

Vergaderjaar 2005–2006

30 300 X

Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2006

Nr. 10

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN DEFENSIE

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 14 oktober 2005

In de brief van 4 juli jl. (05-DEF-B-057) verzocht de Vaste Commissie voor Defensie mij een cijfermatige aanvulling te geven op de informatie uit de Kamerbrief «Toezeggingen AO Personeel» van 17 juni jl. (29 800 X, nr. 106). In die brief worden de personeelscategorieën genoemd waarvan de vulling extra aandacht behoeft. Het eerste deel van deze brief licht de vulling in de categorieën nader toe.

Tevens werden in de brief van 4 juli jl. een aantal vragen gesteld over het duikongeval in Den Oever. In het tweede deel van deze brief worden die vragen beantwoord.

1 – TEKORTEN IN SPECIFIEKE PERSONEELSCATEGORIEËN

Minimaal benodigde aantal personeelsleden

De bedrijfsvoering van de defensieorganisatie stelt zich ten doel het overeengekomen niveau van taken en ambities te allen tijde te kunnen waarmaken. Daaruit vloeit voort dat er voldoende eenheden en personeel beschikbaar dienen te zijn om continuïteit en voortzettingsvermogen te genereren. Aan de vereisten van een degelijke bedrijfsvoering moet worden voldaan.

In de defensieorganisatie is een en ander in de formatie onder meer gewaarborgd in het aantal benodigde arbeidsplaatsen. In de bijlage¹ bij deze brief treft u die aantallen aan voor de in de brief van 17 juli jl. genoemde categorieën personeel met daarnaast de huidige vullingsgraad.

Defensie streeft er naar per 2007 te komen tot een volledige (dus 100%) vulling van de formatie. Met een volledige vulling kan het vastgestelde ambitieniveau altijd en volledig worden gerealiseerd. Als er vacatures zijn (dat wil zeggen dat de vulling lager is dan 100%), betekent dat uiteraard niet dat de krijgsmacht haar taken niet kan uitvoeren. Immers, slechts in uitzonderlijke gevallen behoeft het overeengekomen ambitieniveau volledig en langdurig te worden gerealiseerd. Bovendien kan in de

¹ Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

gevallen waar er een tekort is aan personeel dat specifieke taken kan uitvoeren met behulp van instrumenten als interne functieroulatie, prioriteitstelling in de bedrijfsvoering en externe inhuur doorgaans een voor de situatie van dat moment afdoende, tijdelijke oplossing worden gecreëerd. Het streven is er evenwel op gericht structureel voldoende personele middelen beschikbaar te hebben, wat gegarandeerd is bij een volledige vulling.

Het is niet mogelijk een concrete ondergrens te geven van aantallen personeelsleden per categorie. Afhankelijk van de aard van de uit te voeren bedrijfsvoeringstaken of specifieke militaire missies wordt beslag gelegd op een mix van specifieke capaciteiten. Dat beslag op de personeelscapaciteit varieert mede op basis van geografische, klimatologische en andere omstandigheden, die met de situatie ter plaatse verband houden.

Tekorten in de vulling van de generieke capaciteit kunnen betekenen dat operationele risico's ontstaan. Dit kan zich voordoen als taken langer dienen te worden uitgevoerd dan voorzien of als deze anders moeten worden ingericht. Zo kan een geringere beschikbaarheid van geniepersoneel bijvoorbeeld tot gevolg hebben dat het bouwen van een onderkomen in het missiegebied langer gaat duren dan de daarvoor onder normale omstandigheden beschikbare tijd, en/of dat er in de uit te voeren werkzaamheden prioriteiten moeten worden gesteld. De daardoor eventueel ontstane risico's zullen via maatregelen op andere gebieden moeten worden gecompenseerd.

De huidige vulling

In de brief van 17 juni jl. heb ik een beeld geschetst van personeelscategorieën waarvan de vulling extra aandacht behoeft. Er is daarbij niet zozeer gekeken naar de concrete vullingbehoefte van dat moment, maar uiteengezet in welke personeelscategorieën met enige regelmaat tekorten voorkomen. Daarbij moet worden aangetekend dat het soms gaat om geringe aantallen functies. Maar in sommige personeelscategorieën kan een beperkt aantal vacatures al direct van invloed zijn op de inzetbaarheid. De stand van de huidige vulling is derhalve een momentopname.

Als toelichting kunnen de chirurgen dienen. Voor de defensieorganisatie is in de formatie vastgesteld dat er een behoefte is aan veertien chirurgen. Als er door omstandigheden gelijktijdig drie vacatures optreden, betekent dit dat er voor die personeelscategorie een onderbezetting is van ruim 20%. Bijkomend nadeel is dat de specifieke kennis en vaardigheden die zijn vereist in deze personeelscategorie ook weinig ruimte bieden om in een alternatieve vulling te voorzien. Zoals blijkt uit de bijlage, waarin de vulling van de in de brief van 17 juli jl. genoemde personeelscategorieën overeenkomstig de gegevens van de maand juli is weergegeven, zijn alle veertien functies thans gevuld. Desondanks blijft dit een categorie waarvan de vulling extra aandacht vergt in een arbeidsmarkt waarin de vraag naar dergelijke specialisten groter is dan de beschikbare capaciteit.

Bij het technisch personeel daarentegen gaat het om grote aantallen personeelsleden, waardoor de flexibiliteit binnen deze personeelscategorieën groter is. Maar ook is het aantal vacatures groter in absolute aantallen. Dat betekent dat Defensie een constante behoefte heeft aan dergelijk personeel. Ook voor deze categorie personeelsleden geldt dat ze op de huidige arbeidsmarkt schaars te verkrijgen zijn. Om die reden is deze categorie – los van de feitelijke vullings situatie, die thans ook zorgelijk is – een categorie die altijd extra aandacht behoeft.

Maatregelen

De afgelopen jaren traden in de genoemde personeelscategorieën regelmatig tekorten op. De getroffen maatregelen hebben er toe geleid dat de desbetreffende arbeidsplaatsen thans redelijk tot goed zijn gevuld. De jaren 2005 en 2006 staan in het teken van het verder compleet maken van de vulling van de organisatie. In 2007 moet het personeelsbestand van de defensieorganisatie volledig zijn gevuld. In dat kader laat ik thans onderzoeken of het mogelijk is om tijdelijk – bij krapte op de Nederlandse arbeidsmarkt – de werving voor specifieke categorieën personeel te verbreden naar andere EU- en NAVO-landen. Dit personeel zal in voorkomend geval niet op gevechtsfuncties worden ingezet en niet worden uitgezonden.

2 – DUIKONGEVAL

Had door een duidelijke risicoanalyse van de duikopleiding het ongeval kunnen worden voorkomen?

Het doel van een risicoanalyse is na te gaan wat er mis kan gaan tijdens het werk en tot welke schade dat kan leiden. In het verlengde daarvan kan worden bepaald of het nodig is dat er (aanvullende) beheersmaatregelen worden getroffen. De risicoanalyse brengt risico's in beeld, zodat deze als dat mogelijk en nodig is kunnen worden verminderd tot een acceptabel niveau. Risicoreductie zal logischerwijs leiden tot minder (ernstige) ongevallen. Echter, ongevallen zijn nooit geheel uit te sluiten. Het onderzoek naar het duikongeval heeft geen directe oorzaak kunnen achterhalen.

Welke consequenties hebben de n.a.v. het genoemde duikongeval opgedane ervaringen voor de nog uit te voeren risicoanalyses en RI&E's, om in de toekomst dit soort ongevallen te voorkomen?

De uitgevoerde risicoanalyse en het ongevalsonderzoek naar het duikongeval hebben een aantal additionele risicofactoren in het duikproces systematisch in kaart gebracht. Op basis van deze risicofactoren zijn (aanvullende) beheersmaatregelen gedefinieerd om daarmee de kans op een toekomstig ongeval verder te verkleinen.

Wanneer is de verbeterde systematiek van risicoanalyses volledig in werking, mede gezien het feit dat al in 2000 is toegezegd dat het arbobeleidskader op orde zou zijn?

De in het Arbobeleidskader Defensie beschreven risicoanalyse voor operationele omstandigheden is door deskundigen van de verschillende arbo-diensten van Defensie opgesteld. Dit heeft geleid tot de ontwikkeling van instrumenten die per defensieonderdeel nader zijn vormgegeven en worden toegepast. Thans worden deze instrumenten geharmoniseerd en stapsgewijs geïmplementeerd, met als oogmerk te komen tot een eenduidige toepassing bij alle defensieonderdelen.

Wat heeft u concreet gedaan, of wat gaat u nog doen, in de richting van de familie van de omgekomen marineduiker met de notie uit het TCOD-onderzoek dat de nazorg richting de familie niet adequaat genoeg is geweest?

Ik heb de familie van de omgekomen marineduiker gevraagd aanwezig te zijn bij de presentatie van het TCOD-rapport «Duikongeval op 15 januari 2003 op de Waddenzee» op het ministerie van Defensie. Ik heb de familie enige tijd daarna thuis bezocht. Tijdens deze ontmoeting is nader ingegaan op de tekortkomingen die de familie heeft ervaren ten aanzien van

de nazorg die vanuit Defensie na het tragische ongeval is verleend. Om die gang van zaken in de toekomst te voorkomen en de kwaliteit van de nazorg te verbeteren worden momenteel de bestaande procedures bij de defensie-onderdelen op het punt van nazorg gestandaardiseerd en verbeterd. De bevindingen uit het TCOD-rapport ter verbetering van de nazorg worden hierin meegenomen. Daarnaast wordt er bij ieder defensie-onderdeel een vast aanspreekpunt na een ongeval aangewezen. Dit aanspreekpunt is verantwoordelijk voor het regelmatig onderhouden van contact met de familie en het zorgdragen voor een eenduidige regie ten aanzien van de afwikkeling van het onderzoek. Ook wordt deze functionaris toegevoegd aan de onderzoekscommissie.

De Staatssecretaris van Defensie,
C. van der Knaap