

INVESTEREN IN DE KRIJGSMACHT

Tien Voorstellen Van De VVD Ten Behoeve Van Het Personeel Van De Krijgsmacht

Mei 2001

VOORWOORD

Enige maanden geleden werd, na lange en moeizame onderhandelingen, een CAO-akkoord bereikt tussen defensie en de vakbonden voor defensiepersoneel. Centraal in de discussie stond de verhoging van de ontslagleeftijd. Maar tegelijkertijd werd ook duidelijk dat de arbeidsvoldoening bij het personeel van de krijgsmacht door de jarenlange reorganisaties, bezuinigingen en toenemende werkdruk, sterk is afgenomen. Ofschoon in de Defensienota 2000 veel nieuw beleid voor het personeel is aangekondigd, heeft dit nog niet geleid tot een afname van het vroegtijdig verloop van beroepspersoneel uit de krijgsmacht. De presentatie van de wervingsresultaten over het jaar 2000 bevestigen dit.

De VVD is van mening dat de mate waarin het BOT-personeel voldoening vindt in de uitoefening van haar taken, van groot belang is voor het imago van de krijgsmacht en de wervingsresultaten voor jonge BBT-ers.

De VVD fractie beoogt met deze voorstellen tegemoet te komen aan een aantal knelpunten in de huidige defensieorganisatie. Het doel van de voorstellen is om het verloop van BOT-ers terug te dringen, een betere balans tussen werk en privé, verlaging van de uitzendfrequentie, meer zicht op de toekomst te bieden en de werkdruk te verminderen. Bij uitvoering van de voorstellen wordt verwacht dat deze een positieve bijdrage leveren aan een aantrekkelijker arbeidsklimaat binnen de krijgsmacht.

De VVD vindt dat de defensieorganisatie in de volgende kabinetsperiode niet weer op de schop moet

worden genomen. Dat kan alleen maar als wordt afgezien van nieuwe bezuinigingen.

Theo van den Doel
Defensiewoordvoerder VVD fractie
Tweede Kamer
Den Haag, mei 2001

Inleiding

Defensie investeert jaarlijks miljarden gulden in nieuw materieel. Investerings in hoogwaardige technologische wapensystemen, materieel, logistieke systemen enz. waarmee de Nederlandse krijgsmacht zijn taken voor de internationale veiligheid op een verantwoorde manier kan uitvoeren. De VVD vindt die investeringen van groot belang. Ze zijn een vereiste om een moderne en voor zijn taak berekende krijgsmacht in stand te kunnen houden. Maar wat is een krijgsmacht zonder goed opgeleid, getraind en gemotiveerd personeel? Het belangrijkste kapitaal van de krijgsmacht is en blijft het personeel. In deze notitie doet de VVD een aantal voorstellen die een bijdrage kunnen leveren aan de oplossing van de personele problematiek binnen de krijgsmacht en die de aantrekkelijkheid van defensie als arbeidsorganisatie kunnen vergroten. Een aantal van de voorstellen zijn primair gericht op personeel voor onbepaalde tijd (BOT). Een vroegtijdig vertrek uit de krijgsmacht van dit personeel heeft immers ook een negatieve uitstraling naar de werving, alsmede de bereidheid van BBT-ers om hun contract te verlengen. Bovendien zet het de professionaliteit van de krijgsmacht onder druk wanneer ervaren en deskundig personeel, veelal geplaatst op essentiële functies, voortijdig de defensieorganisatie verlaat. Aan het slot van deze notitie worden de voorstellen op een rij gezet.

Militair: geen gewoon beroep

De krijgsmacht is het ultieme geweldsinstrument in handen van de overheid. Militairen moeten zonnodig met gebruik van geweld hun taken uitvoeren. Zij lopen daarmee meer persoonlijke risico's dan in andere beroepen. In sommige situaties moeten zij hun werk doen onder levensbedreigende omstandigheden. «In geen andere baan geeft een werknemer zoveel van het recht op zelfbeschikking op en riskeert hij of zij gezondheid en leven met alle gevolgen van dien, ook voor zijn of haar naasten»¹.

Militairen dienen de Nederlandse belangen doorgaans ver van huis en veelal in primitieve omstandigheden. Van elke vredesmissies komen er militairen beschadigd terug. Van militairen wordt een uiterst loyale taakuitvoering geëist. Ze hebben dan ook geen stakingsrecht. Er geldt een specifiek straf- en tuchtrecht. Het militaire beroep is dan ook geen «gewoon» beroep.

Waarom extra investeren in het personeel van de krijgsmacht?

De afgelopen tien jaar heeft het defensiepersoneel in onzekerheid en onder grote werkdruk haar taken moeten verrichten. De Defensienota van 1991 bood voor het personeel, zo bleek al snel, geen houvast voor de toekomst. Dat gold ook voor de Prioriteitennota van 1993, die al snel werd opgevolgd door de Doelmatigheidsoperatie van 1994. Personele reducties, bezuinigingen en een toenemende werkdruk waren het gevolg. Voor dat dit beleid echter kon worden uitgevoerd werden in de verkiezingsprogramma's van PvdA en D66 weer nieuwe bezuinigingen aangekondigd. Een nieuwe Defensienota was het gevolg.

In al die onzekerheid, reorganisaties en politieke discussies over het budget, heeft het personeel bij defensie de afgelopen tien jaar haar werk moeten verrichten. Tegelijkertijd veranderden de taken van de krijgsmacht essentieel. Er werd meer van het personeel gevergd dan voorheen. De risico's namen toe, maar de waardering, zo vond men, nam af. De uitvoering van vredesoperaties wereldwijd werd plotsklaps een hoofdtaak. De krijgsmacht werd

¹ Defensienota 2000, p. 74 (Kamerstuk 26 900, nrs 1-2).

een andere organisatie dan voorheen. Niet alleen van de militairen, maar ook van hun gezinnen werd in de nieuwe situatie veel gevegd. Ver van huis, onder moeilijke en risicovolle omstandigheden werden de nieuwe taken uitgevoerd. De waardering na afloop van de vredesmissie bleef vaak achterwege. Voor veel jonge beroepsmilitairen (BOT) vormt de uitzending een toenemende belasting en een reden de krijgsmacht te verlaten. Om te voorkomen dat deskundig en ervaren personeel vroegtijdig de krijgsmacht verlaat, moeten er extra maatregelen worden genomen. Het tij moet worden gekeerd, voor dat de wal het schip keert.

Tekort aan personeel

Evenals in het bedrijfsleven en andere sectoren van de overheid kampt ook de krijgsmacht met grote personele tekorten. Ofschoon defensie alles in het werk stelt om hier verandering in te brengen, blijven de resultaten onvoldoende. Naast de tegenvallende werving van BBT-ers, is de laatste jaren ook de vroegtijdige uitstroom van beroepsmilitairen (BOT) sterk toegenomen. Doordat defensie zijn wervingsbehoefte afstemt op datgene wat redelijkerwijs op de arbeidsmarkt haalbaar is, ontstaat er een onjuist beeld van de personele vulling van de organisatie. De feitelijke problemen blijven daarmee onderbelicht.

Vooraf op het uitvoerende niveau is de werkdruk groot. Doordat veel eenheden onvolledig met personeel zijn gevuld, staat het arbeidsklimaat sterk onder druk. Zo is er bij operationele eenheden vaak onvoldoende gelegenheid voor het opnemen van verlof en voor het volgen van cursussen. Daarnaast moeten eenheden ook regelmatig steun verlenen aan andere eenheden die onderbezet zijn. Dit zet de loyaliteit en motivatie van het personeel sterk onder druk. De VVD stelt voor dat er keuzes worden gemaakt. Beter twee eenheden volledig gevuld dan drie voor de helft gevuld. Het personeel dient dan ook zodanig te worden hergeplaatst dat er volledig gevulde eenheden ontstaan. Dit is doelmatiger en effectiever. Het levert tegelijkertijd een bijdrage aan het terugdringen van de exploitatielasten. Op die wijze

kunnen op een normale wijze de taken worden uitgevoerd en is training en vorming op het gewenste niveau mogelijk. De politieke en militaire leiding van de krijgsmacht zal dan moeten accepteren dat tijdelijk een aantal eenheden en maritieme platforms op non-actief worden gesteld, totdat het personeel weer op sterkte is gebracht. Dit tast het ambitieniveau niet aan, maar versterkt het. Immers de totale personele omvang van de krijgsmacht neemt niet af, maar wordt efficiënter benut.

Vredesoperaties

De kans en de daaraan verbonden onzekerheid bij voortdurende te worden uitgezonden voor vredesoperaties trekt een zware wissel op het beroepspersoneel en hun gezinnen. De huidige uitzendnorm, die er op neer komt dat men na terugkomst van een vredesmissie na 1 jaar weer kan worden uitgezonden, wordt als een te grote belasting ervaren. De VVD pleit voor herziening van die uitzendnorm. Een langere periode tussen uitzending en niet-uitzending is haalbaar als alle operationele eenheden van de krijgsmacht ook daadwerkelijk voor deelname aan vredesoperaties beschikbaar worden gesteld. Dit kan ook, temeer daar het oorspronkelijk uitgangspunt van een deelname aan een vredesmissie gedurende 3 jaar, dat was vastgelegd in de Prioriteitennota, is verlaten. Daarenboven zou aan de individuele militair – een compensatie in tijd – kunnen worden gegeven voor elke deelname aan een vredesmissie. Dit sluit aan bij de reeds gemaakte afspraken dat bij deelname aan een vredesoperatie er extra pensioenopbouw plaatsvindt. Flexibele pensionering, dat past bij een moderne organisatie waarin het personeel ook eigen keuzes kan maken, wordt dan een mogelijkheid. Ook zou de extra opgespaarde tijd, in de vorm van spaarverlof, op een later moment tijdens de arbeidzame periode kunnen worden opgenomen. Op deze wijze wordt de deelname aan vredesoperaties extra gewaardeerd en gestimuleerd.

Behalve vermindering van de uitzenddruk en compensatie voor de deelname aan vredesmissies, dient ook het militaire functiebestand te worden uitgebreid. Dit betekent geen grotere krijgsmacht, maar een

verschuiving van een aantal burgerfuncties naar militaire functies in de komende jaren. De omvang en het tempo waarin, alsmede de functies die hiervoor in aanmerking komen, vereisen nader onderzoek. Op deze wijze kan een betere verhouding tussen niet-uitzendbare functies en uitzendbare functies (in marinetermen vaar-walverhouding) worden gecreëerd. Dit geeft het personeel en hun gezin meer rust en zekerheid. Bovendien opent het de mogelijkheid om bij plaatsingen inhoud te geven aan het seniorenbeleid voor oudere militairen.

Zicht op de toekomst

Begin jaren negentig werd een nieuw personeelsbeleid ingevoerd onder de veelbelovende titel «van confectie naar maatwerk». Ofschoon de VVD de uitgangspunten van dit beleid onderschrijft kan een dergelijk beleid alleen worden uitgevoerd als de organisatie tegelijkertijd ook het voorwaardenscheppend beleid daarbij vorm geeft. Alleen op deze wijze kunnen individuele militairen hun eigen verantwoordelijkheid nemen voor hun functie en loopbaan. Aangezien de organisatie niet in balans is als gevolg van reorganisaties, personele tekorten, de uitvoering van vredesoperaties enz., zal het huidige onevenwichtige sollicitatiesysteem dat tot verspilling van «human resources» leidt, moeten worden herzien. Wat de VVD voorstelt is dat het plaatsingsbeleid, waarvan de individuele loopbaanplanning een essentieel onderdeel vormt, weer centraal wordt gestuurd. Alleen op deze wijze krijgt het personeel weer zicht op de toekomst.

Balans tussen dienst en privé

Nu de opkomstplicht is afgeschaft moet de defensieorganisatie concurreren op de arbeidsmarkt. Dit betekent voor de VVD dat op kwaliteit niet mag worden ingeleverd. Ook behoeft defensie geen afspiegeling te zijn van de samenleving. De specifieke taak van de krijgsmacht stelt bijzondere eisen aan het personeel. Deze wijken sterk af van wat in andere overheidsinstanties en in de marktsector gebruikelijk is. Juist daarom moet defensie er voor zorgen een aantrekkelijke werkgever te zijn. Een organisatie waarin het voor jong en oud, voor mannen en

vrouwen, voor autochtonen en allochtonen, voor «fulltimers» en «parttimers» aantrekkelijk is om te werken. Het veranderingsproces naar een transparante, moderne defensie-organisatie moet dan ook met kracht worden voortgezet. Er dient een juiste balans te worden gevonden tussen het «dienstbelang» en de wensen van het personeel. Op deze wijze kan de aantrekkelijkheid van defensie als werkgever worden vergroot en het verloop van het personeel worden teruggedrongen.

Jongeren meer loopbaanperspectief geven

Door de verhoging van het functioneel leeftijdsontslag van 55 jaar naar 58 jaar en de wijziging in de personele opbouw (40/60 verhouding), nemen de promotiekansen voor jonge beroepsmilitairen de komende jaren af.² Dit is niet erg stimulerend. Tegelijkertijd hebben vooral oudere militairen, die overigens hun beste jaren en energie hebben gegeven aan de krijgsmacht, moeite met de voortdurende reorganisaties en de uitvoering van de nieuwe taken van de krijgsmacht. De rek is er bij velen uit. Het is ook die categorie die grote moeite heeft met de verhoging van de ontslagleeftijd.

De VVD doet het voorstel te bezien of voor deze categorie met individueel maatwerk een oplossing kan worden gevonden. Hierbij kan worden aangesloten bij intentie van de VVD-motie over het behoud van jongeren voor de krijgsmacht.³ Deze motie is ingediend tijdens het debat over de Defensienota 2000. Op deze wijze ontstaat ook meer loopbaanperspectief voor jongeren.

Beloningssysteem rang-functie ter discussie

In het huidige beloningssysteem wordt het basissalaris bepaald door de hoogte van de rang. Dit systeem werkt verstarrend in de huidige marktomstandigheden. In een moderne arbeidsorganisatie dient de beloning te worden gekoppeld aan

de te vervullen functie. Een sergeant-foerier doet nu eenmaal ander werk dan een sergeant-vliegtuigmonteur. De bataljonscommandant op vredesmissie heeft andere verantwoordelijkheden dan de kazernecommandant in Appelscha. Door een functiegerichte beloning kan flexibeler worden ingespeeld op wijzigingen op de arbeidsmarkt en wordt meer recht gedaan aan de kwaliteiten van het personeel.

Inzet Reservisten vergroten

Voormalige dienstplichtigen en -BBT'ers zijn reserveplichtig voor de krijgsmacht.

Velen van hen vervullen met veel enthousiasme een functie als «reservist». De krijgsmacht dient meer van de ervaring en deskundigheid van deze reservisten gebruik te maken. Door voor reservisten de mogelijkheid te openen tijdelijk functies te vervullen in de «actieve» krijgsmacht wordt kwaliteit en ervaring toegevoegd, wordt het draagvlak van de krijgsmacht in de samenleving vergroot en wordt tegemoet gekomen aan de arbeidsproblematiek waar de defensieorganisatie zich thans in bevindt. De beschikbaarheid van reservisten en de operationele inzetbaarheid van reserve-eenheden moet worden verbeterd. Dat geldt niet alleen voor de deelname aan vredesoperaties maar ook voor andere taken. Waarom zou een reserve marechaussee bijvoorbeeld niet een keer per maand een weekenddienst op de Luchthaven Schiphol willen vervullen of deel uit willen maken van het Mobiel Toezicht Vreemdelingen aan de grenzen met onze buurlanden? Defensie denkt nog teveel in oude, bureaucratische kaders. De creativiteit ontbreekt om in te spelen op gewijzigde omstandigheden. Het beleid m.b.t. de inzet van reserve-eenheden is blijven steken in Koude Oorlog scenario's. Nu in Europa in tal van landen de laatste jaren de parate strijdkrachten fors zijn ingekrompen is de behoefte aan aflossings- en voortzettingcapaciteit in tijden van crisis sterk toegenomen. Het reservistenbeleid dient daarom te worden bijgesteld. De beschikbaarheid van reserve-eenheden moet worden vergroot.

De krijgsmacht na 2002 niet weer op de schop

Het grote gevaar dat het personeel van de krijgsmacht bedreigd is, dat na de verkiezingen in 2002 de krijgsmacht door nieuwe bezuinigingen wederom op de schop wordt genomen. De VVD wil dat voor alles voorkomen. Geen bezuinigingen, dus ook geen forse reorganisaties. De VVD roept de andere politieke partijen op zich bij haar standpunt aan te sluiten en hierover in de komende maanden helderheid te verschaffen.

VVD voorstellen

De voorstellen die de VVD doet zijn er op gericht om het huidige personeel met een contract voor onbepaalde tijd voor de krijgsmacht te behouden en de aantrekkelijkheid van defensie als werkgever te vergroten. Het in balans brengen van de organisatie.

Daarmee is uiteraard niet gezegd dat de werving van BBT-ers geen verbetering zou behoeven. De invoering van de vele aangekondigde maatregelen verloopt nog te traag en de effecten zijn nauwelijks zichtbaar. De verantwoordelijkheden in het wervings-, selectie- en opleidings-traject zijn nog te diffuus. Ook daar moet dus nog het nodige aan veranderen.

In deze notitie is echter als uitgangspunt genomen dat de arbeidsvoldoening van BOT-ers, het «promoten van de eigen organisatie» een belangrijke randvoorwaarde is voor een succesvol wervingsbeleid. Onder het motto «elke tevreden BOT-er werft een nieuwe BBT-er».

Voor zover voor de financiering van de VVD-voorstellen extra geld is benodigd dient in de begroting 2002 door herschikking van prioriteiten hiervoor ruimte te worden gemaakt. De VVD zal hiervoor zonnig voorstellen doen bij de behandeling van de defensiebegroting. Na 2002, in de volgende kabinetsperiode, dienen deze maatregelen structureel in de begroting te worden verwerkt.

² In de Defensienota 2000 geldt als uitgangspunt dat het personeelsbestand van de krijgsmacht is samengesteld uit 40% BOT-ers en 60% BBT-ers. De huidige verhouding is 60/40.

³ Motie van de leden Van den Doel en Zijlstra (26 900 Nr. 9).

Investeren in het kapitaal van de krijgsmacht: het personeel

Tien voorstellen van de VVD

1. Geen bezuinigingen, geen ingrijpende reorganisaties in de volgende kabinetsperiode

De VVD vindt dat de defensie-organisatie in de komende kabinetsperiode niet weer op de schop moet worden genomen. Het personeel is bezuinigings- en reorganisatie moe. De VVD is van mening dat ook de politiek helderheid moet verschaffen in de richting van het personeel. De VVD roept alle grote politieke partijen op de komende maanden hierover klare wijn te schenken. Geen bezuinigingen en geen ingrijpende reorganisaties in de volgende kabinetsperiode.

2. Wijziging uitzendfrequentie van 1 naar 2 jaar. Alle operationele eenheden komen in aanmerking voor uitzending

Een van de belangrijkste redenen waarom het beroepspersoneel onbepaalde tijd vroegtijdig de krijgsmacht verlaat is het perspectief dat men elk jaar kan worden uitgezonden. De uitzenddruk moet daarom worden verlaagd. De huidige «thuisperiode» tussen twee uitzendingen (6 maanden uitzending, 1 jaar thuis) moet worden verlengd van 1 jaar naar 2 jaar. Op deze wijze ontstaat er meer balans tussen arbeid en zorg voor de militair en zijn gezin. Een dergelijke wijziging van de uitzendfrequentie is – onder handhaving van het huidige ambitieniveau – alleen mogelijk als alle operationele eenheden van de krijgsmacht in principe voor uitzending in aanmerking komen. Dit doel is het beste te bereiken als alle militairen, ongeacht hun onderdeel een «basisopleiding vredesoperaties» krijgen. Op deze wijze kan de uitzenddruk meer worden gespreid. Het gevolg hiervan kan zijn dat in geval door Nederland voor een langere tijd aan een bepaalde missie wordt deelgenomen, deze wordt voortgezet met inzet van andersoortige eenheden. Door deze gelijkmatige spreiding wordt het personeel (en materieel) minder belast.

3. Uitzending voor vredesoperaties compenseren; senioren uitzenden op vrijwillige basis

Vredesoperaties vormen een zware belasting voor de militair. De deelname aan vredesmissies vormen geen uitzondering, maar zijn regel. Om enerzijds dit zware werk extra te waarderen, maar anderzijds ook het animo voor deelname onder de militairen aan vredesmissies te vergroten, stelt de VVD voor te overwegen de deelname door BOT-ers aan vredesoperaties voor een deel in tijd te compenseren. Een dergelijke compensatie kan zonodig later worden gebruikt in het kader van flexibele pensionering.

Het militaire beroep is een zwaar beroep. Men moet onder grote druk, onzekerheid, risico's en veelal primitieve omstandigheden overal ter wereld zijn taken kunnen vervullen. Er dient dan ook een seniorenbeleid te worden ontwikkeld waarbij voor de VVD als uitgangspunt geldt dat militairen vanaf een nader vast te stellen leeftijd (50+) alleen op vrijwillige basis voor vredesoperaties kunnen worden uitgezonden. Kiest de «senior-militair» echter voor vrijwillige plaatsing bij een uitzendbare eenheid dan moet de organisatie in geval van uitzending natuurlijk op hem of haar kunnen rekenen.

4. Functiebestand voor militairen vergroten

Het personeelsbestand waaruit kan worden geput voor vredesoperaties is te beperkt. Daardoor ontstaat er een grote druk op een kleine categorie personeel, zoals infanteristen, genisten, mariniers, logistici, technisch personeel enz. De VVD stelt voor een aantal nader te bepalen burgerfuncties door militairen te laten vervullen. Dit betekent geen grotere krijgsmacht, maar een verschuiving in de komende jaren van een aantal burgerfuncties naar militaire functies. De omvang en het tempo waarin, alsmede de functies die hiervoor in aanmerking komen, vereisen nader onderzoek. Op deze wijze kan een betere verhouding tussen niet uitzendbare functies en uitzendbare functies (in marinetermen vaarwalverhouding) worden gecreëerd. Dit geeft het personeel en hun gezin

meer rust en zekerheid. Bovendien verruimt het de mogelijkheid om bij het plaatsingsbeleid ook inhoud te kunnen geven aan het seniorenbeleid voor oudere militairen.

5. Herziening van het sollicitatiesysteem: zicht op de toekomst

Het huidige sollicitatiesysteem binnen de krijgsmacht gaat uit van een plaatsing van 3 jaar op een functie en legt de verantwoordelijkheid voor de vervulling van een nieuwe functie (na het verstrijken van de plaatsingstermijn) neer bij de individuele militair. In de praktijk pakt dit anders uit. In de eerste plaats moet regelmatig personeel worden aangewezen voor de vervulling van functies ten behoeve van de uitvoering van vredesoperaties. In de tweede plaats ontbreekt het aan centrale aansturing en aan een goede afstemming tussen vraag en aanbod. Hierdoor kunnen situaties ontstaan waarbij honderden beroepsmilitairen «thuis zitten» omdat hun sollicitatie is afgewezen, terwijl er elders in de organisatie vele vacatures zijn. Dit leidt vervolgens weer tot extra belasting van het zittende personeel. Aan die situatie moet zo snel mogelijk een einde komen door centrale sturing van het plaatsingsbeleid en met een koppeling aan loopbaanperspectief. Bij die centrale sturing dient ook meer rekening te worden gehouden met de specifieke wensen van het personeel. Door het huidige beleid ontbreekt voor vele militairen het zicht op de toekomst.

6. Salaris van de militair niet koppelen aan de rang maar aan de functie

De salariering van militair personeel dient te worden gekoppeld aan de functie en niet aan de rang. Op deze wijze wordt maatwerk mogelijk en kan men beter inspelen op gewijzigde arbeidsmarktomstandigheden. Het kunstmatig ophogen van de rang leidt tot rangsinflatie en doet bovendien afbreuk aan de algemene kwaliteiten, zoals leiderschap, die aan een bepaalde rang zijn verbonden. De functiewaardering dient leidraad te zijn voor de salariering van een functie. De schaalophoging van enkele rangen vormt niet de oplossing voor de personeelsproblematiek.

7. Ontwikkelen (eenmalig) van uitstroombeleid

Bij een deel van het oudere personeel, dat tijdens de periode van de Koude Oorlog met een andere motivatie beroepsmilitair is geworden, is door alle reorganisaties, werkdruk en uitzendingen de reker uit. De VVD doet het voorstel te bezien of voor deze categorie met individueel maatwerk een oplossing kan worden gevonden.

Hierbij kan worden aangesloten bij intentie van de VVD-motie over het behoud van jongeren voor de krijgsmacht.⁴ Deze motie is ingediend tijdens het debat over de Defensienota 2000. Op deze wijze ontstaat ook meer loopbaanperspectief voor jongeren.

8. Meer gebruikmaken van reservisten

Reservisten zijn vaak bereid om op vrijwillige basis een aantal weken of maanden een functie te vervullen in de krijgsmacht. Zij brengen naast ervaring vaak ook specifieke deskundigheid mee. Mede gezien de schaarste op de arbeidsmarkt dient meer gebruik te worden gemaakt van reservepersoneel binnen het «vredesfunctiebestand» van de krijgsmacht. Dat geldt zeker voor het reserve personeel van de Koninklijke Marechaussee. Een inzetmodel, zoals dat geldt voor de reserve politie is te overwegen. Het vergroot niet alleen de flexibiliteit, maar ook het draagvlak van de krijgsmacht. Het reservistenbeleid dient dan ook te worden aangepast. Actieve inschakeling van overlegplatforms werkgevers-defensie is hierbij van belang. Daarnaast moet de beschikbaarheid van reserve-eenheden worden vergroot. Het reservistenbeleid is blijven steken in Koude Oorlogscenario's en houdt onvoldoende rekening met de behoefte aan voortzettingcapaciteit in tijden van crisis.

9. Defensie: een moderne arbeidsorganisatie waarin ook aandacht voor balans tussen arbeid en zorg

De afgelopen decennia heeft bij defensie bijna altijd het dienstbelang

geprefereerd boven het belang van het personeel. Dat vloeide ook min of meer voort uit de taken die de krijgsmacht uitvoerde. Nu defensie moet concurreren op de arbeidsmarkt dient meer aandacht te worden geschonken aan de balans tussen organisatiebelang en privé-belang. Alleen wanneer defensie een aantrekkelijke werkgever blijft, met goed gemotiveerd personeel, kan het zijn taken op een verantwoorde wijze blijven uitvoeren.

Ambities moeten hierop worden afgestemd.

De taakuitvoering van de krijgsmacht verhoudt zich vaak slecht met specifieke regelgeving (arbowetgeving, arbeidstijdenwet, zorgverlof enz.) dat gericht is op het welzijn van de werknemer. Uitzonderingen zijn dan ook noodzakelijk. De grenzen daarvan moeten worden bepaald door datgene dat de taakuitvoering onoverkomelijk belemmert. Wanneer dergelijke omstandigheden niet aan de orde zijn dient defensie de wetgeving volop na te komen.

Juist op deze wijze wordt het mogelijk de aantrekkelijkheid van defensie als arbeidsorganisatie te vergroten. Daarom moet ruim baan worden gemaakt voor vrouwen en mannen om in deeltijd te kunnen werken en arbeid en zorg te kunnen combineren.

10. Wervingsbehoefte afstemmen op omvang van de organisatie; structureel onderbezette eenheden tijdelijk op non-actief stellen

De wervingsbehoefte van defensie wordt niet afgestemd op datgene wat men daadwerkelijk nodig heeft, maar op datgene dat op de arbeidsmarkt redelijkerwijs kan worden geworven. De daadwerkelijke behoefte aan personeel is veel groter dan de wervingsbehoefte. Hierdoor ontstaat een onjuist beeld van de daadwerkelijke personeelsproblemen. De VVD vindt dat dit moet veranderen. Dat neemt niet weg dat er thans eenheden zijn die in sommige gevallen maar voor de helft met personeel zijn gevuld. Essentiële functionarissen ontbreken. Het ene gat wordt met het andere gat gevuld. De VVD stelt voor om eenheden zo volledig mogelijk te vullen en zonodig eenheden c.q.

maritieme platforms een tijdelijke non-actief status te geven. Hierdoor wordt ook voorkomen dat er een ondoelmatige verhouding gaat ontstaan tussen overhead en de operationeel in te zetten middelen. Een dergelijke aanpak draagt ook bij aan een betere beheersing van de steeds oplopende exploitatielasten die de noodzakelijke investeringen van de krijgsmacht sterk onder druk zetten.

De VVD in de Tweede Kamer

De VVD-fractie maakt sinds 1948 deel uit van de Tweede Kamer der Staten-Generaal. Men begon toen met 8 leden, inmiddels bestaat de fractie uit 38 leden. Het zijn 28 mannen en 10 vrouwen afkomstig uit bijna het gehele land. Ieder kamerlid heeft een eigen portefeuille, de één voert bijvoorbeeld het woord over ouderen en een ander doet dit over werkgelegenheid. Gezamenlijk komen ze in de politiek op voor het algemeen belang. Vrijheid & democratie zijn de trefwoorden.

De Tweede Kamer vergadert in principe drie dagen in de week: dinsdag, woensdag en donderdag. Sommige overleggen vergen veel tijd en vinden dan op maandag plaats. Iedere dinsdagochtend komt de fractie, onder leiding van fractievoorzitter Hans Dijkstal, bij elkaar in de fractiekamer voor onderlinge besprekingen. De Kameragenda en het actuele nieuws worden besproken, evenals de onderwerpen die op langere termijn spelen. 's Middags start de plenaire vergadering van de Kamer. Deze begint met het zogenoemde «vragenuurtje». Wellicht u welbekend omdat dit wekelijks op de televisie is te volgen. Hete hangijzers kunnen dan besproken worden met een minister of staatssecretaris. Vervolgens vinden stemmingen plaats over wetsvoorstellen waarover reeds is gediscussieerd.

Na deze vergadering gaan alle fractieleden hun eigen weg. Er zijn vergaderingen van kamercommissies, van fractiecommissies, overleg met mensen van buiten de kamer, voorbereidingen van nieuwe debatten, etc. Behalve in de Kamer zijn de leden van de fractie ook veel buiten de kamer te vinden voor spreekbeurten, werkbezoeken, overleg met mensen die elders

⁴ Motie van de leden Van den Doel en Zijlstra (26 900 Nr. 9).

werken. De VVD fractie probeert zoveel mogelijk van op de hoogte te blijven van maatschappelijke ontwikkelingen.

De VVD maakt momenteel deel uit van het kabinet en heeft 6 ministers en 5 staatssecretarissen. In de Tweede Kamer is het de één na grootste partij. Bij de fractie werken ook nog veel (jonge) mensen die de Kamerleden aan allerhande informatie helpen. Ieder Kamerlid heeft een persoonlijk medewerker, deze verzorgt de post, beantwoordt de telefoon en velen helpen hun Kamerlid bij het voorbereiden van debatten en overleggen. Beleidsmedewerkers doen de inhoudelijke ondersteuning van de kamerleden. De VVD fractie heeft op ieder beleidsterrein één of twee beleidsmedewerkers. Daarnaast kent de fractie nog medewerkers op het secretariaat, stafmedewerkers en een afdeling voorlichting.

Mei 2001

Tweede – Kamerfractie VVD
Afdeling Publieksvoorlichting
070 – 3183036
vvdvoorlichting@tk.parlement.nl
www.vvd.nl

**M. (Theo) van den Doel Tweede-
Kamerlid VVD sinds augustus
1994**

personalia

– geboortedatum: 31 mei 1952 te
Sommelsdijk

lid commissies

– Buitenlandse Zaken
– Defensie
– Organisatie Veiligheid en Samen-
werking in Europa
– Ned. Antil. en Arubaanse Zaken
(plv)
– Justitie (plv)
– Binnenlandse Zaken (plv)
– Verzoekschriften (plv)

partijfuncties

1984–1990 secretaris Politiek,
vice-voorzitter, voorzitter afd. Ermelo
1985 lid Sprekerspool Vrede en
Veiligheid
1986–1994 lid VVD Defensiecommissie

loopbaan

officier (kolonel) Koninklijke
Landmacht
1984–1985 beleidsmedewerker
Directie Materieel
1985–1989 stafofficier Staf Eerste
Legerkorps Apeldoorn
1989–1991 hoofd Inlichtingen en
Veiligheid Staf 4 Div. Harderwijk
1990–1992 lid bestuur ISV
Noordwest-Veluwe, lid Algemeen
Bestuur Recreatiegemeenschap
Veluwe
1990–1994 lid gemeenteraad te
Ermelo
1991–1994 fractievoorzitter gemeen-
teraad te Ermelo, wetenschappelijk
medewerker Veiligheid en Defensie
Nederlands Instituut voor Internatio-
nale Betrekkingen «Clingendael» te
Den Haag

opleiding

– HBS A, 1970
– Koninklijke Militaire Academie,
1970–1974
– Nederlands Recht (niet voltooid)
– Hogere Krijgsschool, 1982–1984

