

Vergaderjaar 1997–1998

**25 600 X**

## **Vaststelling van de begroting van de uitgaven en de ontvangsten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 1998**

**Nr. 5**

### **VERSLAG VAN EEN SCHRIFTELIJK OVERLEG**

Vastgesteld 3 oktober 1997

De vaste commissie voor Defensie<sup>1</sup> heeft een aantal vragen voorgelegd aan de staatssecretaris van Defensie over het Jaarverslag van de Inspecteur-Generaal der Krijgsmacht over het jaar 1996.

De staatssecretaris heeft deze vragen beantwoord bij brief van 2 oktober 1997.

Vragen en antwoorden zijn hierna afgedrukt.

De voorzitter van de commissie,  
Korthals

De griffier van de commissie,  
De Lange

<sup>1</sup> Samenstelling

Leden: Mateman (CDA), Wolters (CDA), Korthals (VVD), voorzitter, Weisglas (VVD), H. Vos (PvdA), Van den Berg (SGP), Van Traa (PvdA), Van Gelder (PvdA), Van de Camp (CDA), Zijlstra (PvdA), Hillen (CDA), Valk (PvdA), Sipkes (GroenLinks), Van Hoof (VVD), Hoekema (D66), ondervoorzitter, Leerkes (Unie 55+), De Koning (D66), Hessing (VVD), Van den Bos (D66), Van Ardenne-van der Hoeven (CDA), Verkerk (AOV), Van Waning (D66), Sterk (PvdA), Van den Doel (VVD), vacature CD.  
Plv. leden: Terpstra (CDA), Beinema (CDA), Van Rey (VVD), Van Heemskerck Pillis-Duvekot (VVD), Huys (PvdA), Van Middelkoop (GPV), Houda (PvdA), Middel (PvdA), Mulder-van Dam (CDA), Van Gijzel (PvdA), Verhagen (CDA), Woltjer (PvdA), Rosenmöller (GroenLinks), Hoogervorst (VVD), Ter Veer (D66), Stellingwerf (RPF), Visser-van Doorn (CDA), Blauw (VVD), Scheltema-de Nie (D66), Van der Hoeven (CDA), Van Wingerden (AOV), Roethof (D66), Rehwinkel (PvdA), Keur (VVD), Marijnissen (SP).

1

*Is de staatssecretaris het eens met de conclusie van de IGK dat het binnen de krijgsmacht ontbreekt aan waarachtige zorg en aandacht voor welgemeende adviezen van de werkvloer? Zo ja, welke waarachtige zorg ontbreekt en welke gemeente adviezen worden bedoeld? Hoe is een dergelijk proces weer op gang te krijgen?*

*Was u niet onaangenaam verrast door het vrij sombere beeld dat de Inspecteur-Generaal schetst of komt het overeen met uw eigen waarnemingen?*

*Welk beleid wordt gevoerd ter zake van situaties waar voortdurend sprake is van verhoogde werkdruk?*

*Hoe frequent wordt door de bewindslieden en de bevelhebbers de werkvloer bezocht?*

Neen.

In de jaren negentig is het personeel geconfronteerd met een groot aantal diep ingrijpende wijzigingen waarvan de invloed zich ook nu nog doet gelden. Het is volstrekt begrijpelijk dat hierdoor gevoelens van onrust ontstaan, die zich hier en daar ook uiten in een kritische opstelling ten opzichte van de leiding van de krijgsmacht. Daarom is juist nu een open en eerlijke communicatie met het personeel van groot belang. Het door de IGK geschetste beeld komt niet overeen met indrukken uit eigen waarneming en uit rapportages.

De Bevelhebbers hebben zorg voor het personeel tot een van de speerpunten van beleid gemaakt en invulling daarvan aangemerkt als een cruciale succesfactor. De aandacht voor de adviezen van de werkvloer blijkt met name uit de betrokkenheid van medezeggenschapsorganen bij de van toepassing zijnde besluitvormingsprocessen.

Bij alle krijgsmachtdelen vindt regelmatig onderzoek plaats naar de werklast en de ervaren werkdruk. Zo is bij de Koninklijke luchtmacht op dit moment een werklastonderzoek in voorbereiding. Met de aanbidding van de begroting 1998 wordt als gevolg van de actualisering van de Prioriteitennota onderkend dat de personeelsreductie voor enkele delen van de organisatie te ambitieus was vastgesteld. De organisatie zal zich inspannen om daar waar de werkdruk sterk is toegenomen, deze terug te brengen tot een acceptabel niveau.

Bijna wekelijks worden door bewindslieden en bevelhebbers werkbezoeken gebracht aan de onderdelen. De bezoeken voorzien altijd in gesprekken met een dwarsdoorsnede van het personeel, leidinggevenden alsook met de aanwezige medezeggenschapsorganen. Ook overige leden van de krijgsmachtdeelraden brengen frequent bezoeken.

2

*Erkent de staatssecretaris eveneens de noodzaak om extra zorg aan het imago van de krijgsmacht te besteden? Zo ja, welke initiatieven zijn c.q. worden ondernomen?*

*Welke steun op het gebied van instructie en leiding aan de jonge beroepsmilitair is er nog meer nodig, naast een helder stelsel van waarden en normen?*

*Is het pleidooi van de IGK voor een helder stelsel van waarden en normen niet een direct verzoek voor een slagvaardige en heldere uitwerking en toepassing van een gedragscode? Wat zijn tot nu toe de resultaten van de gedragscode? Op welke wijze is deze binnen de krijgsmachtdelen uitgewerkt?*

Een goed imago is van groot belang voor de geloofwaardigheid en de professionaliteit van de krijgsmacht. Imago en taakuitvoering beïnvloeden

elkaar. Daarbij is het imago rechtstreeks van invloed op de wervingskracht van de krijgsmacht voor de werving. Het personeelsbeleid, de opleiding, objectieve in- en externe voorlichting, maar ook elementen als de introductie van de gedragscode, zijn middelen waarmee het imago versterkt kan worden. De publieke aandacht voor de krijgsmacht wordt actief in stand gehouden door contacten met de pers en door allerlei vormen van «public relations».

Vooraf bij de landmacht is een toegenomen behoefte aan vorming en begeleiding van de BBT-ers. Daarom worden de didactische kwaliteiten van de instructeurs verbeterd en krijgen instructeurs en het midden- en hoger kader cursussen «bedrijfsethiek». Meer nog dan voorheen worden vorming en begeleiding een integraal deel van de gehele opleiding van de militair.

Het pleidooi van de IGK voor een helder stelsel van normen en waarden kan inderdaad worden gezien als een verzoek voor een slagvaardige en heldere uitwerking en toepassing van een gedragscode. Vorig jaar is de gedragscode aan de Kamer toegezonden (kamerstukken II 1996/97, 25 000 X, nr. 19). Deze wordt nu door de krijgsmachtdelen nader uitgewerkt en zal in de loop van 1998 in de verschillende krijgsmachtdelen en bij de Koninklijke marechaussee zijn geïntroduceerd.

Bij de uitwerking worden alle niveaus in de organisatie betrokken, teneinde reeds in deze fase een draagvlak voor de gedragscode te scheppen. Daardoor neemt de voorbereidingsfase iets meer tijd in beslag, maar het komt ten goede aan een betere introductie en een groter draagvlak.

3 en 26

*Is het imago van de krijgsmacht de oorzaak van het niet voldoende kunnen aantrekken van militairen die voldoen aan hoge opleidingseisen? Hoe groot is het probleem om geschikt personeel te vinden?*

*Wanneer zullen de operationele eenheden volledig gevuld zijn met BBT-ers? Waar doen zich thans nog problemen voor?*

*Gaat het met de werving van BBT'ers zo slecht dat er zelfs een tekort is aan BBT-personeel in operationele eenheden? Zo ja, hoe komt dat?*

*Welke acties worden ondernomen om de werving van BBT-personeel te verbeteren?*

Neen.

De belangstelling voor een baan bij de krijgsmacht wordt gewekt door het positieve beeld dat jongeren hebben van de krijgsmacht, delen daarvan of zelfs van enkele militaire functies. Uit onderzoek bleek dat één op de tien jongeren positief staat ten opzichte van een baan bij de krijgsmacht. Of jongeren ook daadwerkelijk solliciteren en vervolgens een functie bij de krijgsmacht aanvaarden, is afhankelijk van vele factoren. Een der belangrijkste factoren is de situatie op de arbeidsmarkt. De in 1997 wederom toegenomen werkgelegenheid heeft er toe bijgedragen dat de werving minder goed verloopt dan in 1996, evenals overigens in de burgersector.

De aanstellingsresultaten blijven vooral achter bij de behoefte bij specialistische, vooral technische, functies in het algemeen en bij gevechts(ondersteunende) functies bij de Koninklijke landmacht in het bijzonder.

Omtrent de voortgang van de werving verwijs ik u ook naar de antwoorden op de kamervragen van de Tweede Kamerleden Van den Doel

en Van Hoof over de wervingsresultaten (Aanhangsel van de Handelingen nr. 1493), d.d. 27 juni 1997. Overigens: Een hogere wervingsinspanning is noodzakelijk om beter te kunnen putten uit het potentieel aan jongeren dat geïnteresseerd is in indiensttreding bij de krijgsmacht.

4

*Waarom lijkt er volgens de IGK voorlopig nog behoefte aan een koersbewaking door de Regiegroep?*

De IGK constateert dat de meeste projecten van de doelmatigheidsoperatie in de loop van het jaar in een zodanig stadium zijn geraakt dat verdere afhandeling in de lijn kan plaatsvinden. Daarom zou volgens de IGK de rol van de Regiegroep kunnen worden beperkt tot het bewaken van de opbrengst van de doelmatigheidsoperatie.

Inmiddels is vastgesteld dat de opbrengst van de doelmatigheidswinst zal worden gerealiseerd. In de defensiebegroting voor 1998 is exact aangegeven op welke wijze de opbrengst wordt verwezenlijkt. Aangezien daarmee de noodzaak van handhaving van de regiegroep vervalt, is deze onlangs opgeheven.

5

*Op welke wijze zal de informatievoorziening ten behoeve van de resultaatverantwoordelijke lijnmanager verbeterd worden? Welke sancties worden toegepast indien benodigde informatievoorziening niet op tijd wordt geleverd?*

De resultaatverantwoordelijke manager zal de beschikking krijgen over geautomatiseerde hulpmiddelen, die hem in staat stellen zijn eenheid te leiden en daarover verantwoording af te leggen. Deze hulpmiddelen zullen toegesneden worden op de specifieke eenheid. In verband met de doelmatigheid zal zoveel mogelijk gebruik worden gemaakt van dezelfde hulpmiddelen. In het kader van de verbetering van de bedrijfsvoering zal per eenheid aandacht worden besteed aan de verbetering van de informatievoorziening. Een zorgvuldige projectmatige aanpak moet leiden tot een tijdige aanpassing van de informatievoorziening. Het al dan niet beschikken over nieuwe of aangepaste geautomatiseerde hulpmiddelen laat onverlet dat een lijnmanager de naasthogere niveaus tijdig en juist informeert. Indien dat niet gebeurt, zullen van geval tot geval en de omstandigheden in aanmerking nemend sancties (vooralsnog van rechtspositionele aard) kunnen worden getroffen.

6

*Heeft het opstellen van de jaarplannen problemen opgeleverd? Waren deze jaarplannen kwalitatief van voldoende niveau?*

Het opstellen van de bedrijfsplannen (de jaarlijks per onderscheiden organisatie-onderdeel/resultaatverantwoordelijke eenheid te vernieuwen vastlegging van afspraken met zowel een planmatig als een taakstellend karakter) heeft bij de start geen echte problemen opgeleverd. De inhoudelijke kwaliteit was doorgaans van voldoende niveau, hoewel het in sommige gevallen niet anders dan op aannames kon berusten door gebrek aan ervaringscijfers. Inmiddels is vastgesteld dat de opgedane ervaring bij het opstellen van de bedrijfsplannen bij de integraal verantwoordelijke manager heeft geleid tot een betere bewustwording van de bedrijfsprocessen in relatie tot het realiseren van de vereiste output in termen van omvang, tijd, kwaliteit en effectiviteit tegen zo gering mogelijke kosten («doelmatigheid»).

7

*Hoe worden de aspecten motivatie, korpsgeest en collegialiteit geëvalueerd?*

De Koninklijke luchtmacht hanteert reeds geruime tijd het Moreels Analyse Systeem. Dit systeem, waarmee de onderdelen van de Koninklijke luchtmacht elke twee jaar worden onderzocht, geeft een indicatie van het algemene moreel op onderdeelniveau.

Bij de Koninklijke landmacht is het permanente onderzoeksinstrument «Periodieke Rapportage Imago Satisfactie en Maatschappelijke acceptatie» sinds januari 1997 operationeel. Aan het beroepspersoneel worden door middel van een enquête vragen gesteld die te maken hebben met het werken bij de Koninklijke landmacht. Bij deze enquête komen onderwerpen aan de orde als collegialiteit, motivatie en korpsgeest.

Bij de Koninklijke marine wordt in operationele verslagen alsmede periodieke rapportages eveneens aan deze onderwerpen de noodzakelijke aandacht besteed. Een en ander vormt bovendien een belangrijk aspect bij de commandantenvergaderingen. Vanuit het hoger management wordt door middel van werkbezoeken en gesprekken de vinger aan de pols gehouden. Voornoemde aspecten zijn voorts jaarlijks onderwerp van sociaal-wetenschappelijk onderzoek.

8

*Hoe wordt bewerkstelligd dat het beroepslager van nu geworteld raakt en gesteund wordt door brede lagen van de samenleving?*

Defensie heeft de afgelopen jaren een actief beleid gevoerd om een breed maatschappelijk draagvlak te bewerkstelligen. Dit beleid is enerzijds gericht op de individuele militair, anderzijds op de krijgsmacht als geheel. Door houding en gedrag draagt de individuele militair bij aan het imago van de krijgsmacht. Dit is van belang omdat een positief imago een rol speelt bij de verankering van de krijgsmacht in de samenleving en voor de aantrekkelijkheid van de krijgsmacht als arbeidsorganisatie. Veel aandacht wordt aan houding en gedrag besteed. Om de verankering en vermaatschappelijking van de krijgsmacht als geheel te stimuleren, wordt zowel gestreefd naar een zo groot mogelijke openheid voor maatschappelijke ontwikkelingen als naar een zo open mogelijke presentatie van wat zich binnen de krijgsmacht afspeelt. De voorlichtingsactiviteiten omvatten niet alleen de traditionele publieksvoorlichting, maar zijn ook gericht op specifieke doelgroepen, zoals politici en journalisten.

Met het bedrijfsleven wordt door middel van het opzetten van het zgn. employers-support gestreefd om voor BBT'ers en ex-BBT'ers (reservisten) aansluiting te zoeken met de civiele maatschappij.

Zoals toegezegd in de brief van 14 augustus 1997 (nummer P97004678) zal de Kamer voorafgaande aan de behandeling van de defensiebegroting 1998 een brief ontvangen waarin nader wordt ingegaan op de relatie krijgsmacht-samenleving.

9

*Welke lessen worden bedoeld die zijn geleerd naar aanleiding van de tragedie met de Hercules?*

De lessen die relevant zijn in het licht van de feitelijke tragedie zijn opgenomen in verschillende rapportages, zoals in het Rapport van Ongeval van de Koninklijke luchtmacht, het Eindrapport van de Raad van Advies inzake luchtvaartongevallen bij Defensie, twee rapporten van de inspectie Brandweezorg en Rampenbestrijding van het ministerie van

Binnenlandse Zaken en een rapport van de Inspectie Gezondheidszorg. De inhoud van deze rapporten, inclusief de «lessons learned», is met het parlement besproken, laatstelijk tijdens een plenaire vergadering van de Tweede Kamer op 10 en 11 juni 1997.

10 en 13

*Door reorganisaties en personeelsplafonds komt het carrièreperspectief van de BOT in de knel, wat demotivatie onder het personeel in de hand werkt. Op welke manier wordt structureel aan dit probleem gewerkt?*

*Op welke wijze wordt de voorlichting nu beter aangepast aan de praktijksituatie?*

*Welke maatregelen zijn of worden getroffen om gemotiveerd te blijven in het licht van het grote aantal reorganisaties en verslechtering van de arbeidsvoorwaarden? Op welke manier wordt structureel aan dit probleem gewerkt?*

*Wordt in de herziene Prioriteitennota een ander evenwicht overwogen tussen ambitieniveau en inzet?*

*Ziet de staatssecretaris als gevolg van het jaarverslag van de IGK aanleiding een onderzoek te doen naar de werkdruk en motivatie onder het personeel?*

Tijdens de reorganisaties die de defensie-organisatie ondergaat, is het uitgangspunt gedwongen ontslag te voorkomen. Daarbij gaat behoud van werk vóór carrièreperspectief. Zo nodig moet personeel bereid zijn tot omscholing, neergeschud functioneren of een grotere woon-werkafstand.

Voorzien wordt dat dit proces in 2001 zal zijn afgerond. Door herstel van het evenwicht tussen functiebestand en personeelsbestand ontstaan voor het personeel weer reële doorgroeimogelijkheden. Voorts heeft het in kaart brengen van loopbaanmogelijkheden prioriteit. Hierdoor kan het personeel zich een beter inzicht verwerven in toekomstige mogelijkheden en op basis daarvan keuzes maken.

Er wordt geen ander evenwicht overwogen tussen ambitieniveau en inzet. In de actualisering van de Prioriteitennota zal onder meer als gevolg van de «lessons learned» bij de inzet in vredesoperaties een verdere verfijning van de organisatie plaatsvinden teneinde beter in staat te zijn het bedoelde ambitieniveau in relatie tot de daadwerkelijke inzet te kunnen garanderen.

Het aspect van de toegenomen werkdruk is onderkend. In het arbeidsvoorwaardenakkoord april 1977 – juni 1999 is vastgesteld dat de verkleining van de Defensie-organisatie in verband met de uitvoering van de Prioriteitennota en de maatregelen die zijn genomen als uitvloeisel van de Novemberbrief, op een aantal plaatsen in de organisatie heeft geleid tot een toegenomen werkdruk. De organisatie zal zich inspannen om daar waar de werkdruk sterk is toegenomen, deze terug te brengen tot een acceptabel niveau.

Krijgsmacht delen doen continu onderzoek naar motivatie. (Zie het antwoord op vraag 7).

11

*Hoe worden de extra vacatures die ontstaan door de verhoogde werkdruk als gevolg van vredesoperaties en de voorbereiding daarop opgevuld? Over welke vacatures gaat het precies?*

*Hoe vaak is in 1996 het geplande opleidingsprogramma voor BBT-ers gewijzigd, als gevolg van prioriteitkeuzes voor uitzendingen?*

*Komt het opleidingsprogramma regelmatig in de knel? Zo ja, hoe kan dit in de toekomst worden voorkomen?*

In de memorie van Toelichting bij de Defensiebegroting 1998 is op de aspecten van personele tekorten ingegaan.

Als gevolg van prioriteitskeuzes voor uitzendingen moest in 1996 herhaaldelijk een bijstelling van het opleidingsprogramma plaatsvinden. De planning en uitvoering van de noodzakelijke opleidingen kwam hiermee weliswaar onder hoge druk te staan, maar kon desondanks worden gerealiseerd. Omdat de bijdrage aan uitzendingen tot op zekere hoogte onvoorspelbaar is, blijft dit extra druk op de planning en realisatie van de opleidingen leggen. Door hierop te anticiperen en een flexibele planningsmethodiek te hanteren, kunnen verstoringen in de opleidingsprogramma's tot een minimum worden beperkt.

12

*Welke gevolgen heeft het verlengen van de BBT-contracten met een jaar zonder dienverplichting op de uitzendbaarheid van defensiepersoneel en het streven eenheden zoveel mogelijk als geheel uit te zenden?*

De mogelijkheid tot verlenging van een BBT-contract zonder dienverplichting is ingegeven door de wens BBT-ers aan het einde van het dienstverband binnen het arbeidsproces te houden en hen voldoende gelegenheid te bieden aansluitend een andere werkkring te vinden. Het opnieuw opleggen van een dienverplichting werd als een te grote belemmering voor het vinden van ander werk gezien.

Deze verbintenis staat de uitzendbaarheid van de contractant niet in de weg, evenmin overigens als dat bij BOT-personeel zonder dienverplichting het geval is. Bij een aanvraag tot ontslag zal voor de BBT-militair de reguliere opzegtermijn gelden, die evenwel kan worden bekort indien dat voor het aanvaarden van een andere functie noodzakelijk is.

13

*Welke maatregelen zijn of worden getroffen om gemotiveerd te blijven in het licht van het grote aantal reorganisaties en verslechtering van de arbeidsvoorwaarden? Op welke manier wordt structureel aan dit probleem gewerkt?*

*Wordt in de herziene Prioriteitennota een ander evenwicht overwogen tussen ambitieniveau en inzet?*

*Ziet de staatssecretaris als gevolg van het jaarverslag van de IGK aanleiding een onderzoek te doen naar de werkdruk en motivatie onder het personeel?*

Zie het antwoord op vraag 10.

14 en 15

*Welke conclusies trekt de IGK uit de verzoeken om bemiddeling die hem van BBT-ers bereiken?*

*Het einde van de dienstplicht betekende onder meer een grote behoefte aan BBT-ers. Uit het verslag van de IGK blijkt dat de voorspiegeling bij de werving in relatie tot de praktijk van het werk menigmaal tot teleurstellingen heeft geleid. Kan het zijn dat er een te gunstig beeld van de defensie-organisatie wordt geschetst, dat wellicht kan zijn ingegeven door de dringende behoefte aan nieuw personeel?*

*Hoe komt het dat verwachtingen die tijdens de werving en selectie bij BBT-ers over functies in de krijgsmacht niet worden verwezenlijkt?*

De IGK concludeert dat een goede afstemming van de voorlichting vóór indienstneming en tijdens de opleiding essentieel is teneinde zoveel mogelijk te voorkomen dat BBT-ers niet die functie krijgen waarvoor zij dachten te worden aangenomen.

Tijdens de werving en selectie wordt ernaar gestreefd een reëel beeld te schetsen van de defensieorganisatie, het werken in de organisatie en de faciliteiten die BBT'ers worden geboden. BBT'ers worden evenwel aangesteld in functiegroepen, waarbij te voren niet altijd kan worden aangegeven op welke functie binnen die functiegroep zij uiteindelijk te werk worden gesteld. Wel wordt zoveel als mogelijk rekening gehouden met de voorkeur van de BBT'ers. Wanneer uiteindelijk niet de meest gewenste functie kan worden toegewezen, kan dat een reden tot teleurstelling zijn.

Vanaf midden 1998 zullen de schoolbataljons die bij de Koninklijke landmacht de algemene militaire opleiding voor de BBT'ers verzorgen bij het COKL worden ondergebracht. Hiermee komt de verantwoordelijkheid voor het hele opleidingstraject in één hand. Het is de verwachting dat daardoor kandidaten in een vroeger stadium kunnen worden voorgelicht over de mogelijkheden voor toewijzing van bepaalde functies.

16

*Waarom wordt in het nieuwe Reiskostenbesluit onderscheid gemaakt tussen burger- en militair personeel? Waarom wordt in het Besluit Huisvesting en Voeding en het Verplaatsingskostenbesluit onderscheid gemaakt tussen gehuwde en ongehuwde militairen? Wil de staatssecretaris deze ongelijkheid wegnemen?*

*Deelt u de opvattingen van de IGK m.b.t. de regeling Huisvesting en voeding en het Verplaatsingskostenbesluit? Zo ja, bent u bereid de verschillen in rechtspositie tussen gehuwde en ongehuwde militairen in dezelfde materiële omstandigheden in de regeling Huisvesting en voeding en het Verplaatsingskostenbesluit ongedaan te maken? Zo nee, waarom niet?*

*Is vooraf met de nieuwe regeling een proef gehouden?*

In het nieuwe Besluit dienstreizen defensie (BDD) wordt het begrip «dienstreiziger» gehanteerd, waarmee zowel het burger- als het militaire personeel wordt bedoeld. In het BDD wordt derhalve geen onderscheid gemaakt tussen het militaire personeel en het burgerpersoneel. Integendeel: er zijn juist met dit besluit vrijwel gelijke aanspraken tot stand gebracht. Er is vooraf geen proef gehouden met de nieuwe regeling.

In de Regeling huisvesting en voeding militairen en het Verplaatsingskostenbesluit militairen wordt geen onderscheid gemaakt tussen gehuwde en ongehuwde militairen, maar tussen militairen met gezinsleden en militairen zonder gezinsleden. Onder gezinsleden wordt in dit verband verstaan de levenspartner van de militair en de kinderen, stief- en pleegkinderen van de militair en/of de levenspartner voor zover zij met de militair samenwonen.

De militair die huisvesting en/of voeding van rijkswege geniet, is hiervoor in het algemeen een bijdrage verschuldigd. Die bijdragen berusten op het besparingsbeginsel en blijven achterwege bij onvermijdelijke dubbele lasten. De militair die samenwoont met gezinsleden en die om redenen van dienst niet dagelijks heen en weer kan reizen tussen zijn woning en de plaats van tewerkstelling, is dan ook vrijgesteld van de bijdrage voor huisvesting. De militair zonder gezinsleden die een eigen huishouding voert is in de situatie ook vrijgesteld van het betalen van de

bijdrage voor huisvesting, maar niet van een bijdrage voor voeding, omdat daar geen sprake is van dubbele lasten.

Vooralsnog ben ik van mening dat er geen sprake is van ongerechtvaardigde verschillen. Deze visie ligt momenteel ter toetsing voor bij de Centrale Raad van Beroep.

17

*In welke mate – kwantitatief en kwalitatief bezien – zijn de personeelsplafonds bij de Klu, de KL, de Kmar en de KM een knelpunt?*

*Hoe is het thans gesteld met het tekort aan specialisten bij de Klu? Hoe is de stand van zaken met betrekking tot het nijpend tekort aan vliegers?*

In de memorie van Toelichting bij de Defensiebegroting 1998 is op verschillende aspecten van de personeelsplafonds nader ingegaan in het kader van de actualisering van de Prioriteitennota.

De tekorten doen zich met name voor bij functies waarvoor de vooropleidingseis MTS wordt gesteld. Het betreft voornamelijk vliegtuigonderhoudsmonteurs, avionica- en elektronicapersoneel. Bij de vliegtuigonderhoudsmonteurs zullen de tekorten naar verwachting midden 1998 zijn aangevuld. De tekorten bij de specialisten avionica en elektronica blijven mede door de wervingsvooruitzichten de nodige aandacht vragen.

Met de aanschaf van verschillende vliegtuigtypen is de behoefte aan vliegers toegenomen. Uitgaande van de verwachte uitstroom en de realisatie van een jaarlijkse inname van 65 aspirant-vliegers zullen de tekorten over 4 jaar zijn weggewerkt. Voorts worden in de beleidsmatige sfeer maatregelen ontwikkeld om de binding met het aanwezige personeel te versterken alsmede om de uitstroom te temporiseren danwel te beperken.

18 en 91

*De IGK signaleert dat door de grofmazigheid van het selectienet, personen met een ongewenst strafrechtelijk verleden de KL en de Kmar binnendringen. Heeft deze verontrustende ontwikkeling mede te maken met grote mate van dringendheid waarmee de krijgsmacht op zoek is naar personeel, als gevolg waarvan de zorgvuldigheid weleens wat minder in het oog wordt gehouden?*

*Hoeveel personen zijn in 1996 de krijgsmacht binnengestroomd die op grond van hun strafrechtelijk verleden geweerd zouden moeten worden? Welke maatregelen worden genomen om personeel met een ernstig crimineel verleden te weren? Zijn er duidelijke richtlijnen op grond waarvan kandidaten geweerd kunnen worden?*

*Heeft het ministerie van defensie in het kader van de screening van sollicitanten voldoende bevoegdheden teneinde alle noodzakelijke informatie te kunnen verzamelen? Is de minister bereid het veiligheidsonderzoek bij de selectie van BBT-ers en BOT-ers aan te scherpen?*

*Wat bedoelt de IGK precies met de constatering dat de problematiek rond de mazen van het selectienet bij de KMar inmiddels alle aandacht heeft?*

Naar alle personen die een militaire functie gaan bekleden wordt een veiligheidsonderzoek ingesteld waarvan een justitiële naslag altijd deel uitmaakt. Het veiligheidsonderzoek naar sollicitanten bij de Koninklijke marechaussee zal worden uitgebreid vanwege de taken van de KMar onder meer ingevolge de Politiewet en de Wet op de inlichtingen- en veiligheidsdiensten. De hiervoor noodzakelijke personele en organisatorische maatregelen zijn reeds getroffen. Naar alle sollicitanten bij de KMar

is met ingang van 1 september jl. dit uitgebreide veiligheidsonderzoek ingesteld.

Binnen Defensie worden duidelijke richtlijnen gehanteerd op grond waarvan personen in verband met hun strafrechtelijk verleden kunnen worden geweerd uit de krijgsmacht. Deze richtlijnen (beleidsregelingen) zijn inmiddels door mij formeel vastgesteld (Stcrt. van 23 mei 1997, 95).

Slechts incidenteel kan worden afgeweken van de beleidsregelingen indien bijzondere omstandigheden zulks rechtvaardigen (hardheidsclausule). Op grond van dergelijke bijzondere omstandigheden is in 1996 tien maal afgeweken van het beleid. Het betreft dan het bewust toepassen van de hardheidsclausule, bijvoorbeeld indien een strafbaar feit lang geleden heeft plaatsgevonden, de persoonlijke omstandigheden van betrokkene in positieve zin zijn gewijzigd en de kans op recidive vrijwel nihil wordt geacht.

Van een grofmazig selectienet, voor zover dit het strafrechtelijk verleden van personen betreft, is derhalve geen sprake. Een verdere aanscherping is niet noodzakelijk.

19

*Wat betekent «neergeschud functioneren»?*

Dit betekent dat een (militair) ambtenaar wordt geplaatst op een functie waaraan een rang is gekoppeld die lager is dan de rang die de (militair) ambtenaar op dat moment heeft.

20

*Wanneer zullen een aantal belangrijke reorganisaties zijn uitgeprocedeerd?*

Een groot aantal belangrijke reorganisatievoorstellen is afgeprocedeerd. Hierbij valt te denken aan de oprichting van het Defensie Intservice Commando (Dico) en bedrijven daarin zoals de Defensie Telematica Organisatie (DTO) en de Defensie Verkeers- en Vervoersorganisatie (DVVO). De implementatie van deze reorganisatie en maatregelen, die een gevolg zijn van de doelmatigheidsoperatie, loopt nog zeker door tot en met 2001.

21

*Hoe verloopt thans de werving van adelborsten? Aanvankelijk verschenen hierover verontrustende berichten in de media.*

De werving voor het korps zeedienst en van de technische korpsen blijft ongeveer 25% achter bij de behoefte, terwijl bij de andere korpsen geheel aan de wervingsbehoefte wordt voldaan. Dat is een vergelijkbaar beeld met vorig jaar. Met gerichte wervingsacties en horizontale instroom wordt getracht de achterstand in te lopen.

22 en 23

*In hoeverre zijn de opleidingsinstructeurs er zèlf debet aan dat hun functies laag staan aangeschreven?*

*Wat adviseert de IGK precies om verandering te brengen in de huidige slechte carrièreperspectieven van opleidingsinstructeurs? Wat wordt er op dit moment gedaan om de instructeurs van de BBT'er beter voor te bereiden op hun functie?*

*Waarom staan opleidingsfuncties bij KL, Klu en Kmar niet hoog aangeschreven? Hoe is dit bij de KM? Welke initiatieven worden ondernomen om hierin verbetering te brengen?*

Het feit dat instructeursfuncties niet hoog staan aangeschreven vindt niet zijn oorzaak in het gedrag van de instructeurs zelf.

Binnen de krijgsmacht behoren opleidingsfuncties over het algemeen niet tot de meest geambieerde functies. Een verklaring daarvoor kan zijn dat degene die voor het militair beroep kiest vooral wordt aangetrokken door operationele activiteiten van de krijgsmacht. Zowel de meeste wervingsprogramma's als de initiële opleidingen zijn ook primair daarop gericht.

De Koninklijke marine kent een vaar-walcyclus waardoor veel marine-functionarissen bij walplaatsing een opleidingsfunctie bij één van de KM-scholen krijgen. Dit bevordert de acceptatie voor zo'n plaatsing en de bekendheid met het opleidingsgebied, hetgeen de waardering voor die functies vergroot.

Door onder meer verdergaande professionalisering van de opleidingsfuncties zal de waardering voor opleidingsfuncties naar verwachting ook bij KL, Klu en KMar toenemen. Voorts zal worden gezien op welke wijze opleidingsfuncties beter onder de aandacht van het defensiepersoneel kunnen worden gebracht.

24

*Voor de overgang van krijgsmacht naar burgermaatschappij is certificering essentieel. Door het terugdringen van de opleidingstijd dreigt de certificering in de knel te komen. Ziet de regering thans aanleiding om de opleidingstijd te verlengen of wel anderszins maatregelen te treffen?*

De doelmatigheidsoperatie heeft het certificeringsproces niet vertraagd. De certificering wordt beperkt door spreiding van civiel herkenbare elementen in de typisch militaire opleidingen.

In veel gevallen is aanvullende maatschappelijke scholing nodig om betrokkene een startkwalificatie te laten behalen ten behoeve van terugkeer op de arbeidsmarkt. Hiervoor worden de BBT'ers studiefaciliteiten geboden. Dit is een doelmatiger benadering dan het verlengen van de opleidingstijd.

25

*Welke (brigade-geleide) bataljonsoefeningen hebben in 1996 plaatsgevonden? Hoe verhoudt zich dat tot de voorgeschreven oefenfrequentie?*

In 1996 hebben de volgende brigade-geleide bataljonsoefeningen plaatsgevonden:

1. Periode: 26-02-96 t/m 08-03-96.  
Locatie: La Courtine (Frankrijk)  
Eenheid: 12 Infbat Lumbl o.l.v. Staf 11 Lumblbrig  
Soort oefening: FTX (Field Training Exercise)
2. Periode: 20-05-96 t/m 31-05-96  
Locatie: CMTC Hohenfels (Duitsland)  
Eenheid: 12 en 13 Infbat Lumbl o.l.v. Staf 11 Lumblbrig  
Soort oefening: FTX (Oefening o.l.v. HQ MND(C))
3. Periode: 12-06-96 t/m 28-06-96

Locatie: Tsjechië  
Eenheid: 42 Painfbat (A-Cie) en 42 Tkbat (B-Esk en St-Esk) o.l.v. Staf 41 Ltbrig  
Soort oefening: FTX

4. Periode: 16-04-96 t/m 26-04-96  
Locatie: Vogelsang (Duitsland)  
Eenheid: 17 Painfbat, 42 Painfbat (A-Cie) en 42 Tkbat A-Esk) o.l.v. Staf 41 LTbrig  
Soort oefening: FTX (Oefening ter afsluiting voorbereiding IFOR-2)

5. Periode: 03-12-96 t/m 12-12-96  
Locatie: Sennelager (Duitsland)  
Eenheid: 42 Painfbat en 42 Tkbat (B-Esk en St-Esk) o.l.v. Staf 41 Ltbrig  
Soort oefening: FTX

6. Periode: 28-10-96 t/m 08-11-96  
Locatie: Vogelsang (Duitsland)  
Eenheid: 101 Tkbat, 17Painfbat (A-Cie) o.l.v. Staf 13 Mechbrig  
Soort oefening: FTX (Oefening ter afsluiting voorbereiding SFOR)

De voorgeschreven oefenfrequentie is dat elk manoeuvrebataljon eens in de 18 maanden een brigadegeleide oefening ondergaat. Bij 9 manoeuvrebataljons houdt dit in dat op jaarbasis 6 brigade geleide bataljonsoefeningen dienen plaats te vinden. In 1996 hebben zoals weergegeven 6 oefeningen plaatsgevonden. Hierbij moet worden opgemerkt dat 2 oefeningen hiervan zijn gehouden in het kader van de inzet in voormalig Joegoslavië.

26

*Wanneer zullen de operationele eenheden volledig gevuld zijn met BBT-ers? Waar doen zich thans nog problemen voor?*

*Gaat het met de werving van BBT-ers zo slecht dat er zelfs een tekort is aan BBT-personeel in operationele eenheden? Zo ja, hoe komt dat?*

*Welke acties worden ondernomen om de werving van BBT-personeel te verbeteren?*

Zie het antwoord op vraag 3.

27

*Welke waarborgen moeten worden ingebouwd om te komen tot het voor de organisatie meest wenselijke loopbaantraject?*

De defensie-organisatie heeft behoefte aan personeel dat overwegend binnen de eigen organisatie de benodigde kennis en ervaring heeft opgedaan. Daartoe wordt gebruik gemaakt van loopbaanpatronen. In elke fase van de loopbaan van de militair wordt daardoor relevante ervaring opgedaan, benodigd voor de vervulling van functies in volgende fasen. Dit, in combinatie met gerelateerde (loopbaan)opleidingen, draagt zorg voor voldoende personeel met de benodigde kennis en ervaring voor vervulling van functies.

28

*Wordt het verdwijnen van de wapen- of dienstvakbeheerder c.q. de vakoudste gecompenseerd?*

Ondanks de nagestreefde decentralisatie van het functietoewijzingsproces is bij de Koninklijke landmacht de noodzaak onderkend om overzicht te houden over de ontwikkelingen in het functiebestand voor beroepspersoneel onbepaalde tijd. Daarom treedt binnen de centrale

Personeelsdienst Beroepspersoneel Onbepaalde Tijd (PDBOT) per wapen/dienstvak en per categorie een personeelsfunctionaris op als monitor. Dit najaar zal op basis van een evaluatie van de huidige situatie een definitief besluit worden genomen over decentralisatie van dit functietoewijzingsproces. Daarbij zal tevens aan de orde komen in hoeverre de taken van de vroegere wapen- of dienstvakbeheerder en de huidige monitor moeten worden gecompenseerd.

Bij de Koninklijke luchtmacht zijn inmiddels bij de Luchtmachtstaf functies aangewezen waarop de zittende functionarissen fungeren als vakoudste die als zodanig worden geraadpleegd door de plaatsingsfunctionarissen.

29

*Waarom is er geen eenduidig loopbaanbeleid voor zowel burger- als militair personeel binnen de krijgsmacht ontwikkeld? Zijn er plannen om dit te ontwikkelen? Zo ja, wanneer? Zo nee, waarom niet?*

Omdat het personeelssysteem voor militairen in essentie afwijkt van het open personeelssysteem voor burgers, zijn verschillen in loopbaanbeleid voor beide categorieën onvermijdelijk. Er zijn dan ook geen plannen om te komen tot een eenduidig loopbaanbeleid voor zowel burger- als militair personeel binnen de krijgsmacht.

30

*Zijn er plannen om een onderzoek te verrichten naar de mogelijkheid om het personeel te voorzien van een minimum standaard vaccinatiepakket?*

Een vaccinatiepakket wordt altijd afgestemd op de gezondheidsrisico's van de omgeving waarin men verblijft of gaat verblijven. Een aantal van deze gezondheidsrisico's komt vrijwel overal ter wereld voor. Aangezien – in beginsel – alle militairen wereldwijd ingezet moeten kunnen worden, is het zinvol een actueel, breed basisvaccinatiepakket vast te stellen dat bij daadwerkelijke inzet van betrokkenen nog aangevuld kan worden met voor het uitzendgebied specifieke vaccinaties. Momenteel is het voorstel voor een dergelijk (herzien) pakket afgerond en voorgelegd aan een commissie van deskundigen die daar binnenkort over zal adviseren.

31 en 33

*Is het waar dat personele tekorten een negatieve uitwerking hebben op het efficiënt inzetten van militair luchttransport? Zo ja, ziet u mogelijkheden om dit te verhelpen? Wanneer een afweging dient te worden gemaakt tussen de inzet van militair luchttransport voor regulier passagiersvervoer en het gebruik van civiele middelen wordt dan afgewogen welke manier uit financieel oogpunt het meest doelmatig is? Wanneer bij deze afweging wordt gekozen voor een variabele kostenbenadering, acht de minister de inzet van militaire transportmiddelen op deze basis doelmatig?*

*Hoe en wanneer wordt voorzien in de personele tekorten op de vliegbasis Eindhoven?*

Ja. In de memorie van Toelichting bij de defensiebegroting 1998 wordt op aspecten van personele tekorten nader ingegaan in het kader van de actualisering van de Prioriteitennota.

Voor regulier passagiersvervoer wordt in principe gebruik gemaakt van militair luchttransport. Indien geen luchttransport voor de Koninklijke luchtmacht beschikbaar is, wordt onderzocht of gebruik kan worden

gemaakt van militair luchttransport van landen waarmee terzake een «Memorandum of Understanding» (MOU) is afgesloten. Indien dit niet mogelijk is, zorgt de Defensie Verkeers en Vervoers Organisatie (DVVO) voor civiele inhuur. Bedoelde MOU's bestaan met België, Noorwegen, Duitsland, het Verenigd Koninkrijk en de Verenigde Staten. Op korte termijn zijn dergelijke overeenkomsten voorzien met Frankrijk, Spanje en Portugal.

De beschreven procedure vormt een doelmatige basis voor de inzet van militaire transportmiddelen.

32

*De IGK signaleert dat een onevenredig groot beroep wordt gedaan op de specialisten. Daarnaast blijkt dat de combinatie van veelvuldig oefenen en regelmatige uitzending een hele zware druk legt op het BOT-personeel en hun achterban. Hoe beoordeelt de regering dit signaal van de IGK?*

Bij de Koninklijke landmacht, die het meeste personeel voor uitzendingen levert, wordt thans een onderzoek gedaan naar frequent uitzenden (met name van specialisten), soms in combinatie met regelmatig oefenen, en de effecten daarvan. De bevindingen van dit onderzoek zullen naar verwachting in grote lijnen ook op de Koninklijke marine en Koninklijke luchtmacht van toepassing zijn.

Het onderzoek volgt drie sporen: hoe ervaren betrokkenen en hun gezinsleden de uitzendingen en de recuperatietermijn, wat zijn de objectief vast te stellen gevolgen daarvan, en wat zijn internationaal gezien de ervaringen? Op basis van de uitkomsten van dit onderzoek zal worden bezien of en zo ja op welke punten het uitzendbeleid kan worden bijgesteld.

33

*Hoe en wanneer wordt voorzien in de personele tekorten op de vliegbasis Eindhoven?*

Zie het antwoord op vraag 31.

34

*Wat zijn tot nu toe de ervaringen met de helpdesk in het kader van nazorg uitzending? Welke werkwijze wordt gehanteerd? In hoeveel gevallen is hier het afgelopen jaar gebruik van gemaakt?*

In het eerste halfjaar 1997 is de helpdesk ruim 2100 keer gebeld, maar is slechts 1 gesprek gevoerd dat past binnen de formele doelstelling van de 0800-helpdesk lijn. Voorts zijn 17 bellers met andere problematiek door de Maatschappelijke Dienst Defensie geholpen danwel doorgewezen, terwijl 57 bellers andere vragen stelden Defensie betreffend en konden worden doorverwezen. In 2056 gevallen betrof het een «niet relevant» telefonisch contact, waarvan 311 keer 's nachts.

35 en 95

*Waarom ontvangen KM- en Klu-postactieven wel een veteranenpas en KL-postactieven niet?*

*Is de staatssecretaris bereid bepaalde faciliteiten zoals de veteranenpas toe te kennen aan overige groepen post-actieven, zoals bijvoorbeeld de oud-militairen Landmacht Nederlandse Antillen?*

KM- en KLu-postactieven ontvangen na hun dienstverlating wegens leeftijdsontslag een «pas gewezen militairen» als toegangsbewijs voor

militaire locaties. Recent is daaraan toegevoegd de gratis toegang tot militaire musea. De KL zal in 1998 deze pas aan post-actieven verstrekken in de vorm van een «smart card» zoals deze bij dit krijgsmachtdeel momenteel wordt ontwikkeld voor al haar personeel.

De pas die wordt verstrekt aan veteranen – afkomstig van alle krijgsmachtdelen – is van een ander karakter dan de pas postactieven. Uit het oogpunt van zorg en erkenning voor veteranen zijn aan deze pas meerdere faciliteiten verbonden, zoals verstrekking van vrijvervoersbewijzen voor het bijwonen van reünies en herdenkingen. De veteranenpas wordt verstrekt door de Stichting Dienstverlening Veteranen.

Oud-militairen Landmacht Nederlandse Antillen komen in aanmerking voor genoemde faciliteiten indien zij veteraan zijn of de militaire dienst met leeftijdsontslag hebben verlaten.

36 en 37

*Wat is de reden dat Defensie aan militairen met functioneel leeftijdsontslag geen nadere informatie verstrekt over ontwikkelingen in de sociale en ziektekostenverzekeringen en pensioenen?*

*Wat is de oorzaak van de hoge premie voor de SZVK-ziektekostenverzekering voor oud-militairen? Is er voor FLO-militairen sprake van gedwongen winkelnering op het gebied van ziektekostenverzekering? Zo ja, waarom? Bent u bereid zich in te zetten voor een meer helder en transparant beleid op het terrein van sociale verzekeringen en pensioenen voor alle post-actieven? Blijven, gezien de wijziging van de ziektekostenverzekering, de extra kosten voortkomend uit een dienstongeval van de minder valide post-actieve militairen voor rekening van het ministerie van Defensie?*

Militairen met een uitkering op grond van leeftijd (Uitkering op grond van de Uitkeringswet gewezen militairen, gewoonlijk UKW-uitkering genoemd) ontvangen regelmatig informatie in de vorm van nieuwsbrieven. Deze richten zich specifiek op de doelgroep UKW-ers, hetgeen betekent dat zij niet worden belast met informatie die niet voor hen van belang is (zoals wijzigingen in niet voor hen van toepassing zijnde sociale verzekeringswetten, zoals de WW en de WAO). Wel wordt stilgestaan bij onderwerpen zoals de ZVO-regeling (ziektekostenvoorziening voor overheidspersoneel) en voor de UKW relevante aspecten, zoals garanties die voortvloeien uit inverdiend pensioen.

In het kader van het arbeidsvoorwaardencontract 1997–1999 is toegezegd aan militairen met een uitkering op grond van leeftijd (nog) meer aandacht te besteden aan het voorlichtingsaspect inzake pensioenen en sociale zekerheid dan nu al het geval is.

De SZVK is met Univé een collectieve particuliere verzekering overeengekomen voor de militairen die vanwege leeftijdsontslag de militaire dienst hebben verlaten en recht hebben op de zogenaamde UKW-uitkering en de wachtgeldgenietende militairen die aansluitend op het wachtgeld recht hebben op een UKW-uitkering. Deelname aan deze collectieve verzekering is vrijwillig. In de premie wordt door de SZVK bijgedragen door middel van een vereffeningsbijdrage. Deze bijdrage wordt gefinancierd uit de voor de militairen in werkelijke dienst vastgestelde premies. De resulterende premie en het aangeboden pakket kunnen de vergelijking met andere ziektekostenverzekeringen doorstaan, zeker als wordt bedacht dat de leden van de doelgroep voor de verzekering worden

geaccepteerd zonder uitsluitingen en zonder verhoogde premies in verband met de gezondheidstoestand.

In het arbeidsvoorwaardenoverleg voor de periode april 1997 tot juni 1999 is afgesproken dat op een nader te bepalen tijdstip een wijziging zal worden gebracht in het ziektekostenstelsel voor de krijgsmacht. Degenen die met recht op een UKW-uitkering de militaire dienst verlaten zullen dan tot het bereiken van de leeftijd van 65 jaar verplicht verzekerd blijven bij de SZVK. Er is alsdan sprake van een volledige solidariteit tussen actieven en UKW'ers.

De extra kosten van de minder valide postactieve militairen, die voortkomen uit een dienstongeval, blijven voor rekening van het ministerie van Defensie, een en ander met inachtneming van wettelijke uitvoering door andere overheids- en sociale verzekeringsinstellingen.

38

*Wat is de verhouding tussen SDV en SVP waar het gaat om veteranenbeleid?*

De Stichting Dienstverlening Veteranen (SDV) is een door Defensie gesubsidieerde stichting die het veteranenbeleid uitvoert, gericht op het vergroten van de maatschappelijke erkenning van veteranen en het bevorderen van de immateriële hulp- en dienstverlening aan veteranen. Het Veteranenplatform is een stichting waarin talrijke veteranenorganisaties zijn verenigd en die optreedt als belangenbehartigingsorganisatie. Een vertegenwoordiger van het Veteranenplatform maakt deel uit van het bestuur van de SDV.

39 en tweede deel vraag 64

*Wat gaat u doen met het advies om een diepgaand onderzoek te houden naar seksuele intimidatie om tot een beter beleid te komen?*

*Hoe wenst u invulling te geven aan de gedachte dat seksuele intimidatie binnen de krijgsmacht niet wordt getolereerd?*

*Op welke schaal is sprake van seksuele intimidatie? Neemt deze toe?*

*Wanneer zal de klachtenprocedure seksuele intimidatie, agressie en geweld worden geïntroduceerd en wordt hierover uitgebreide voorlichting binnen de krijgsmacht verschaft?*

*Is er zicht op de belemmeringen die vrouwen – naast seksuele intimidatie – ondervinden, waardoor toetreding tot en functioneren in de krijgsmacht stagneert?*

*Wordt er tijdens de opleiding van de BBT'er aandacht geschonken aan seksuele intimidatie? Zo ja, op welke wijze?*

*Waar kunnen slachtoffers van seksueel misbruik terecht en hoe zit de klachtenprocedure in elkaar?*

*Bestaat er al een gedragscode omtrent het tegengaan van seksuele intimidatie?*

*Hoe staat het met goede voorlichting en vorming op alle niveaus binnen de organisatie op dit terrein?*

*Wordt diepgaand onderzoek in dezen overwogen?*

*Waarop is de verwachting gebaseerd dat gedragsregels, een gedragscode, een klachtenprocedure, seksuele intimidatie zullen doen afnemen?*

Uit het jaarverslag van de IGK valt af te leiden dat seksuele intimidatie bij de krijgsmacht zich in het bijzonder voordoet tijdens varen of tijdens uitzending en tijdens de opleidingsperiode. Vooral BBT'ers zouden met het verschijnsel worden geconfronteerd. Uit externe literatuur blijkt dat seksuele intimidatie het minst voorkomt in een arbeidsorganisatie waar

ongeveer evenveel vrouwen als mannen werken en waar de functies evenwichtig over beide seksen zijn verdeeld. Seksuele intimidatie komt weinig voor in een organisatie waar vrouwen een gering percentage uitmaken van het personeelsbestand, maar neemt juist toe in een organisatie waar de groei van het aantal vrouwelijke medewerkers een bedreiging gaat vormen voor de dominante organisatiecultuur. Vrouwen in lagere functies blijken vaker seksuele intimidaties te ervaren dan vrouwen hoger in de hiërarchie. In de krijgsmacht zijn dat vooral de vrouwelijke BBT'ers. Behalve door hun positie, krijgen zij ook door hun onervarenheid te maken met seksuele intimidatie.

De krijgsmacht is een organisatie met een dominante (mannen)cultuur. De spanningen die normaliter tussen mannen en vrouwen in zo'n situatie toch al ontstaan, worden in de krijgsmacht nog versterkt doordat mannen en vrouwen niet alleen samen werken maar ook samen wonen (m.n. bij legering op de kazerne en bij varen en uitzending). In dit licht bezien zijn incidenten – hoe betreuenswaardig ook – niet uit te sluiten. Natuurlijk moet een onderscheid worden gemaakt tussen lichtere en zwaardere vormen van intimidatie. Met lichtere vormen worden meestal dubbelzinnige of insinuerende opmerkingen bedoeld, de zwaardere slaan op fysiek geweld en expliciet compromitterende voorstellen. De IGK merkt in zijn jaarverslag op dat het aantal geregistreerde meldingen van seksuele intimidatie weliswaar niet hoog is, maar dat dit niet mag leiden tot het onderschatten van de problematiek.

Volgens externe literatuur blijkt dat zeventig procent van de daders stopt met seksueel intimiderend gedrag als zij daarop worden aangesproken door een derde. Door ingrijpen van een collega of leidinggevende wordt het signaal gegeven dat het gedrag ongewenst is en niet als normaal wordt beschouwd. Beleid ter bestrijding van de seksuele intimidatie dient te bestaan uit een intentieverklaring van het topmanagement dat seksuele intimidatie niet wordt getolereerd, gevolgd door activiteiten op het gebied van voorlichting, preventie, vertrouwenspersonen, klachtenregeling en klachtencommissie en disciplinaire maatregelen en straffen. De beleidsmaatregelen ter bestrijding van seksuele intimidatie bij de krijgsmacht zijn daarop gericht. Juist de afgelopen periode zijn bij defensie vele maatregelen getroffen:

- a. Er is een algemene gedragscode betreffende normen en waarden tot stand gebracht. Krijgsmachtdelen geven daaraan zelf invulling, waarbij aandacht wordt besteed aan de omgang van mannen en vrouwen met elkaar.
- b. Per beleidsterrein is een klachtenprocedure seksuele intimidatie tot stand gebracht en een klachtencommissie ingesteld. Vertrouwenspersonen zijn aangesteld. Bovendien bepaalt de klachtenprocedure dat een klager zich ook tot anderen in de organisatie kan wenden met het verzoek op te treden als vertrouwenspersoon.
- c. Kader, BBT'ers en individuele hulpverleners worden geschoold m.b.t. het omgaan met en het voorkómen van seksuele intimidatie.
- d. Een brochure over seksuele intimidatie is medio dit jaar toegezonden aan het militaire en burgerpersoneel van Defensie.
- e. Er wordt een beperkt aantal weerbaarheidscursussen gegeven voor vrouwen die problemen hebben ondervonden in de werksfeer. De deelnemers worden aangemeld via de vertrouwenspersoon Koninklijke Landmacht.

Met dit beleid is binnen de krijgsmachtdelen de bestrijding van seksuele intimidatie geïntensiveerd. Deze intensivering moet voldoende tijd krijgen om effect te kunnen hebben. Kwantitatieve gegevens zijn niet benodigd om alle leidinggevende niveaus ervan te overtuigen dat tegen seksuele intimidatie moet worden opgetreden of om te bewijzen dat er sprake is van een ernstig of veel voorkomend verschijnsel. Een diepgaand onderzoek wordt om die reden niet overwogen.

40, 41 en 42

*Waarom wordt het streefpercentage 8% vrouwen in de krijgsmacht nog steeds niet gehaald? Kan de staatssecretaris aangeven welke maatregelen hij de afgelopen drie jaar heeft ondernomen om dit streefpercentage te behalen?*

*Wat wordt er naast deze conclusies concreet gedaan om de uitstroom van vrouwelijke militairen tegen te gaan?*

*Welke maatregelen zijn er om doorstroming van vrouwen naar hogere functies te bevorderen? Wanneer verwacht de staatssecretaris de eerste vrouwelijke bevelhebber?*

*Welke maatregelen worden overwogen om de regeling deeltijdverlof breder in te voeren; idem voor deeltijdfuncties binnen de Klu?*

Naast het gegeven dat in de afgelopen jaren door het herstructurerings- en reductieproces de gestelde doelen in het emancipatiebeleid bij Defensie onder druk zijn komen te staan, moet in overweging worden genomen dat de krijgsmacht een organisatie is met een aantal specifieke kenmerken. Inconveniënten als uitzending, vaarperiodes, functieroulatie, oefeningen, de gedwongen combinatie van wonen en werken, trekken onvermijdelijk een wissel op het personeel. Bij een dergelijke beroepskeuze zullen zowel mannen en vrouwen problemen ondervinden in het combineren van een loopbaan enerzijds en een gezin, studie en vrijetijdsbesteding anderzijds.

Het vernieuwde Emancipatiebeleid Defensie (Kamerstukken II 1996/97, 25 436, nr. 1) dat op 25 juni jl. aan de Tweede en Eerste Kamer is aangeboden, is er met name op gericht vrouwen voor de defensie-organisatie zo veel mogelijk te behouden en hun uitstroom tegen te gaan door hen te steunen op een cruciaal moment in hun loopbaan, n.l. wanneer zij een evenwicht moeten vinden tussen de keuze voor een gezin en de voortzetting van de loopbaan. Door de verruiming van de mogelijkheden voor deeltijdverlof, kinderopvang en herintreding maakt Defensie zich medeverantwoordelijk voor het vinden van een oplossing voor de dubbele belasting in de combinatie van arbeid en zorg. Zoals beschreven in de Beleidsbrief Emancipatie Defensie wordt voor vrouwelijke militairen met een aanstelling voor onbepaalde tijd een recht op deeltijdverlof ingevoerd. Dit houdt in dat een verzoek om deeltijdverlof z.s.m. zal worden gehonoreerd, doch uiterlijk binnen een termijn van drie jaren. Een centraal meldpunt bij elk van de krijgsmachtdelen zal de individuele verzoeken om deeltijdverlof gaan coördineren. In het vernieuwde emancipatiebeleid is ook ruimte gecreëerd voor een management development-traject voor vrouwen vanaf schaal 10 en vanaf de rang van kapitein, teneinde hen te begeleiden in hun loopbaan en te voorkómen dat zij de organisatie verlaten i.v.m. onvoldoende perspectief.

Sedert 1979 staan alle opleidingen voor vrouwen open, ook de carrière-opleidingen. De komst van de eerste vrouwelijke bevelhebber zal in de tijd een logische stap worden wanneer voldaan wordt aan factoren als de aanwezigheid van de juiste kandidate en haar ambitie.

43

*Gaat u bevorderen dat er ook bij de Klu exit-interviews worden gehouden met vrouwen die de organisatie voortijdig verlaten?*

*Wat zijn de conclusies tot nu toe van de exit-interviews van vrouwelijke militairen?*

Ja. De KLu is voornemens, als deelmaatregel van het emancipatiebeleid, exit-interviews te gaan houden.

De inhoud van tot nu toe gehouden exit-interviews is vertrouwelijk teneinde individuele vrouwelijke militairen te garanderen dat zij vrijelijk kunnen praten over de reden van dienstverlating. Bij de formulering van het nieuwe emancipatiebeleid is wél als algemene lijn rekening gehouden met de meest voorkomende redenen van voortijdige dienstverlating. Om die reden is in de beleidsbrief aangedrongen op een goede (beroepen)-voorlichting teneinde te voorkómen dat vrouwen een verkeerd beeld krijgen van de organisatie waarbinnen zij gaan functioneren. Tevens zijn maatregelen opgenomen die voor vrouwen de combinatie van arbeid en zorg moeten vergemakkelijken.

44

*Waarin verschilt het werkplan in het kader van de WBEAA uit 1995 van dat uit 1996? Op welke wijze denkt men nu wel het streefpercentage te halen?*

Het beleid van Defensie ten aanzien van de WBEAA is gericht op continuïteit omdat ervan uitgegaan wordt dat een dergelijk beleid met name op de lange en middellange termijn effect zal hebben. Er bestaat daarom weinig verschil tussen de in 1995 en 1996 opgestelde werkplannen.

Op het gebied van werving en voorlichting wordt al enige jaren specifiek aandacht gegeven aan minderheidsgroeperingen. Door de «ontgroening» van Nederland en dientengevolge de afname van het jongerenaanbod op de arbeidsmarkt zal werving onder allochtonen een steeds belangrijkere plaats innemen. Het aandeel allochtonen in de organisatie zal hierdoor in de toekomst toenemen. De stijging in de WBEAA percentages geeft hiertoe al een indicatie.

45

*Bent u bereid maatregelen te nemen om te waarborgen dat er voldoende professionaliteit en continuïteit in de bezetting van functies die zich met de instroom en het behoud van allochtonen moeten bezighouden, behouden blijft?*

Er is geen reden om aan te nemen dat er een gebrek aan professionaliteit heerst in de bezetting van de door de IGK beschreven functies. Door een zich steeds verder uitbreidende ervaring op dit gebied is de verwachting dat de professionaliteit op termijn verder toe zal nemen.

46

*Waarom is in de nieuwe regeling voor vervroegd uittreden (FPU) geen overgangsregeling opgenomen?*

In de nieuwe regeling voor vervroegd uittreden, FPU (waarover op 3 april 1996 tussen de minister van Binnenlandse Zaken en de centrales van overheidspersoneel overeenstemming is bereikt in het centraal georganiseerd overleg in ambtenarenzaken), is overheidsbreed een uitgebreid uniform overgangsrecht voor het burgerpersoneel opgenomen.

Materieel houdt dit overgangsrecht onder meer in dat het «VUT-40 jaren regime» gedurende een aantal jaren wordt afgebouwd.

47 en 55

*Deelt u de mening van de IGK dat vertaling van het milieubeleid van het ministerie dan Defensie naar de werkvloer meer aandacht zou moeten krijgen? Zo ja, hoe kan dit worden bewerkstelligd?*

*Welke maatregelen zullen genomen worden om de vereiste kennis van het beleid en van de milieuwetgeving toereikend te laten zijn?*

In 1993 heeft het ministerie van Defensie besloten het milieuzorgsysteem van het ministerie van VROM te nemen als uitgangspunt voor het introduceren van milieuzorg. Het kernpunt van dit milieuzorgsysteem is de «Integratie van milieu in de bestaande bedrijfsvoering».

Grotere en betere bekendheid op de werkvloer met werkinstructies en vergunningen is hierbij een belangrijk element. Op dit moment is de Dienst Gebouwen, Werken en Terreinen (DGW&T) bezig om de milieuvergunningen te actualiseren en vervolgens te vertalen in werkinstructies voor de werkvloer. Het is dan de taak van de commandant en de DGW&T gezamenlijk er voor te zorgen dat de vergunning actueel blijft en dat de milieurelevante werkinstructies op de werkvloer ook worden gebruikt. Milieu-opleidingsplannen zijn opgesteld en in uitvoering.

48

*Op welke wijze worden de schriftelijke aanwijzingen omtrent het sporten in extreme omstandigheden nu beter onder de aandacht gebracht van de sportbureaus?*

Alle sportbureaus krijgen binnenkort de beschikking over instrumentarium (zoals thermometer, hygrometer) waarmee de sportinstructeur kan bepalen of er sprake is van een extreme omstandigheid. Voorts beschikt elk sportbureau over een sportmedische wijzer, waarin ruime aandacht wordt geschonken aan het fenomeen «sporten onder extreme omstandigheden».

49

*Waarom wordt op deze bladzijde ineens gesproken over positieve wervingsresultaten van het BBT-personeel in tegenstelling tot hetgeen wordt beweerd op pagina 13 en 15?*

Er is geen sprake van tegenstrijdigheid, maar van uiteenlopende onderwerpen. Op bladzijde 13 van het rapport van de IGK wordt gesproken over de tegenvallende resultaten van de werving van BOT-onderofficieren onder BBT'ers bij de Koninklijke landmacht. Op bladzijde 15 wordt ingegaan op het feit dat in 1996, toen de dienstplicht werd opgeschort, nog niet alle operationele eenheden waren gevuld met BBT'ers. Op bladzijde 29 worden de positieve resultaten van de werving van BOT'ers en BBT'ers op de arbeidsmarkt in 1995 gememoreerd, mede op basis waarvan de opkomstplicht in 1996 vervroegd is afgeschaft.

50 en 51

*Waarom is er door het ministerie niet tijdig ingespeeld op de nieuwe Arbeidstijdenwet? Wat zijn de huidige knelpunten en hoe luidt het plan van aanpak om deze op te lossen?*

*Wat zijn de gevolgen van de invoering van de nieuwe Arbeidstijdenwet voor de verschillende krijgsmachtdelen? Hoe en wanneer worden de uitvoeringsmaatregelen geïmplementeerd?*

*Wat gaat er gedaan worden aan de zorgen die het personeel heeft over mogelijke uitvoeringsbepalingen en de consequenties daarvan op de werksituatie van de nieuwe Arbeidstijdenwet?*

In 1994 is in overleg met de krijgsmachtdelen onderzocht in hoeverre de normen van de Arbeidstijdenwet tot knelpunten in de bedrijfsvoering zou kunnen leiden. Uitgangspunt bij de inwerkingtreding van de Arbeidstijdenwet is geweest dat de bedrijfsvoering bij de krijgsmachtdelen ongewijzigd moet kunnen worden voortgezet. Gebleken is dat dit grotendeels gerealiseerd kon worden. Nadat in de loop van 1995 duidelijkheid bestond over de definitieve tekst van het Arbeidstijdenbesluit en de positie van Defensie in dit verband, is in 1996 een voorstel voor een nieuwe werk- en rusttijdenregeling in de ambtenarenreglementen besproken met de centrales van overheidspersoneel.

Uitmo 1996 is het overleg hierover afgerond, hetgeen geresulteerd heeft in een voorlopige voorziening, die op 1 januari 1997 in werking is getreden. Daarbij is vrijwel onverkort de bestaande werk- en rusttijdenregeling gecontinueerd. In de loop van 1997 wordt onderzocht in hoeverre de normen van de voorlopige voorziening wellicht te ruim zijn gesteld. De voorgestelde regeling blijft binnen de grenzen van de arbeidstijdenwet. Er is geen sprake van ernstige consequenties voor de werkbelasting. Wel brengt het bijstellen van roosters eenmalig extra werk met zich.

52

*In hoeverre wordt een kort contract voor jonge academici behalve bij de KM, ook toegepast bij andere krijgsmachtdelen?*

Alleen de Koninklijke marine heeft, als bijzondere maatregel ter vervanging van de dienstplichtige academici, jonge academici met een tweejarig contract geworven. De gebruikelijke aanstellingsduur voor een bepaalde tijd bedraagt bij de marine vier of meer jaren. De andere krijgsmachtdelen kennen reeds de mogelijkheid van een korter durende verbintenis dan vier jaar. Een bijzondere maatregel was daar niet noodzakelijk.

53

*Welke acties zullen ondernomen worden om het tekort aan aspirant officieren (B.T.), de vacatures bij het centrum voor de automatisering van Wapen- en Commandosystemen en de dienst hydrografie alsmede het te kort aan artsen te ondervangen?*

*Hoe zal het tekort aan personeel bij de technische en bij de wapentechnische dienst, de Operationele dienst operaties, de Operationele dienst verbindingen en de dienstgroep mariniers worden opgelost?*

Daar waar de werving tegenvallende resultaten vertoont, worden gerichte acties ondernomen zoals het intensiever bewerken van de arbeidsmarkt en het gericht benaderen van de doelgroepen. Ook de versterking van de interne werving speelt een belangrijke rol, waarbij ernaar wordt gestreefd de uitstroom te beperken onder andere door BT'ers te interesseren voor een verlenging van de aanstellingsduur.

54

*Zullen de algemene normen voor accommodatie, bij de marine worden aangepast?*

De bestaande filosofie op het gebied van de accommodatie is recentelijk bijgesteld in de nota «Wonen bij de Koninklijke marine». Dat houdt in dat bij het ontwerpen van nieuwe of het aanpassen van bestaande accommodatie wordt geanticipeerd op eisen voor de volgende eeuw. Binnen de

grenzen van financiële en (bouw)technische mogelijkheden zal geleidelijke bijstelling van accommodatie plaatsvinden op basis van de nieuw ontwikkelde filosofie.

55

*Welke maatregelen zullen genomen worden om de vereiste kennis van het beleid en van de milieuwetgeving toereikend te laten zijn?*

Zie het antwoord op vraag 47.

56

*Hoe verhoudt de mededeling dat bij MEOB in Oegstgeest «een goed sociaal plan» is bereikt zich tot het recentelijk afwijzen door de bonden van dat sociaal plan? Wat is de huidige stand van zaken met betrekking?*

Het «Sociaal Plan MEOB» voorziet in een compilatie aan voorzieningen zoals die zijn opgenomen in bestaande regelingen op het gebied van reisen en verplaatsingskosten, in het Sociaal Beleidskader Defensie en in de voormalige regelingen met betrekking tot de spreiding van Rijksdiensten.

Daaraan is een baangarantie toegevoegd, hetgeen een totaalpakket oplevert dat alleszins voldoet aan het gestelde doel, namelijk de negatieve gevolgen van de verplaatsing van het MEOB voor het personeel zoveel mogelijk te verzachten. Daarmee is ook voldaan aan de eerder aan de Kamer gedane toezeggingen. Zie ook mijn antwoorden d.d. 11 september 1997 op de vragen van het Tweede Kamerlid Hoekema over vervroegde uitreding van werknemers van het MEOB (aanhangsel van de Handelingen 1996/97, nr. 1817).

Vanaf begin september is – in overeenstemming met het advies van de advies- en arbitragecommissie – het Sociaal Plan MEOB wederom onderwerp van overleg geweest met de Centrales van overheids-personeel. In dat overleg kon met drie van de vier Centrales nog steeds niet tot overeenstemming worden gekomen. Vervolgens is het Sociaal Plan op 11 september jl. – na een laatste poging om tot overeenstemming te komen – eenzijdig vastgesteld. Het personeel van het MEOB is op 12 september daaropvolgend officieel over de inhoud van het plan geïnformeerd.

57

*Komt er een raamregeling t.a.v. schoolkosten die ruimte laat voor lokale situaties?*

Het aangepaste Verplaatsingskostenbesluit Defensie (VBD) laat ruimte om zoveel als mogelijk rekening te houden met de plaatselijke situatie, zulks ter beoordeling van de bevelhebber. Daarbij zijn uiteraard grenzen aan de tegemoetkoming gesteld. Zo zijn privé-onderwijsinstellingen uitgesloten.

58

*Is het waar dat het budget van de overgangsregeling dusdanig gelimiteerd is dat niet iedereen die hiervoor in aanmerking komt hiervan gebruik kan maken? Hoe vindt in dat geval selectie plaats?*

Het beleid is erop gericht om de uitstroom in de zgn. «ouderemaatregelen» zo veel mogelijk te beperken. Daartoe worden inspanningen gepleegd om personeel intern of extern Defensie te herplaatsen met gebruikmaking van de instrumenten van het SBK. Het budget, hoewel inderdaad gelimiteerd, is tot nu toe voldoende gebleken om medewerkers

die niet herplaatst konden worden van de betreffende regelingen gebruik te laten maken.

59

*Wat zal worden gedaan aan de structurele onderbezetting BBE?*

De extra inspanningen om de bezetting van de Bijzondere Bijstands Eenheid (BBE) van de mariniers op het vereiste peil te krijgen, hebben ertoe geleid dat sinds januari 1997 de bezetting op ruim 90% is gekomen, hetgeen de operationele inzet waarborgt.

60

*Hebben de opheffing van de perifere teams doelmatigheidswinst opgeleverd?*

Ja, het voornemen is de opheffing van de perifere teams in 1999 te effectueren. De hierop betrekking hebbende doelmatigheidswinst is met ingang van 2000 opgenomen in de meerjarenraming.

61

*Zal verdere afslanking van het COKL in het kader van de doelmatigheidsoperatie leiden tot het niet meer adequaat kunnen vervullen van opgedragen taken?*

Verdere inkrimping in beschikbare opleidingstijd of in instructiecapaciteit zou in theorie kunnen betekenen dat er niet langer meer verantwoord zou kunnen worden opgeleid. Uiteraard zal erop worden toegezien dat dat niet gebeurt.

62

*Waarom is de decentralisatie van het BOT-personeelsbeheer van de KL uitgesteld tot eind 1997?*

In overleg met de Centrales van Overheidspersoneel is door de BLS bepaald dat het functietoewijzingsproces voor militairen aangesteld voor onbepaalde tijd voorshands tot januari 1998 een centrale verantwoordelijkheid blijft, teneinde het functietoewijzingsproces gedurende de gehele herstructureringsperiode beheersbaar te houden.

63

*Vindt er tijdens de selectieperiode van BBT'ers een adequaat psychologisch onderzoek plaats?*

*Maakt de invoering van een grondig psychologisch onderzoek tijdens de selectieperiode van de BBT'er de oprichting van de Individuele Begeleidingsdienst KL (IBDKL) niet overbodig?*

Ja. Zelfs met een adequaat psychologisch onderzoek zullen er militairen zijn met sociaal-medische problemen waarvoor de professionele begeleiding van de IBDKL noodzakelijk is.

64

*a. Aan welke concrete maatregelen en aanscherpingen van het beleid denkt de IGK als het gaat om vrouwelijke militairen die zwanger worden tijdens de initiële opleiding?*

*b. Waarop is de verwachting gebaseerd dat gedragsregels, een gedragscode, een klachtenprocedure, sexuele intimidatie zal doen afnemen?*

a. Het beleid ten aanzien van vrouwen die tijdens de opleiding zwanger worden is er op gericht ontslag te voorkómen. Betrokkenen worden in voorkomend geval uit de opleiding ontheven en tijdelijk met ander werk belast. Zodra dit mogelijk is, kan de militaire opleiding worden hervat. Ook kan, op verzoek van de zwangere militair, onbezoldigd zorgverlof worden verleend, waarna zij in beginsel weer aan de opleiding kan deelnemen.

Alhoewel het beleid op dit punt derhalve duidelijk is, is de IGK van mening dat nadere richtlijnen aan commandanten en personeelsdiensten zouden moeten worden gegeven omtrent de mogelijkheden en hun bevoegdheden ter zake.

b. Deze vraag wordt beantwoord bij vraag 48.

65

*Is het niet reëel om BBT'ers die in een kwalitatief slechte accommodatie ondergebracht zijn, ook minder voor hun huisvesting te laten betalen?*

De inhouding huisvesting is gebaseerd op het besparingsbeginsel. De inhouding wordt daarbij niet gezien als een betaling naar waarde van het verstrekte doch als een benadering van hetgeen de militair bespaart omdat hij/zij niet zelf in zijn huisvesting voorziet.

Die inhouding (7% van het salaris met – per 1 juli 1997 – een minimum van f 126,- en een maximum van f 250,-) is beduidend lager dan de kosten die de militair doorgaans zou moeten maken indien hij zelf in zijn huisvesting zou voorzien. Slechts voor een aantal, als extreem erkende situaties, wordt het besparingsbeginsel ter zijde geschoven, te weten ingeval van oefeningen en bij huisvesting in tent of nissenhut in verband met de renovatie van het legeringsgebouw.

66

*Hoe verklaart u de kritiek op de trage afdoening van rekestten enz.? Wat zijn de acties geweest n.a.v. de kritiek van de IGK in 1995? Waarom is er nog steeds sprake van ernstige vertraging? Welke functionaris(sen) is/zijn hier voor verantwoordelijk? Wat wordt er concreet aan gedaan? Hoeveel rekestten per 1 juni jl. liggen nog te wachten op afhandeling? Wat is de prognose dat deze zijn afgehandeld?*

*Op welke wijze zal de trage afdoening van rekestten, bezwaar- en beroepschriften versneld worden?*

De stijging is waarschijnlijk het gevolg van een toenemende rechtspositionele mondigheid van het militaire personeel. Naast de kwantitatieve toename zijn de bezwaar- en beroepschriften bovendien complexer van aard geworden.

Momenteel wachten nog 18 rekestten op afhandeling. De verwachting is dat de rekestranten medio oktober uitsluitel krijgen. Zij zijn hierover geïnformeerd.

Er worden thans drie knelpunten in de afhandeling van bezwaar- en beroepschriften onderkend. Ten eerste heeft de personele sterkte van de met de afdoening van bezwaar- en beroepschriften belaste afdeling geen gelijke tred kunnen houden met de toename van het aantal ingediende bezwaren. Ten tweede veroorzaken appellanten zelf vertraging in de afhandeling van bezwaar- en beroepschriften. Ze gaan bijvoorbeeld eerst na enige maanden over tot het indienen van aanvullende beschouwingen, of geplande hoorzittingen worden op hun verzoek naar een latere datum doorgeschoven. Tenslotte is de te volgen procedure soms omslachtig.

Om deze knelpunten op te lossen is een aantal aanpassingen doorgevoerd. Het aantal medewerkers belast met de afhandeling van bezwaaren beroepschriften wordt uitgebreid. Tevens zijn procedurele maatregelen getroffen die ertoe hebben geleid dat de onderzoeksduur ten behoeve van een bezwaar- of beroepschrift in het algemeen is bekort.

67

*Hoe worden de nazorgactiviteiten binnen de KL («Coördinatie Nazorg KL» en de «Sociale Coördinatiecommissie Crisisbeheersingsoperaties») geëvalueerd?*

Negen maanden na terugkeer wordt aan alle uitgezonden militairen een nazorgvragenlijst toegezonden. De geaggregeerde gegevens van de geretourneerde vragenlijsten geven veel informatie over de ervaringen van uitgezonden militairen, onder meer met betrekking tot de geboden nazorg. Ook het bureau «lessons learned» van de BLS verzamelt systematisch ervaringen. Daarnaast worden regelmatig elementen uit het nazorgbeleid onderzocht, zoals de reïntegratiegesprekken na acht weken en de thuisfrontzorg.

Uitzendingen die wat nazorg betreft bijzondere aandacht vragen worden uiteraard afzonderlijk en met veel aandacht gevolgd.

68 en 85

*Hoe komt het dat in het vorig jaarverslag gesignaleerde problemen op het gebied van mutatiestellingen niet zijn opgelost en het aantal onjuiste en niet-uitgevoerde betalingen is toegenomen?*

*Wordt het niet tijd om de problemen bij het nieuwe salarissysteem bij de KL diepgaand te onderzoeken teneinde het functioneren van het systeem optimaal te bevorderen?*

Het aantal onjuiste en niet uitgevoerde uitbetalingen is niet afgenomen als gevolg van onjuiste mutatiestelling en/of fouten in de programmatuur.

De gebreken in de (decentrale) mutatiestelling manifesteerden zich in 1996 met name bij de Koninklijke landmacht en waren vooral het gevolg van:

- het feit dat de reorganisatie van de P-structuur nog in volle gang is, hetgeen met zich mee brengt dat niet alle plaatsen waar NSK-mutaties kunnen worden gesteld bezet zijn met adequaat opgeleide functionarissen. Momenteel verzorgt de KL aanvullende opleidingen om dit probleem op te lossen;
- beperkingen in het sterk verouderde registratieve personeelssysteem AIP. Dit systeem is in mei 1997 vervangen door het reeds geruime tijd bij de Koninklijke luchtmacht in gebruik zijnde Human Resources System (HRS).

De Koninklijke landmacht heeft, na intern onderzoek, een actieplan ter verbetering van de administratieve organisatie en interne controle opgesteld in overleg met Directoraat Generaal Economie en Financiën (DGEF). Dit actieplan zal ertoe leiden dat de kwaliteit van vastlegging van gegevens in het nieuwe personeelsinformatiesysteem HRS en NSK verbetert.

De programmafouten in het NSK betroffen vooral een onjuiste afhandeling van de gestelde mutaties voor NATRES-personeel en een tekortschietend verwerkingsproces van het bruto-netto-traject. Beide problemen zijn per 1 januari 1997 verholpen.

69 en 70

*Tot welke consequenties zal het niet of nauwelijks kunnen herhalen van opleidingsaspecten die minder goed verlopen leiden? Acht de staatssecretaris dit wenselijk?*

*Wanneer het opleidingsniveau van de BBT'er in het algemeen lager is dan dat van de voormalige dienstplichtige en meer «drill» nodig heeft om tot goede resultaten te komen, worden de BBT'ers op dit moment dan wel adequaat opgeleid en goed voorbereid op uitzending?*

De schoolbataljons zijn recentelijk onderworpen aan een zeer breed en grondig onderzoek, hetgeen geresulteerd heeft in een inmiddels door de Legerraad goedgekeurd «Eindrapport Schoolbataljons». Implementatie van de aanbevelingen vindt reeds plaats. De belangrijkste aanbeveling is om de bataljons onder te brengen bij een nieuw op te richten Opleidingscentrum Initiële Opleidingen. Hierdoor zal het gehele opleidingstraject van de BBT'ers onder verantwoordelijkheid van het Commando Opleidingen KL vallen en zullen alle processen die inspelen op het traject van instroom tot aan de aflevering bij de operationele gebruiker centraal worden gestuurd. Medio 1998 zal de realisatie zijn voltooid.

De BBT'ers worden ook op dit moment, adequaat opgeleid en goed voorbereid op uitzending.

Het binnen de gegeven opleidingsperiode niet kunnen herhalen van opleidingsaspecten die minder goed verlopen, zou kunnen leiden tot uitval tijdens de opleiding dan wel een verminderd functioneren. De Algemeen Militaire Opleiding (AMO) heeft thans een andere opzet die dit (grotendeels) voorkomt. Het doel van de AMO is de militair individueel geschikt te maken om zich tijdens gevechtssomstandigheden, crisis-beheersingsoperaties en humanitaire operaties te kunnen handhaven en de BBT'er vertrouwd te maken met de bedrijfsregels van de Koninklijke landmacht. Om deze doelstelling te kunnen realiseren, is, gegeven de beschikbare tijd en de inmiddels opgedane ervaringen, gekozen voor een AMO, die met name is gericht op praktische vaardigheden.

71

*Welke maatregelen worden er genomen om de ontslagprocedures, en in het bijzonder de procedures van het Militair Geneeskundig Onderzoek, te verbeteren?*

Bij het overleg over de arbeidsongeschiktheidsregelingen met de centrales van overheidspersoneel in het Sectoroverleg Defensie is overeengekomen, dat in geval van een mogelijk ontslag wegens arbeidsongeschiktheid voor burger- en militair personeel (beroeps onbepaalde tijd) een termijn van ontslagbescherming van twee jaar zal gelden. In bijzondere gevallen (te denken valt aan arbeidsongeschiktheid als gevolg van een dienstongeval) kan deze termijn ook voor beroepsmilitairen bepaalde tijd worden gehanteerd.

72

*Hoe is op dit moment de situatie met betrekking tot bewakers/hondengeleiders? Is er al overeenstemming bereikt over de woonsituatie en de verzorgingstijd? Zo ja, wat is er overeengekomen?*

Over de uitvoering van de arbitrale uitspraak van de advies- en arbitragecommissie zijn met de centrales van overheidspersoneel afspraken gemaakt. Met betrekking tot de woonsituatie is overeengekomen dat de dienstwoningen door de Dienst der Domeinen te huur of te

koop worden aangeboden aan de bewakers/hondengeleiders. Met betrekking tot de verzorgingstijd is een afkoopregeling overeengekomen.

73

*Is het niet gewenst een algehele inventarisatie van het huidig materieel – kwalitatief en kwantitatief – te verrichten, alvorens de beheerstaak per eenheid toe te wijzen?*

De IGK beschrijft in zijn jaarverslag de situatie zoals hij deze in mei 1996 aantrof in voormalig Joegoslavië. In het (recente) verleden zijn diverse inventarisaties gehouden, waardoor de Koninklijke landmacht goed op de hoogte is van het materieel, zowel kwalitatief als kwantitatief, dat is ingezet bij de uitgezonden eenheden. Op basis van deze informatie is de administratieve organisatie geherstructureerd, met als uitgangspunt dat de beheerstaak wordt uitgevoerd bij de eenheid.

74

*Hoe wordt bij de schoolbataljons de vulling van voldoende en deskundige instructeurs geregeld?*

Door verbetering van het loopbaanperspectief en professionalisering van de opleidingsfuncties zal het imago naar verwachting verbeteren en de aantrekkingskracht voor dit soort functies worden verhoogd. Onvrijwillige plaatsing van herplaatsingskandidaten zal binnenkort zijn afgelopen.

75

*Wat wordt gedaan aan het verhogen van de deskundigheid van P-functionarissen?*

Deskundigheid van P-functionarissen wordt verhoogd door het volgen van de voor hun functieniveau vereiste interne en externe opleidingen.

76

*Hoe is de situatie bij de 41ste Lichte Brigade te Seedorf, gezien de vele zorgelijke berichten over druggebruik en drughandel en andere problemen in de sfeer van normen en waarden?*

Onderzoeken naar druggebruik, drughandel en andere problemen in de sfeer van normen en waarden hebben geleid tot het instellen van strafvervolgning. Ik heb u hierover geïnformeerd in mijn brief van 16 april 1997 (Kamerstuk 25 000 X nr. 72).

Op dit moment doen zich op de legerplaats Seedorf geen bijzondere problemen voor.

77

*Wanneer komt een Defensiebreed museaal beleid van de grond?*

Het beleid ten aanzien van de militaire historische verzamelingen en traditiekamers, dat uit gaat van een eigen verantwoordelijkheid van de krijgsmachtdelen, is thans in studie. Op basis van de uitkomsten hiervan zal ik nadere besluiten nemen.

78

*Welke knelpunten ziet de staatssecretaris bij het Opleidings Centrum Technische Dienst en op welke wijze worden deze opgelost?*

De knelpunten bij het OCMLOG hebben betrekking op de capaciteit van het Kenniscentrum voor externe plannen, de kwaliteit van de instructeurs

en op de invoering van het Management Informatie Systeem Opleidings Centrum (MISOC).

Door rationalisatie van de procedures wordt getracht de capaciteit toereikend te maken.

Verbetering van het loopbaanperspectief en professionalisering (betere selectie en opleiding) zal het imago van de functie van instructeur en daarmee de aantrekkingskracht van de functie verhogen.

De technische problemen die ten grondslag lagen aan de invoering van MISOC zijn inmiddels opgelost.

79

*Is de staatssecretaris het eens met de IGK dat uitgezonden militairen zo spoedig mogelijk zekerheid behoren te hebben over hun functie na terugkeer in Nederland? Hoe wordt de huidige situatie verbeterd?*

Diegenen die na uitgezonden te zijn geweest niet meer op hun oude functie kunnen worden teruggeplaatst omdat hun plaatsingstermijn is verlopen, kunnen gewoon meedoen in de procedure voor toewijzing van een nieuwe functie.

Daartoe wordt de informatie over vacatures ook aan de eenheden in het vm. Joegoslavië verstrekt – indien nodig spoedshalve per fax – en kunnen geïnteresseerden eventueel per fax solliciteren. In het geval van uitgezonden militairen wordt soepel omgegaan met de reactietermijnen.

80

*Welke procedures worden ingesteld teneinde een optimaal beheer en gebruik van materieel bij uitzending te waarborgen?*

Bij de krijgsmachtdelen worden tijdens uitzendingen in principe de standaard procedures gebruikt die ook van toepassing zijn op de thuisbasis. Bij inzet in multiserviceverband gelden de procedures van het krijgsmachtdeel dat de leiding heeft van de operatie.

81

*Waarom wordt bij het mijnenruimen gebruik gemaakt van verschillende richtlijnen? Ligt het niet voor de hand de EOD van de KL en Klu dezelfde werkwijze voor te schrijven?*

Tijdens de IFOR/SFOR-periode wordt voor het eerst sinds lange tijd intensief samengewerkt tussen de verschillende krijgsmachtdelen. Hierbij werd in de eerste helft van 1996 geconstateerd dat er verschil van opvatting bestond voor wat betreft de taakuitvoering bij het «deminen» tussen de pantsergenie en de EOD. Verder bestond er intern bij de EOD (KL/KLu) een verschil van opvatting over de technische uitvoering.

Naar aanleiding van deze constatering zijn er werkafspraken gemaakt tussen de commandant van de pantsergenie-eenheid en de commandant van het EOD-detachement. De belangrijkste afspraak is dat de genie zich bezighoudt met de noodvernietiging van mijnen/explosieven en de EOD het demonteren voor haar rekening neemt.

Voor het oplossen van de verschillen bij de technische uitvoering van de EOD-werkzaamheden is er een werkverband opgericht, bestaande uit vertegenwoordigers van de KL, de KLu en de KM.

Dit werkverband staat onder leiding van de commandant van het EOCKL en heeft als opdracht te komen tot een eenduidige technische

uitvoering van EOD-werkzaamheden/opleidingen. Naar verwachting zullen de werkzaamheden van het werkverband binnen afzienbare tijd worden afgerond. Begin 1998 zal worden aangevangen met het uitwisselen van KL- en KLu-personeel tijdens de EOD-opleidingen.

82

*Klopt het dat voor de eerste fase Doelmatigheid de duur van de opleidingen aan het Opleidingscentrum Logistiek met 20% is gereduceerd? Op welke onderdelen is gekort? Welke consequenties heeft die reductie voor de vaardigheden van BBT-ers? Doen zich al knelpunten voor? Wordt in de tweede fase Doelmatigheid nog meer gekort op de opleidingen? Waaruit bestaat precies de tweede fase?*

In de eerste fase van de doelmatigheid moest een reductie plaatsvinden van 20% op opleidingskosten. Eén van de maatregelen in dit kader was een verkorting van de opleidingsduur. Op basis van een zorgvuldige analyse van de opleidingsinhoud zijn de functieopleidingen voor BBT-soldaten, voor zover haalbaar en verantwoord, in duur teruggebracht. In een aantal gevallen is de opleidingsduur gehandhaafd, omdat die de minimaal vereiste lengte had om de opleidingsdoelen te kunnen bereiken. De opleidingsduur van de meeste functieopleidingen zijn met een lager percentage dan 20 teruggebracht (gemiddeld 13%). Verkorting van de opleidingsduur vond met name plaats in de initiële en loopbaanopleidingen voor BOT- en BBT-kader. De duur van de functieopleiding van de BBT-soldaten volstaat om hen de vereiste vaardigheid bij te brengen.

In de tweede fase van de doelmatigheidsoperatie zal niet of nauwelijks gekort worden op de opleidingsduur, maar worden de bezuinigingen gezocht in besparingen in de overhead, door een doelmatiger organisatie van de opleiding (bijvoorbeeld door het combineren van (delen van) opleidingen), het inzetten van instructeursbesparende methoden en technieken en samenwerking tussen de krijgsmachtdelen en met andere krijgsmachten op opleidingsgebied. De tweede fase betreft de herinrichting van het opleidingsveld (Kamerstukken II 1995/96, 24 400 X, nr. 60).

83

*Is de staatssecretaris het eens met de conclusie van de IGK dat garnizoenscommandanten onvoldoende mogelijkheden hebben om goed «legeringsgedrag» af te dwingen? Wat gaat de Staatssecretaris aan dit probleem doen?*

Het probleem dat garnizoenscommandanten hadden om goed «legeringsgedrag» af te dwingen is onderkend. De oorspronkelijke strikte scheiding tussen werken en wonen op de werkvloer leidde er in de praktijk toe dat het leidinggevend onvoldoende duidelijk was welke mogelijkheden zij hadden tot het betreden van legeringsruimten. Dit terwijl de (ongeveer gelijktijdige) invoering van de gedragscode juist aantoonde dat adequaat en gedisciplineerd functioneren van de eenheid zich niet laat scheiden naar gedrag op het kazerneterrein binnen danwel buiten de diensturen.

Teneinde de geconstateerde problemen te ondervangen, heeft de Bevelhebber der Landstrijdkrachten op 31 januari een brief geschreven aan zijn ondercommandanten. Hierin worden richtlijnen verschaft om enerzijds helderheid te verschaffen over de verantwoordelijkheden van commandanten en personeel en anderzijds recht te doen aan het wel degelijk te respecteren onderscheid tussen werk- en woonsituaties.

In dezelfde brief wordt ook aangekondigd dat de dienst van de «Officier van Kazernepiket» (OKP) wederom zal worden geactiveerd. Dit in het licht

van het voorgaande en met het doel commandanten te ondersteunen in hun verantwoordelijkheden.

84 en 87

*Indien de Topografische Dienst in het jaar 2000 40% van de omzet uit de markt moet halen, waarom wordt deze dienst dan niet op korte termijn geprivatiseerd?*

*Welke opties zijn er voor een meer marktgericht functioneren van de TDN?*

Binnen de thans geldende «beleidslijn werken voor organisaties binnen en buiten de rijksoverheid», stelt de Topografische Dienst (TDN) geografische informatie en producten tegen betaling ter beschikking aan niet-defensiegebruikers. Het betreft producten die rechtstreeks kunnen worden afgeleid uit de producten die voor defensie worden vervaardigd.

De Topografische Dienst is een van de organisatie-eenheden waarop het toetsingskader van de werkgroep Markt en Overheid (Kamerstuk 24 036 nr. 45) van toepassing zal zijn. Wanneer dit kader is omgewerkt naar een aanwijzing voor de rijksdienst kan worden beoordeeld op welke wijze voortzetting van de activiteiten van de TDN, rekening houdend met de defensiebehoefte en Navo-verplichtingen plaats kan vinden. Het streven is de aanwijzing voor de rijksdienst begin 1998 af te ronden.

85

*Wordt het niet tijd om de problemen bij het nieuw Salarissysteem bij de KL diepgaand te onderzoeken teneinde het functioneren van het systeem optimaal te bevorderen?*

Zie het antwoord op vraag 68.

86

*Waarom zijn instructeurs in het OCMAN (Opleidingscentrum Manoeuvre) aangesteld die onvoldoende opleiding en ervaring hebben? Om hoeveel gaat het? Wat wordt gedaan om als gevolg hiervan op de kortst mogelijke termijn over voldoende gekwalificeerde instructeurs te beschikken?*

De overgang van het opleiden van dienstplichtigen naar het opleiden van BBT'ers gepaard gaande met de herstructurering van de Koninklijke landmacht, hebben geleid – mede om overtolligheid te voorkomen – tot een aantal instructeurs met een niet geheel voldoende opleiding en ervaring.

Door verbetering van het loopbaanperspectief en professionalisering (betere selectie en opleiding) wordt de kwaliteit van de functie van instructeur verhoogd.

87

*Welke opties zijn er voor een meer marktgericht functioneren van de TDN?*

Zie het antwoord op vraag 84.

88

*Is de staatssecretaris bereid het Dienstreisbesluit Defensie te heroverwegen met het oog op de onredelijke financiële gevolgen voor chauffeurs en bijrijders?*

In het Besluit dienstreizen defensie zijn doelmatigheid en het niet verstrekken van fiscaal bovenmatige vergoedingen de leidraad. Evaluatie van het besluit, waarbij ook met name ervaringen uit de uitvoeringspraktijk zijn betrokken, heeft geleid tot de conclusie dat bijstelling gewenst was. In het arbeidsvoorwaardenakkoord is overeengekomen dat deze bijstellingen per 1 november 1997 zullen plaatsvinden. Bij deze bijstellingen zijn fiscaal bovenmatige vergoedingen wederom achterwege gebleven. Met name voor chauffeurs en hun bijrijders zullen beperkingen ten aanzien van de forfaitaire onkostenvergoeding komen te vervallen en kan – binnen randvoorwaarden – voor dienstreizen die 's nachts worden uitgevoerd, de prijs van een maaltijd worden gedeclareerd.

89

*Is de staatssecretaris het eens met de vaststelling van de IGK dat zonder personele uitbreiding de vereiste ondersteuning voor het oefen- en trainingsprogramma van THGKlu en 11 Luchtmobiele Brigade niet wordt gerealiseerd en uitzending in beperkte mate mogelijk is? Wanneer wordt vastgesteld om welke personele uitbreiding het gaat? Wanneer wordt tot de noodzakelijke vulling van het aldus verhoogde personeelsbestand voor de THGKlu overgegaan?*

In de memorie van toelichting bij de Defensiebegroting 1998 wordt op deze problematiek nader ingegaan in het kader van de actualisering van de Prioriteitennota.

90

*Is de staatssecretaris het eens met de opvatting van de IGK dat met verdergaande korten van 45 instructeurs in de KMSL Woensdrecht de kwaliteit van de opleidingen in de gevarenzone komt? Hoeveel procent is de duur van de opleiding gereduceerd? Ten koste van welke onderdelen? Acht de staatssecretaris deze ontwikkelingen met het oog op het functioneren van de vliegers verantwoord? Is de opleidingsduur te krap berekend? Hoe kan deze geoptimaliseerd worden?*

Neen. De bedoelde korting met 45 instructeurs op de KMSL/Vib Woensdrecht maakt deel uit van de maatregelen in het kader van het verhogen van de doelmatigheid bij Defensie. In 1999 worden de Luchtmacht Electronische en Technische School en de Koninklijke Militaire School Luchtmacht op Vliegbasis Woensdrecht samengevoegd. Thans wordt onderzocht welke organisatorische capaciteit dan is benodigd om aan de opleidingsbehoeften te voldoen. De uitkomsten van dat onderzoek zullen nader inzicht geven in de gewenste omvang van de opleidingscapaciteit bij de Koninklijke luchtmacht.

De gemiddelde reductie in de duur van de opleidingen ten gevolge van de doelmatigheidsoperatie is ongeveer 20%. Deze reductie verschilt per vak en per cursus en wordt voor een deel gerealiseerd in vakken en onderwerpen die de operationele geschiktheid van de cursist niet aantasten. Daarbij is waar mogelijk gekozen voor alternatieve opleidingsvormen, zoals eigen studie.

De vliegeropleidingen zijn buiten de genoemde maatregelen gebleven.

91

*Wat bedoelt de IGK precies met de constatering dat de problematiek rond de mazen van het selectienet bij de KMar inmiddels alle aandacht heeft?*

Zie het antwoord op vraag 18.

*Kan het rapport over de evaluatie van het MTV ook aan de Kamer worden aangeboden?*

De Commandant van de Koninklijke marechaussee heeft in 1996 een intern evaluatie-onderzoek naar het Mobiel Toezicht Vreemdelingen laten verrichten. De conclusies en aanbevelingen uit het rapport hebben betrekking op personele middelen, opleidingen, materieel, bevoegdheden en verantwoordelijkheden. De uitvoering van de maatregelen is inmiddels ter hand genomen. Verwezen zij naar het voorstel van wet tot wijziging van de Vreemdelingenwet (Kamerstukken II, 25 172, nr. 1). Ook de Terugkeernotitie (Kamerstukken II, 25 386, nr. 1) en het naar aanleiding daarvan op 11 juni 1997 gevoerde overleg met de Staatssecretaris van Justitie heeft de nodige informatie ter zake gegeven. Ook in de begroting 1998 voor het ministerie van Defensie wordt een gedetailleerd overzicht gegeven van de maatregelen die zijn getroffen en hun voortgang. Toezending van het rapport lijkt daarom niet nodig.

*Wat is de omvang van de personeelsreductie voor de CO en Haagse Staven voor 1996, 1997 en 1998? Kan exact worden aangegeven waar deze personeelsreducties plaatsvinden? Is daarbij de bezuiniging op Directie Voorlichting en de Militaire Inlichtingen Dienst inbegrepen?*

In de doelmatigheidsoperatie is besloten dat het aantal beleids- en beleidsondersteunende functies van de Centrale organisatie en Haagse staven tot en met 2000 met 25% zal worden verminderd.

De 25% taakstelling betekent voor de Centrale organisatie vanaf 1996 tot en met 2000 een reductie van in totaal 111 functies, die gelijk is verdeeld over vijf jaren (5 maal 5%). Voor 1996 is deze 5% reductie gerealiseerd (- 22 functies), voor 1997 is deze reductie (eveneens - 22 functies) in uitvoering. De reorganisatie en reductie bij de directie voorlichting, de defensie accountantsdienst en de militaire inlichtingendienst zijn daarbij niet inbegrepen. De reducties over 1996 en 1997 zijn evenredig met de omvang van de onderdelen van de Centrale organisatie als volgt onderverdeeld:

- ressort secretaris-generaal: 2,5 functies;
- defensiestaf: 3,5;
- directoraat-generaal personeel: 5,5;
- directoraat-generaal materieel: 4;
- directoraat-generaal economie en financiën: 3;
- directie algemene beleidszaken: 1;
- directie juridische zaken: 2.

Bij de Haagse staven zal de 25% reductie uiterlijk 1 januari 1998 beginnen. De bevelhebbers zullen de reductie van hun staf zelfstandig uitvoeren. Binnen bepaalde randvoorwaarden, zoals het garanderen van een goede informatievoorziening aan de bewindslieden en de Centrale organisatie, zijn zij vrij in de invulling van de 25% reductie.

*In hoeverre hebben de agentschappen DTO en DGWST de bevoegdheid op de vrije markt te opereren? Is privatisering van beide agentschappen overwogen?*

De agentschappen DTO en DGWT leveren producten en diensten die essentieel zijn voor Defensie. Ze hangen nauw samen met of zijn voorwaarden voor de primaire taakuitoefening van de krijgsmacht. Daarom moet Defensie te allen tijde, ook onder niet-vredes-

omstandigheden, tijdig en in voldoende mate over de producten en diensten van de vereiste kwaliteit kunnen beschikken. Derhalve is privatiseren van deze diensten niet aan de orde.

De markt van de DTO en de DGWT wordt gevormd door de Defensie-markt. Onder strikte voorwaarden is het toegestaan deze producten en diensten te leveren aan andere onderdelen van de rijksoverheid en de Navo. Slechts met de expliciete toestemming van de bewindspersoneel van Defensie en binnen de thans vigerende regelgeving «Beleidslijn werken voor organisaties binnen en buiten de Rijksoverheid», is het de DTO en de DGWT toegestaan de producten en diensten te leveren aan andere afnemers dan de genoemde. Nadat de Aanwijzing voor de rijksdienst van kracht zal zijn geworden zullen de DTO en de DGWT vanzelfsprekend onder het regiem van die aanwijzing vallen en zullen de alsdan geldende regels op beide agentschappen van toepassing zijn.

95

*Is de staatssecretaris bereid bepaalde faciliteiten zoals de veteranenpas toe te kennen aan overige groepen post-actieven, zoals bijvoorbeeld de oud-militairen Landmacht Nederlandse Antillen?*

Zie het antwoord op vraag 35.

96

*Welke nadelen zijn verbonden aan het opgeven van de structuren van de Directie Voorlichting zoals in de jaren '70 ingevoerd?*

Geen. De structuur van de Directie Voorlichting uit de jaren zeventig was gebaseerd op 88,5 formatieplaatsen. Nadat de formatie in de loop der jaren was gereduceerd tot 63,5, is bij de laatste reorganisatie van medio 1996 de formatie teruggebracht tot 53,5. Hierbij is tevens gekozen voor een platte organisatie, waardoor er nu slechts twee «zuilen» zijn, externe en interne voorlichting. In deze opzet blijft de voorlichting over de verschillende krijgsmachtdelen overigens duidelijk herkenbaar. De ervaringen in het afgelopen jaar hebben uitgewezen dat de huidige organisatie niet alleen doelmatiger, maar ook flexibeler is.

97

*Kan nader worden ingegaan op de «forse consequenties» van de condities als geldend bij de LTD voor het plaatsingsbeleid?*

De afstemming tussen de opleidingsplanning en de loopbaanplanning levert in enkele gevallen problemen op. Prioriteitsafweging kan er soms toe leiden dat incidenteel functies op kolonelniveau tijdelijk niet bezet zijn. De afweging kan er ook toe leiden dat betrokkene om welke reden dan ook niet gemist kan worden. In het laatste geval wordt dan in de regel besloten betrokkene op een latere leergang te plaatsen.

98

*Hoe wordt bevorderd dat Nederland beter is vertegenwoordigd bij internationale wedstrijden?*

Enkele topsporters worden in de gelegenheid gesteld een bepaald percentage van hun taak uit sportbeoefening te laten bestaan. Zo hebben de Koninklijke marine, Koninklijke luchtmacht en de Koninklijke marechaussee reeds topsporters met een dergelijke verbintenis aangesteld.

*Heeft u reden om aan te nemen dat motivatie en welbevinden van het burgerpersoneel niet te wensen overlaten bij de andere krijgsmachtdelen dan de Koninklijke Landmacht, gezien de zeer zware nadruk van dat krijgsmachtonderdeel op uw inspectoraat?*

Op pagina 146 van het Jaarverslag van de Inspecteur-Generaal der Krijgsmacht over 1996 wordt inderdaad opgemerkt dat het opvallend is dat een «disproportioneel groot» deel van de bemiddelingsverzoeken vanuit de Koninklijke landmacht afkomstig zijn. Hierbij wordt in het verslag opgemerkt dat dit geenszins onverklaarbaar is, aangezien dit krijgsmachtdeel in het kader van de verandering en verkleining van Defensie in 1996 relatief het meest turbulent was.

Op de pagina's 151 tot en met 153 wordt evenwel geadstrueerd dat de motivatie en het welbevinden van het burgerpersoneel ook bij de andere krijgsmachtdelen extra aandacht behoeven.