

Vergaderjaar 2007–2008

**31 200 X**

## **Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2008**

**Nr. 120**

### **BRIEF VAN DE MINISTER VAN DEFENSIE**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 21 mei 2008

Hierbij bied ik u het verslag aan van de inspecteur-generaal der krijgsmacht (IGK) over het jaar 2007<sup>1</sup>. De IGK is onafhankelijk en geeft de bewindslieden van Defensie gevraagd en ongevraagd advies over alle vraagstukken die Defensie betreffen. De IGK bezocht in 2007 ruim 40 defensie-eenheden. De indeling van het jaarverslag weerspiegelt de indeling van de defensieorganisatie: besturing, uitvoering en ondersteuning. Het jaarverslag bevat ook de resultaten van drie themaonderzoeken, de resultaten van individuele bemiddeling en de bevindingen over veteranenaangelegenheden. In deze reactie ga ik in op een aantal onderwerpen die de IGK in zijn jaarverslag aan de orde stelt.

De IGK stelt vast dat weliswaar sprake is van een zekere stabilisatie van en gewenning met de organisatiestructuur, maar dat als gevolg van de snel opeenvolgende reorganisaties een zekere reorganisatiemoedigheid optreedt, waardoor het steeds moeilijker wordt voldoende draagvlak te creëren voor nieuwe reorganisaties. Er bestaat ontegenzeggelijk behoefte aan een periode van enige rust. Toch is ook de komende tijd nog een aantal reorganisaties nodig om de inrichting van de organisatie optimaal op haar taken af te stemmen. Daarnaast zullen binnen een dynamische organisatie als Defensie veranderingen altijd nodig blijven. Daarbij zal extra aandacht worden geschonken aan de begeleiding en de fasering van de processen en de betrokken personeelsleden.

In 2007 is de krijgsmacht veelvuldig ingezet. Naast de missie in Afghanistan is er in kleiner verband en op individuele basis deelgenomen aan de missies in Irak, het voormalig Joegoslavië, Kosovo en aan diverse missies in Afrika en het Midden Oosten. Er is door het defensiepersoneel een enorme inspanning geleverd om deze missies op succesvolle wijze uit te voeren. In zijn jaarverslag 2007 heeft de IGK vastgesteld dat het defensiepersoneel de uitzenddruk onder invloed van de lopende missie in Afghanistan als hoog ervaart. Ik onderken dit ten volle. Bij personeel dat in korte tijd frequent is uitgezonden, is sprake van een afnemende motivatie, vooral als de steun van het thuisfront afneemt. Dit geldt in het

<sup>1</sup> Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

bijzonder voor schaarse categorieën personeel (zoals vliegtuigtechnici, *forward air controllers*, inlichtingenpersoneel en verpleegkundigen), waar soms tot het maximaal toelaatbare een beroep op dezelfde personen moet worden gedaan.

Ook in het gereedstellingsproces als voorbereiding op de uitzending manifesteren zich personele en materiële knelpunten, bijvoorbeeld in de opleidingen bij het CLAS als gevolg van de ISAF-missie. Vanwege deze missie moeten veel aanvullende opleidingen worden verzorgd voor personeel dat op een niet-organieke functie wordt uitgezonden, wat ten koste gaat van de opleidingen voor personeel uit eenheden die (nog) niet voor inzet zijn aangewezen. Ook problemen bij het niet tijdig en in onvoldoende mate beschikbaar zijn van munitie en reservedelen werken door in de personele vullingsgraad. De tekorten aan personeel en materieel worden ervaren als *dissatisfiers* en leiden tot een verminderd aantal contractverlengingen. Juist het aanblijven van ervaren personeel is cruciaal voor het op peil houden van de operationele kennis in eenheden. Ook bij het CLSK hebben personele problemen, vooral in de bovengenoemde schaarse functiegroepen, een negatief effect op de verwezenlijking van de operationele taakstelling en het voortzettingsvermogen voor uitzendingen.

De frequente uitzendingen trekken in de volle breedte een forse wissel op het defensiepersoneel, wat zich door de ondervulling extra laat voelen. De operationele commandanten beperken de gevolgen van de personele en materiële knelpunten voor de operationele opdrachten zoveel mogelijk door middel van bedrijfsvoeringmaatregelen. Voorbeelden hiervan zijn de tijdelijke verlaging van het opleidings- en gereedheidsniveau voor bepaalde eenheden, het schrappen van oefeningen en de hantering van strikte prioriteiten bij de toedeling van munitie. Eenheden die niet worden uitgezonden, hebben als gevolg hiervan te kampen met schaarste. Hierdoor kan een aantal operationele eenheden niet volledig voldoen aan de generieke eisen van operationele gereedstelling.

Deze conclusies van de IGK onderschrijf ik volledig. Inmiddels heb ik dan ook de nodige maatregelen genomen. In de artikel 100-brief over de verlenging van de Nederlandse bijdrage aan ISAF is gemeld dat het kabinet ook na 2009 twee keer € 50 miljoen (Bos-gelden) aan de defensiebegroting zal toevoegen met het oog op extra slijtage van materieel. Dit sluit aan op de twee maal € 50 miljoen (Van Geel-gelden) die eerder voor de jaren 2008 en 2009 aan de defensiebegroting waren toegevoegd. Evenals de Van Geel-gelden zullen de Bos-gelden in beginsel worden bestemd voor de vervroegde vervanging van het door inzet versleten materieel.

In het debat over de verlenging van de Nederlandse bijdrage aan ISAF heb ik gesteld dat die niet ten koste mag gaan van de instandhouding van de krijgsmacht. De brief die de Minister van Financiën dezer dagen aan de Kamer zendt over de Voorjaarsnota zal daarover uitsluitend geven. De IGK besteedt bijzondere aandacht aan de verminderde vulling van de organisatie en de negatieve gevolgen die dit heeft voor het personeel. Met de instelling eind 2007 van de Projectgroep Werving en Behoud wordt beoogd de problemen bij de werving en het behoud van personeel aan te pakken. U bent hierover geïnformeerd met Kamerstuk 31 243, nr. 8 dd 4 april 2008. De beoogde maatregelen hebben zowel betrekking op de instroom (werving) als de uitstroom (behoud) en worden hieronder kort weergegeven.

De twee hoofdlijnen waarlangs de werving moet worden verbeterd, zijn enerzijds de verbetering van de doelmatigheid van het wervings- en selectieproces waardoor de uitval vermindert en anderzijds de betere

benutting van het totale arbeidspotentieel door gericht te werven onder vrouwen, allochtonen, 30-plussers en voormalige defensiemedewerkers. Daarnaast biedt de samenwerking met de Regionale Opleidingscentra perspectief, want zij vormen een belangrijk voorportaal voor aspirant-militairen.

De verbetering van de wervingsresultaten is belangrijk, maar het behoud van goed personeel is wellicht nog belangrijker. Immers, elke militair die niet uitstroomt, hoeft ook niet te worden vervangen. Onderzoek onder militairen die de organisatie hebben verlaten, leert dat een aantal overwegingen daarbij een rol speelt. Het gaat vooral om het gebrek aan loopbaanbegeleiding en loopbaanperspectieven, de wens tot een evenwichtige verhouding tussen werk en privé, meer aandacht van leidinggevenden voor het individu, de werkomgeving evenals de bureaucratie. Het flexibele personeelssysteem (FPS) vormt voor een deel het antwoord op deze *dissatisfiers*. U bent hierover geïnformeerd met Kamerstuk 31 200 X, nr. 96 dd 7 maart 2008. In het kader van de arbeidsparticipatie van ouderen is inmiddels een onderzoek gestart waarbij – kijkend naar de ingevoerde maatregelen – de knelpunten in kaart worden gebracht. Met alle maatregelen hoop ik de negatieve ontwikkeling bij de werving en het behoud van personeel te doorbreken, zodat de vulling weer zal toenemen. Dat is goed voor de organisatie en voor het defensiepersoneel.

Ondanks de punten van zorg die de IGK in zijn jaarverslag heeft opgenomen, constateert hij dat sprake is van een grote loyaliteit en gemotiveerdheid van het personeel. Ik ben er van overtuigd dat met de in deze brief beschreven maatregelen de krijgsmacht optimaal in staat is invulling te geven aan de haar opgedragen taken.

De minister van Defensie,  
E. van Middelkoop