

Vergaderjaar 2021–2022

**35 925 X**

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

**Nr. 51**

### **BRIEF VAN DE MINISTER VAN DEFENSIE**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 21 december 2021

Met deze brief informeer ik u over de stand van zaken van zowel een aantal (recente) moties en toezeggingen als eerder gedane toezeggingen naar aanleiding van het jaarverslag 2017 van de Inspecteur Militaire Gezondheidszorg (IMG).

#### **Militaire Gezondheidszorg**

##### *MGZ 2020*

In de Defensiebegroting 2022 (Kamerstuk 35 925 X, nr. 1) heb ik toegezegd u te informeren over de afronding van het programma Militaire Gezondheidszorg (MGZ) 2020. Hiermee doe ik deze toezegging gestand.

Aanleiding voor het opstellen van dit programma was het jaarverslag 2017 van de Inspecteur Militaire Gezondheidszorg (IMG) (Kamerstuk 34 775 X, nr. 108). Hierin constateerde hij dat zowel tijdens uitzendingen als bij meerdere oefeningen is gebleken dat de geneeskundige keten duidelijke tekortkomingen kent op het gebied van sturing, procedures, bemensing en materieel. In evaluaties van de operationele gezondheidszorg bij oefeningen en inzet was hetzelfde geconstateerd. Om die reden is in 2018 het programma MGZ 2020 ontwikkeld (Kamerstuk 35 000 X, nr. 73).

De ambitie van het programma MGZ 2020 was randvoorwaarden te realiseren waarmee de kwaliteit van de militair geneeskundige zorg- en dienstverlening structureel kon worden verbeterd, bewaakt en beheerst. De beoogde eindsituatie was een militaire gezondheidszorg die blijvend in staat is goede zorg te leveren.

De overkoepelende programmadoelen luiden:

1. Duidelijkheid en eenduidigheid creëren over wat nodig is om de geneeskundige keten te verbeteren: er zijn duidelijke normen voor de kwaliteit van gezondheidszorg voor militairen binnen en buiten Nederland. Deze worden uitgevoerd, bewaakt en desgewenst aangepast.
2. Bijdragen aan de inzetbaarheid van de operationeel geneeskundige eenheden: de inzetbaarheid van de operationeel geneeskundige keten – oftewel de personele en materiële gereedheid tijdens oefeningen en inzet – zijn verbeterd, inzichtelijk en stuurbaar.
3. Opzetten en in gebruik nemen van (certificeerbare) kwaliteitsmanagementsystemen voor de MGZ.

Alle programmadoelen zijn conform planning gerealiseerd. Het is nu zaak dat de resultaten van het programma MGZ 2020 worden geborgd.

#### *Normenkader*

In de beleidsreactie op het OVV-rapport mortierongeval Mali (Kamerstuk 34 775 X, nr. 94) is een zogeheten medische inzetmatrix in het vooruitzicht gesteld teneinde goede zorg te kunnen leveren onder operationele omstandigheden. De zorg is echter afhankelijk van een veelvoud aan factoren en blijkt, bij nader inzien, niet weg te zetten in een matrix; derhalve is gekozen voor het opzetten van een normenkader. Dit normenkader voor de planning van de operationele gezondheidszorg beschrijft de uitgangspunten en kaders voor de militaire operationele gezondheidszorg. Ik heb in mijn Kamerbrief bij het Jaarverslag 2019 van de Inspectie Militaire gezondheidszorg (Kamerstuk 35 300 X, nr. 67) aangegeven dat de verwachting was dat er met het normenkader gewerkt zou kunnen worden in 2020 en dat het in 2021 zou worden vastgesteld. Besluitvorming over het normenkader neemt echter meer tijd in beslag dan voorzien. Dat is niet gelukt. Besluitvorming over het normenkader bevindt zich (wel) in de afrondende fase.

Tot aan de vaststelling van het normenkader blijven de onderdelen van de Aanwijzing SG V/26 «Grondslagen, hoofdlijnen en systeemeisen in de militaire gezondheidszorg» die de planning van de operationele gezondheidszorg raken, van kracht.

#### *Financiering calamiteitenhospitaal*

Eerder is de Kamer toegezegd dat ik terugkom op de gesprekken die Defensie en het Universitair Medisch Centrum Utrecht (UMCU) voeren met het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) over de beschikbaarheidsbijdrage voor het calamiteitenhospitaal (Kamerstuk 35 570 X, nr. 84). Inmiddels zijn deze gesprekken afgerond. Er is op dit moment geen aanleiding tot wijziging van de huidige overeenkomst tussen de drie partijen, die op 30 september 2019 is ingegaan.

#### **Motie-Van den Bosch dagprogramma 18-jarigen**

Naar aanleiding van het WGO Personeel en Materieel op 30 november 2020 (Kamerstuk 35 570 X, nr. 72) is de motie van het lid Van den Bosch (Kamerstuk 35 570 X, nr. 37) aangenomen die de regering vraagt de mogelijkheden in kaart te brengen om alle 18-jarigen een dagprogramma te laten volgen op een kazerne naar Frans voorbeeld. Het Franse dagprogramma voor 18-jarigen bij defensie maakt onderdeel uit van een 14-daags onderwijsprogramma burgerschapskunde waaraan 18-jarigen vrijwillig kunnen deelnemen. Na een uitgebreide weging van de voor- en nadelen is geconcludeerd dat het Franse model in Nederland geen navolging krijgt, omdat Defensie met een breed spectrum aan voorlich-

tingsbijeenvakkomsten, wervingscampagnes en arbeidsmarktcommunicatie gericht op jongeren goed in staat is deze doelgroep te bereiken en te interesseren. De verwachting is dat navolging van het Franse model hooguit een beperkt aantal extra sollicitanten oplevert; dit weegt niet op tegen de benodigde extra inspanningen om alle 18-jarigen een dagprogramma bij Defensie te laten volgen.

Jaarlijks wordt in Nederland een miljoenenpubliek bereikt met een bijna 100%-bereik onder de doelgroep jongeren. Van deze doelgroep vindt 40% Defensie een aantrekkelijke werkgever en overweegt 60% om bij Defensie te gaan werken. De belangrijkste initiatieven op een rij:

- alle 17-jarigen ontvangen een dienstplichtbrief inclusief een folder «Werken bij Defensie»;
- middelbare scholen en het beroepsonderwijs worden aangeschreven met het aanbod om voorlichting op school te verzorgen of leerlingen op defensielocaties te ontvangen (circa 650 scholenvoorlichtingen op jaarbasis);
- er worden Webinars en voorlichtingsbijeenvakkomsten georganiseerd over werken bij Defensie, defensieonderdelen en over specifieke functies (jaarlijks circa 20.000 deelnemers);
- de landmacht-, luchtmacht-, marinedagen en de wereldhavendagen bereiken traditioneel grote groepen jongeren en hun ouders;
- op banenbeurzen en andere evenementen is Defensie aanwezig om informatie te verschaffen over carrièremogelijkheden bij Defensie.

Daarnaast werkt Defensie voortdurend aan innovatie van haar wervingscampagnes en arbeidsmarktcommunicatie. Actuele voorbeelden hiervan zijn:

- een nieuwe wervingscampagne gericht op vrouwen;
- gerichte werving en selectie voor specifieke functies/functiegebieden bij Defensie (IT, techniek, medisch);
- kleinschalige, regionale werving en arbeidsmarktcommunicatie die voortborduurde op de landelijke aanpak van het Dienstencentrum personeelslogistiek (DCPL);
- Defensity College: uitbreiding van het bestaande programma voor militaire werkstudenten naar hbo-studenten en de organisatie van bivakken voor jongeren om zo positief kennis te maken met Defensie (Maatschappelijke Diensttijd);
- externe recruitmentcapaciteit voor de zogenaamde schaarstecategorieën.

De bovenbeschreven initiatieven zijn vooralsnog niet toereikend om de personele gereedheid op orde te brengen. Ik heb tijdens de begrotingsbehandeling van Defensie op 11 november jl. gezegd dat de defensieorganisatie op dit moment te kwetsbaar is om aan de gerechtvaardigde verwachtingen ten aanzien van de grondwettelijke taken van de krijgsmacht te kunnen voldoen (Handelingen II 2021/22, nr.21, debat over de Begroting Defensie 2022). Er is onvoldoende geïnvesteerd in personeel en de inzetbaarheid van de krijgsmacht is te laag. Defensie moet herstellen en daarvoor moet de personele gereedheid omhoog. Daarnaast moet Defensie flexibeler worden en in elke grootte en samenstelling inzetbaar zijn; schaalbaarheid is essentieel om het hoofd te kunnen bieden aan huidige en toekomstige dreigingen. In de nieuwe defensienota zullen voorstellen worden gepresenteerd om die inzetbaarheid en schaalbaarheid van de krijgsmacht te vergroten. De motie-Van den Bosch zal bij de uitwerking van deze voorstellen worden betrokken.

### **Commissie Schrijvende gevallen AOW-gat militairen**

Tijdens de begrotingsbehandeling op 11 november jongstleden is door de heer Van Haga een motie ingediend (Kamerstuk 35 925 X, nr. 40) waarin hij verzoekt om voor de groep gewezen militairen die ten tijde van het verhogen van de AOW-leeftijd al met leeftijdsontslag was, een calculatie te maken van de omvang van het financiële nadeel en te onderzoeken of, en zo ja hoe, deze groep alsnog financieel kan worden gecompenseerd.

Op 17 november jl. ben ik in gesprek gegaan met de voorzitter van de commissie, de heer Van Zwol. De commissie van de heer Van Zwol analyseert op dit moment de ontvangen meldingen. Aan de hand van het gesprek met de heer van Zwol ben ik tot de slotsom gekomen dat de commissie alle meldingen die zijn binnengekomen – zowel de summier gemotiveerde meldingen als de uitgebreid onderbouwde meldingen – zorgvuldig inhoudelijk bestudeert. Hiermee beschikt de commissie naar mijn inschatting over voldoende informatie om zich een zorgvuldig beeld te vormen over de aard en omvang van de mogelijke problematiek. Gelet hierop, zie ik geen aanleiding om de oorspronkelijke opdracht aan de commissie aan te passen of te wijzigen. De commissie verwacht haar rapport in februari 2022 op te zullen leveren, waarna ik uw Kamer zal informeren over de bevindingen van de commissie.

### **RVU heffing over het wettelijke leeftijdsontslag voor militairen**

Eind 2020 is, naar aanleiding van de motie Bosman, de Commissie Onderzoek Regeling Vervroegde Uittreding Militairen ingesteld. In juni van dit jaar heeft de toenmalig Staatssecretaris Visser het rapport van die commissie aan de Kamer verzonden (Kamerstuk 35 570 X, nr. 102). Het rapport formuleert een aantal oplossingsrichtingen die het leeftijdsontslag voor militairen vrijstellen van een RVU-heffing. Een van de oplossingsrichtingen is het bij wet uitzonderen van het leeftijdsontslag van militairen, voor wie dat ontslag immers wettelijk is vastgelegd. Zoals ik heb toegezegd tijdens de begrotingsbehandeling op 11 november jl. zou ik uw Kamer nader informeren nadat ik hierover het gesprek gevoerd had met de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Minister van Financiën. Inmiddels heeft dit gesprek plaatsgevonden. Hoewel er begrip is voor de standpunten over en weer, is er nog geen overeenstemming over een oplossing bereikt. Ik wil de komende periode over dit onderwerp in gesprek blijven.

### **Enquête informatiepunt chroom-6**

Tijdens het plenair debat chroom-6 op 30 juni 2021 (Handelingen II 2020/21, nr. 95, item 7) heeft de toenmalig Staatssecretaris toegezegd om in het najaar van 2021 een enquête te houden onder alle mensen die ingeschreven staan bij het informatiepunt chroom-6. Momenteel is de uitvoering van de Uitkeringsregeling Chroom-6 nog in volle gang. De toegezegde enquête heeft meer betekenis wanneer de ervaringen met het informatiepunt chroom-6 van (oud-)medewerkers en nabestaanden bij de afhandeling van de aanvragen voor de uitkeringsregeling betrokken kunnen worden. Ik ben voornemens om de enquête te laten uitvoeren zodra het grootste deel van de aanvragen voor de uitkeringsregeling is afgehandeld. Ik verwacht dat dit in het tweede kwartaal van 2022 het geval zal zijn.

### **Uitkomst Sector Overleg Defensie**

Op 2 december jl. vond het Sector Overleg Defensie (SOD) plaats. De arbeidsvoorwaardengesprekken hebben niet geleid niet tot een arbeidsvoorwaardenakkoord voor 2021.

Wat voorlag in het SOD was het maximaal haalbare binnen de beschikbare arbeidsvoorwaardenruimte voor 2021. De vakbonden hebben echter laten weten dat zij niet instemmen met de uitkomsten van de arbeidsvoorwaardengesprekken. Het streven is om zo snel mogelijk de gesprekken over een nieuw arbeidsvoorwaardenakkoord weer op te starten.

De Minister van Defensie,  
H.G.J. Kamp