

Vergaderjaar 2001–2002

**26 900**

**Defensienota 2000**

**Nr. 51**

## **VERSLAG VAN EEN ALGEMEEN OVERLEG**

Vastgesteld 9 april 2002

De vaste commissie voor Defensie<sup>1</sup> heeft op 7 maart 2002 overleg gevoerd met staatssecretaris Van Hoof van Defensie over:

- **de brief van de staatssecretaris van Defensie d.d. 11 januari 2002 inzake verbetering personeelsvoorziening krijgsmacht (26 900, nr. 46);**
- **de brief van de staatssecretaris van Defensie d.d. 11 januari 2002 inzake 17-jarigen (26 900, nr. 45);**
- **de brief van de staatssecretaris van Defensie d.d. 18 januari 2002 inzake de aanpak problematiek onvrede (26 900, nr. 47);**
- **de brief van de staatssecretaris van Defensie d.d. 12 februari 2002 inzake het rapport onderzoek naar ongewenst gedrag binnen de Defensieorganisatie (Def-02-27);**
- **de brief van de staatssecretaris van Defensie d.d. 1 maart 2002 inzake 17-jarigen (26 900, nr. 48).**

Van dit overleg brengt de commissie bijgaand beknopt verslag uit.

### **Vragen en opmerkingen uit de commissie**

<sup>1</sup> Samenstelling:

Leden: Van den Berg (SGP), Zijlstra (PvdA), Apostolou (PvdA), Hillen (CDA), Valk (PvdA), voorzitter, Hessing (VVD), ondervoorzitter, Ardenne-van der Hoeven (CDA), Hoekema (D66), Stellingwerf (ChristenUnie), 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), Swildens-Rozendaal (PvdA), Arib (PvdA), Van Oven (PvdA), Weisglas (VVD), Eurlings (CDA), Ter Veer (D66), Van Middelkoop (ChristenUnie), De Swart (VVD), Van der Hoeven (CDA), Pitstra (GroenLinks), Bakker (D66), Blaauw (VVD), Ten Hoopen (CDA), Hindriks (PvdA), Ross-van Dorp (CDA), Karimi (GroenLinks), E. Meijer (VVD), Dijkma (PvdA), Marijnissen (SP), Van Baalen (VVD), Wilders (VVD) en Duivesteyn (PvdA).

De heer **Harrewijn** (GroenLinks) is benieuwd naar de voortgang bij de verbetering personeelsvoorziening. Wat houdt de corporate identity van de verschillende krijgsmachtdelen die de basis is voor de werving, in? Kan de Kamer hierover worden geïnformeerd zodra de plannen verder zijn uitgewerkt, zodat duidelijk wordt hoe men de markt op wil en wat de filosofie erachter is?

De werving gaat van DWS (Defensieorganisatie werving en selectie) terug naar de krijgsmachtdelen. De units blijven echter wel bij elkaar zitten vanwege de synergie. Bestaat niet het gevaar dat hiermee een structuur in stand wordt gehouden die gaat wringen met de decentralisatie? Is een duidelijke waterscheiding met het verleden aangebracht, zodat mensen niet in oude patronen terugvallen?

Het is jammer dat het Talent provider model niet verder wordt ontwikkeld, omdat dit juist mogelijkheden biedt om veel flexibeler met de aanstelling van militairen om te gaan. Het wordt nu in het kader van de werving gebruikt om herintreders binnen te halen, zonder dat het verder als model wordt uitgewerkt.

Wat de banenwinkels betreft worden acht dependances ondergebracht bij het CWI. Waarom worden de banenwinkels zelf niet ondergebracht bij het CWI?

Wat de 17-jarigen betreft is het principiële standpunt van GroenLinks dat je pas in dienst gaat als je 18 bent. Alles wat daarvoor gebeurt, kan alleen in het teken staan van leren, onderwijs, stages en kennismaking met de krijgsmachtorganisatie. Jongeren kunnen van alles doen, ook buiten de krijgsmacht. Er moet een cesuur zijn, waarbij zij op het moment dat zij 18 worden, de definitieve keuze maken. De brief van 1 maart voldoet niet aan de inhoud van de motie-Harrewijn (26 900, nr. 15). Aspirant-militairen worden toch ingedeeld bij operationele eenheden; zij mogen alleen geen wapen dragen en worden niet uitgezonden. In de toekomst kunnen zich dus situaties voordoen dat zij uit die eenheden gehaald moeten worden. De heer Harrewijn is van mening dat jongeren onder de 18 jaar niet bij operationele eenheden ingedeeld moeten worden. In de brief is aangegeven welke andere leerwegen mogelijk zijn. Dat zal meer geld kosten, maar uiteindelijk kan dit ook meer opleveren, ook voor de jongeren zelf. Is de staatssecretaris bereid met een stappenplan te komen om binnen afzienbare tijd die opleidingen uit te breiden? De heer Harrewijn toont zich ten slotte bereid om mee te denken over andere oplossingen voor het probleem van de 17-jarigen.

De heer **Van den Doel** (VVD) constateert dat het hoofdprobleem bij de krijgsmacht nog steeds is de kwantitatieve en kwalitatieve vulling met personeel en vooral het behoud van personeel. Het thema van de BOT'ers (beroepspersoneel onbepaalde tijd) komt in de brief wat mager uit de verf. Gezien het grote aantal dat vroegtijdig de dienst verlaat, is dat het eerste waaraan men zou moeten werken. Het blijft nog te veel in onderzoek steken, terwijl ook andere maatregelen kunnen worden genomen. Een maatregel als beloning naar functie en ont koppeling van salaris en rang is belangrijk voor de waardering en behoud van personeel. Hoe staat het daarmee? De Koninklijke landmacht studeert nog op de mogelijkheid van een aanbrenghremie. Van de heer Van den Doel mag men hiermee meteen starten. Als elke BOT'er een BBT'er (beroepspersoneel bepaalde tijd) werft, kan dat de personeelsproblemen van de krijgsmacht voor een deel oplossen.

Met het oog op het terugdringen van het initieel verloop is de AMO (Algemene militairen opleiding) verlengd. In de brief staat dat de resultaten nog niet bekend zijn. Het is nu een halfjaar later. Kan de staatssecretaris thans resultaten melden? In de desbetreffende paragraaf wordt alleen gesproken over de Koninklijke landmacht en de Koninklijke marechaussee. Ook de Koninklijke luchtmacht en Koninklijke marine zouden de aandacht moeten hebben.

Kan de staatssecretaris aangeven of de BBT'ers die het afgelopen halfjaar zijn aangesteld, initieel kiezen voor een langere contractduur?

De heer Van den Doel spreekt zijn complimenten uit voor het traject van de scholing. De betrokkenheid van de opleidingen, de zichtbaarheid en de herkenbaarheid van de krijgsmacht als organisatie zijn van groot belang om als keuzemogelijkheid bij de jeugd onder de aandacht te worden gebracht. In de brief staat dat het Talent provider model niet verder wordt ontwikkeld. Wordt dit nu structureel geregeld of moet de individuele militair dit zelf initiëren? Zo ja, wat zijn dan de rechtspositionele consequenties en welke mogelijkheden heeft iemand om later op een verantwoorde manier terug te keren?

De heer Van den Doel wijst erop dat de discussie over het protocol Kinderen in gewapend conflict er indertijd toe heeft geleid dat de leeftijd van 16 naar 17 jaar is gegaan. Nederland is daarbij een stapje verder gegaan en heeft gezegd dat het niemand onder de 18 jaar zou uitzenden naar conflictgebieden. Nederland voldoet dus meer dan 100% aan het protocol. De krijgsmacht heeft echter behoefte aan mensen die op mavo-

of mbo-niveau functioneren en hun opleiding hebben afgemaakt. Dat betekent dat mensen op de leeftijd van 16 of 17 jaar de keuze voor de krijgsmacht moeten maken. De VVD-fractie kan zich vinden in de brief van 1 maart, met de aantekening dat iemand van 17 jaar als aspirant-militair wordt aangesteld en niet als burger. De heer Van den Doel krijgt graag opheldering over de brief van 21 februari van de commandant van de 43ste brigade, die iemand als aspirant-militair aanstelt en vervolgens schrijft dat hij onder het burgerlijk ambtenarenreglement valt. Dat kan natuurlijk niet. Een aspirant-militair is een militair. Die valt onder het AMAR en heeft alle rechten en plichten die bij de functie horen. De enige beperking die wordt opgelegd, die al staand beleid is, is dat een militair niet voor zijn 18de jaar wordt uitgezonden voor vredes- en crisis-beheersingsoperaties. De heer Van den Doel moedigt de staatssecretaris aan om de motie niet uit te voeren, maar om in het belang van de vredesmissies en de werving het personeel op 17-jarige leeftijd aan te stellen als aspirant-militair. Als de motie wel wordt uitgevoerd en 2000 17-jarigen niet meer jaarlijks de krijgsmacht binnenstromen, wordt het personeelsproblemen alleen maar groter. Hij zou het verkeerd beleid vinden als de staatssecretaris de motie uitvoert.

Het verheugt de heer Van den Doel dat de staatssecretaris met de bonden om tafel gaat zitten om de agenda voor de toekomst vast te stellen. Dit roept ook verplichtingen op. Wat is de structurele inzet van de staatssecretaris op lange termijn en hoe wordt dit proces bewaakt?

De heer Van den Doel is het eens met de conclusie inzake ongewenst gedrag. Het proces dat is ingezet, moet worden voortgezet. Er mag ook een schepje bovenop. De overheid en zeker de krijgsmacht heeft een voorbeeldfunctie. Hoe beter die scoort, des te beter voor het imago van de krijgsmacht en de mensen die daar werken.

De heer **Hoekema** (D66) hoort graag of de corporate identity per krijgsmachtdeel zal worden uitgewerkt of dat dit zal gebeuren voor Defensie in zijn geheel? Inhoudelijk zal dit niet eenvoudig zijn. Enerzijds is er het beeld van avontuur, spanning en sensatie en anderzijds de werkelijkheid, die soms veel minder avontuurlijk, spannend en sensationeel is. Hoe zal Defensie zich neerzetten als product in een moeilijke arbeidsmarkt? De afschaffing van het onderscheid tussen BOT'er en BBT'er zal ook gevolgen hebben voor de werving. Wanneer zal die afschaffing plaatsvinden?

De heer Hoekema spreekt zijn complimenten uit voor de inspanningen op het gebied van de civiele scholing en het feit dat het oriëntatiejaar Koninklijke landmacht door 24 ROC's wordt aangeboden. De intrasectorale opleiding Orde & veiligheid op vmbo-niveau is een goede zaak. Een risico is dat men misschien overwegend voor sport en dienstverlening zal kiezen en niet voor het militaire bedrijf. Kan de staatssecretaris iets zeggen over de inspanningen op het vmbo-niveau, waarop men zich bij de werving vooral zal moeten richten?

Over het thema prerecruitment en werving heeft de heer Hoekema nog een aantal vragen. Is de kwestie met de Turkse dienstplicht intussen geregeld? Bestaan de banenwinkels nog? In de brief is alleen sprake van dependances. Wordt het idee van de aanbrengpremie verder uitgewerkt? Klopt het dat bij de werving het probleem vooral bij de niet-officieren zit? Wordt het systeem van scouts alleen bij de Koninklijke luchtmacht toegepast? Het lijkt goed om dit systeem bij de gehele krijgsmacht toe te passen. In het bedrijfsleven is het gebruikelijk dat ontslaganalyses worden gemaakt waarom mensen weggaan en of zij nog kunnen terugkomen. Waarom wordt deze ontslaganalyse niet over de gehele krijgsmacht consequent toegepast?

De D66-fractie is voorstander van «straight eighteen». Men moet bewust het besluit kunnen nemen om op 18-jarige leeftijd in dienst te treden. In het opleidingstraject zijn er voor jongeren veel mogelijkheden, terwijl zij

zich voorbereiden op het besluit om als militair te worden aangesteld wanneer zij 18 worden. Het is duidelijk dat de staatssecretaris worstelt met deze materie. De zorgelijke toon in de brieven van 11 januari en 1 maart is begrijpelijk, want bij de 17-jarigen gaat het om 27% van het geheel. Ook de arbeidsmarkt zou de komende jaren kunnen veranderen. Is daarvan een nadere analyse gemaakt?

Hoe hard is het onderzoek waaruit is gebleken dat 17-jarigen een burgeraanstelling niet aantrekkelijk vinden? De staatssecretaris heeft bij de laatste begrotingsbehandeling gezegd dat hij optimistisch was over die variant. Over de andere variant van de aanstelling als aspirant-militair, die hij als enige werkbaar noemt in de brief van 1 maart, was hij toen minder optimistisch. Wat is er tussen de begrotingsbehandeling en het schrijven van deze brief gebeurd, waardoor de staatssecretaris van mening is veranderd? De D66-fractie vindt de aanstelling als burgerambtenaar een aantrekkelijke variant. Bij de aanstelling als aspirant-militair is de kernvraag of deze militairen onder het AMAR en het tuchtrecht vallen. Zij zijn militair, maar worden niet uitgezonden naar conflictgebieden en dergelijke. Daarmee wordt niet voldaan aan de variant die heel duidelijk in de motie-Harrewijn als «straight eightteen» is verwoord. Is er ook een beslis-moment en een cesuur tussen opleiding als 17-jarige en de aanstelling als militair als 18-jarige? De 17-jarigen moeten duidelijk een andere positie hebben dan de 18-jarigen.

De heer Hoekema sluit zich aan bij de vragen van zijn andere collega's over ongewenst gedrag.

Hij spreekt ten slotte zijn complimenten uit voor de agenda voor de toekomst. Wil de staatssecretaris met de heer Vreeman en de bonden regelmatig het personeel en de Kamer informeren over de uitwerking hiervan?

De heer **Van Bommel** (SP) constateert dat de krijgsmacht in een vicieuze cirkel terechtgekomen lijkt te zijn: een baan bij Defensie is onvoldoende aantrekkelijk, daardoor is de belasting van militairen buitengewoon hoog en daardoor kan men moeilijk nieuwe militairen werven en in elk geval onvoldoende militairen om aan alle eisen te voldoen. De druk op de arbeidsmarkt is enorm. Als men de krijgsmacht overeind wil houden, iets wat ook de SP-fractie wil, zal men het ambitieniveau en de algemene situatie op de arbeidsmarkt daarbij moeten betrekken. Het ambitieniveau is relevant. De inrichting van de krijgsmacht heeft alles te maken met de taken die de krijgsmacht heeft in de algemene verdediging en bij deelname aan vredesoperaties. De krijgsmacht moet dus voldoende vulling hebben. Wat houdt het voorstel voor een aanbrenghpremie precies in en wat verwacht de staatssecretaris daarvan?

Wat betekent het precies dat het bestuurlijk netwerk totstandkomt via het Platform defensie-bedrijfsleven en decentrale initiatieven? Wat betekent de betrokkenheid van VNO/NCW hierbij? Wat verwacht de staatssecretaris voorts van de samenwerkingsovereenkomst tussen Defensie en politie?

De heer Van Bommel ziet hierin wel mogelijkheden, maar het zou ook een aantrekkelijk traject kunnen worden om de krijgsmacht te verlaten en bij de politie te gaan werken.

Er komt thans een opleiding Orde & veiligheid op vmbo-niveau. Hoeveel reiken de ambities van Defensie op dit punt? Aangezien het gaat om jonge mensen die worden opgeleid voor een baan in de sector veiligheid, is ook aandacht nodig voor de schaduwzijde van het werken in deze sector. Men kan tijdens een uitzending naar conflictgebieden traumatiserende ervaringen opdoen. Er komen steeds meer jonge veteranen in Nederland. Bekend is dat de problematiek van jonge veteranen zeer ingrijpend kan zijn en dat de nazorg zeer moeizaam is. Er moet dus in een zeer vroeg stadium een goede voorlichting zijn.

De heer Van Bommel constateert een principiële verschil van mening tussen regering en Kamer over de 17-jarigen. De motie-Harrewijn is op dit

punt volstrekt duidelijk. Het gaat om het in dienst treden bij Defensie. De oplossing waarmee de staatssecretaris komt, is creatief te noemen, maar is geen uitvoering van de motie. Moties die door de Kamer zijn aangenomen, moeten gewoon worden uitgevoerd. Dat geldt ook voor deze motie, ook al zijn er praktische redenen die uitvoering moeilijk maken dan wel een resultaat opleveren dat de staatssecretaris niet zint. De problemen bij de werving van militairen en bij de overgang van de opleiding naar de werkelijke indiensttreding, laten onverlet dat de Kamer een principiële stellingname heeft uitgesproken.

Uit onderzoek is gebleken dat 17-jarigen die een militaire loopbaan ambiëren, een voorafgaande burgeraanstelling niet aantrekkelijk vinden. Hoe is dit onderzoek verricht? Als aan jongeren is gevraagd of zij een aanstelling als burger willen of een aanstelling als militair, ligt het antwoord daarop voor de hand. De heer Van Bommel ontvangt graag het onderzoek en de daarbij gehanteerde vraagstelling, zodat hij zelf tot een afgewogen oordeel over het onderzoek kan komen.

Mevrouw **Van Ardenne-Van der Hoeven** (CDA) spreekt haar waardering uit voor alle initiatieven en plannen op het gebied van de personeelsvoorziening. Het gaat echter om de uiteindelijke resultaten, die je ergens moet kunnen terugvinden. Zijn resultaatverplichtingen afgesproken met bijvoorbeeld DWS of de ketenregisseur? Wie is verantwoordelijk voor welk resultaat en hoe is dit vastgelegd? Wat gebeurt er als het resultaat niet wordt gehaald?

De problemen met DWS lijken achter de rug. De gehele opzet is veranderd. Het «tracing and trackingsysteem» voor materieel zal ook voor personeel worden ingezet, maar dit zal nog enkele jaren duren. Hoe zal de communicatie verlopen? Je moet precies kunnen volgen waar mensen zich aanmelden en hoe de werving, selectie en keuring verlopen. Wat als iemand niet geplaatst kan worden op een plek die hij of zij wil? Is er ook een mogelijkheid om het «selecting outsysteem» toe te passen? Voor dit alles is informatie en communicatie nodig.

Op het gebied van arbeidscommunicatie is al heel veel bekend. Hopelijk wil het kenniscentrum niet opnieuw het wiel uitvinden en wil ook Defensie niet alles zelf uitvinden. Gericht werven levert nog steeds het beste resultaat.

Mevrouw Van Ardenne vindt het onbegrijpelijk dat op het punt van uiten instroom, ook horizontale instroom, door het bedrijfsleven nog geen stappen voorwaarts worden gezet. Men moet niet voortborduren op oude patronen, maar tot nieuwe systemen van uit- en instroom komen. Waarom wordt het Talent provider model niet verder ontwikkeld?

De initiatieven vanuit bedrijfsleven en politie moeten worden doorgezet. Daarbij is monitoring van belang. Waar blijven de mensen, waar zit de deskundigheid en waar is die nodig? Mevrouw Van Ardenne begrijpt niet dat het Centrum voor werk en inkomen de taak van de banenwinkels overneemt, tenzij zeker is dat het daar beter en goedkoper kan. De ervaringen met Start waren niet echt positief. Wat verwacht de staatssecretaris van het CWI?

De belangstelling voor de civiele opleidingen is veelbelovend. Sluit het aanbod ook aan op de vraag of is er meer vraag dan aanbod? Hoe verloopt de doorstroming van leerlingen?

In de media zijn onlangs berichten verschenen over infiltratie van de Defensieorganisatie door extremistische personen. Op welke wijze worden in het traject van aanmelding en opleiding dergelijke elementen in de krijgsmacht opgespoord en uitgezonderd?

Bij de opleiding draait het probleem altijd om de instructeurs. Is dat probleem nu opgelost?

Mevrouw Van Ardenne mist in de brief een opmerking over het reservepersoneel en de werving daarvan.

De CDA-fractie heeft zich verbaasd over de brief over de 17-jarigen en de afhoudende opstelling tegenover de uitvoering van de motie. Het is onbegrijpelijk dat de VVD-fractie de minister aanmoedigt om de motie niet uit te voeren. Wetten en moties die zijn aangenomen, moeten worden uitgevoerd. Bij de begrotingsbehandeling en bij de behandeling van de Defensienota is gediscussieerd over de 17-jarigen. De meerderheid van de Kamer heeft de motie-Harrewijn onderschreven. De staatssecretaris wekt de indruk dat met de aanmelding en de werving van 17-jarigen het personeelsprobleem van Defensie is opgelost. Zelfs het ambitieniveau wordt gekoppeld aan het aantal 17-jarigen binnen Defensie. Het personeelsprobleem moet echter niet worden opgelost via de 17-jarigen. Mevrouw Van Ardenne constateert dat de staatssecretaris te weinig wil investeren in jongeren. Hij investeert te weinig in opleidingen en te weinig in extra opleidingen. Er is 30 mln euro per jaar uitgetrokken voor de BBL-trajecten (beroepsbegeleidende leerweg), waarmee men 5400 jongeren kan bezighouden. Dat zou weggegooid geld zijn. Als je jongeren opleidt, is dat altijd goed en nooit weggegooid geld.

Mevrouw Van Ardenne is het met de heer Hoekema eens dat het goed mogelijk is een systeem te introduceren van burgerambtenaren, aan wie je civiele taken en veiligheidstaken kunt toewijzen. Het gaat om een kleine groep, dus waar heeft men het over?

De aanpak van de onvrede bij defensiepersoneel heeft de instemming van de CDA-fractie. De Kamer zou zich daar eigenlijk niet mee moeten bemoeien, want het is een interne kwestie van de krijgsmacht en Defensie. Laat de staatssecretaris het oplossen! Mevrouw Van Ardenne vindt het aantal mensen dat blijkt het KPMG-onderzoek in twaalf maanden last heeft gehad van ongewenst gedrag, erg hoog. Was dit onderzoek wel representatief? Slechts 41% van de ondervraagden heeft gereageerd en 22% geeft aan niet te hebben gereageerd omdat de problemen bekend zijn. Als die problemen bekend zijn, had men ook eerder kunnen ingrijpen. Nu pas is er een netwerk van vertrouwenspersonen en een meldpunt voor ongewenst gedrag. In de brief staat niets over de privacy van de melders. Die privacy zal gegarandeerd moeten zijn. Hoe verloopt ten slotte de behandeling van de klachten?

De heer **Valk** (PvdA) constateert dat sprake is van een voortvarende benadering, aangezien volgens de brief alle prioriteiten die voor 2001 zijn gesteld, zijn opgepakt. Er is ook sprake van een integrale benadering. Hij ziet de rapportage die in mei zal verschijnen, met belangstelling tegemoet. Hij sluit zich aan bij de opmerkingen over ongewenst gedrag. Het is winst dat naar verhouding over de gehele linie minder vormen van ongewenst gedrag worden waargenomen. Het kan natuurlijk vaak goed gaan, maar als het één keer flink fout gaat, genereert dat veel negatieve publiciteit en beïnvloedt dat het imago van de krijgsmacht. Het is van het grootste belang dat men op dit punt alert blijft. Volgens de brief komen racistische opmerkingen en uitschelden naar verhouding iets vaker voor, maar ontvindt men tegelijkertijd van deze vormen van ongewenst gedrag relatief weinig last. De heer Valk vraagt zich af waarop dit laatste is gebaseerd, want ook racistische opmerkingen en uitschelden kunnen de arbeidsvreugde enorm negatief beïnvloeden.

Wat de onvrede betreft is het niet een taak van de Kamer om zich te bemoeien met de relatie tussen werkgever en sociale partners. Een compliment aan de staatssecretaris en de bonden is echter op zijn plaats voor het initiëren van de agenda voor de toekomst en het verbeteren van de onderlinge relaties.

Over de burgeraanstelling van 17-jarigen schrijft de staatssecretaris in de brief van 1 maart dat in materiële zin tegemoet is gekomen aan de wensen van de Kamer, maar niet in principiële zin. In een eerdere brief schrijft hij dat dit het ambitieniveau zal ondergraven en een ernstige verstoring van de bedrijfsvoering zal betekenen. Vooral nog hecht de

PvdA-fractie aan hetgeen is vastgelegd in de motie-Harrewijn en aan een burgerstatus voor 17-jarigen. Wordt niet te snel geconstateerd dat een dergelijke status het aangaan van een dienstverband met Defensie onaantrekkelijker maakt voor deze categorie jongeren? Is niet met enige creativiteit een praktischere oplossing te vinden, die zowel tegemoetkomt aan de motie als de knelpunten die de staatssecretaris in zijn brief signaleert? De heer Valk verzoekt de staatssecretaris zich opnieuw te beraden over deze kwestie en in een later stadium, het liefst nog voor de verkiezingen, de Kamer opnieuw te informeren zodat daarover nog een debat kan plaatsvinden.

### **Antwoord van de staatssecretaris**

De **staatssecretaris** constateert dat alle woordvoerders positief zijn over de agenda voor de toekomst. Dit onderwerp hoort inderdaad bij de werkgevers en werknemers thuis, maar het vormt wel een basis om de onvrede op een adequate manier aan te pakken. Voor een deel is die onvrede ook weggewerkt, niet in de laatste plaats door een aantal fraaie cao's.

Het onderzoek naar ongewenst gedrag betreft een nulmeting. Het is de bedoeling om in de toekomst de ontwikkelingen op dit terrein te volgen. Het onderzoek is extern verricht door een bureau dat dit niet alleen bij Defensie doet, maar ook elders in de maatschappij. Daarbij is gebruikgemaakt van een breed gehanteerde systematiek, waardoor het mogelijk is om een vergelijking met de burgermaatschappij te maken. De nulmeting is representatief en kan als basis voor het verdere proces worden gebruikt. Als er een vervolg komt op de nulmeting, zal de Kamer daarover ook geïnformeerd worden. Het is waar dat maar een deel van de mensen heeft meegedaan aan het onderzoek, maar de deskundigheid van het bureau en de gehanteerde methode maken het verantwoord om deze conclusies te trekken. Desgevraagd is de staatssecretaris het ermee eens dat uit de percentages blijkt dat het informatieniveau beter kan. In alle militaire blaadjes worden iedere keer over elk onderwerp folders bijgesloten; in de Defensiekrant wordt informatie gegeven en er staat informatie in de krijgsmachtdeelbladen en op het internet. Men werkt daar dus hard aan.

Er is nu een klachtenlijn ingesteld, ook naar de IGK, naast de vertrouwenspersonen en andere interne maatregelen. Er komen thans meer meldingen dan in het verleden, ook omdat daartoe via de commandanten opdracht is gegeven. De privacy van de melders is gewaarborgd. Er zijn lijnen waarmee men anoniem kan bellen. Er is ook een 06-nummer, dat niet of nauwelijks wordt gebruikt. Iedereen kan zich anoniem tot de IGK wenden. De geestelijke verzorgers kunnen hierbij een rol spelen, naast de IGK en de vertrouwenspersonen. Ook de commandanten, artsen, maatschappelijk werkers en psychologen die bij uitzendingen worden meegestuurd, hebben hierin een rol. Er zijn sociale teams en arbodeskundigen. De mogelijkheden om zich tot iemand te wenden en het zorgsysteem zijn uitgebreid genoeg. Het bestaan hiervan is ook bekend. Bij de personeelsvoorziening wordt voortgang geboekt. DWS is ontvlochten en onlangs is het Instituut voor keuring en selectie (IKS) ingesteld. Dat instituut werkt zelfstandig en de werkwijze wordt nog steeds verbeterd. De werkgroep Optimalisatie keurings- en selectieproces houdt zich bezig met de verbetering van het keuringsselectieproces. De verschillende keuringseisen voor de verschillende groepen militairen zijn aangepast. Er wordt vanuit een algemene basis gekeurd en vervolgens wordt gekeken of nog extra eisen moeten worden gesteld. De staatssecretaris hoopt dat binnen niet al te lange tijd kan worden gezegd dat de keuring één dag duurt. Als een keuring te lang duurt, raak je mensen kwijt. Het IKS is het enige onderdeel in de werving waarvoor de krijgsmachtdelen niet een eigen specifieke verantwoordelijkheid hebben. Vanuit hun

eigen verantwoordelijkheid zullen de afzonderlijke krijgsmachtdelen afspraken maken met het IKS. Per krijgsmachtdeel zullen er ook verschillen zijn in de werving, omdat men voor verschillende behoeften en omstandigheden werft. De staatssecretaris accepteert die verschillen ook vanuit die eigen verantwoordelijkheid. Er wordt nog gewerkt met een systeem van aanstellingsbehoefte en aanstellingsopdracht, waarbij je kunt zien in hoeverre aan de opdracht wordt voldaan en aan de verantwoordelijkheid invulling wordt gegeven. Op dit moment wordt wel gewerkt aan een andere systematiek.

Vanuit de eigen verantwoordelijkheid kan een krijgsmachtdeel bepalen of men banenwinkels effectief vindt of het liever op een andere manier doet. Inmiddels zijn er dependances bij het CWI ondergebracht, omdat dit effectiever zou zijn. Daarnaast zijn ook argumenten te bedenken voor aparte banenwinkels. Het is ook voorstelbaar dat krijgsmachtdelen met commerciële partners in zee gaan. Start was inderdaad niet succesvol, maar ook daarvan kun je leren. Het is van het grootste belang om de positie op de arbeidsmarkt te verdedigen. Je moet dan weten wat er op die arbeidsmarkt aan de gang is en hoe je die arbeidsmarkt moet verkennen.

Wat de corporate identity betreft staat één ding vast: op de arbeidsmarkt is Defensie als werkgever niet de meest aantrekkelijke en herkenbare.

Vanwege de verantwoordelijkheid voor de werving die nu bij de krijgsmachtdelen ligt, is het veel beter om de corporate identity, Koninklijke landmacht, Koninklijke luchtmacht, Koninklijke marine, Koninklijke marechaussee en burgerpersoneel in het algemeen op de markt te zetten. Daarvoor moet Defensie wel de kennis hebben. Er moet dus een kenniscentrum zijn, dat de deskundigheid in huis heeft dan wel de deskundigheid in huis haalt. De krijgsmachtdelen zijn verplicht te communiceren met het kenniscentrum. Het kenniscentrum is meer dan alleen maar een kenniscentrum; het is de plek waar alle gegevens bij elkaar komen, waar de gegevens inzichtelijk moeten worden gemaakt en waar beleidsmatige conclusies uit de gegevens moeten worden getrokken. Ook kennis over de arbeidsmarkt moet daar aanwezig zijn.

De staatssecretaris kan niet aangeven waarom of door welke maatregelen op dit moment de werving toeneemt. De macrocijfers kunnen in de rapportages, die twee keer per jaar naar de Kamer worden gestuurd, tegen elkaar worden afgezet. De staatssecretaris kan echter niet in cijfers aangeven wat het effect is van de verhoging van de aanvangssalarissen bij de Koninklijke landmacht of van het kenniscentrum.

Voor de Turkse dienstplicht is er inmiddels een regeling analoog aan de regeling voor de politie. Op dit moment wordt ook bekeken hoe samen met Buitenlandse Zaken zo'n stap in de richting van Turkije kan worden gedaan.

De Kamer zal in de rapportage van mei cijfers krijgen over de actuele stand van zaken bij de werving. Op dit moment lijkt sprake te zijn van een positieve tendens. Ook in het verloop bij de opleiding valt een lichte daling te constateren. Dit geldt voor 2001. De staatssecretaris voorziet voor 2002 een soortgelijke tendens. Het positieve beeld is overigens niet voor de gehele krijgsmacht hetzelfde. Bij de Koninklijke marine is sprake van een daling van de niet-reguliere uitstroom; bij de andere krijgsmachtdelen is daarvan geen of veel minder sprake. Daar staat tegenover dat bij de Koninklijke marine het aanstellingsresultaat achterblijft bij dat van de andere krijgsmachtdelen. Het aantal BOT-aanstellingen, zowel intern als extern, is gestegen met 11,8% van 892 naar 997. Het aantal BBT'ers is met 20,1% gestegen van 5761 in 2000 tot 6919 in 2001. In 1999 was 20% van de instromende BBT'ers 17 jaar, in 2001 was dat 27%. Bij de uitstroom is er een beperkte daling van 4%. Ook hier zijn er echter grote verschillen tussen de krijgsmachtdelen.

Het aantal instructeurs voor de opleidingen neemt toe, maar er zijn er nog niet voldoende. Wat dat betreft zal een gericht plaatsingsbeleid moeten worden gevoerd. De functie van instructeur wordt ook minder gewaar-



deerd. Geprobeerd wordt dit te verbeteren via loopbaanpatronen en via flexibele beloningselementen. Desgevraagd antwoordt de staatssecretaris dat in het kader van de agenda voor de toekomst uitgebreid wordt gesproken over het functietoewijzingsstelsel. Soms zul je echter iemand in een functie moeten plaatsen. In dezen spelen ook rechtspositionele aspecten. De staatssecretaris heeft zich hierbij te houden aan de afspraken die zijn gemaakt met de vertegenwoordigers van het personeel. Hij kan op de urgentie van de problematiek wijzen en afspraken maken, maar er moet evenwicht zijn.

Bij de scouts gaat het om de benadering van de arbeidsmarkt. De scouts gaan naar de scholen en dergelijke om mensen te vinden. Wat de vooropleidingen betreft heeft de staatssecretaris al in de begrotingstoelichting aangegeven dat de inzet van Defensie bij de opleidingen veel groter is. Je moet echter wel scholen en mensen kunnen vinden die willen meedoen. Die praktische beperking is er.

De staatssecretaris wijst elementen van het Talent provider model niet af. De vraag is alleen of een uitgebreid stelsel moet worden opgebouwd, met allerlei nieuwe structuren die ook rechtspositioneel moeten worden uitgewerkt, of dat in het kader van de individuele loopbaanplanning hieraan meer ruimte moet worden gegeven. De staatssecretaris kiest voor het laatste. Hij is het ermee eens dat oude structuren moeten worden losgelaten. Als iemand tegen het plafond zit in zijn loopbaan bij Defensie, moet het mogelijk zijn dat hij of zij een paar jaar buiten Defensie kennis en ervaring opdoet en vervolgens weer terugkomt, zonder grote nadelen daarvan te ondervinden. Dat gebeurt nu mondjesmaat. Het zou vaker moeten gebeuren. De krijgsmacht delen zijn hiermee bezig. Daarom is het niet verstandig om nu via een Talent provider model iets heel nieuws op te zetten. Het is pragmatischer om dit onder te brengen in de bestaande loopbaanpatronen.

Wat de aanbrenghpremies betreft kunnen de krijgsmacht delen met de eigen verantwoordelijkheid die zij hebben, hun eigen keuzes maken. De staatssecretaris worstelt met het probleem van de 17-jarigen. Enerzijds is er het probleem van de kindsoldaten; anderzijds kent Nederland geen kindsoldaten. De 17-jarigen zijn nodig voor de vulling van de organisatie, zeker op lange termijn. De staatssecretaris erkent desgevraagd dat de uitstroom groter is dan de instroom. Aan de uitstroomkant worden maatregelen genomen. Als echter aan de instroomkant geen maatregelen worden genomen, wordt het probleem groter. Er zal instroom moeten plaatsvinden wil men kunnen voldoen aan de doelstellingen van de Defensienota.

Hoe moet de staatssecretaris hiermee omgaan, gehoord de wensen van de Kamer? De facto worden 17-jarigen niet uitgezonden in vredesoperaties en dergelijke. De Kamer wil echter meer dan dat. De heer Harrewijn denkt dat er interessante alternatieven zijn en wil ook meedenken. De staatssecretaris en zijn ambtenaren hebben allerlei mogelijkheden bekeken. Hij ziet geen kans om volledig te voldoen aan de behoefte van de krijgsmacht en tegelijkertijd tegemoet te komen aan de wensen van de Kamer. Natuurlijk blijft men inzetten op de mogelijkheden die er wel zijn, zoals de schoolvoorbereidende activiteiten. Waar het kan, zal men die ook verbeteren. Dat is echter niet genoeg om de streefcijfers te halen. Wat er wel gehaald kan worden, zal heel veel geld kosten. Het is waar dat het geen weggegooid geld is als je jongeren een opleiding geeft, maar in de afweging wat nodig is, kun je andere prioriteiten stellen.

Door bureau Lagerweij, het Researchinstituut onderwijs en arbeidsmarkt (ROA) en BZK zijn onderzoeken gedaan. Ook mensen die zich bij de Koninklijke marine hebben gemeld, hebben de vraagstelling voorgelegd gekregen. De burgervariant bij Defensie kan voor een deel aan de behoefte tegemoet komen, maar laat tegelijkertijd een groot gat vallen waardoor niet volledig aan de behoefte tegemoet wordt gekomen. Het gaat vaak om jonge mensen die voor hun 17de van school komen en die

voor beroepen komen die bij Defensie geen opleiding van anderhalf tot twee jaar vragen. Daarom is een variant gekozen waarin deze jongeren geen combattant zijn en niet ingezet zullen worden bij allerlei operaties. Sterker nog, wanneer in Nederland een gevechtssituatie zou ontstaan, zou je ze naar huis moeten sturen. Dat hoort bij de status van aspirant-militair. Je moet echter ook rekening houden met elementen in het kader van de personeelsvoorziening, zoals verbetering van de arbeidsmarktpositie en soldatensalarissen aan de onderkant, waarmee je moet concurreren met de rest van Nederland. Als vervolgens blijkt dat de status interessant is, moet je een tussenweg vinden tussen de status van militair en de status van burger.

De cesuur is gelegd bij de leeftijd van 18 jaar. Op dat moment kan iemand kiezen. In afwijking bij de aspirant-militair is de proefperiode dan niet drie maanden, maar een jaar. De proefperiode staat ook toe dat men weggaat als men 18 wordt. Men is niet gebonden aan een contract. De aspirant-militair is militair en moet ook onder de desbetreffende regelgeving vallen. De rechtspositionele regelingen zijn van kracht, maar wel aangepast. De status van aspirant-militair ligt niet vast. Als daarvoor wordt gekozen, moet die worden vastgelegd in de militaire ambtenarenwet. In de periode dat men aspirant-militair is wordt geen wapen gedragen. Als de Kamer erop staat, zal er ook tijdens de opleiding niet met scherp worden geschoten. Er zijn ook andere methoden om daarin basisvaardigheden op te doen. Als geen vuurwapens gedragen mogen worden, wordt het overigens voor marechaussee's onmogelijk om bijvoorbeeld bij Huis Ten Bosch een bewakingspost te bezetten. Dan zijn er veel functies die men niet kan vervullen.

De staatssecretaris is uiteraard bereid verder te zoeken naar allerlei varianten. Als de Kamer spreekt over creatieve oplossingen, zou de staatssecretaris die graag horen. Die oplossingen moeten werkbaar zijn en tegemoetgekomen aan de wensen van de Kamer en tegelijkertijd voldoen aan de behoefte aan vulling van de krijgsmacht. De staatssecretaris bekijkt hoe hij aan de motie kan voldoen, met behoud van zijn verantwoordelijkheid voor de Defensieorganisatie als een adequaat gevulde organisatie. Hij is naar zijn mening maximaal tegemoetgekomen aan de wensen van de Kamer. De facto wordt de motie maximaal uitgevoerd. De iure is het inderdaad niet straight eightteen. Met straight eightteen komt de staatssecretaris echter in de problemen. Met straight eightteen kan hij niet uit de voeten.

### **Nadere gedachtewisseling**

De heer **Harrewijn** constateert dat er licht blijft tussen het antwoord van de staatssecretaris en de uitspraak in de motie. Het is duidelijk dat aspirant-militairen niet Huis Ten Bosch kunnen bewaken, maar het punt is dat zij voor hun 18de niet mogen worden ingedeeld bij operationele pelotons. De heer Harrewijn is ook bereid mee te denken over stages eventueel elders in de samenleving. Hij stelt voor om hierop nog eens terug te komen naar aanleiding van een nieuwe brief van de staatssecretaris.

De heer **Van den Doel** (VVD) constateert dat geen sprake is van een aanstelling als burger, maar van een aanstelling als militair volgens het AMAR en alle daarbij behorende rechten en plichten. De enige uitzondering is dat de militair die wordt aangesteld, op zijn 18de jaar beslist of hij een militair contract krijgt en voor zijn 18de jaar niet wordt uitgezonden. De VVD-fractie kan zich niet vinden in de constructie van een militaire opleiding geven, maar het dragen van wapens niet toestaan. Als iemand is ingedeeld bij een operationele eenheid die wordt aangewezen voor een erwacht, mag betrokkene daaraan niet meedoen. Dat leidt tot een tweedeling binnen een eenheid en zadelt commandanten op met niet werkbare

regelgeving. Wil de staatssecretaris nog eens bekijken wat dit in de praktijk betekent?

De heer **Hoekema** (D66) constateert dat de staatssecretaris met het probleem worstelt, maar dat de oplossing nog niet goed genoeg is. Misschien moet de Kamer inderdaad helpen bij het vinden van een creatieve oplossing. Het is duidelijk wat de Kamermeerderheid wil. Eigenlijk wil de staatssecretaris dat ook. Er zit echter nog een gat tussen. Misschien kan een constructie worden bedacht met een status die niet gelijk is aan die van een volledig inzetbare militair. Misschien moet ook iets explicieter worden gemaakt dat zij onder het militaire straf- en tuchtrecht vallen.

De heer **Van Bommel** (SP) is niet tevreden met het antwoord van de staatssecretaris, ondanks zijn bereidheid om tijdens de opleiding niet met scherp te laten schieten. Feit blijft dat de motie niet wordt uitgevoerd. De staatssecretaris zal nog eens naar de zaak kijken. Als hij toezegt dat hij binnen een maand duidelijkheid zal geven, kan de SP-fractie daarmee leven.

Mevrouw **Van Ardenne-Van der Hoeven** (CDA) constateert dat de meningen van de Kamer en de staatssecretaris tegenover elkaar blijven staan. Zij vindt het prima dat de staatssecretaris nog enige tijd wil krijgen om tegemoet te komen aan de wensen van de Kamer. De staatssecretaris moet de Kamer echter niet vragen om mee te denken; hij moet de motie gewoon uitvoeren.

De heer **Valk** (PvdA) heeft de indruk dat het verschil in positie tussen de staatssecretaris en de Kamer de facto niet zo groot is, maar dat het een verschil ten principale is. Het is goed als de staatssecretaris hierover opnieuw een brief schrijft. Die brief zou dan uiterlijk in april de Kamer moeten bereiken, zodat men opnieuw over deze kwestie kan praten.

De **staatssecretaris** vindt het niet des CDA's om niet te willen meedenken. Hij staat open voor goede ideeën, van wie dan ook. Hij wil zich er niet van afmaken. Daarom zal hij nog eens bezien waar verduidelijking kan worden gegeven. Hij zal dit zo snel mogelijk doen en in elk geval voordat de Kamer met verkiezingsreces gaat.

De voorzitter van de vaste commissie voor Defensie,  
Valk

De griffier van de vaste commissie voor Defensie,  
De Lange