

Vergaderjaar 1997–1998

25 811

Werving van militairen

Nr. 1

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN DEFENSIE

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

's-Gravenhage, 8 december 1997

In de afgelopen weken stonden **de werving van militairen** en mogelijkheden om de werving te verbeteren volop in de belangstelling. Zo is de gedachte geopperd om zestienjarigen in de gelegenheid te stellen een functie te vervullen in de krijgsmacht. Naar aanleiding van het verzoek, gedaan op 25 november jl., van het Kamerlid Sipkes, bied ik u mijn standpunt hierover aan.

Defensie hanteerde in het verleden voor militairen een minimumleeftijd voor vrijwillige indiensttreding van zestien jaar. In 1996 is deze minimumleeftijd verhoogd naar zeventien jaar. Tevens is toen een minimumleeftijd voor uitzending van achttien jaar vastgesteld. Beide leeftijdsgrenzen zijn tot stand gekomen met het oog op de onderhandelingen inzake een optioneel protocol bij het Verdrag inzake de rechten van het kind. Het standpunt over deze leeftijdsgrenzen is uiteengezet in de Koninkrijksrapportages op basis van de verschillende mensenrechtenverdragen (waaronder het bovengenoemde verdrag) en in overige internationale fora. Op 14 oktober 1996 bent u, in antwoord op vragen van de Tweede-Kamerleden Verspaget en Van der Burg (Tweede Kamer, vergaderjaar 1996–1997, Aanhangsel 116.), hierover geïnformeerd.

Bij indiensttreding op zestienjarige leeftijd is geen sprake van het niet naleven van een internationale *juridische* norm. De onderhandelingen over het optionele protocol bij het Verdrag inzake de rechten van het kind zijn immers nog niet afgerond. Het spreekt vanzelf dat Nederland zeer hecht aan een spoedige totstandkoming van het optionele protocol, waarin de leeftijdsgrens wordt verhoogd. In dat kader zou van een besluit de Nederlandse krijgsmacht open te stellen voor zestienjarigen een verkeerd signaal uitgaan.

Bovendien is indiensttreding van zestienjarigen uit het oogpunt van de werving niet noodzakelijk. Defensie werft onder een rijk geschakeerd geheel van doelgroepen waaronder baanveranderaars en schoolverlaters. De contacten met deze doelgroepen verlopen rechtstreeks, via arbeidsvoor-

zieningsorganisaties en/of via scholen. De belangstelling voor een baan bij Defensie onder deze groepen is groot. Daaruit blijkt dat Defensie nog immer een voor deze groepen aantrekkelijke werkgever is. Op vele manieren wordt getracht deze belangstelling te versterken. Tevens wordt getracht de doelgroepen waaronder geworven wordt uit te breiden. Zo is het personeelsbeleid er mede op gericht de krijgsmacht aantrekkelijker te maken voor onder anderen vrouwen en allochtonen, die nog onvoldoende in de totale wervingsinspanning zijn vertegenwoordigd. Deze groepen bieden immers een veel groter potentieel dan de zestienjarige schoolverlaters. Jaarlijks komen er volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek ongeveer 10 000 zestienjarigen beschikbaar voor de arbeidsmarkt. De ervaring leert dat van een dergelijke groep slechts een klein deel geschikt is voor een functie bij de krijgsmacht en ook bereid is te solliciteren. Dat neemt niet weg dat Defensie de belangstelling onder deze groep wil vasthouden en zelfs wil intensiveren. Dit gebeurt onder meer door participatie in «beroepsopleidende leerwegen». Deze vorm van onderwijs is bestemd voor zestienjarigen die hun VBO-opleiding al dan niet tot enig niveau hebben afgerond. Gedurende een jaar kunnen zij zich oriënteren en worden zij voorbereid op de werkkring waar zij naar streven. Defensie neemt inmiddels drie jaar deel aan deze vorm van onderwijs. Ongeveer honderd zestienjarigen volgen momenteel een dergelijke opleiding. Als zeventienjarigen kunnen zij, mits voldoende geschikt, vrijwillig in dienst treden. De ervaringen met dit project zijn positief. Thans wordt bezien of de deelname van Defensie aan de «beroepsopleidende leerwegen» kan worden uitgebreid.

De feiten en omstandigheden bij de werving zijn veel complexer dan het genereren van voldoende belangstelling. Bij het aannemen van beroeps-personeel gaat het om werving, selectie, opleiding, operationele inzet en loopbaanperspectief. De oplossing van de wervingsproblematiek moet dan ook in een veel breder perspectief worden gezien, waarbij zowel binnen als buiten de defensieorganisatie voldoende mogelijkheden liggen om het resultaat te verbeteren.

De arbeidsmarkt is krap, een gegeven waar vrijwel alle werkgevers mee te maken hebben. Bovendien is de arbeidsmarktervaring van Defensie nog niet volgroeid. Daarbij komt dat Defensie dit jaar voor het eerst niet kan putten uit het reservoir van dienstplichtigen. Ook de relatie tussen de vorig jaar opgerichte centrale Wervings en Selectie-organisatie (DWS) en de krijgsmachtdelen, waar veel personeelsbevoegdheden sterk gedecentraliseerd zijn, is nog niet op alle fronten optimaal. Ook de afstemming tussen markt en organisatie moet verder worden verbeterd. Dat betekent dat er nog veel mogelijkheden zijn om de positie van Defensie op de arbeidsmarkt te versterken, en het proces van werving, selectie en opleiding van BBT-personeel te optimaliseren.

Inmiddels is een groot aantal maatregelen genomen. Allereerst wordt bevorderd dat de planning en reactiesnelheid op de arbeidsmarkt wordt vergroot. Ook wordt de selectie- en keuringsperiode verkort. Tevens worden inspanningen verricht om de onnodige uitval tijdens de opleidingen te voorkomen. Wervingsbevorderende maatregelen met betrekking tot zaken waar jongeren veel belangstelling aan hechten krijgen extra nadruk. Concrete banen, doorstroombmogelijkheden, loopbaanperspectief, opleidingen, secundaire arbeidsvoorwaarden en maatschappelijke meerwaarde staan hierbij centraal. Verdere maatregelen worden nog overwogen, waarbij geen concessies worden gedaan aan het niveau van het personeel. Kandidaten worden pas aangenomen als zij hebben aangetoond over het voor hun functie vereiste werk- en denkniveau te beschikken. Ook aan de fysieke en psychische eisen zal niet worden getornd.

De Staatssecretaris van Defensie,
J. C. Gmelich Meijling