

Vergaderjaar 1999–2000

26 800 X

Vaststelling van de begroting van de uitgaven en de ontvangsten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2000

Nr. 44

VERSLAG VAN EEN ALGEMEEN OVERLEG

Vastgesteld 17 juli 2000

De vaste commissie voor Defensie¹ heeft op 28 juni 2000 overleg gevoerd met staatssecretaris Van Hoof van Defensie over:

- **de brief van de staatssecretaris van Defensie d.d. 18 februari 2000 inzake personeelsvoorziening militairen in 1999 (26 800 X, nr. 33);**
- **de brief van de minister van Defensie d.d. 30 maart 2000 inzake exitonderzoek onder BOT-personeel van de Kmar (26 237/26 900, nr. 8);**
- **de brief van de staatssecretaris van Defensie d.d. 30 mei 2000 inzake verbetering personeelsvoorziening (26 900, nr. 27).**

Van dit overleg brengt de commissie bijgaand beknopt verslag uit.

Vragen en opmerkingen uit de commissie

Mevrouw **Albayrak** (PvdA) beoordeelde de rapportage als inhoudelijk ambitieus en hoopgevend en complimenteerde de taakgroep personele bezetting met het vele werk dat in drie maanden tijd is verzet. Er wordt echter niet aangegeven welke doelen de staatssecretaris wil bereiken. Ook een concreet plan van aanpak ontbreekt, alsmede de financiële uitwerking van een en ander.

Bij de etnische minderheidsgroepen zit het grootste potentieel Defensie-personeel. Op welke manier zullen de vier grootste etnische minderheidsgroepen worden benaderd?

Bij het thema «initieel verloop» ontbreken voorstellen ten aanzien van de werving voor technische en specialistische functies. Wat heeft de staatssecretaris hier in gedachten?

Omdat in de praktijk bij de landmacht veel mensen niet terechtkomen op de hen beloofde functie, zal geprobeerd worden een en ander te verbeteren. Er worden echter geen concrete voorstellen terzake gedaan. Op welke manier zal dit gebeuren?

De staatssecretaris geeft aan dat er gezocht wordt naar mogelijkheden om uitgestroomden op individuele basis terug te winnen voor Defensie. Mevrouw Albayrak meende dat de aanbevelingen uit het onderzoek naar het verloop bij de marechaussee ook hier prima van toepassing zijn. Dat betreft met name het exitonderzoek. Het herintreedperspectief wordt echter niet genoemd. Ook dat is een zeer belangrijk punt.

¹ Samenstelling:

Leden: Van den Berg (SGP), Valk (PvdA), voorzitter, Zijlstra (PvdA), Apostolou (PvdA), Hillen (CDA), Verhagen (CDA), M. B. Vos (GroenLinks), Stellingwerf (RPF/GPV), Hessing (VVD), ondervoorzitter, Hoekema (D66), Essers (VVD), Ardenne-van der Hoeven (CDA), Van 't Riet (D66), Van den Doel (VVD), De Haan (CDA), Koenders (PvdA), Timmermans (PvdA), Oplaat (VVD), Niederer (VVD), Van der Knaap (CDA), Harrewijn (GroenLinks), Van Bommel (SP), Albayrak (PvdA), Herrebrugh (PvdA) en Balemans (VVD).

Plv. leden: Dittrich (D66), Van Oven (PvdA), Swildens-Rozendaal (PvdA), Arib (PvdA), Leers (CDA), Van der Hoeven (CDA), Vendrik (GroenLinks), Van Middelkoop (RPF/GPV), Weisglas (VVD), Ter Veer (D66), De Swart (VVD), Eurlings (CDA), Lambrechts (D66), Blaauw (VVD), Eisses-Timmerman (CDA), Hindriks (PvdA), Dijkma (PvdA), Van Baalen (VVD), E. Meijer (VVD), Ross-van Dorp (CDA), Karimi (GroenLinks), Marijnissen (SP), Van Gijzel (PvdA), Duivesteyn (PvdA) en Wilders (VVD).

Of iemand in staat gesteld wordt tot studie en scholing moet niet afhankelijk zijn van de goodwill van de commandanten. Dat dient structureel geregeld te worden. Mensen moeten zo veel mogelijk aaneengesloten en liefst in het laatste jaar van hun dienstverband een studie c.q. scholing kunnen volgen.

Er wordt heel summier ingegaan op het aantrekkelijker maken van de arbeidsvoorwaarden, met name voor vrouwen. Hoe staat het met de kinderopvang en wat zijn de reacties van het veld?

Hoe staat het met de aansluiting op de civiele arbeidsmarkt? Zijn er al contacten geweest met VNO/NCW? Wellicht vormt het ontbreken van perspectief op een civiele baan na de krijgsmacht voor veel mensen nog steeds de drempel om niet te kiezen voor een loopbaan bij de krijgsmacht.

In de motie-Zijlstra/Van 't Riet (26 800-X, nr. 22) wordt de regering gevraagd om een verhoging van de vrijwillige recruteringsleeftijd van zeventien jaar naar achttien jaar. Wordt daaraan gewerkt?

Mevrouw Albayrak constateerde dat in de rapportage weinig aandacht besteed wordt aan de mogelijkheid van «snuffelstages» voor mensen die de dienstplichtige leeftijd bereiken, waardoor zij zonder te tekenen toch kennis kunnen maken met Defensie.

Het exitonderzoek beroeps onbepaalde tijd van de sectie gedragswetenschappen van de Koninklijke marechaussee (Kmar) geeft opvallende uitkomsten die zeker serieus genomen moeten worden. Een aantal aanbevelingen is zeer algemeen en derhalve ook toepasselijk op de andere krijgsmachtonderdelen. Zal dat ook gebeuren? Is het verloop bij de Kmar nog steeds stijgend? Is er inmiddels meer opleidingscapaciteit gerealiseerd?

In de rapportage over de personeelsvoorziening ontbreekt de marechaussee. Is daarvoor een bepaalde reden?

De heer **Van der Knaap** (CDA) signaleerde dat Defensie grote moeite heeft om te concurreren op de krappe arbeidsmarkt. Bovendien is er sprake van een grote vroegtijdige uitstroom. Dit veroorzaakt bij de verschillende krijgsmachtdelen personele en technische problemen. De vulling van de gevechtseenheden is problematisch en oplossingen worden gevonden door onder de sterkte troepen uit te sturen of door eenheden aan te vullen met militairen uit andere eenheden. Dat veroorzaakt grote druk op het personeel. Er is een hoog ambitieniveau en mensen worden verschillende keren achter elkaar uitgezonden. Met name jongere militairen lijden onder de hoge uitzendfrequentie. Veel BOT'ers (beroepspersoneel onbepaalde tijd) hebben vanwege de financiële tegemoetkoming weinig problemen met deze uitzendfrequentie doch komen na verloop van tijd toch in de problemen, zo blijkt uit een verslag van de maatschappelijke dienst.

Bovendien is er bij Defensie sprake van een groot aantal reorganisaties. Er is absoluut geen rust in de organisatie, reorganisaties komen niet goed van de grond en de perspectieven voor het personeel zijn en blijven onduidelijk. Marineschepen bijvoorbeeld gaan vrijwel standaard met te weinig personeel de zee op. Ongeveer 70% van de korporaals bij de Marine krijgt te maken met een contract dat afloopt en waarvan men nog niet weet of men dat al dan niet wil verlengen. Het personeel is vaker en langer dan vier maanden op zee vanwege onderbezetting.

Er zijn ook problemen bij de diensten van de geestelijke verzorging. De vacatures in Nederland kunnen niet worden opgevuld omdat de mensen op een andere plek in de wereld bezig zijn. Het is ook goed als er verslag wordt uitgebracht over de geestelijke voorbereiding van militairen die zullen worden uitgezonden.

Zowel het aantal BOT'ers als BBT'ers (beroepspersoneel bepaalde tijd) neemt af, terwijl groei noodzakelijk is. De personeelstekorten doen zich vooral voor onder het technisch BOT-personeel van marine en landmacht. De operationele inzetbaarheid van de krijgsmacht komt hierdoor in het

gedrang. Ook de interne doorstroming van BBT'ers naar andere BBT-functies blijft achter bij de verwachtingen voornamelijk vanwege het ontbreken van werkzekerheid en carrièreperspectieven. De heer Van der Knaap herinnerde aan een voorstel van zijn fractie met betrekking tot de status van de BBT'er: langere diensttijd, studiemogelijkheden en na afloop van de diensttijd als actieve reservist aan Defensie verbonden blijven. Het zou soelaas kunnen bieden voor de BBT-problematiek.

Voor het opvangen van tekorten in technische en specialistische functies wordt terecht veel verwacht van samenwerking met de ROC's (regionale opleidingscentra). Kan de staatssecretaris hierover concrete informatie verschaffen?

De BBT-werving bij de Koninklijke luchtmacht hapert. Er is veel belangstelling maar het aantal mensen dat geworven wordt, neemt af. Is het onderzoek naar de oorzaak daarvan al afgerond? Welke verbeteringen zijn er aangebracht in het selectieproces om de instroom op niveau te krijgen? Uitstroom van BOT'ers bij de Koninklijke luchtmacht zorgt voor nijpende tekorten op cruciale punten in de organisatie, te weten bij de luchtverkeersbeveiligers, gevechtsleiders, technici en geneeskundig personeel. Kan nog steeds worden volgehouden dat dit niet zal leiden tot verminderde operationele inzetbaarheid, ook nu een extra squadron F16 in de lucht gehouden zal worden?

Het aanstellingsresultaat bij de Kmar is positief. Er moet echter veel personeel aangetrokken worden door hoge vroegtijdige uitstroom. In 1999 was er sprake van een totale vullingsgraad van 94%. Toch kon het werk alleen maar worden uitgevoerd met behulp van allerlei tijdelijke maatregelen. De brief over de verbetering van de personeelsvoorziening vormt een eerste aanzet tot de vertaling van hoofdstuk 4 van de Defensienota naar de praktijk. Hoofddoel is het verjongen en relatief jong houden van het militaire personeelsbestand en een naar behoefte gestuurde uitstroom. Er zal een groot aantal maatregelen genomen moeten worden om de in-, door- en uitstroom van personeel integraal aan te pakken. De brief is weinig concreet over de kosten van het nieuwe personeelsbeleid, aantallen te werven militairen in de nieuwe systematiek, specifieke punten van verbetering ten opzichte van het huidige personeelsbeleid, een tijdpad voor invoering van dat beleid, concrete toezegging over verbeteringen in de arbeidsvoorwaarden en toetsbare doelen die de bewindslieden met dit nieuwe beleid voor ogen staan.

Met welke frequentie zal in de toekomst gerapporteerd worden? Waarop wordt deze toegespitst? Welke doelen wil Defensie met de verschillende thema's bereiken en hoe worden die gemeten?

Het aantal werkelijk gevulde functies ligt lager dan het wervingsresultaat. Keer op keer wordt meegedeeld dat het wervingsresultaat 85% is. Uit verschillende stukken blijkt echter dat ongeveer 55% van het aantal dat geworven is, ook daadwerkelijk wordt aangesteld. Dat heeft met name te maken met de enorme uitstroom tijdens de opleidingen. Hoe zit dat nu precies?

Wordt het niet eens tijd in het reorganisatieproces een pas op de plaats te maken? Reorganisaties drukken immers ontzettend zwaar op organisatie en personeel en kunnen ertoe leiden dat veel mensen de kuierlatten nemen omdat zij het niet meer zien zitten. En moet er, als de personeelsproblematiek blijft bestaan, misschien een stapje terug gedaan worden met betrekking tot het ambitieniveau, opdat het personeel in een wat rustiger vaarwater komt?

Ten slotte vroeg de heer Van der Knaap naar de stand van zaken bij de onderhandelingen met de bonden.

Mevrouw **Van 't Riet** (D66) achtte het zeer goed de monitoring van het personeelsbeleid eens in de zoveel tijd door te nemen.

In de inleiding van de brief van 30 mei wordt gesproken over het financiële plaatje, maar niet over de bezuiniging in de voorjaarsnota. Deze zou

verwerkt zijn door het uitbesteden van taken. Hoe loopt dat proces? En hoe wordt daaruit financieel voordeel gehaald?

Kan de staatssecretaris aangeven wat precies wordt bedoeld met de opmerking dat bij de BBT'ers het «meetmoment op het fysieke vlak verschuift van de aanstellingskeuring naar het einde van de functie-opleiding»?

Bij OCW is erkenning aangevraagd voor de opleiding Vrede en Veiligheid die in samenwerking met de ROC's wordt gegeven. Dat is een zeer goede ontwikkeling. Welke ROC's zullen hieraan gaan meedoen?

Kan de staatssecretaris ook aangeven wat er bedoeld wordt met exogene financiering?

Het eerste rapport over «arbeidsmarktmonitor Defensie» geeft geen negatief beeld. Het rapport geeft wel de knelpunten aan. Het is goed het beleid daarop toe te spitsen. De dip bij de Koninklijke landmacht en de Koninklijke luchtmacht heeft zich gelukkig niet doorgezet. Kosovo heeft een positief effect op de werving van de BBT'ers; 20% geeft aan graag te worden uitgezonden.

Mevrouw Van 't Riet vroeg naar de stand van zaken bij de onderhandelingen met de bonden. En hoe verlopen de ontwikkelingen ten aanzien van zorgverlof, deeltijd, ATV en marktconform werken? Hoe gaat het met het civiele personeel bij Defensie? Er wordt ook niet gesproken over de gevechtskracht die volgens het veld een groot probleem vormt.

Als het personeelsbestand niet op peil gehouden kan worden, kan dat leiden tot beperkingen voor de operationele inzetbaarheid. Wordt hiermee ook het ambitieniveau aangetast?

Uit de cijfers blijkt dat met name de interne werving behoorlijk is toegenomen. Dat is een positief signaal, want dat zou een oplossing van het frictieoverschot kunnen betekenen. Hoe loopt dat?

Mevrouw Van 't Riet sloot zich aan bij de opmerkingen over het verschil in realisatiepercentages.

De reactie op het evaluatieonderzoek met betrekking tot de Koninklijke marechaussee is nogal mager. Het onderzoek bevat een groot aantal aanbevelingen. Er wordt echter nergens gesproken over de 100 man extra in het kader van de Defensienota. Hoe worden die gefinancierd? Is het waar dat er sprake is van een structureel tekort van 400 personen? Is de contractperiode van vier jaar voor BBT'ers niet te kort?

Ook het ziekteverzuim blijkt een groot probleem te vormen. Ziekteverzuim voorafgaand aan ontslag neemt sterk toe. Omdat het gaat om hooggekwalificeerd en derhalve duur personeel, is ziekteverzuim een dure zaak.

Het is natuurlijk niet goed dat de leiding van de Kmar in het rapport als een zorgenkindje wordt aangemerkt. De functietoewijzing wordt ervaren als een «black box». Verder blijken de uitzendingen vooral op procedureel gebied tot ongenoegen te leiden? Ook moet er onmiddellijk iets gedaan worden aan de wijze waarop men afscheid neemt wanneer iemand het onderdeel verlaat.

De heer **Van den Doel** (VVD) meende dat de brief van 30 mei bijdraagt tot het oplossen van een van de grootste problemen waarvoor de krijgsmacht staat, namelijk een adequate kwalitatieve en kwantitatieve vulling van de krijgsmacht. De operationele eenheden zijn soms maar voor 70% gevuld en zijn daarom in vele gevallen niet operationeel inzetbaar. Dat legt niet alleen beperkingen op aan de krijgsmacht maar ook aan de politieke ambities van Kamer en kabinet in dezen.

De heer Van den Doel miste in de brief een analyse van de problematiek. Daarom is het moeilijk te beoordelen of al die voorstellen daadwerkelijk het probleem kunnen oplossen. Behalve de krapte op de arbeidsmarkt zijn er natuurlijk veel meer factoren waarom mensen niet voor de krijgsmacht kiezen en mensen die in de krijgsmacht werkzaam zijn vroegtijdig weggaan. Dat heeft o.a. te maken met het imago van Defensie en met het

aanzien van het militaire beroep. De heer Van den Doel verwees naar de campagnes die worden gevoerd door de politie en het onderwijsveld om het imago van het beroep beter te profileren. Zou ook Defensie niet zoiets moeten ontwikkelen?

Hoe speelt Defensie in op de toenemende vergrijzing en de afname van het aantal schoolverlaters? Er moet ook rekening gehouden worden met een toename van het aantal allochtonen dat zich aanmeldt. Wat zijn de doelstellingen voor die doelgroepen op het gebied van werving?

In de Defensienota is een lijn uitgezet voor een langere contractduur. Op die manier kan het rendement van de opleidingen wat beter benut worden. Is het juist dat de gemiddelde contractduur van de BBT'er de afgelopen jaren teruggelopen is in plaats van toegenomen en wat wordt eraan gedaan?

De heer Van den Doel was verheugd over het feit dat het voorstel gedaan door zijn fractie tijdens het debat van de defensienota over de opleiding vrede en veiligheid nu vorm krijgen en dat het zelfs de intentie is een en ander in 2001 te gaan invoeren. Dat zal zeker wel wat opleveren. Het zet bovendien het militaire beroep in het onderwijssysteem als beroep op de kaart. Het is van groot belang dat ook mensen binnen het onderwijsstelsel daaraan aandacht besteden, met name schooldecanen en schoolbegeleiders. Wat doet Defensie hieraan? Wordt dat aan OCW overgelaten? De heer Van den Doel dacht aan een speciale voorlichtingsdag van Defensie opdat deze mensen de leerlingen van een goed advies kunnen dienen. Bij het thema werving komt de werving van vrouwen voor BBT-functies niet aan de orde. Dat is echter een hele belangrijke doelgroep. Misschien is hier een extra inspanning noodzakelijk. En wat zijn de resultaten van de inschakeling van arbeidsvoorziening en uitzendbureau Start bij de werving van BBT'ers? Wat betekent dat voor de banenwinkels van Defensie? Is dat de ultieme oplossing? Is het functioneren van de «banenwinkels» wel eens geëvalueerd? Moeten er méér komen of moeten zij verdwijnen?

Is het niet mogelijk om alle jongeren van zeventien jaar die als dienstplichtige ingeschreven worden uit te nodigen voor een open dag bij Defensie? Op die manier kunnen zij kennismaken met de krijgsmacht. De heer Van den Doel verwachtte van defensie een wat actievere opstelling.

In het aanvangstraject van selectie tot en met initiële opleiding valt ongeveer 30% af. Uit signalen van BBT'ers blijkt dat de organisatie op veel punten de indruk nog wekt alsof zij met dienstplichtigen te maken heeft. Dat is natuurlijk niet goed. Ook een BBT'er hoort behandeld te worden als volwaardig werknemer en als beroepsmilitair. Wat beloofd wordt, moet worden waargemaakt! Defensie moet zich als een betrouwbare werkgever opstellen.

Het deel van de contractperiode waarin de BBT'er zich voorbereidt op zijn terugkeer op de arbeidsmarkt is zeer belangrijk. Uit de Defensienota blijkt dat het streven erop gericht is dit te doen in de laatste fase van de aanstelling en in een aaneengesloten periode. De brief van 30 mei is echter weinig concreet hierover. Is men afgestapt van de uitgangspunten van de Defensienota of moet hetgeen wordt aangegeven in de brief gezien worden als een soort tussenfase?

Antwoord van de regering

De **staatssecretaris** stelde dat de vulling van de organisatie een belangrijk beleidsonderdeel vormt. De cijfers van 1999 laten zien dat hier extra aandacht nodig is. Niet alleen Defensie heeft een probleem met de werving van personeel, er is een enorme krapte op de arbeidsmarkt. Het is dan ook zeer belangrijk om de positie van Defensie op die arbeidsmarkt integraal te bekijken. Hoe benader je een potentiële werknemer, welk traject gebruik je voor het werven, selecteren en binnenhalen en hoe maak je de organisatie aantrekkelijker?

De in de brief van 30 mei genoemde maatregelen staan niet op zichzelf, die versterken elkaar. Daarmee wordt geprobeerd maximaal aantrekkelijk te zijn voor de potentiële werknemers en voor reeds bij Defensie werkende mensen het een en ander realiseren waardoor zij langer blijven. Het verheugde de staatssecretaris te kunnen mededelen dat thans de laatste hand gelegd wordt aan de tekst van het onderhandelingsresultaat tussen Defensie en de bonden. Die zal ter goedkeuring worden voorgelegd aan de diverse achterbannen. Het gaat daarbij zowel om een loonmutatie als andere directe financiële mutaties, als om maatregelen uit de Defensienota met betrekking tot een diensteinderegeling. Verder zitten daarin afspraken over de geldende arbeidsduur in uren en de mogelijkheden om daarin te variëren naar eigen keuze. Ook de in de Defensienota genoemde maatregelen met betrekking tot het aantrekkelijker maken alsmede een betere positionering van knelpuntcategorieën binnen de Defensieorganisatie maken daarvan onderdeel uit, alsmede een verhoging van de leeftijd waarop een BBT'er kan uittreden. De desbetreffende tekst wordt na afloop van het AO overhandigd.

De frictieovertolligheid zit in de hogere leeftijdsgroepen, terwijl het bij de instroom juist gaat om jonge mensen. Dan kan dus niet één op één tegen elkaar worden weggestreept. De percentages 60/40 betreffen het personeelsbeleid en maken geen onderdeel uit van de arbeidsvoorwaarden. Het gaat over de opbouw van het personeelsbestand. Het neemt een langere periode in beslag om dat resultaat te bereiken.

Een groot aantal deelonderwerpen zijn geïnventariseerd als aandachtspunten in het kader van een verbetering van het totale, integrale traject, dus vanaf het werven en aanstellen van mensen tot en met het behouden van degenen die reeds in de organisatie werkzaam zijn. Verbetering van het imago wordt nagestreefd door middel van arbeidsmarktcommunicatie, tracking van mediacampagnes, imago-onderzoeken et cetera. Verder moet natuurlijk getracht worden om, wanneer mensen eenmaal interesse tonen, hen niet te verliezen. Zij moeten snel in het selectieproces komen. Dat proces moet geen maanden duren. De testen moeten snel achter elkaar plaatsvinden. Beveiligingsonderzoeken moeten geen weken duren en men moet ook geen maanden hoeven wachten voordat men kan opkomen. Op dit moment wordt er hard gewerkt om deze aandachtspunten in actiepunten om te zetten, de uitvoerder aan te wijzen en het uitvoeringsmoment te benoemen. Voor een deel is het reeds gerealiseerd. Er zullen voortgangscontroles worden uitgevoerd. De personeelsvulling bepaalt immers het succes van de organisatie.

Veel van de voorgestelde maatregelen zullen niet zoveel geld kosten. Het verbeteren en het verkorten van het traject, het beter afstemmen van eisen die gesteld worden aan kandidaten en een betere communicatie tussen krijgsmachtdelen en DWS (Defensie, werving en selectie) vergen hooguit een andere werkwijze maar kosten in principe geen geld. Er zijn echter ook elementen die wel geld kosten, bijvoorbeeld investeringen om de kwaliteit en het imago van de instructeurs te verbeteren. Dat geld is er. Twee keer per jaar komt er een vullingsrapportage. Daarbij kan worden aangegeven hoe de verschillende onderdelen verlopen. De doelstelling is natuurlijk 100% vulling. Bij het formuleren van doelen bijvoorbeeld met betrekking tot het opzetten van een materieelproject, het bouwen van een kazerne of het uitvoeren van een financiële planning, heb je alle elementen in eigen hand. Je kunt een en ander zelf sturen en zelf bepalen of iets wel of niet gehaald wordt. Bij de vulling is er echter sprake van onzekere factoren: 20 000 of misschien zelfs nog wel meer mensen tonen belangstelling, daarvan worden er op dit moment ongeveer 6500 binnengehaald. Het is heel moeilijk aan te geven hoe een en ander zich ontwikkelt op de arbeidsmarkt. Mensen kunnen niet gedwongen worden soldaat te worden.

Het is inderdaad ook de bedoeling de mensen in de organisatie te houden. De voorgestelde maatregelen zijn erop gericht de uitstroom tijdens de

opleidingsperiode zoveel mogelijk te beperken en BOT'ers en BBT'ers aan Defensie te binden. Bij de opleiding moet ook rekening gehouden worden met maatschappelijke ontwikkelingen. Misschien moeten ook de fysieke eisen wat worden aangepast. Het is een breed traject.

Juist nu, in een periode van een hogere arbeidsbehoefte, is de arbeidsmarkt moeizamer. Er is nu gemeten in juni, maar de schoolverlaters moeten nog komen. Deze tussenstand is relatief en absoluut lager dan de voorgaande jaren terwijl de behoefte groter is. Of een en ander nog zal verbeteren, is niet te voorspellen. Misschien zullen de in de Defensienota aangekondigde maatregelen en de resultaten van de CAO-onderhandelingen de zaak gunstig beïnvloeden. Op dit moment ziet de situatie er echter ongunstiger uit dan vorig jaar.

Het vullingspercentage is het meest relevant. Dat betreft dus niet alleen de externe werving. Daarbij speelt ook de interne werving een rol alsmede de verlenging van de contractduur van de BBT'er. Als de leeftijdsgrens van de BBT'er van 30 naar 35 jaar gaat, kan dat helpen bij de vulling. Het kunnen waarmaken van het ambitieniveau is niet alleen afhankelijk van het wervingsresultaat, maar ook van de vulling en van de vraag in hoeverre je kans ziet je achterdeur te sluiten. In bijlage 3 van de Defensienota worden maatregelen voorgesteld gericht op behoud van premies en op salarisaanpassingen. Bij de vliegers is het probleem een stuk minder geworden omdat er in de arbeidsvoorwaardelijke sfeer een aantal maatregelen genomen is waardoor men minder snel weggaat. Bij een aantal specialismen blijft er echter sprake van een vullingsprobleem. Zo is dat op hele arbeidsmarkt.

Natuurlijk heeft Defensie grote belangstelling voor vrouwelijk personeel. Mevrouw Verstand heeft mede namens Defensie een uitgebreide brief naar de Kamer gezonden over zorgverloven, deeltijd enzovoorts. Op de vliegbasis In Twente wordt een proef gedaan met kinderopvang op locatie. Kortom, er wordt alles aan gedaan om vrouwen te werven en te behouden voor functies bij Defensie.

Het onderzoek naar de attitude van etnische minderheden ten opzichte van de krijgsmacht is afgerond. Daaruit blijkt dat er sprake is van een onderscheid in de belangstelling. Antillianen en Marokkanen hebben minder belangstelling voor Defensie, terwijl mensen afkomstig uit Suriname en Turkije wel belangstelling hebben. Het is duidelijk dat er specifieke op die doelgroepen gerichte benaderingswijzen gehanteerd moeten worden. DWS zal een plan van aanpak ontwikkelen opdat ook in die groepen potentiële werknemers voor Defensie geworven kunnen worden. Een van de elementen waarmee Defensie zich met name tegenover de jonge mensen moet profileren, is de toegevoegde waarde die een baan bij Defensie heeft voor verbetering van de kansen op de arbeidsmarkt. Dat betreft dan de opleiding die tijdens het contract moet plaatsvinden. Het gaat nu inderdaad niet goed. In de Defensienota staat dan ook nadrukkelijk aangegeven dat er tijd vrijgemaakt moet worden om mensen die opleiding te laten volgen. De staatssecretaris achtte het echter niet verstandig om vast te leggen wanneer die opleiding moet plaatsvinden aan het begin of aan het eind van het contract en of dat geclusterd of gespreid moet gebeuren. Een en ander is afhankelijk van de soort opleiding en de wijze waarop die gegeven wordt. Als iemand bijvoorbeeld een stage in het bedrijfsleven of een aaneengesloten opleiding wil volgen, moeten de schema's daartoe worden aangepast. Daarvoor moet echt tijd worden vrijgemaakt. De mensen moeten in de baas zijn tijd deze opleiding kunnen volgen! Een van de doelstellingen van de Defensienota is voor tien jaar duidelijkheid te geven en op die manier rust tot stand te brengen.

Binnenkort krijgen 251 mensen een certificaat voor hun ROC-activiteiten in de richting van Defensie. Het aantal ROC's waarmee wordt samengewerkt, wordt volgend jaar weer verder uitgebreid. De Koninklijke landmacht wil het aantal plaatsen verruimen naar 625, maar de belangstelling is echter te gering. De aangeboden ruimte wordt niet benut.

De activiteiten van uitzendbureau Start stellen teleur. Er worden niet genoeg mensen geleverd. Er zal nu op een andere manier naar externe bemiddelaars worden gezocht. De banenwinkels zullen worden uitgebreid. Er wordt ook gedacht aan de CWI's. Defensie zal ook aanwezig zijn op grote manifestaties zoals bijvoorbeeld de EO-landdag en de Megafestatie in Utrecht. De suggestie voor een speciale jongerendag bij Defensie lijkt weinig soelaas te bieden: er zijn immers al open dagen bij de verschillende krijgsmachtseenheden.

Het exitonderzoek beroeps onbepaalde tijd van de sectie gedragswetenschappen Koninklijke marechaussee geeft interessante uitkomsten. Een aantal van de voorgestelde maatregelen is inmiddels geïmplementeerd. Andere vergen wat meer voorbereiding. Er is gewerkt aan een vergroting van de opleidingscapaciteit. Het plan is om een extra opleidingscentrum te openen in Vught. Daar komt een kazerne van de Koninklijke landmacht vrij. De bedoeling is om daar in 2001 totaal 270 mensen op te leiden. In de wervingsbrief staan de personeelsresultaten van de Kmar vermeld. De werving loopt daar goed. Er worden geen aparte maatregelen voorgesteld, omdat alle genoemde maatregelen integraal van toepassing zijn op alle krijgsmachtsonderdelen. Er wordt samengewerkt met de politie. De Kmar wil over het algemeen iets jongere mensen hebben dan de politie. Mensen kunnen na hun tijd bij de Kmar eventueel overgaan naar de politie.

Het leek de staatssecretaris de moeite waard om te bekijken of er een aparte voorlichtingsdag moet komen voor decanen en andere schoolleiders.

Nadere gedachtewisseling

De heer **Van der Knaap** (CDA) miste een antwoord op zijn vragen over de geestelijke verzorging en vroeg om definitieve duidelijkheid over het aanstellingspercentage.

Mevrouw **Van 't Riet** (D66) herinnerde aan haar opmerking over een structureel tekort bij de marechaussee van 400 personen. In de Defensienota is een uitbreiding voorzien van 100 personen. Hoe wordt een en ander gefinancierd? Kan ook nog worden ingegaan op de verhouding civiel-militair?

Op de Antillen ervaren de Nederlandse militairen de verhouding tussen de toelage voor gehuwden ongehuwden als zeer wrang. Kan de staatssecretaris daarop ingaan?

Mevrouw **Albayrak** (PvdA) vroeg zich af waarom de staatssecretaris niet komt met nieuwe voorstellen als hij moet constateren dat de maatregelen om jongeren van zestien-zeventien jaar aan Defensie te binden niet echt werken. Een en ander zou kunnen gebeuren in lijn met de motie-Zijlstra/-Van 't Riet.

De heer **Van den Doel** (VVD) herhaalde signalen te hebben ontvangen dat de gemiddelde contractduur afneemt in plaats van toeneemt. Is het in de Defensienota voorgestelde beleid voor een langere contractduur nu praktijk?

Bij de BOT'ers is sprake van een forse, niet reguliere uitstroom. Volgens de brief worden nog nadere behoudmaatregelen ontwikkeld. Wanneer kunnen concrete maatregelen in dezen tegemoet worden gezien?

De **staatssecretaris** wees erop dat met de geestelijke verzorging nog niet zo heel lang geleden afspraken gemaakt zijn over de sterkte. De inzet van geestelijke verzorgers is niet aan Defensie maar aan de zendende instanties.

Er wordt voor 85% aanstellingen gerealiseerd, inclusief de interne werving. In dat percentage zit niet het initiële verloop verwerkt. De staatssecretaris zegde toe voortaan inzicht te verstrekken in het percentage dat overblijft na de eerste opleiding.

Over het algemeen zijn de problemen in de civiele sector bij Defensie minder dan bij het militaire deel, zij het dat ook daar de arbeidsmarkt Defensie parten speelt.

Voor de toelagen in de West verwees de staatssecretaris naar de arbeidsvoorwaardenovereenkomst 1999–2000. Daarin is overgekomen dat het personeel van de Koninklijke luchtmacht minder hoeft te betalen voor legeringsgebouwen die niet up to date zijn. Het is natuurlijk zeer wel mogelijk dat dit ook kan bij de Koninklijke marine. Dat overleg moet echter binnen de Koninklijke marine zelf plaatsvinden. Maar de mogelijkheid is er.

De staatssecretaris benadrukte dat er zeker gekeken wordt naar mogelijkheden om de motie-Zijlstra/Van 't Riet uit te voeren. Met het oog op de huidige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt vergroot dat echter de problemen. In het kader van de motie is ook gesproken over een verruiming van opleidingsmogelijkheden onder meer via ROC's. Daaraan wordt gewerkt. Er is echter sprake van een geringe belangstelling. Misschien moeten de eisen worden aangepast. Er wordt heel serieus onderzocht wat wel en niet mogelijk is. De Kamer zal daarover schriftelijk geïnformeerd worden.

De ontwikkeling van een facultatief protocol bij het verdrag inzake de rechten van het kind vordert gestaag.

De staatssecretaris merkte op dat volgens zijn informatie BBT'ers wél langer dan tweeënhalf jaar willen blijven. Een en ander zal nader bekeken worden. De maatregelen in bijlage 3 van de Defensienota zijn erop gericht de uitstroom van BOT'ers tegen te gaan. Er zijn verschillende redenen waarom mensen weggaan. Vandaar dat er nu sprake is van een integrale aanpak van het wervings- en behoudtraject.

De voorzitter van de commissie,
Valk

De waarnemend griffier van de commissie,
Jonker