeling in de Zorgsector – Mondzorg (HKZ) en ook ontving in 2020 het bedrijf voor Bijzondere Medische Beoordelingen (BMB) een ISO-9001 (2015) certificering.

Positief is ook dat de staf van de DGO in 2020 eveneens ISO:9000 (2015) gecertificeerd is en dat in 2021 het Instituut Relatieziekenhuizen Defensie en het Militair Geneeskundig Logistiek Centrum eveneens deze certificering ontvingen. Wij zijn blij met de constatering van de IMG dat het behalen van certificeringen door de reguliere gezondheidszorgbedrijven bijdraagt aan een in de basis goed functionerend gezondheidszorg-systeem op het gebied van veiligheid en kwaliteit en spreken dan ook onze waardering uit aan de commandanten en personeelsleden van deze bedrijven. De operationele eenheden zullen conform planning in 2021 en 2022 worden gecertificeerd

Een van de andere projecten van MGZ 2020 richtte zich op het militaire geneeskundig en zorgpersoneel. De IMG maakt melding van tekorten aan medisch personeel in het algemeen en de Algemeen Militair Verpleegkundigen (AMV) in het bijzonder. Deze tekorten hebben hun weerslag op zowel de opleiding en training als de gereedstelling. Gelukkig is er 2020 en 2021 een grotere in- dan uitstroom van AMV. De personeelstekorten die er zijn, worden, mede gezien de huidige arbeidsmarkt, niet in één keer ingelopen. De wetenschap dat er geen tekorten meer zijn onder de Algemeen Militair Artsen (AMA) en er een dubbele opleidingscapaciteit voor AMV gerealiseerd is, waarbij alle opleidingsplaatsen in 2021 zijn gevuld, stemmen echter hoopvol. Maar wij zijn er nog lang niet. Ondanks dat we op de goede weg zijn, moeten we vol blijven inzetten op het werven en opleiden van (militair) zorgpersoneel voor alle drie de hoofdtaken. De recente COVID-19 pandemie heeft dit, zoals wij hierboven al hebben beschreven, aangetoond.

De IMG geeft aan dat er voor de zorgverleners bij het Eerstelijns gezondheidszorgbedrijf (EGB) en de Defensie tandheelkundige Dienst (DTD) nog geen zicht lijkt te zijn op werkkledingpakketten en hierdoor de hygiëne-eisen steeds meer onder druk staan. Voor de zomer zal de kleding voor de DTD worden geleverd. De kleding voor het EGB volgt uiterlijk voor het einde van 2021.

Tot slot

Wij danken de toezichthouders voor het jaarbericht en hun jaarverslagen. Wij herkennen ons in de opvatting van de toezichthouders dat vanwege

de COVID-19 pandemie 2020 een bijzonder jaar was. Wij zijn dan ook blij dat zij juist in dit jaar stappen hebben gemaakt in het versterken van onderlinge samenwerking. Dit helpt ons verder als organisatie te leren.

De Minister van Defensie,
A.Th.B. Bijleveld-Schouten

De Staatssecretaris van Defensie,
B. Visser