

Vergaderjaar 2023–2024

36 410-X

Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2024

Nr. 82

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN DEFENSIE

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 10 april 2024

Defensie werkt doorlopend aan het verbeteren van een veilige werk- en leefomgeving voor ons personeel. Een risicocompetente en veiligheidsbewuste organisatie maakt een effectieve krijgsmacht. Veiligheid is namelijk randvoorwaardelijk bij de taakuitvoering van Defensie. In het bijzonder noem ik sociale veiligheid: het beschermen van mensen tegen ongewenst gedrag, het waarderen van elkaars verschillen en leren vanuit onderling vertrouwen. Ik hecht veel waarde aan een sociaal veilige werkomgeving voor al onze medewerkers, voor ongewenst gedrag is geen plaats bij Defensie. Dit is ook vastgelegd in onze gedragsregels.

Over onder meer het bovenstaande spreek ik op 24 april met de vaste commissie voor Defensie tijdens het commissiedebat veiligheid en integriteit. Vooruitkijkend naar dit debat informeer ik de Kamer graag over een aantal actuele ontwikkelingen binnen Defensie op het gebied van veiligheid en integriteit. Ik benadruk dat de hieronder genoemde stand van zaken over een aantal langer lopende initiatieven en acties geen uitputtende weergave van initiatieven betreft. Verder doe ik een aantal toezeggingen gestand, bericht ik u naar aanleiding van een verzoek van uw Kamer en informeer ik u over de motie Dobbe (Kamerstuk 36 410 X, nr. 58).

Herziening veiligheidsbeleid van Defensie

Defensie herzielt haar veiligheidsbeleid (Kamerstukken 35 570 X, nr. 81 en 36 124, nr. 8). Dit beleid bestrijkt het geheel van regelgeving, doelstellingen en (bedrijfsvoerings)procedures ten behoeve van het managen van risico's en veilig en effectief werken. Het veiligheidsbeleid is beschreven in de Aanwijzing «SG-007», en is in overeenstemming met internationale normen. Het herziene beleid wordt dit jaar vastgesteld.

Een belangrijke pijler binnen ons veiligheidsbeleid is het realiseren van een *just culture*. Dit is een organisatiecultuur die gebaseerd is op vertrouwen, verantwoordelijkheid en leren. Een essentieel onderdeel hiervan is een open aanspreekcultuur waarin medewerkers het vertrouwen hebben om zich uit te spreken en veiligheidsincidenten te melden, waarbij zij weten dat de organisatie hier rechtvaardig en adequaat op zal reageren. Om een *just culture* te borgen, worden reeds lopende initiatieven uitgebreid of geïntensiveerd. Hierbij wordt ook samenwerking met experts van buiten de organisatie aangegaan.

Sociale veiligheid & integriteit

Voor het creëren van een *just culture* zijn sociale veiligheid en integriteit belangrijke voorwaarden. In het afgelopen jaar is een aantal onderzoeken uitgevoerd naar deelaspecten binnen dit domein. Het betreffen met name een onderzoek naar het stelsel van vertrouwenspersonen en een externe validatie naar de implementatie van de Wet bescherming klokkenluiders. Ook zijn er twee peilingen onder medewerkers uitgevoerd, namelijk naar de meldingsbereidheid en de bekendheid met en toepassing van de Gedragscode Defensie. Verder hebben er gesprekken met melders plaatsgevonden, over wat in het meldproces goed gaat en wat beter kan. Hieronder informeer ik uw Kamer over de belangrijkste inzichten. Een uitgebreidere toelichting neem ik op in het Jaarverslag Integriteit Defensie 2023, dat u ontvangt op Verantwoordingsdag.

Ter context bij onderstaande punten benadruk ik dat de verbetermaatregelen die sinds 2018 zijn ingezet een positieve invloed lijken te hebben op een aantal kernelementen van het beleid. Zo blijkt uit de twee peilingen dat de ervaren meldingsbereidheid van medewerkers en de bekendheid van de Gedragscode onder medewerkers is toegenomen. Ook wordt de Gedragscode vaker besproken binnen eenheden en tijdens functioneringsgesprekken. Daarnaast zien we dat het aantal meldingen van vermoedelijke integriteitsschendingen de afgelopen twee jaar hoger ligt dan de voorgaande jaren. Dit zie ik als een positieve ontwikkeling omdat deze meldingen bijdragen aan het lerend vermogen van de organisatie en het verbeteren van de veiligheid bij Defensie.

Vorig jaar heb ik u toegezegd een validatie van de Wet bescherming klokkenluiders uit te voeren en u te informeren over de resultaten (Kamerstuk 36 200 X, nr. 66 en nr. 89). Hierbij doe ik deze toezegging gestand. Uit de validatie blijkt dat de meldprocedure van Defensie rondom misstanden in opzet volledig in lijn is met de geest van de Wet bescherming klokkenluiders. Verder blijkt dat Defensie, op een aantal tekstuele verbeterpunten na, op dit moment voldoet aan de aangescherpte eisen van deze nieuwe wet. De tekstuele verbeterpunten zien bijvoorbeeld op het aanscherpen van de formulering van vertrouwelijke omgang met gegevens, naar geheimhouding van gegevens. Defensie voert deze verbeterpunten dit jaar door. Hiernaast heeft Defensie het initiatief genomen om adviseurs van de Centrale Organisatie Integriteit Defensie (COID), medewerkers van het Meldpunt Integriteit Defensie en coördinatoren vertrouwenspersonen te trainen, zodat melders van vermoedelijke misstanden goed worden ondersteund conform de huidige wet- en regelgeving.

In de uitvoering van het meldproces gaat veel goed, maar winst is te behalen in het consequent toepassen van de menselijke maat gedurende het gehele proces, de-escalierend optreden en het ondersteunen van melders en leidinggevendenden. Ik laat bekijken hoe Defensie hier beter invulling aan kan geven. Daarnaast bekijken we de samenhang van het huidige beleid op het gebied van integriteit, interne onderzoeken en de

klachtenregeling. Voor deze laatste twee loopt reeds een herzienings-traject. Dit bevindt zich in de afrondende fase. In de aanwijzing over interne onderzoeken staat de eerder benoemde *just culture* centraal bij bedrijfsveiligheid-, cultuur- en leeronderzoeken. Zowel de klachtenregeling als deze aanwijzing worden naar verwachting in het tweede kwartaal van 2024 van kracht. Voor het integriteitsbeleid worden momenteel de voorbereidingen getroffen om deze gefaseerd te evalueren.

Bij sociale veiligheid en integriteit spelen vertrouwenspersonen een belangrijke rol. In 2023 heeft Nyenrode een onderzoek uitgevoerd naar het stelsel van vertrouwenspersonen. Hieruit blijkt dat zij over het algemeen hun werk goed doen. Aandachtspunten zijn rolduidelijkheid en -vastheid, meer ondersteunende capaciteit en kwaliteitsborging. Momenteel onderzoekt Defensie hoe het stelsel van vertrouwenspersonen op deze onderdelen versterkt kan worden.

Gezondheidsmonitoring

Defensie werkt sinds 2021 aan het stapsgewijs implementeren van structurele gezondheidsmonitoring (SGM) (Kamerstuk 36 100 X, nr. 1). Het doel is het opbouwen van meer inzicht in de gezondheid en geleverde zorg aan militairen. Hiermee kan, waar mogelijk, de gezondheid van militairen, de effectiviteit van de zorg, en de duurzame inzet van militairen worden verbeterd. De wettelijke grondslag voor het gebruik van medische gegevens voor SGM is omschreven in een *Data Protection Impact Assessment* (DPIA). Om de wettelijke grondslag nog steviger te verankeren, wordt een algemene maatregel van bestuur (AMvB) opgesteld. Deze is in de afrondende fase.

Verder is het Coördinatiecentrum Expertise Arbeidsomstandigheden en Gezondheid (CEAG) gestart met historisch (literatuur)onderzoek, waarbij de gezondheidseffecten van uitzendingen vanaf de jaren '90 op militairen centraal staat. Om SGM verder te ontwikkelen, bekijkt het CEAG of naast medische gegevens aanvullende databronnen, bijvoorbeeld gegevens verkregen door omgevingsmonitoring, betrokken kunnen worden. Zo ontstaat een steeds completer beeld van de gezondheid van personeel en van de factoren die hierop van invloed kunnen zijn. Daarnaast wordt verkend of het mogelijk is ook burgermedewerkers en reservisten op termijn op te nemen binnen SGM.

Stand van zaken uitvoering Coulancregeling en Uitkeringsregeling chroom-6

Tijdens het plenaire debat over de begroting van Defensie van 2024 heb ik aan het lid Dobbe (SP) toegezegd uw Kamer te informeren over de laatste stand van zaken aangaande de uitvoering van de Uitkeringsregeling chroom-6 (TZ202402-088).

(Oud-)medewerkers die ziek zijn geworden door blootstelling aan chroom-6 tijdens hun werk voor Defensie konden sinds maart 2015 aanspraak maken op een uitkering op grond van de Tijdelijke regeling tegemoetkoming en ondersteuning slachtoffers blootstelling chroom VI houdende stoffen Defensie (Coulancregeling). Vanaf juni 2018 is de regeling uitkering chroom-6 Defensie (Uitkeringsregeling) van kracht voor de (oud-)medewerkers en nabestaanden van de *Prepositioned Organizational Material Sites* (POMS)-locaties. Hierbij is voor hen de Coulancregeling komen te vervallen. Vanaf juni 2021 is de Uitkeringsregeling uitgebreid voor alle defensielocaties en is de Coulancregeling geheel komen te vervallen.

Onderstaand overzicht is gebaseerd op de stand van zaken per 1 maart 2024. Tussen haakjes staat het verschil ten opzichte van de situatie per 17 maart 2023 (de peildatum uit mijn brief aan uw Kamer van 31 maart 2023 (Kamerstuk 36 200 X, nr. 71).

- In totaal hebben 769 (+28) (oud-)medewerkers en nabestaanden een uitkering ontvangen op grond van de Coulanceregeling en/of van de Uitkeringsregeling. Er is in totaal netto 12,0 (+0.2) miljoen euro aan uitkeringen uitbetaald.
- Er zijn 929 aanvragen voor een tegemoetkoming op grond van de Coulanceregeling ingediend en afgehandeld. Hiervan hebben 357 (oud-)medewerkers een tegemoetkoming ontvangen. In 572 zaken bestond geen aanspraak op een tegemoetkoming. Voorbeelden van redenen voor een afwijzing zijn het niet hebben van een aandoening uit de ziektelijst of niet gewerkt hebben in een risicofunctie.
- Er zijn 773 (+47) aanvragen ingediend voor een uitkering op grond van de Uitkeringsregeling. Hiervan zijn 418 (+28) aanvragen toegekend en 341 (+30) aanvragen afgewezen. Voorbeelden van redenen voor een afwijzing zijn het niet voldoen aan de in de Uitkeringsregeling gestelde voorwaarden voor wat betreft de aandoening, de functie of werkzaamheden of, indien relevant, de duur van de blootstelling. Thans zijn 14 aanvragen nog in behandeling.
- Daarnaast zijn 443 (+0) (oud-)medewerkers die eerder een tegemoetkoming hebben ontvangen uit de Coulanceregeling of de Uitkeringsregeling door de uitvoerder van de regeling individueel benaderd om te bezien of zij recht hebben op een aanvullende uitkering op grond van de gewijzigde Uitkeringsregeling. Hiervan hebben 284 (+4) (oud-)medewerkers een aanvullende uitkering ontvangen. In 159 (+2) gevallen bleek geen aanspraak te bestaan op een aanvulling op de eerder toegekende uitkering. Er zijn geen zaken meer die nog moeten worden afgedaan.

Het aantal nieuwe aanvragen voor een uitkering varieert maar is het afgelopen jaar hooguit enkelen per maand geweest. Naar verwachting zal dit de komende jaren niet veranderen. De Uitkeringsregeling blijft van kracht.

Opheffing Paritaire Commissie problematiek chroom-6 Defensie

De Paritaire Commissie is vanaf maart 2015 belast met de inhoudelijke begeleiding van de onderzoeken door het RIVM (Kamerstuk 34 000 X, nr. 73). De Commissie heeft mij op basis van de door het RIVM gerapporteerde onderzoeksresultaten én op grond van haar eigen bevindingen geadviseerd over de consequenties hiervan. De opdracht van de commissie is volbracht.

De voorzitter van de Paritaire Commissie adviseert in bijgevoegde brief van 28 maart 2024 om de commissie per 1 mei 2024 op te heffen. Daarbij adviseert hij de bestaande nazorgmaatregelen voor de (oud-)medewerkers en nabestaanden te handhaven en het toezicht hierop neer te leggen bij een geschikte werkgroep binnen het stelsel van het Sectoroverleg Defensie (SOD). De Paritaire Commissie adviseert daarnaast het informatiepunt van het Centrum Arbeidsverhoudingen Overheidspersoneel (CAOP) in stand te houden en het eigenaarschap hiervan – en toezicht hierop neer te leggen bij die werkgroep. Ook wordt ingegaan op het belang om de kennis en ervaring die de afgelopen negen jaar is opgedaan door het werk van de Paritaire Commissie goed te borgen. Indien zich in de toekomst een vergelijkbare situatie voordoet, waarbij de inzet van een Paritaire Commissie een geschikt instrument kan zijn, kan hierop worden teruggevallen.

Ik onderschrijf de bevindingen en conclusies van de voorzitter van de Paritaire Commissie. Ik neem de aanbevelingen over. Ook ik acht het van groot belang om de nazorg voor de (oud-)medewerkers en nabestaanden te continueren en ik zal toezien op de goede uitvoering hiervan.

Ik wil mijn dank uitspreken naar de voorzitter en leden van de Paritaire Commissie. In een bijzondere samenstelling en goede samenwerking zijn zij in 2015 begonnen aan een opdracht die zich gedurende het proces steeds verder ontwikkelde. Het werk van de Commissie heeft veel betekend voor de (oud-)medewerkers en nabestaanden en heeft daarnaast bijgedragen aan de bewustwording van de risico's van het werken met gevaarlijke stoffen. Het chroom-6 onderzoek door het RIVM en het werk van de Paritaire Commissie hebben mede geleid tot beleidsmatige en maatschappelijke ontwikkelingen op het gebied van gezondheidsrisico's en arbeidsomstandigheden bij het werken met gevaarlijke stoffen.

Motie over smartengeld voor nabestaanden van chroom-6 slachtoffers

Tijdens het plenaire debat over de begroting van Defensie van 2024 is een motie ingediend door het lid Dobbe (SP). In de motie verzocht de indiener om de Uitkeringsregeling chroom-6 ook van toepassing te laten zijn voor nabestaanden, overwegende dat nabestaanden van chroom-6-slachtoffers geen rechten kunnen krijgen zonder voorafgaande melding door de overledene en dat de onrechtvaardigheid van deze situatie zwaarder weegt dan juridische complicaties (Kamerstuk 36 410 X, nr. 58 van 7 februari 2024).

In mijn reactietermijn heb ik de motie ontraden. De regeling ook op het punt van smartengeld van toepassing maken voor nabestaanden van chroom-6-slachtoffers, zou ongelijkheid creëren met andere nabestaanden, niet alleen binnen maar ook buiten Defensie. Dit gaat niet om juridische complicaties, maar om de gevolgen die het zou hebben als dit (alleen) voor de nabestaanden van chroom-6 slachtoffers wordt aangepast. Een dergelijke ongelijke behandeling tussen nabestaanden is onwenselijk en niet uitlegbaar. Op grond van het Burgerlijk Wetboek gaat het recht op immateriële schadevergoeding alleen over op de nabestaande, als de benadeelde zélf aan de wederpartij heeft meegedeeld dat hij aanspraak op de vergoeding maakt. De Uitkeringsregeling sluit aan bij het bestaande recht en bij vergelijkbare regelingen zoals de Regeling Tegemoetkoming Stoffengerelateerde Beroepsziekten (TSB-Regeling) en de regeling Tegemoetkoming Asbestslachtoffers (TAS-regeling). Het is van belang dat de rechtsgelijkheid tussen slachtoffers van beroepsziekten en hun nabestaanden zoveel mogelijk gewaarborgd blijft. In mijn beleidsreactie op het rapport van de Commissie Heerma van Voss; *chroom-6 bij Defensie, begrensdte ruimhartigheid*, aan uw Kamer van 31 maart 2023 heb ik u hierover uitvoerig geïnformeerd (Kamerstuk 36 200 X, nr. 71). Het bovenstaande overwegend, zal het kabinet de motie niet uitvoeren.

De veronderstelling in de motie dat de nabestaanden zonder voorafgaande melding door de overledene geen rechten hebben, wil ik wel nuanceren. Defensie neemt haar verantwoordelijkheid ook richting de nabestaanden. Daarom is bij de Uitkeringsregeling naar mogelijkheden gezocht hen zoveel mogelijk tegemoet te komen.

Daarbij is besloten om ook een verzoek van een (oud-)medewerker op grond van de Coulanceregeling die in maart 2015 in werking trad, aan te merken als een aanvraag voor de Uitkeringsregeling. De nabestaanden komen daarnaast op grond van de Uitkeringsregeling in aanmerking voor een uitkering materiële schade (begrafeniskosten) en op het materiële deel van de uitkering, waar de (oud-)medewerker recht op zou hebben

gehad. In dit kader heb ik de aanbeveling van de commissie Heerma van Voss overgenomen om de uitkering materiële schade (begrafeniskosten) te verhogen. Zo komt de uitkering aan de nabestaanden meer in verhouding te staan met de werkelijke schade, met name de uitvaartkosten. Ook kunnen zij schade vergoed krijgen via een claim voor de overlijdensschade. Dat is de schade die ontstaat doordat de medewerker de nabestaande niet meer kan onderhouden of verzorgen. Daarbij kan worden gedacht aan compensatie van het weggefallen inkomen, van kosten voor huishoudelijke hulp en kinderopvang.

Update stand van zaken naar aanleiding van brief van advocaat van een Defensiemedewerker over «falend personeelsbeleid bij Defensie»

De vaste commissie voor Defensie (VCD) heeft mij verzocht om een update inzake een kwestie van een derde (kenmerk 2024D01848). In mijn reactie van 11 december 2023 op de brief van de advocaat van betrokkene heb ik aangegeven dat Defensie met hen overlegt, met als doel om een duurzame oplossing te bereiken (Kamerstuk 36 410 X, nr. 13). Deze gesprekken lopen nog. Vanwege de privacy van betrokkene kan ik niet verder op de inhoud van het overleg ingaan. Zoals in mijn eerdere reactie verwoord – en nogmaals gevraagd door het lid Erkens (VVD) tijdens de procedurevergadering van de VCD van 18 januari 2024 – spant Defensie zich in om tot een redelijke en rechtvaardige oplossing te komen.

Tot slot

Defensie blijft streven haar personeel een zo veilig mogelijke werk- en leefomgeving te bieden. Bovengenoemde ontwikkelingen maken daar onderdeel van uit. Ik zie ernaar uit tijdens het commissiedebat met de Kamer van gedachten te wisselen over deze en andere initiatieven op het gebied van veiligheid en integriteit.

De Staatssecretaris van Defensie,
C.A. van der Maat