

Vergaderjaar 2000–2001

26 900

Defensienota 2000

Nr. 40

VERSLAG VAN EEN SCHRIFTELIJK OVERLEG

Vastgesteld 31 augustus 2001

De vaste commissie voor Defensie¹ heeft een aantal vragen voorgelegd aan de staatssecretaris van Defensie over zijn brief d.d. 7 juni 2001 inzake de verbetering van de personeelsvoorziening van de krijgsmacht (26 900, nr. 38).

De staatssecretaris heeft deze vragen beantwoord bij brief van 31 augustus 2001.

Vragen en antwoorden zijn hierna afgedrukt.

De voorzitter van de commissie,
Valk

De griffier voor dit verslag,
Kok

¹ Samenstelling:

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

Plv. leden: Dittrich (D66), Van Oven (PvdA), Swildens-Rozendaal (PvdA), Arib (PvdA), Leers (CDA), Weisglas (VVD), Eurlings (CDA), Ter Veer (D66), Van Middelkoop (ChristenUnie), De Swart (VVD), Van der Hoeven (CDA), Vendrik (GroenLinks), Bakker (D66), Blaauw (VVD), J. ten Hoopen (CDA), Hindriks (PvdA), De Pater-van der Meer (CDA), Karimi (GroenLinks), E. Meijer (VVD), Dijksma (PvdA), Marijnissen (SP), Van Baalen (VVD), Van Gijzel (PvdA), Wilders (VVD) en Duivesteijn (PvdA).

1

In de voorjaarsnota 2001 staat op pagina 48 dat er zo'n f 20 miljoen extra wordt uitgegeven aan de Defensie-organisatie voor Werving en Selectie (DWS) met als verklaring: «de mutatie betreft met name de uitbreiding dienstverlening voor de andere beleidsterreinen op het gebied van werving». Waarom is er sprake van een verhoging van de uitgaven DWS voor werving, terwijl het huidige beleid juist een decentralisatie van deze werving voorziet?

De verhoging (van f 20 miljoen) dient ter financiering van de intensivering van wervingscampagnes voor de afzonderlijke krijgsmachtdelen om het aantal belangstellenden voor een baan bij defensie te verhogen. Overigens krijgt de reorganisatie van het wervings- en selectieproces met name in 2002 haar beslag. Dan ook zullen deze wervingsbudgetten worden gedecentraliseerd.

2 en 13

Hoe zal de financiering van de werving verlopen nu dit niet langer formeel via DWS maar decentraal door de krijgsmachtdelen zelf gedaan zal worden?

Wat zullen de geschatte kosten zijn die zullen worden gemaakt naar aanleiding van het gestalte geven aan de ketenbenadering?

De wervingsbudgetten voor DWS zijn afkomstig uit de begrotingen van de krijgsmachtdelen en worden aan DWS beschikbaar gesteld. Bij het verleggen van de wervingsactiviteiten van DWS naar de krijgsmachtdelen zal het wervingsbudget dus niet langer aan DWS beschikbaar worden gesteld, maar binnen de respectieve krijgsmachtdeelbegrotingen blijven. DWS blijft uiteraard wel middelen ontvangen voor de uit te voeren keurings- en selectietaken.

Een en ander betekent, dat de voorgestane wijzigingen in beginsel budgettair neutraal moeten worden uitgevoerd.

3, 5 en 14

Deelt de regering de mening dat de forse beperking van de taakstelling van DWS niet zo zeer een brevet van onvermogen is van DWS maar van de krijgsmachtdelen om samen te werken?

De DWS behaalt onvoldoende wervingsresultaten. Is de reden hiervoor gelegen in het feit dat DWS wel verantwoordelijkheden zijn toebedeeld maar onvoldoende bevoegdheden? Zo niet, wat zijn dan de oorzaken?

Welke feitelijke verandering verwacht de regering door de secties werving slechts op papier weer onder te brengen bij de verschillende krijgsmachtdelen terwijl zij in de praktijk centraal gevestigd blijven in Amsterdam?

De tegenvallende wervingsresultaten zijn uiteraard aanleiding geweest te bezien of het personeelsvoorzieningsproces thans op de meest doeltreffende en doelmatige wijze is georganiseerd. Daarbij is het overigens niet juist te concluderen dat hiervoor één verantwoordelijke zou zijn aan te wijzen. De werving van personeel is een complex proces, waarin vele actoren – zowel binnen Defensie als op de arbeidsmarkt – een rol spelen.

Uit verschillende onderzoeken is gebleken dat een andere sturings- en beheersingswijze van de werving gewenst is. Door te kiezen voor de invoering van de zogenaamde «ketenbenadering» wordt de integrale verantwoordelijkheid voor het personeelsvoorzieningsproces bij de bevelhebbers neergelegd. Aangezien zij ook reeds verantwoordelijk zijn voor de aanstelling en de opleiding van nieuw personeel, krijgen zij op deze wijze de regie over het gehele traject van werving tot en met plaatsing op de eerste functie. Het terugdringen van de doorlooptijden van het gehele

proces en, mede daardoor, het terugdringen van het verloop kan hiermee doelmatiger worden aangepakt. De fysieke locatie van de sectie werving is hierbij niet relevant.

4, 26, 27, 28, 30, 31, 35 en 36

Zal het facilitair expertisecentrum waarover in de brief van 31 oktober wordt gesproken vallen onder DWS/DICO of wordt per krijgsmachtdeel een dergelijk centrum ingericht?

Hoe wordt vorm en inhoud gegeven aan de relatie tussen het bureau voor de werving van burgerpersoneel enerzijds en het kenniscentrum anderzijds?

Wanneer zal het kenniscentrum van start gaan?

Welke kosten zijn begroot voor de inrichting van het kenniscentrum?

Wat is de rol van de bevelhebbers van de krijgsmachtdelen en de DGP in het kenniscentrum?

Is inmiddels een projectleider voor het kenniscentrum aangesteld en zo ja, wie is dit?

In hoeverre zullen de lijnen worden bekort om de expertise van dit kenniscentrum ook ter beschikking te stellen aan militaire commandanten op lager niveau, bijvoorbeeld ten behoeve van regionale wervingsactiviteiten?

Waarom wordt dit kenniscentrum niet bij DICO ondergebracht?

Het op te richten kennis- en expertisecentrum zal naar verwachting dit najaar van start gaan en wordt gehuisvest in Amsterdam. In de ontwikkelingsfase wordt het centrum, gelet op het strategisch belang van de personeelsvoorziening en de daarmee samenhangende gewenste korte lijnen met de ambtelijke en politiek leiding, rechtstreeks bij de DGP ondergebracht. De directeur van het kennis- en expertisecentrum zal rapporteren aan de staatssecretaris, de DGP en de bevelhebbers. Na twee tot drie jaar zal een besluit worden genomen over de definitieve positionering van het kenniscentrum.

De bevelhebbers van de krijgsmachtdelen zijn de belangrijkste afnemers van het kennis- en expertisecentrum. Het centrum zal desgevraagd ook de andere beleidsterreinen die zijn betrokken bij de personeelsvoorziening met raad en daad bijstaan, óók de lokale ondercommandanten en het bureau voor de werving van burgerpersoneel.

Het centrum zal in beginsel worden bekostigd uit het budget van Dico dat betrekking heeft op DWS. Meer inzicht in de kosten van een kennis- en expertisecentrum en de financiële dekking daarvan zal in de tweede helft van dit jaar ontstaan, als het centrum zelf operationeel is en de «ontvlechting» van DWS zijn beslag krijgt. Dan ook zal de personele bezetting van het centrum duidelijk zijn.

5

De DWS behaalt onvoldoende wervingsresultaten. Is de reden hiervoor gelegen in het feit dat DWS wel verantwoordelijkheden zijn toebedeeld maar onvoldoende bevoegdheden? Zo niet, wat zijn dan de oorzaken?

Zie antwoord op vraag 3.

6

Heeft het bureau Ethiek en Krijgsmacht inmiddels een rol in de opleidingen binnen de krijgsmacht gekregen? Zo nee, waarom niet? Is er inmiddels een besluit genomen over de voortzetting van het bureau Ethiek en Krijgsmacht? Zo nee, wanneer wordt deze verwacht?

Zoals in de brief van 9 juli jl. (Kamerstuk NDS-Def0000117) is verwoord, speelt het Bureau voor Ethiek en Krijgsmacht momenteel een belangrijke rol in de voorbereiding van militairen op ethische dilemma's waarmee zij bij operationeel optreden geconfronteerd kunnen worden. Deze rol krijgt gestalte in de betrokkenheid bij de ontwikkeling van de inhoud en de vorm van het ethiek-onderwijs aan alle militairen en in de verzorging van modules in diverse opleidingstrajecten voor leidinggevend en instructeurs.

In deze brief is tevens verwoord dat een viertal concrete doelen kunnen worden onderkend waarbij het Bureau voor Ethiek en Krijgsmacht een rol kan vervullen. Uitgangspunt daarbij is dat het bureau ook na 1 maart 2002 wordt voortgezet.

7

Lukt het Defensie nog om voldoende sollicitanten te interesseren voor een gevechtsfunctie binnen de krijgsmacht? Kan de regering de conclusies van het onderzoek naar de afnemende animo voor militaire functies onder Nederlandse jongeren door de stichting Maatschappij en Krijgsmacht onderschrijven? Zo ja, op welke wijze wordt bij de werving en opleiding op deze bevindingen ingespeeld?

Het is Defensie in 2000 gelukt om meer dan 16 000 sollicitanten te interesseren. Een afnemend animo voor militaire functies onder Nederlandse jongeren blijkt derhalve niet uit het aantal sollicitanten. Uit onderzoek van de Koninklijke landmacht (aangehaald door de stichting Maatschappij en Krijgsmacht) bleek wel dat de term «gevechtsfuncties» jongeren minder aanspreekt. Het is dan ook wenselijk het beeld van gevechtsfuncties te verhelderen en een realistisch beeld te scheppen van deze operationele functies. Vooral bij de werving zal hierop worden ingespeeld.

8

Waarom vermeldt de staatssecretaris van Defensie in deze brief niet welke specifieke maatregelen in het kader van de verbetering van de personeelsvoorziening worden genomen om de arbeidsomstandigheden voor BOT'ers te verbeteren? Welke maatregelen stelt de regering voor om deze «ruggegraat» voor de organisatie te behouden?

In de derde voortgangsrapportage personeelsvoorziening is het accent gelegd op de maatregelen waaraan in 2001 prioriteit wordt gegeven. Niet alle specifieke maatregelen zijn genoemd. Ter verbetering van de arbeidsomstandigheden bij Defensie is op 1 januari 2001 het Arbobeleidskader Defensie van kracht geworden. Dit beleidskader heeft betrekking op alle arbeid die wordt verricht in dienst van Defensie. Daarnaast wordt gewerkt aan de totstandkoming van het arboconvenant fysieke belasting sector Defensie. Het ligt in de bedoeling dat deze overeenkomst begin 2002 wordt gesloten door de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid met de staatssecretaris van Defensie en de Centrales van Overheidspersoneel Sector Defensie.

9

Wanneer informeert de regering de Kamer over de jongste wervings- en aanstellingsresultaten per krijgsmachtonderdeel?

Tijdens de presentatie aan de vaste commissie voor Defensie op 30 november 2000 is gemeld dat het parlement jaarlijks zowel in de ontwerpbegroting als in de financiële verantwoording wordt geïnformeerd over de werving. In de financiële verantwoording worden daarbij de aanstellingsresultaten over het voorgaande jaar vermeld (per krijgsmachtdeel én per personeelscategorie).

10

Wanneer denkt de regering exact de resultaten van de verbeteringsmaatregelen in samenhang te kunnen beoordelen? Is de regering van mening dat reeds op dit moment aan alle voorwaarden voor een integrale, strategische aanpak is voldaan?

Eerst in 2002 zal het mogelijk zijn – mede aan de hand van een aantal ken- en stuurgetallen – de effecten van de verbeteringsmaatregelen voor de personeelsvoorziening te beoordelen. Ook dan zal echter met name het effect van al deze maatregelen als totaal zichtbaar zijn. Het herleiden van specifieke effecten tot concrete maatregelen zal hooguit incidenteel mogelijk zijn. Daarvoor is het proces van personeelsvoorziening te complex. Het op te richten kennis- en expertisecentrum zal hiernaar echter wel onderzoek doen. Met behulp van de monitor personeelsvoorziening, waarin de belangrijkste kengetallen zijn opgenomen, kunnen de ontwikkelingen worden gevolgd en kan voor delen van het personeelsvoorzieningsproces de doelmatigheid en de doeltreffendheid tegen het licht worden gehouden. Een algehele evaluatie van de maatregelen is voorzien voor 2003.

11

Kan de regering een nadere toelichting geven op het Talent Provider model en het proces waarin dit een rol speelt?

Het Talent Provider model is nog slechts een theoretisch concept waarop wordt gestudeerd binnen de centrale organisatie. Kern van dit concept is het uitplaatsen van militair personeel naar organisaties buiten Defensie en vervolgens terugplaatsen op (operationele) functies binnen Defensie in een cyclische beweging gedurende de gehele loopbaan. Dit plaatsings- of detacheringsproces zal worden uitgevoerd naast de reeds bestaande p-instrumenten. Dit model heeft raakvlakken met bijna alle grote onderdelen van het personeelsbeleid, wat betekent dat allerlei onderliggende zaken eerst moeten worden onderzocht en uitgewerkt. Resultaten van deze voorstudie zijn niet voor het einde van 2001 te verwachten.

12, 16, 17, 18 en 29

Bij wie zal in de nieuwe ketenbenadering de uiteindelijke verantwoording voor de wervingsresultaten komen te liggen, bij DWS of bij de krijgsmachtdelen zelf?

Hoever zal de decentralisatie van taken en verantwoordelijkheden in de personeelsvoorziening gaan? Houdt deze decentralisatie ook in dat werving, opleiding en uitstroom aan militaire commandanten gemandateerd gaan worden? Kan de regering aangeven welke taken en verantwoordelijkheden in de personeelsvoorziening bij het DICO blijven? Aan wie is de ketenregisseur verantwoording verschuldigd over behaalde resultaten?

Is er een formele relatie tussen het kenniscentrum en de ketenregisseurs? Wordt met de bevelhebbers als ketenverantwoordelijken hetzelfde bedoeld als ketenregisseurs? Zo niet, kan de regering aangeven wat het verschil hiertussen is?

De bevelhebbers dienen in de nieuwe situatie de keten van personeelsvoorziening integraal te besturen en te beheersen en zijn dan ook verantwoordelijk. Hiertoe hebben zij ieder een ketenregisseur aangesteld die toeziet op het verloop van het totale personeelsvoorzieningsproces. De verantwoordelijkheid van de ketenregisseur omvat alle schakels in die keten. Deze verantwoordelijkheid wordt momenteel onder andere ingevuld door de taken en verantwoordelijkheden inzake werving, coördinatie en aanstelling over te hevelen naar de krijgsmachtdelen. De nadere invulling hiervan binnen de krijgsmachtdelen is mede afhankelijk van de

interne organisatie en bedrijfsvoering en kan dus per krijgsmachtdeel verschillen.

De uitvoering van het keurings- en selectieproces wordt in handen gelegd van een facilitair keurings- en selectiecentrum dat onder het Dico ressorteert. Het kennis- en expertisecentrum ondersteunt alle bij de personeelsvoorziening betrokken onderdelen, dus ook de ketenregisseur (zie ook antwoord op vraag 4).

13

Wat zullen de geschatte kosten zijn die zullen worden gemaakt naar aanleiding van het gestalte geven aan de ketenbenadering?

Zie antwoord op vraag 2.

14

Welke feitelijke verandering verwacht de regering door de secties werving slechts op papier weer onder te brengen bij de verschillende krijgsmachtdelen terwijl zij in de praktijk centraal gevestigd blijven in Amsterdam?

Zie antwoord op vraag 3.

15

Is het automatiseringssysteem binnen de krijgsmachtdelen bruikbaar voor een goede ketenbenadering van de personeelsvoorziening? Zo nee, welke investeringen zijn nodig om deze systemen op het vereiste niveau te krijgen?

De ketenbenadering vergt in beginsel geen andere systemen dan die nu in gebruik zijn. Het onderhoud van programmatuur en apparatuur blijft wel noodzakelijk, wat is voorzien in de huidige onderhoudsbudgetten.

Door de overheveling van taken en verantwoordelijkheden inzake werving, coördinatie en aanstelling van DWS naar de krijgsmachtdelen moet de automatisering in beperkte mate worden aangepast. Hiertoe heeft de projectgroep «omvorming DWS» een werkgroep informatievoorziening ingesteld. Deze werkgroep zal de informatiebehoeften in kaart brengen en op basis daarvan bepalen in hoeverre de automatiseringssystemen van het facilitair keurings- en selectiecentrum en de krijgsmachtdelen moeten worden aangepast.

16

Hoever zal de decentralisatie taken en verantwoordelijkheden in de personeelsvoorziening gaan? Houdt deze decentralisatie ook in dat werving, opleiding en uitstroom aan militaire commandanten gemandateerd gaan worden? Kan de regering aangeven welke taken en verantwoordelijkheden in de personeelsvoorziening bij het DICO blijven?

Zie antwoord op vraag 12.

17

Aan wie is de ketenregisseur verantwoording verschuldigd over behaalde resultaten?

Zie antwoord op vraag 12.

18

Is er een formele relatie tussen het kenniscentrum en de ketenregisseurs?

Zie antwoord op vraag 12.

Waarom blijven de activiteiten voor werving van burgerpersoneel wel gehandhaafd in één bureau? Blijft dit bureau ressorteren onder DICO? Gaan voor werving van burgerpersoneel de argumenten van regionale werving et cetera niet op?

DWS is vooral betrokken bij de externe wervingsactiviteiten van middelbaar en hoger opgeleid burgerpersoneel, waarvoor vaker landelijk wordt geworven. Lager opgeleid burgerpersoneel wordt ook nu reeds groten-deels door krijgsmacht delen zelf regionaal en lokaal geworven. Vooralsnog bestaat er geen aanleiding hierin verandering te brengen.

20 t/m 25

Wie nemen er zitting in de projectgroep die de noodzakelijke aanpassingen in de organisatie van DWS nader uitwerkt?

Door wie zal de projectgroep worden aangestuurd?

Wanneer zal de projectgroep met voorstellen komen?

Hoe verlopen de noodzakelijke aanpassingen bij DWS?

Hoe wordt het personeel begeleid in de omvorming van DWS tot een facilitair keurings- en selectiecentrum?

Hoe is de reactie van het personeel tot dusver aangaande de omvorming van DWS?

De opdracht DWS om te vormen tot een facilitair keurings- en selectiecentrum wordt aangestuurd door de plaatsvervangend commandant Dico die daarvoor een projectgroep heeft geformeerd. In de projectgroep hebben verder zitting vertegenwoordigers van de krijgsmacht delen, DWS en DGP.

Op voorstel van de projectgroep is het omvormingstraject gesplitst in twee fasen. De eerste fase behelst de uitvoering per 1 september 2001 van een werkorganisatie «facilitair keurings- en selectiecentrum». De tweede fase betreft de uiteindelijke, formele omvorming van DWS en de daarbij behorende ontvlechtingen op financieel, materieel- en personeelsgebied. Deze fase zal voor 1 januari 2002 haar beslag moeten krijgen.

Wat betreft de betrokkenheid en begeleiding van het personeel (naast het personeel van DWS ook een deel van de directies personeel van de krijgsmacht delen) worden uiteraard de regels voor reorganisaties in acht genomen. Zo voert de voorzitter van de projectgroep inmiddels overleg met een buitengewone gemeenschappelijke medezeggenschapscommissie, hét aangewezen platform voor overleg over de reorganisatie waarin het betrokken personeel is vertegenwoordigd. Voor de directe begeleiding van het personeel is een belangrijke rol weggelegd voor het inmiddels aangetreden nieuwe managementteam van DWS. Dit team heeft daartoe een communicatieplan opgesteld. Teneinde het draagvlak voor verandering te vergroten is hierin met name ruimte ingebouwd voor actieve betrokkenheid en inbreng van het personeel. Overigens is de onrust onder het personeel – mede door de beslissing de huisvesting in Amsterdam voort te zetten – voor een belangrijk deel weggenomen.

26

Hoe wordt vorm en inhoud gegeven aan de relatie tussen het bureau voor de werving van burgerpersoneel enerzijds en het kenniscentrum anderzijds?

Zie antwoord op vraag 4.

27

Wanneer zal het kenniscentrum van start gaan?

Zie antwoord op vraag 4.

28

Welke kosten zijn begroot voor de inrichting van het kenniscentrum?

Zie antwoord op vraag 4.

29

Wordt met de bevelhebbers als ketenverantwoordelijken hetzelfde bedoeld als ketenregisseurs? Zo niet, kan de regering aangeven wat het verschil hiertussen is?

Zie antwoord op vraag 12.

30

Wat is de rol van de bevelhebbers van de krijgsmachtdelen en de DGP in het kenniscentrum?

Zie antwoord op vraag 4.

31

Is inmiddels een projectleider voor het kenniscentrum aangesteld en zo ja, wie is dit?

Zie antwoord op vraag 4.

32 t/m 34

Welke rol speelt het kenniscentrum bij het kiezen van reclamebureaus en de vormgeving van de diverse wervingscampagnes?

Waar ligt in de huidige situatie de verantwoordelijkheid voor het ontwikkelen van expertise op het gebied van arbeidsmarktcommunicatie, bij DWS of bij de krijgsmachtdelen? Vond er tot nu toe nog geen tracking van de effectiviteit van wervingscampagnes plaats?

Op welke wijze zal bij de inrichting van het nieuwe kenniscentrum gebruik worden gemaakt van de aanwezige kennis over arbeidsmarktcommunicatie bij de krijgsmachtdelen?

De aanwezige kennis en deskundigheid op het terrein van de arbeidsmarktcommunicatie worden in het nieuwe kenniscentrum gebundeld en beter benut. De exacte werkwijze van het kenniscentrum bij de totstandkoming van de keuze voor een speciaal reclamebureau is op dit moment nog onderwerp van discussie.

De verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van deskundigheid op het gebied van arbeidsmarktcommunicatie ligt bij de secties werving van de krijgsmachtdelen.

Zij hebben reeds de nodige deskundigheid op dit gebied opgebouwd. Dit komt onder andere tot uiting in een traditioneel hoge respons op wervingscampagnes. Het instrument «tracking» werd tot op heden onvoldoende toegepast.

Defensie hoopt door het meer en beter inzetten van het instrument «tracking» beter zicht te krijgen op overwegingen en ervaringen van sollicitanten en zo de verdere professionalisering van de personeelsvoorziening te bevorderen.

35

In hoeverre zullen de lijnen worden bekort om de expertise van dit kenniscentrum ook ter beschikking te stellen aan militaire commandanten op lager niveau, bijvoorbeeld ten behoeve van regionale wervingsactiviteiten?

Zie antwoord op vraag 4.

36

Waarom wordt dit kenniscentrum niet bij DICO ondergebracht?

Zie antwoord op vraag 4.

37, 38, 39 en 43

Waaruit bestaan de globale dimensies?

Is inmiddels een eerste rapportage van de werkgroep optimalisatie keurings- en selectieproces afgerond? Zo ja, wat zijn de uitkomsten? Zo nee, wanneer worden deze verwacht?

Kan de regering de Kamer op de hoogte stellen van de resultaten die de werkgroep optimalisatie keurings- en selectieproces heeft geboekt? Is het zoveel mogelijk bekorten van deze procedure in dit onderzoek ook een uitgangspunt geweest?

Wanneer wordt de rapportage over de verbetering van de huidige methode en inrichting van het keurings- en selectieproces naar de Kamer gezonden? Kan de regering het principe van «selecting out» verduidelijken?

De werkgroep optimalisatie keurings- en selectieproces zal dit najaar een eindrapport uitbrengen. Daarna kan de uitvoering van de vernieuwde methode van start gaan. De werkzaamheden van de werkgroep hebben overigens een sterk technisch karakter.

In het vernieuwde proces zal meer worden uitgegaan van het principe van «selecting out». Tijdens het psychologische en medische onderzoek wordt de sollicitant niet meer specifiek voor een bepaalde functie gekeurd, maar wordt vastgesteld of de persoon voldoet aan de militaire basiseisen waaraan iedere militair moet voldoen, ongeacht de te vervullen functie. Voor een beperkt aantal functies zullen de eisen hoger zijn dan de basiseisen. In die gevallen zijn, de hogere eisen beperkt tot een aantal dimensies, zoals op het gebied van stabiliteit, beoordeling van de gezichtscherpte en dergelijke. Met deze werkwijze wordt een beeld verkregen van de functiegebieden waarvoor de sollicitant geschikt is.

Het voordeel van deze werkwijze is dat de persoon die eerst zou worden afgekeurd voor een bepaalde functie, zonder extra psychologisch en medisch onderzoek direct andere functies binnen de krijgsmacht kan worden aangeboden. Door deze harmonisatie wordt enerzijds direct na de keuring en selectie een goed beeld verkregen van de mogelijkheden die de krijgsmacht de sollicitant als werkgever kan aanbieden, terwijl de harmonisatie anderzijds het keurings- en selectieproces eenvoudiger zal maken. Het is mogelijk dat de procedure korter wordt als gevolg van de voorgestelde harmonisatie, maar dat is niet de primaire opdracht geweest.

Het uiteindelijk beoogde effect is een eenvoudiger proces waarin het «watervallen» van kandidaten standaard is ingebouwd, hetgeen moet leiden tot een hoger wervingsrendement.

40 t/m 42

Is de inventarisatie van regionale netwerken afgerond? Zo ja, hoe wordt het geïntegreerd in een Defensiebrede structuur?

Kan de regering nader verduidelijken op welke wijze de op te zetten regionale netwerken gebruikt zullen gaan worden voor opleidingsaspecten?

Wordt met het streven naar integratie van de regionale netwerken van de krijgsmachtdelen in een landelijke Defensiebrede structuur niet weer een stap terug gezet naar centralisatie? Zo nee, hoe wil de regering dit dan voorkomen? Zal DWS, waarvan nu de wervingscomponent verdwijnt, op termijn geheel verdwijnen?

Thans wordt geïnventariseerd over welke regionale netwerken de krijgsmachtdelen beschikken. Vervolgens zullen deze regionale netwerken worden samengevoegd in een landelijk netwerk, waarvan heel Defensie gebruik kan maken.

Dergelijke netwerken bieden bijvoorbeeld goede toepassingsmogelijkheden op opleidingsgebied. Het regionale netwerk met opleidingsinstituten is van belang voor de nauwe contacten tussen het ROC, waar een leerling op school zit, en het onderdeel waar hij de beroepspraktijkvorming wil volgen.

Het regionale netwerk met opleidingsinstituten wordt inmiddels ook gebruikt voor de intensivering van de verschillende instroomopleidingen, de uitbreiding van stageplaatsen en de mogelijkheden om in het kader van de externe werkzekerheid tijdens diensttijd een opleiding te volgen. Wat dit laatste betreft worden de regionale contacten met opleidingsinstituten voorts benut om BBT'ers de mogelijkheid te bieden een opleiding te volgen in de buurt van de woonplaats of soms op de werkplek zelf.

Het gebruik van regionale netwerken valt onder de (keten)verantwoordelijkheid van de krijgsmachtdelen, en wordt beschouwd als een decentrale activiteit. Er is geen sprake van centralisatie. Op de toekomst van DWS wordt in verschillende andere antwoorden uitgebreid ingegaan.

43

Wanneer wordt de rapportage over de verbetering van de huidige methode en inrichting van het keurings- en selectieproces naar de Kamer gezonden? Kan de regering het principe van «selecting out» verduidelijken?

Zie antwoord op de vraag 37.

44

Wat voor rol en/of expertise heeft de belastingdienst als het gaat om direct marketing?

De Belastingdienst is naast Defensie en de Politie vertegenwoordigd in een klantenraad van Telecom Direct Almere (TDA), de organisatie die «direct marketing» en «callcentre»-activiteiten voor deze organisaties verricht.

45

Hoe verloopt de pilot gericht op het werven van allochtone kandidaten bij de luchtmacht? Hoelang gaat de pilot duren? Kan de regering een overzicht geven van hoeveel kandidaten zich gemeld hebben en hoeveel er uiteindelijk aangenomen zijn. Kan de regering een overzicht geven van de resultaten per etnische minderheidsgroep?

De Koninklijke luchtmacht is in samenwerking met het Albeda-college in Rotterdam begin juli 2001 begonnen met een pilot voor de werving van

allochtone kandidaten. De proef gaat één jaar duren. Resultaten van deze pilot zullen volgend jaar bekend worden.

46

Hebben meerdere krijgsmachtdelen gebruik gemaakt van de methode van directe benadering van reservisten zoals de luchtmacht heeft gedaan bij de bewakingsfuncties voor vliegbasis Volkel? Zo ja, wat was het succes van deze acties?

De Koninklijke marine heeft reservisten benaderd. Dit heeft onder meer geresulteerd in de inzet van een reserveofficier der mariniers als «observer» voor een VN-missie voor de duur van een jaar en de inzet van reserve-zeeofficieren aan boord van de koopvaardijsschepen die het materieel van Unmee hebben getransporteerd van Eritrea naar Nederland. De Koninklijke landmacht heeft reservisten direct benaderd voor FEZ- en controllerfuncties alsmede voor instructieve en logistieke functies. Deze benadering heeft tot ongeveer 85 aanstellingen geleid. Bij de Koninklijke marechaussee worden incidenteel reservisten benaderd met de vraag of zij belangstelling hebben om weer bij dit krijgsmachtdeel te functioneren.

47 t/m 53

Hoe beoordeelt de regering de club Subs? In hoeverre wordt er hierbij rekening gehouden met psychologische effecten bij belangstellenden van twaalf tot zeventien jaar?

Is er al veel belangstelling van jongeren voor de club Subs? Is er niet een groot verschil in de belevingswereld van twaalfjarigen en zeventienjarigen als het gaat om de taakstelling en doelstelling van de marine? Wordt hier rekening mee gehouden en zo nee, waarom niet?

Kan de regering een indicatie geven op welke wijze de taakstelling en werkzaamheden verwoord worden in de mailings, tijdschriften et cetera?

Zijn er klachten gekomen van bijvoorbeeld ouders van leden of van organisaties als het gaat om deze manier van «prerecruitment werving»?

Wordt er in de mailings en tijdschriften ook uitleg gegeven over door de marine gehanteerd militair materieel zoals wapens?

Zijn er bij andere krijgsmachtdelen vergelijkbare clubs bekend? Zo ja, kan de Kamer hierover informatie krijgen?

Willen de andere krijgsmachtdelen eveneens door middel van jongerenclubs deze manier van «prerecruitment en werving» toepassen?

Waaruit bestaat het interactief activiteitenprogramma bij de club Subs tijdens de speciale vlootdagen?

De regering staat positief tegenover de club Subs, omdat deze voorziet in een informatiebehoefte van (jonge) burgers. Subs is niet gericht op («prerecruitment»)werving maar op voorlichting, waarbij de inhoud van de informatie is afgestemd op de doelgroep. Dit voorkomt ongewenste psychologische effecten.

De club Subs is bedoeld als een bron van informatie. De Koninklijke marine stelt alles in het werk om de aard van de verstrekte informatie te laten aansluiten bij de belevingswerelden binnen de doelgroep en houdt dus terdege rekening met mogelijke verschillen. Inmiddels hebben ongeveer 4400 jongeren zich als lid bij de club Subs gemeld. Tot op heden zijn er geen klachten over de club Subs en de presentatie ontvangen.

De leden van de club Subs krijgen drie maal per jaar een poster of kaart toegezonden. Tevens is de website www.subs.nl beschikbaar. De genoemde informatiebronnen voorzien de leden van algemene informatie. Zo stellen personeelsleden van de Koninklijke marine zich voor, en schetsen zij een beeld van hun werkzaamheden. Ook wordt het leven aan

boord geschetst. Slechts in zeer algemene termen wordt gesproken over de middelen, zoals bijvoorbeeld aantallen en bemanningsgrootte, en de taken die de Koninklijke marine als geheel heeft. Er worden voor de club Subs geen speciale vlootdagen georganiseerd. Wel wordt tijdens de nationale vlootdagen een programma gemaakt waaraan de leden kunnen deelnemen. Dit programma bevat onderdelen met een sportief en een algemeen karakter, zoals het onder begeleiding beklimmen van een klimwand, het lezen van seinvlaggen, sloeproeien, kompaslezen en een rondvaart in de haven.

De andere krijgsmachtdelen kennen thans geen vergelijkbare club. De Koninklijke landmacht voorziet dezelfde doelgroep van informatie door middel van een informatiebox (landmacht voorprogramma). Deze doos bevat informatie over humanitaire hulp, verdediging, vredesoperaties, rampenbestrijding en oefeningen. De Koninklijke luchtmacht kent sinds enige jaren een samenwerking met zweefvliegclubs (jeugdvluchtvaartopleidingen) waarbij jongeren worden gestimuleerd om kennis te maken met de (militaire) vluchtvaart. De Koninklijke marechaussee onderzoekt thans of het actief wekken van belangstelling onder 13- tot 16-jarigen voor haar taken effect zou sorteren op de werving en de mate van verloop tussen aanmelding en aanstelling.

54 en 55

Hoe groot is in de afgelopen jaren het rendement van het fysieke voorschakeltraject bij de landmacht?

Is in cijfers aan te geven hoe succesvol het fysieke voorschakeltraject is? Is deze methode inmiddels overgenomen door andere krijgsmachtdelen? Zo nee, waarom niet?

Het fysieke voorschakeltraject van de Koninklijke landmacht is nu anderhalf jaar gaande. Tussen mei 1999 en mei 2000 namen 212 mannen en 106 vrouwen (totaal 318) deel aan het fysieke voorschakeltraject. 232 personen (= 73 procent van 318) kwamen na een fysieke training in aanmerking voor een herkeuring waarna 169 personen (= 53 procent van 318) alsnog werden goedgekeurd. Daardoor komt het rendement van het fysieke voorschakeltraject op 53 procent. Het percentage goedgekeurden was bij mannen en vrouwen gelijk.

Gelet op de positieve ervaringen bij de Koninklijke landmacht onderzoekt de Koninklijke marine op dit moment ook op welke wijze een voorschakeltraject kan worden ingevoerd. Bij de Koninklijke luchtmacht is het aantal kandidaten dat tijdens het selectietraject afvalt om fysieke redenen zeer gering. Niettemin heeft de Koninklijke luchtmacht zich aangesloten bij het voorschakeltraject Koninklijke landmacht. Het aantal deelnemers van de Koninklijke luchtmacht aan dit traject is tot op heden zeer gering geweest. De Koninklijke marechaussee hanteert (nog) geen fysiek voorschakeltraject. Wel wordt onderzocht of de fysieke eisen voor kandidaten en de taken en functies van de Koninklijke marechaussee nog goed met elkaar in overeenstemming zijn. Het resultaat van dat onderzoek is bepalend voor de fysieke eisen die de Koninklijke marechaussee in de nabije toekomst aan nieuw personeel zal stellen en voor de training in de initiële opleidingen. Dan wordt opnieuw bezien of een fysiek voorschakeltraject gewenst is.

56 t/m 58

Kan de regering verduidelijken waarom de «eind 2000 gereduceerde doorlooptijd van iets meer dan vier weken» niet voor lange tijd vastgehouden kan worden? Wat is hiervan de oorzaak?

Welke maximumdoorlooptijd is voor de regering nog acceptabel? Welke mogelijkheden ziet de regering om het veiligheidsonderzoek na selectie

*van de kandidaat te bekorten?
Hoeveel weken is de gemiddelde doorlooptijd nu en wat is het streven?*

De doorlooptijd van het selectieproces is gedefinieerd als de tijd tussen het invoeren van een kandidaat in het geautomatiseerd informatiesysteem van DWS en het moment van de uitslag van de laatste keuring (geneeskundig onderzoek). Het veiligheidsonderzoek is inmiddels geïntegreerd in dit proces. De doelstelling is een totale doorlooptijd van maximaal vier weken.

Tot en met februari 2001 werd deze doelstelling gehaald. Daarna is – door een combinatie van een tijdelijk verhoogd aanbod van kandidaten en niet optimaal functioneren van DWS – de doorlooptijd opgelopen tot uiteindelijk elf weken. Een dergelijke doorlooptijd is onaanvaardbaar. DWS heeft een aantal maatregelen genomen om de doorlooptijd te bekorten, waaronder het concentreren op instroomselecties en het uitbesteden van doorstroomselecties, het tijdelijk verhogen van het aantal medewerkers en het beperken van verloven. Als gevolg van deze maatregelen is de doorlooptijd teruggebracht tot vijf à zes weken. Het doel blijft onverminderd een gemiddelde doorlooptijd van vier weken.

59
Hoe functioneert de jobdesk? Hoeveel personen hebben zich inmiddels aangemeld en hoeveel van hen zijn aan een andere baan of opleiding geholpen?

De jobdesk helpt afgewezen sollicitanten op basis van vrijwilligheid op weg naar een andere baan of opleiding. De jobdesk valt niet onder de verantwoordelijkheid van DWS maar onder KLIQ, een bedrijfsonderdeel van Arbeidsvoorziening. De jobdesk draagt weliswaar bij aan een positief imago van Defensie, maar biedt DWS geen zicht op de mate waarin KLIQ succesvol bemiddelt.

60
Waarom werkt men bij andere krijgsmachtdelen niet met een militair certificaat?

De genoemde certificaten hebben betrekking op de instructeurfunctie. In het algemeen wordt krijgsmachtbreed reeds veel geïnvesteerd in de certificering van opleidingen. De Koninklijke landmacht loopt voorop in het certificeren van deze instructeurop opleidingen. Naast het militaire certificaat worden ook de mogelijkheden onderzocht voor de civiele erkenning van de instructeurop opleidingen. Momenteel onderzoekt de Koninklijke landmacht in samenwerking met het Cito de haalbaarheid daarvan. Als blijkt dat er een reële mogelijkheid bestaat, zal de certificering van instructeurop opleidingen bij andere krijgsmachtdelen worden gezien.

61
Is er al begroot wat de kosten zijn van verlenging van de Algemene Militaire Opleiding van drie naar vier maanden? Om welk jaarlijks bedrag gaat het?

De kosten van de verlenging van de Amo bedragen in 2001 f 4,3 miljoen, oplopend tot f 14,4 miljoen vanaf 2006.

62, 63 en 67
*Hoe groot is het tekort aan instructeurs bij de landmacht? Kan de regering aangeven hoe dit tekort wordt aangepakt?
Op welke wijze wordt het tekort aan instructeurs voor de opleiding van rekruten precies aangepakt? Wordt hierbij ook aandacht besteed aan het*

tekort aan vervolgopleidingsplaatsen?

Zijn de luchtmachtonderdelen er thans op voorbereid om de volledige scholing voor vervolgfuncties voor militairen te verzorgen? Zal hierdoor de nu al onacceptabel lange wachttijd voor een vervolgopleiding bij de luchtmacht niet toenemen waardoor het probleem feitelijk verschoven wordt?

De omvang van het tekort aan instructeurs bij de Koninklijke landmacht is ongeveer 175. De Koninklijke landmacht tracht dit tekort op twee manieren op te lossen. Ten eerste kent de Koninklijke landmacht een hogere prioriteit toe aan de vulling van de instructeursfuncties. Hierdoor wordt het mogelijk gemaakt steun te verlenen vanuit 1(GE/NL)Corps en Natco. Deze steunverlening is berekend op grond van de tekorten aan instructeurs bij alle opleidingen die door het Cokl worden gegeven, dus ook de vervolgopleidingen. Ten tweede tracht de Koninklijke landmacht de functie van instructeur aantrekkelijker te maken door de invoering van verbetermaatregelen Militaire Instructie, zoals vastgelegd in het eindrapport Project Kwaliteit Instructeurs (PKI).

De Koninklijke marine heeft gemiddeld voldoende instructeurs om nieuw personeel op te leiden. Bij een piek in de opkomst van nieuw personeel wordt een beroep gedaan op (oud-)instructeurs, die voor de benodigde tijd vanuit hun huidige functie worden gedetacheerd. Ook het aantal instructeurs voor de vervolgopleidingen is toereikend.

Binnen de Koninklijke luchtmacht is geconstateerd dat de aantrekkelijkheid van instructeursfuncties moet worden verbeterd. Daartoe zijn maatregelen genomen in de vorm van het integreren van instructeursfuncties in het algemene loopbaanbeleid (onder meer door het «koppelen» van instructeursfuncties aan onderdelen) en het verhogen van de herkenbaarheid van de instructeur. De te wijzigen BBT/BOT-verhouding noodzaakt een aanzienlijke verhoging van de totale opleidingscapaciteit voor initiële opleidingen en vervolgopleidingen. Daartoe worden structurele en ad hoc maatregelen genomen. Zo worden de bestaande functie-eisen kritisch beschouwd en zonnodig aangepast. Op basis daarvan zullen de initiële opleidingen bij de Koninklijke Militaire School Luchtmacht zodanig worden geherstructureerd dat kan worden opgeleid naar behoefte. Eventuele vervolgopleidingen voor hogere functies zullen elders worden verzorgd. Met ingang van de opkomst 2002 wordt dit voor de knelpuntfunctiegebieden toegepast. Voor de overige functiegebieden zal dit uiterlijk eind 2003 het geval zijn.

Tevens is een aantal ad hoc maatregelen genomen, zoals het inhuren van externe instructiecapaciteit en het uitbesteden van (delen van) opleidingen, onder meer door internationale samenwerking met België en Duitsland. Daardoor is de opleidingscapaciteit op korte termijn tijdelijk vergroot om de ontstane achterstand in vervolgopleidingen in te lopen.

Bij de Koninklijke marechaussee wordt door middel van inhuur en het aantrekken van LOM-ers zo veel mogelijk getracht leemtes te vullen. Ook wordt in het kader van het nieuwe personeelsbeleid een specialisme Opleidingen in het loopbaanbeleid ontwikkeld, waardoor men vanaf een bepaald moment een loopbaan in het onderwijsveld kan volgen. Voor alle krijgsmachtleden geldt dat in de recente onderhandelingsronde over de arbeidsvoorwaarden de mogelijkheid is opgenomen de positie van de instructeursfunctie in het loopbaanbeleid te verstevigen.

64 en 65

Op grond van welke overwegingen is besloten bij de luchtmacht en de landmacht een oefentoelage tijdens de opleiding toe te kennen? Gebeurt

dit ook bij de marine en de marechaussee en zo nee, wat is hiervoor de reden?

Is het verloop bij de landmacht en luchtmacht door het toekennen van een toelage aan leerlingen tijdens de initiële opleiding afgenomen?

Met de per 1 november 2000 geïntroduceerde oefentoeelage tijdens de initiële opleiding wordt beoogd het vroegtijdig verloop tijdens deze opleiding te beperken.

Het gaat hierbij om het in opleiding zijnde personeel van de Koninklijke landmacht en de Koninklijke luchtmacht. De Koninklijke marine kent aan al haar personeel, ook wanneer het in opleiding is, een toelage toe voor het werkelijk varen of oefenen. De Koninklijke marechaussee kent geen oefentoeelage tijdens de opleiding, omdat in de initiële opleidingen de roosters zo zijn ingedeeld dat lange oefendagen in tijd worden gecompenseerd.

De ontwikkeling van het opleidingsverloop wordt beïnvloed door een samenstel van maatregelen. Daardoor is het niet mogelijk het effect van één enkele maatregel aan te geven. Voorts is het opleidingsverloop gedurende het jaar onderhevig aan schommelingen doordat verschillende opleidingen een ander verloop vertonen en op andere momenten in het jaar worden voltooid. Het is daarom nu nog te vroeg om te beoordelen of het opleidingsverloop afneemt.

66

Zijn inmiddels de resultaten van een exit-onderzoek om het opleidingsverloop bij de marechaussee nader te onderzoeken bekend? Zo nee, wanneer wordt dit verwacht? Zo ja, kan de Kamer hierover geïnformeerd worden?

Het onderzoek naar het opleidingsverloop bij de Koninklijke marechaussee zal naar verwachting in oktober a.s. worden voltooid. De resultaten zullen kort daarna worden bekendgemaakt.

67

Zijn de luchtmachtonderdelen er thans op voorbereid om de volledige scholing voor vervolgfuncties voor militairen te verzorgen? Zal hierdoor de nu al onacceptabel lange wachttijd voor een vervolgopleiding bij de luchtmacht niet toenemen waardoor het probleem feitelijk verschoven wordt?

Zie antwoord op vraag 62.

68

Wanneer kan de kamer een nadere uitwerking van de opleidingsfaciliteiten voor uitstromend militair personeel tegemoet zien? Met welke partners zal Defensie hierin samenwerken? Wordt uitstromend militair personeel een opleidingsgarantie geboden en denkt de regering uitstromers uiteindelijk een baangarantie te bieden? Wie is voor dit beleid verantwoordelijk, de DGP, de bevelhebbers van de krijgsmachtdelen of de commandant DICO?

In 2002 kan het parlement een nadere uitwerking van de opleidingsfaciliteiten voor uitstromend militair personeel tegemoet zien. Voor het aanbieden van opleidingen hebben de krijgsmachtdelen contact met verschillende opleidingsinstituten. Tevens legt Defensie contact met werkgevers, onder andere via het Platform Defensie Bedrijfsleven.

Baangaranties worden in beginsel niet geboden. Defensie heeft een driesporenbeleid ontwikkeld om de externe werkzekerheid te bevorderen.

Voor personeel met de nodige kwalificaties en ervaring zal worden volstaan met bemiddeling en het in contact brengen met de arbeidsmarkt (spoor 1). Voor een ander deel van het personeel zal Defensie investeren in opleidingsfaciliteiten ter bevordering van de maatschappelijke meerwaarde, zodat een gerichte overstap naar de civiele arbeidsmarkt mogelijk wordt (spoor 2). Tenslotte zal Defensie met werkgevers afspraken maken over de mogelijke overgang van personeel in een gezamenlijk met die werkgevers te kiezen traject. (spoor 3).

De krijgsmachtdelen hebben, aansluitend op dit driesporenbeleid en binnen centraal vastgestelde voorwaarden, hun employabilityplannen in detail vormgegeven. De plannen van de Koninklijke marine, de Koninklijke landmacht en de Koninklijke luchtmacht zijn begin 2001 goedgekeurd. Deze krijgsmachtdelen zijn gestart met de uitvoering van de plannen. Het plan van de Koninklijke marechaussee verkeert in de goedkeuringsfase. De krijgsmachtdelen zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van het employability-plan.

69

Zal het door de integratie van de interne vacature-publicatiesystemen voor personeel van het ene krijgsmachtdeel eenvoudiger worden om te gaan werken bij een ander krijgsmachtdeel? Kan op alle vacatures door personeel van een ander krijgsmachtdeel gereageerd worden? Waarom wordt dit systeem niet ook opgezet voor burgerpersoneel?

In de derde voortgangsrapportage personeelsvoorziening is gemeld dat bij de Koninklijke landmacht sinds 2000 een geautomatiseerd systeem operationeel is voor de publicatie van interne vacatures voor BBT-functies. Er is vooralsnog geen integratie voorzien van de interne vacature-publicatiesystemen van de resterende krijgsmachtdelen. Voor burgervacatures bestaat wel een dergelijk geïntegreerd systeem, als onderdeel van de Mobiliteitsbank Rijksoverheid.

70

Hoe is de ervaring bij de marine om per dienstgroep te werken met een BT-begeleider?

De BT-begeleiders zijn onlangs aangesteld. Daarom is het nog niet mogelijk een gefundeerde uitspraak te doen over de mate van succes. De eerste indruk van zowel het BT-personeel als de begeleiders is positief.

71

Hoe zal de samenwerking zijn tussen het loopbaan adviescentrum/Bureau In-, Door- en Uitstroom en de personeelsvoorzieningketen van de luchtmacht?

In de herziening van het personeelsvoorzieningsproces (ketenbeheer bij de Koninklijke landmacht) is een belangrijke rol weggelegd voor de commandanten van de resultaatverantwoordelijke eenheden en de decentrale P&O-organisatie. Het betreft de regionale werving van nieuwe personeel (instroom), de persoonlijke ontwikkeling en ontplooiing van personeel (doorstroom), alsmede de employability-activiteiten (doorstroom en uitstroom). Hiertoe is op centraal niveau reeds een Bureau IDU (in-, door-, en uitstroom) ingesteld. Op decentraal niveau wordt het reeds bestaande aantal Bureaus IDU verder uitgebreid. Een en ander wordt ondersteund door de toewijzing van extra formatieplaatsen. De activiteiten van deze bureaus maken integraal deel uit van de invulling van het ketenbeheer personeelsvoorziening bij de Koninklijke luchtmacht. Het centrale bureau IDU is belast met de ontwikkeling van beleid terzake en specifieke onder-

deelsoverstijgende activiteiten. De decentrale B-IDU's zijn belast met het beheer en de uitvoering van (regionale) activiteiten.

72

Is er al enige effect zichtbaar van het arbeidsvoorwaardenakkoord en zo ja, welke?

De maatregelen zoals afgesproken in het in februari gesloten Arbeidsvoorwaardenakkoord sector Defensie zijn pas onlangs in werking getreden of moeten nog in werking treden. Enig effect van die maatregelen is dan ook nog niet zichtbaar.

73

Hoeveel kinderen zijn inmiddels geplaatst op de inpandige kinderopvang op de vliegbasis Twenthe? Kunnen alle kinderen geplaatst worden of werkt men met wachtlijsten? Zo ja, hoe groot is de wachtlijst?

De Koninklijke luchtmacht heeft op de kinderopvang op de vliegbasis Twenthe twaalf bedrijfsplaatsen. Van de hierdoor beschikbare capaciteit van 120 dagdelen worden op dit moment 108 dagdelen bezet, verdeeld over 26 kinderen. Voor zover mogelijk vindt toewijzing van de resterende dagdelen plaats aan nieuwe aanvragers. Op dit moment is er geen wachtlijst.

74

Hoeveel dependances van de banenwinkels van de landmacht zijn inmiddels ondergebracht bij CWI's en hoe verloopt het?

De Koninklijke landmacht heeft sinds januari 2001 op acht locaties van Arbeidsvoorziening Nederland (CWI's) dependances van banenwinkels ondergebracht. Midden augustus 2001 voert de Koninklijke landmacht een eerste evaluatie uit waarna zij de eerste resultaten kenbaar zal maken.

75 en 76

Is de opleidingscapaciteit van 190 leerlingen voor de éénjarige opleiding Vrede en Veiligheid toereikend voor de vraag naar opleidingsplaatsen? Hoe groot is de capaciteit voor de tweejarige opleiding Vrede en Veiligheid? Welke maatregelen worden genomen om het opleidingscapaciteitsprobleem voor het oriëntatiejaar KL tegen te gaan? Welke vakken worden gevolgd bij de opleiding Vrede & Veiligheid?

De capaciteit van 190 leerlingen is toereikend gezien het verwachte aantal leerlingen voor het komende opleidingsjaar van 150. De ontwikkeling van de opleiding V&V op niveau 2 is in de tweede helft van 2001 gereed, waarna de daaraan gerelateerde opleidingsbehoefte en de gereserveerde opleidingscapaciteit ook bekend worden. De Koninklijke landmacht tracht het opleidingscapaciteitsprobleem op te lossen door prioriteitstelling bij de verdeling van instructeurs en bij de invoering van verbetermaatregelen Militaire Instructie en door de positie van de instructeurfunctie in het loopbaanbeleid te verstevigen (zie vraag 62).

De volgende vakken maken deel uit van de opleiding V&V: zakelijke communicatie Nederlands, zakelijke communicatie Engels, maatschappelijke culturele kwalificatie, geautomatiseerde informatieverwerking, zelfredzaamheid, vrede en veiligheid en fysieke vaardigheden.

77

Hoe verloopt de werving om in het schooljaar 2001/2002 1050 leerlingen te hebben voor het oriëntatiejaar KL? Zijn inmiddels de opleidingscapaciteitsproblemen verholpen en zo nee, waarom niet?

De werving verloopt nagenoeg volgens planning. Naar verwachting melden 950 leerlingen zich aan voor het komend schooljaar. Met steunverleningen vanuit 1 (GE/NL)Corps en het Natco lost de Koninklijke landmacht de opleidingscapaciteitsproblemen bij het Cokl op.

78

Hoe is de stand van zaken inzake het oprichten van de richting «orde en veiligheid» op het VMBO?

De Koninklijke landmacht is onder leiding van ECABO (landelijk orgaan economisch administratief beroepsonderwijs) bezig een intersectorale richting «orde en veiligheid» op VMBO-niveau op te richten. Hiertoe is een projectaanvraag ingediend bij het Ministerie van OC&W. Overleg hierover volgt binnenkort.

79

Hoe verloopt de implementatie van Flex-P? Doen er zich knelpunten voor? Zo ja, welke en wat wordt eraan gedaan? Wat zijn de reacties van de landmacht nu Flex-P deels is geïmplementeerd?

De implementatie van Flex-P kent vooralsnog geen knelpunten en verloopt volgens plan. De eerste reacties van het personeel zijn gematigd positief.

80

Is het plan van aanpak van het Beleidsplan Kmar 2000 al afgerond, zoals aangegeven in het tijdsschema behorende bij dit plan?

De Tweede Kamer is inmiddels bij brief van 13 juli jl., kenmerk S2001007941, over de voortgang van de verschillende projecten in het kader van het Beleidsplan KMar 2000 geïnformeerd.