

Vergaderjaar 2009–2010

32 123 X

Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2010

Nr. 129

VERSLAG VAN EEN ALGEMEEN OVERLEG

Vastgesteld 27 mei 2010

De vaste commissie voor Defensie¹ heeft op 20 april 2010 overleg gevoerd met staatssecretaris De Vries van Defensie over:

- **de brief van de staatssecretaris van Defensie d.d. 19 maart 2010 met de personeelsrapportage Defensie december 2009 (32 123-X, nr. 112);**
- **de brief van de staatssecretaris van Defensie d.d. 12 februari 2010 over medewerkers voor de werving van etnisch-culturele minderheden (32 123-X, nr. 99);**
- **de brief van de staatssecretaris van Defensie d.d. 26 maart 2010 met de beantwoording van vragen van de commissie voor Defensie over toelagen en beloningen bij de top van Defensie (32 123-X, nr. 119).**

Van dit overleg brengt de commissie bijgaand geredigeerd woordelijk verslag uit.

¹ Samenstelling:

Leden: Van Bommel (SP), Van der Staaij (SGP), Poppe (SP), Ferrier (CDA), Van Velzen (SP), Haverkamp (CDA), Blom (PvdA), ondervoorzitter, Eijsink (PvdA), Van Miltenburg (VVD), voorzitter, Van Dam (PvdA), Kraneveldt-van der Veen (PvdA), Griffith (VVD), Aasted Madsen-van Stiphout (CDA), Algra (CDA), Irrgang (SP), Knops (CDA), Willemse-van der Ploeg (CDA), Jacobi (PvdA), Brinkman (PVV), Voordewind (ChristenUnie), Pechtold (D66), Ten Broeke (VVD), Thieme (PvdD) en Peters (GroenLinks).

Plv. leden: Lempens (SP), Van der Vlies (SGP), Polderman (SP), Ormel (CDA), De Wit (SP), Çörüz (CDA), Roefs (PvdA), Wolbert (PvdA), Van Beek (VVD), Smeets (PvdA), Arib (PvdA), Blok (VVD), Omtzigt (CDA), Uitslag (CDA), Roemer (SP), Jonker (CDA), De Nerée tot Babberich (CDA), Samsom (PvdA), Wilders (PVV), Wiegman-van Meppelen Scheppink (ChristenUnie), Van der Ham (D66), Teeven (VVD), Ouwehand (PvdD), Vendrik (GroenLinks) en Nicolai (VVD).

De voorzitter van de commissie voor Defensie,
Van Miltenburg

De griffier van de commissie voor Defensie,
De Lange

Voorzitter: Haverkamp
Griffier: Van Dalen

Aanwezig zijn vijf leden der Kamer, te weten: Poppe, Knops, Waalkens, Ten Broeke en Haverkamp

en staatssecretaris De Vries die vergezeld is van enkele ambtenaren van zijn ministerie.

De **voorzitter**: Welkom. Elk algemeen overleg van de Kamer is bijzonder, maar dit overleg is net iets meer bijzonder, want het is de laatste keer dat de heer Poppe van de SP deelneemt aan een algemeen overleg. Daarom krijgt hij van mij als eerste het woord.

De heer **Poppe** (SP): Voorzitter. Het is inderdaad waarschijnlijk het laatste algemeen overleg waaraan ik deelneem. Toch wil ik de treurige zaak bespreken van de mensen die zojuist zijn gesneuveld. Namens mijn fractie spreek ik mijn oprechte deelneming uit met de nabestaanden, maar ook met de zwaargewonde marinier en zijn naasten.

Een Uruzganveteraan is ontslagen omdat zijn Verklaring omtrent het gedrag niet in orde bleek te zijn. Hij had echter wel alles gemeld. Kan de staatssecretaris de garantie geven dat korporaal P, als hij de VOG niet terugkrijgt, mogelijk in een andere functie in de dienst kan terugkeren, namelijk in een minder vertrouwelijke functie? Hij zit op dit moment thuis op de bank. Kan de staatssecretaris garanderen dat hij geen enkele stap zal zetten voordat er een gerechtelijke uitspraak is?

Ik kom op de rapportage over het defensiepersoneel. In deze rapportage worden tegenstrijdige gedachten van de regering verwoord. Ik noem de belangrijkste punten uit die lange brief. Er wordt geschreven over een geleidelijke, net niet volledige vulling van 98% in 2015, over het afwachten van de uitkomsten van de verkenningen, over het langer in lagere rangen houden van militairen, over het overwegen van uitstroombmogelijkheden voor mensen ouder dan 35 jaar, maar ook over het verhogen van de pensioengerechtigde leeftijd met twee jaar. Toch wil men ook blijven proberen om het personeelsbestand te verjongen. Vanwege de financiële tekorten – de operatie in Uruzgan kost nogal wat – zal de instroom worden beperkt tot schaarse categorieën onderofficieren in technische functies en in fysiek zware functies. Verder staat in de brief dat de instroom van de roc-opleiding Veiligheid en Vakmanschap voor de werving en opleiding van militairen van onverminderd belang blijft. Dit zijn de belangrijkste punten uit de brief. Jaarlijks vertrekken er zo'n 4000 mensen uit dienst. De instroom zal in toenemende mate van de roc-opleidingen komen. Er wordt in de brief wel gesproken over de verkenningen, maar de ambtelijke werkgroep heroverwegingen stelde naar onze mening zinniger scenario's voor. In de G-variant is bijvoorbeeld sprake van een structurele bezuiniging vanaf 2016 van 2,1 mld. In die variant zijn 23.000 personeelsleden minder nodig vanaf 2016. Met de uitstroom van 4000 mensen per jaar zouden gedwongen ontslagen ook in de G-variant onnodig zijn of in ieder geval zeer beperkt kunnen blijven.

Ik heb over een en ander een aantal vragen. Gaat Defensie ook kijken naar variant G van de rapportbrede heroverweging en legt zij daarbij een relatie met de problemen rond de personele vulling? Wat moet ik verstaan onder «het overwegen van uitstroombmogelijkheden boven 35 jaar»? Dit wordt genoemd in combinatie met het voornemen om personeel langer in een lagere rang te houden en met het voornemen om de doorstroom te bevorderen en personeel ontplooiingsmogelijkheden te bieden, om de mensen daardoor te behouden voor de organisatie. Het laatste staat op pagina 6 van de brief. Die voornemens lijken mij in tegenspraak met elkaar te zijn. Sinds wanneer doen roc's aan militaire opleidingen, zoals op pagina 3 staat? Wat gebeurt er met de externe instroom als het aantal

aanstelbaren daalt vanwege de nadruk op leidinggevende, technische en fysiek zware functies? Moeten de kinderen die van de roc's komen die leidinggevende, technische of zware functies op zich gaan nemen? Ik kom op de arbeidsmarktperspectieven. De stelling is dat er een periode komt waarin er sprake is van een schaarste aan gekwalificeerd personeel. Potentiële nieuwe militairen hebben andere waarden en stellen andere eisen aan wonen en werken. Ook wordt gesteld dat dit wordt gekenmerkt door een toenemende individualisering en door samenwerkingsverbanden die een lossere en vluchtiger karakter hebben. Er staat: «Zij zoeken uitdagend werk met sociaal-maatschappelijke relevantie, ontwikkelingsmogelijkheden die passen bij de levensfase van de werk-, woon- en ontwikkelingsomgeving in de eigen sociale en maatschappelijke context». Kandidaten zijn zelfbewuster en hebben een grote behoefte aan maatwerkvoorzieningen. Een en ander klinkt mij als Chinees in de oren. De staatssecretaris schrijft dat dit eisen aan de flexibiliteit van defensie stelt, zonder de specifieke kracht van defensie afbreuk te doen, zoals teamgeest en normen en waarden die nodig zijn voor het operationele optreden van de krijgsmacht. Kort samengevat staat hier dat zelfbewuste mensen, die ruimte willen hebben om te zoeken naar een maatschappelijk relevante plaats in de samenleving en in hun eigen werk-, woon- en leefomgeving, moeilijk te vormen zijn in de strakke militaire hiërarchie. Dat lees ik. Met name daarom moet dit worden aangepast. Dat is precies wat ik bedoelde toen wij ongeveer drie jaar geleden de wijziging van de Ambtenarenwet uit 1938 in de Kamer behandelden. Toen zei ik dat wij ook militaire ambtenaren moeten zien als geëmancipeerde burgers. Daarom wil ik hierover enkele vragen stellen. Wat bedoelt de staatssecretaris met «aanpassingsvermogen en flexibiliteit» in relatie tot de nieuwe ontwikkelingen die hij in de brief schetst? Wat zijn de normen en waarden die nodig zijn voor operationeel optreden? Op welke punten verschillen die van normen en waarden elders in de maatschappij? Wordt bedoeld dat het operationele optreden moet veranderen? Wordt er mogelijk gedoeld op een ander ambitieniveau? Of doelt men op een andere opleiding en een andere inzet van militairen, die wellicht meer maatschappelijk relevant is? Is die inzet wellicht minder gericht op het behartigen van geopolitieke belangen in crisis- en oorlogsgebieden? Doelt men dus wellicht op minder en op andere missies? Moeten de opleidingen meer worden gericht op algemene ontwikkeling en kennis van sociaal-culturele verhoudingen in uitzendgebieden? Moeten ze minder worden gericht op het toepassen van militair geweld? Als de staatssecretaris deze vragen met ja beantwoordt, past dat heel goed bij deel 20 van het ambtelijk rapport over de brede heroverweging, variant G. Wij moeten af van de militaire geweldsretoriek. Dat zou nog eens flexibel zijn! Wij moeten meer inzetten op ondersteuning en beveiliging voor sociaal-maatschappelijke ontwikkelingen van de bevolking in moeilijke gebieden onder mandaat van de VN met een duidelijk afrekenbaar doel. Dat doel moet in een beperkte tijd worden gehaald. Daarover vind ik echter niets in de brief. Toch moet je juist daarover duidelijk zijn als je nieuwe mensen werft. Kortom, bij het beleid dat ten grondslag ligt aan deze brief hinkt men op vele gedachten, maar van een visie van defensie op personeelsbeleid in de toekomst vind ik veel te weinig terug. Tot zover mijn laatste bijdrage als Kamerlid over leger, oorlog en vrede. Dank u.

De **voorzitter**: Misschien is er nog ruimte voor een tweede termijn, mijnheer Poppe.

De heer **Knops** (CDA): Voorzitter. De neiging bestaat om onmiddellijk te reageren op deze bijna laatste woorden van de heer Poppe in de Kamer, maar wellicht is daarvoor ook nog een mogelijkheid in de tweede termijn. Ik wil namelijk eerst namens mijn fractie mijn medeleven betuigen met de

twee gesneuvelde mariniers, namelijk korporaal Jeroen Houweling en marinier Marc Harders, en met hun collega die gewond is geraakt. Dit maakt weer eens duidelijk hoe gevaarlijk deze missie is. Van het ene moment op het andere kan een situatie optreden die deze fatale gevolgen kan hebben. Wij leven mee met de familieleden en wensen de gewonde veel sterkte toe.

De situatie bij defensie laat zich op dit moment aardig vergelijken met de financieel-economische crisis waarin wij verkeren. Er is sprake van oplopende kosten waar geen dito budgetten tegenoverstaan. De afgelopen jaren heeft men bij defensie zware inspanningen moeten leveren en er is sprake geweest van een grote uitzenddruk. De conjunctuur heeft bovendien de situatie op de arbeidsmarkt beïnvloed. Defensie heeft de intakedoelstellingen bijgesteld tot 98% in 2015, omdat een vulling van 100% een acuut financieel probleem zou opleveren. Het debat over de materieelexploitatie van twee weken geleden zal ik niet overdoen, maar het ene heeft wel met het andere te maken. Door de hoge instroom, de lagere uitstroom en een langere verblijfsduur daalt het aantal vacatures. Die daling gaat zo snel dat de rem er nu op moet, om te voorkomen dat defensie het personeel niet meer kan betalen. Wij hebben daarbij een dubbel gevoel, zeker als je daarbij bedenkt dat de leeftijdsopbouw van het personeelsbestand en de verdeling over de rangen nog verre van ideaal is en de middensommen structureel te hoog zijn. Ook de verhouding tussen burgerpersoneel en militair personeel is scheef. Ik zie tegenover mij dat de staatssecretaris op dit moment wordt begeleid door nogal wat ambtenaren en door één generaal. Ik weet niet of de verhouding die ik hier voor mij zie, representatief is voor het personeelsbestand bij defensie.

In de brief aan de Kamer schrijft de staatssecretaris: «De geleidelijke vulling stelt defensie in staat om het vraagstuk van de te hoge middensommen onder de loop te nemen en daarvoor oplossingen aan te dragen». Dat klinkt mooi. Kan de staatssecretaris zeggen welke concrete oplossingen op welke termijn hem voor ogen staan? Van cruciaal belang is uiteraard de vraag hoe de scheve opbouw rechtgetrokken wordt. Dat zal een forse klus zijn. Is er ruim vóór de behandeling van de begroting over 2011 hiervoor een plan van aanpak beschikbaar?

De CDA-fractie pleit ervoor om lering te trekken uit de periode die volgde op de prinsjesdagbrief 2002. Toen is, in overleg met de bonden, de keuze gemaakt om de deur wagenwijd open te zetten voor de 50-plussers en de deur te sluiten voor jonge instroom. Die keuze heeft negatieve gevolgen gehad voor de organisatie. Te veel deskundigheid, met name in de technische hoek, ging verloren, en er ontstond een tekort aan soldaten. Er is dus alle reden om te blijven streven naar 98%, en eigenlijk naar 100% vulling. Dat geldt zeker nu de economie weer langzaam aantrekt. Dat zal ongetwijfeld op enig moment het aantal sollicitanten weer beïnvloeden. Het is in dit kader goed om te vernemen dat de ontwikkelingen bij het traject voor nieuwe instroom via de roc's in 2009 vrijwel volledig volgens plan zijn verlopen. Wij kunnen nog discussiëren over de ambitieniveaus, maar de plannen zijn in ieder geval gerealiseerd. Anders zijn de signalen die ons bereiken over het vakinternaat, de 24-uurs opleiding van defensie in samenwerking met roc's. Hoe staat het met de uitvoering van de plannen rond het vakinternaat? Wij horen daarover berichten en wij hebben ook wat flarden uit een Kamerbrief opgevangen. Hoe staat het met het project in Eindhoven? Klopt het dat defensie daarbij is afgehaakt? Hoe staat het met de bereidheid van de minister voor Jeugd en Gezin en de minister van OCW om met de benodigde 2,5 mln. over de brug te komen? De CDA-fractie vindt het nog steeds van groot belang dat die opleiding er komt. Wij hebben daarover een- en andermaal gesproken. Ook voor defensie is dit van belang, omdat jongeren op die manier daadwerkelijk kunnen instromen.

De heer **Poppe** (SP): De roc-opleiding Veiligheid en Vakmanschap wordt van groot belang geacht voor de vulling bij defensie. Wat vindt de CDA-fractie van de verhouding tussen dat belang enerzijds, en de daling van het aantal aanstelbaren anderzijds? Er is bovendien vooral behoefte aan leidinggevenden en aan mensen voor technische en zware functies. Die functies kunnen toch niet worden opgevuld door kinderen van roc's?

De heer **Knops** (CDA): Ik zie daar geen problemen. Defensie heeft een grote behoefte aan technische mensen. Die komen onder andere van de roc's. Wij hebben er altijd voor gepleit om die opleiding op een goede manier in te richten, omdat ze van groot belang is voor defensie. Ik zei in mijn inleiding al dat het van groot belang is dat er ook aan de onderkant van het personeelsbestand van defensie, qua leeftijd en qua rang, voldoende instroom blijft. Wij worden uiteraard geconfronteerd met het probleem van de scheve opbouw van het personeelsbestand, maar dat betekent niet dat je kunt ophouden met het laten instromen van mensen aan de onderkant. Sterker nog, wij zullen daarin moeten blijven investeren. Dit initiatief past volgens mijn fractie daar prima in.

De heer **Poppe** (SP): De heer Knops geeft geen antwoord op mijn vraag. Er is een beetje een stop gezet op de instroom. Het aantal aanstelbaren daalt. Er wordt namelijk vooral gezocht naar leidinggevenden en mensen voor technische en zware functies. Jongens en meisjes van 17 jaar van een roc zullen geen leidinggevende functies gaan vervullen. Op technisch gebied zullen zij net de sleutels mogen aangeven aan de echte vakmannen. Bovendien kunnen wij van deze jongens en meisjes niet verwachten dat zij zware functies gaan bekleden. Toch moet de instroom volgens de staatssecretaris vooral komen uit de roc's. Wat vindt de heer Knops daarvan? Dat is toch niet met elkaar in overeenstemming te brengen?

De heer **Knops** (CDA): Dat weet ik niet. Ik zie de tegenstelling niet die de heer Poppe probeert te schetsen. De roc's kunnen een heel belangrijke rol spelen bij de instroom op alle functies. Het geldt dus voor zware functies, maar ook voor technische functies. Dat is afhankelijk van de behoeften van defensie. Dat bleek ook uit de brief over werving en selectie die de Kamer heeft ontvangen. De behoefte van defensie kan uiteraard fluctueren. Een aantal mensen haakt nu af of moet afhaken omdat er hogere eisen worden gesteld of omdat defensie zoekt naar mensen uit specifieke groepen. Dat is een situatie die wij niet kunnen veranderen. De presentatie over werving en selectie was erg mooi. Voor Kamerleden was ze wat moeilijk te volgen, maar uiteindelijk snapten wij wat er stond en wat er werd verteld. Bij mij is blijven hangen dat men het allemaal sneller, efficiënter en beter wil doen en dat de doorlooptijden korter moeten worden. Hulde daarvoor. Toevallig kreeg ik echter de week na de presentatie een mail van iemand die nu al een jaar bezig is met het proces van keuring en selectie, en die uiteindelijk te horen heeft gekregen dat hij niet wordt aangenomen. Dat lijkt mij niet echt een voorbeeld van hoe het zou moeten. Ik hoor graag van de staatssecretaris of dit een uitzondering is. Gaat het volgens de staatssecretaris, ondanks dit voorbeeld, structureel de goede kant op? Ik ben desgewenst bereid om de staatssecretaris het voorbeeld aan te dragen.

Ik kom op de brief met antwoorden op vragen over de toelages. Over die toelages zijn erg veel vragen gesteld. Ik focus nu op de vragen over de vliegtoelages. Die vragen zijn volgens mij niet helemaal duidelijk beantwoord. De vliegtoelage wordt mijns inziens terecht gezien als een soort gevarentoelage voor vliegers. De staatssecretaris schrijft echter ook dat het doel is, het verschil tussen het inkomen van civiele vliegers en van militaire vliegers te verkleinen, om daarmee onnodige uitstroom tegen te gaan. Er wordt echter geen antwoord gegeven op de vraag, welke situatie

in de huidige arbeidsmarkt rechtvaardigt dat de vliegtolages voor vliegers op functies worden toegepast van personeel dat niet vliegt. Dan heet de toelage ineens een garantievliegtolage. De situatie op de arbeidsmarkt voor civiele vliegers is niet meer zo rooskleurig als in de afgelopen jaren. Bij de KLM staan de vliegers al te helpen bij de bagageafhandeling. Dat is niet alleen zo vanwege de uitbarsting van een vulkaan op IJsland. Hoe zit het met de relatie tussen de bindingspremie en de situatie op de arbeidsmarkt? Ik mag er toch van uitgaan dat dit jaarlijks wordt gezien? Wij hebben hierover al eens eerder gesproken. Laten wij niet te ver kijken bij het terugdringen van de hoge middensom. Ik kan mij voorstellen dat bij pensioengevend inkomen in een bepaalde mate rekening wordt gehouden met het aantal jaren dat iemand heeft gevlogen. Het is echter niet uit te leggen dat bijvoorbeeld de hoofdinspecteur personeelszaken van de luchtmacht, die in een ver verleden toevallig ook vlieger is geweest, een garantievliegtolage krijgt tot aan zijn pensioen, terwijl zijn collega's van de landmacht of de marine die hetzelfde werk doen, dat geld niet krijgen. Wij praten hierbij toch al snel over een paar duizend euro per maand. Kan de staatssecretaris de generaal die op dit moment naast hem zit uitleggen waarom hij een paar duizend euro in de maand minder verdient dan zijn collega in dezelfde functie die toevallig heeft gevlogen en een garantievliegtolage krijgt? In een periode waarin de tering naar de nering moet worden gezet, zal ook kritisch moeten worden gekeken naar de inhuur van externen. Met zo veel deskundig personeel in huis moet het aantal van 2600 ingehuurd per jaar, waarvan 10% eigen personeel dat al met FLO is, toch sterk gereduceerd kunnen worden? Ik hoor graag een reactie hierop van de staatssecretaris.

De heer **Waalkens** (PvdA): Voorzitter. Ook de fractie van de Partij van de Arbeid wil stilstaan bij het vreselijke bericht dat de korporaal van de mariniers Jeroen Houweling en marinier Marc Harders zijn omgekomen tijdens hun inzet in Afghanistan. Het sneuvelen van deze jonge mariniers stemt erg verdrietig. Zij zetten zich onbaatzuchtig in voor een betere wereld en betaalden daarvoor de hoogste prijs. Onze gedachten gaan uit naar de ouders, echtgenote, kinderen, naaste familie, vrienden, collega's en allen die hen dierbaar waren. Wij wensen hun veel kracht toe bij het verwerken van dit grote verlies.

Aan de orde zijn vandaag de personeelsrapportage, en de toeslagen en beloningen. In de brief van 1 februari, waarin de situatie rond de beloningen van topfunctionarissen bij defensie wordt beschreven, kan mijn fractie niets onoorbaars ontdekken. Het beleid van het ministerie van BZK rond het versoberen van bijzondere beloningen, geldt ook voor defensie. Ook bij defensie waren de bijzondere beloningen niet exorbitant hoog. Niemand komt in de buurt van de balkenendenorm. Onkostenvergoedingen als toelagen buitenland, oefentolagen en VVHO staan in direct verband met de verblijfsstatus én oefenen én uitzending.

De personeelsrapportage ademt de sfeer uit van een vlucht naar voren. Er is nauwelijks aandacht voor de in het verleden gemaakte fouten. Dat is jammer, want van je fouten kun je het meeste leren. Ik denk aan de nota Werving en Behoud. De bonden zijn daarbij niet betrokken. Waarschuwingen van de bonden over ongeschikt instrumentarium, bijvoorbeeld de wervingspremie, zijn door de staatssecretaris terzijde geschoven. Ik heb begrepen dat hij gaat stoppen met deze wervingspremies, maar hij is ondanks alle waarschuwingen lang doorgestaan met dit beleid.

Ik heb mij even door mijn collega mevrouw Eijnsink, die zich laat verontschuldigen, laten uitleggen wat nu eigenlijk de «middensom» is. Dat begrip moest ik namelijk nog even verkennen. Het is mij ondertussen duidelijk geworden dat er nogal wat problemen zijn met die middensommen. De onbalans in de leeftijdsopbouw van het personeelsbestand heeft defensie over zichzelf afgeroepen. Mogelijkheden voor verjonging

zijn veel te optimistisch ingeschat door niet of onvoldoende rekening te houden met gestelde functie- en ervaringseisen. De ontslagleeftijd is met vijf jaar opgehoogd. Verder is geen of onvoldoende rekening gehouden met de noodzakelijke piramideopbouw van het personeelsbestand. Er is sprake van «many chiefs, no Indians». Dat staat hier voor mij in de tekst die Angeliën mij heeft aangereikt.

De heer **Knops** (CDA): Er kleeft altijd een risico aan als je iets overdraagt aan een collega. Wat bedoelt de heer Waalkens met «many chiefs, no Indians»? Hoe valt volgens hem de vergelijking met andere departementen uit?

De heer **Waalkens** (PvdA): Er is een onbalans in de leeftijdsopbouw. Er wordt gestreefd naar een verhouding 80–20, maar men zit nu op een verhouding 50–50. Die onbalans zorgt voor een te groot middensegment van het personeelsbestand. De slogan «many chiefs, no Indians» is van toepassing op deze problematiek. Het is aan defensie en aan de staatssecretaris om de personeelsopbouw weer in balans te brengen.

De heer **Knops** (CDA): Mevrouw Eijsink spreekt altijd over $F = P = O$.

De heer **Waalkens** (PvdA): Dat komt mij bekend voor.

De heer **Knops** (CDA): Wij willen u graag helpen om het allemaal op een rijtje te krijgen. Volgens mij is «many chiefs, no Indians» inherent aan O. Je zou kunnen stellen dat O niet goed in elkaar zit, maar er zullen niet ineens meer chiefs of minder Indians zijn. Het is mij dus niet helemaal duidelijk wat de heer Waalkens precies met deze opmerking bedoelt. Is hij het eens met mijn stelling dat het gewoon om O gaat?

De **voorzitter**: Niet iedereen heeft het voorrecht om in een commissie te zitten met mevrouw Eijsink, dus wellicht moet even worden toegelicht waar de O voor staat.

De heer **Knops** (CDA): De O staat voor «organisatie».

De heer **Waalkens** (PvdA): Ik wacht graag op de reactie van de staatssecretaris. Mijn fractie maakt zich zorgen over de middensom en de leeftijdsopbouw. Daarvoor hebben wij een aantal punten gemarkeerd. Ik ben zeer benieuwd hoe de staatssecretaris dit gaat aanpakken. Uiteraard speelt dit bij meer organisaties. Bij defensie is sprake van een personeelstekort en bovendien van een onbalans in de leeftijdsopbouw van het personeelsbestand. Op dat punt ligt er daarom een extra opdracht, onder andere voor de staatssecretaris. Mijn fractie vraagt hem hoe hij deze problematiek gaat aanpakken.

Is er ineens sprake van een substantieel lagere vervangingsvraag? Ik krijg die indruk, maar ik kan mij vergissen. In de vorige documenten werd gekwantificeerd op 6000. Ik hoor graag een reactie van de staatssecretaris op dit punt.

Het belangrijkste aspect bij instroom blijft de vraag hoeveel mensen daadwerkelijk worden aangesteld, niet verdwijnen tijdens de opleidingen en dus binnen de organisatie blijven. Het percentage mensen dat tijdens de opleidingen verdwijnt, blijft schrikbarend hoog. Ik wil graag dat er in de tabellen over het verloop in de opleidingen en de uitstroom een onderscheid wordt gemaakt tussen mannen en vrouwen. Op die manier kunnen wij te weten komen of het verloop onder vrouwen hoger is dan onder mannen. Als dat zo is, wat is daarvan dan de oorzaak? Is de staatssecretaris bereid om gegevens hierover aan de Kamer te doen toekomen? Ook bij het burgerpersoneel speelt het «many-chiefs-no-Indians»-syndroom een zeer prominente rol. Dit is dus gebaseerd op de O. Het

aantal burgers in schaal 9 of hoger lijkt ons zwaar oververtegenwoordigd te zijn. Klopt dat?

Het aantal van 200 loopbaanbegeleiders is volgens ons volstrekt onvoldoende om een serieuze loopbaanbegeleiding te bieden in het kader van de afspraken over het Flexibel Personeelssysteem (FPS). Ik hoor graag een reactie van de staatssecretaris op dit punt.

Door te knijpen in allerlei voorzieningen wordt een stap achteruit gezet. Ik denk aan bezuinigingen op het commandantenfonds. Verder worden in de organisatie allerlei maatregelen genomen in het kader van de bedrijfsvoering die negatief uitpakken voor het personeel. Ik denk aan de vergoedingen bij dienststreizen. Kan de staatssecretaris daarop reageren? Ik sprak over de mogelijke onbalans tussen de uitstroom van mannen en de uitstroom van vrouwen. Uit de tabellen over de uitstroom is ons ook duidelijk geworden dat men inzet op instroom van personeel vanuit de roc's. Daarvandaan moet de zogenaamde big fish komen. Daarbij gaat het echter om streefcijfers. Streefcijfers zijn uiteraard prima, maar daarna moeten wij cijfers krijgen over wat is gerealiseerd. Wat is de instroom die uiteindelijk en daadwerkelijk via de roc's is gerealiseerd?

De heer **Knops** (CDA): De heer Waalkens spreekt over ongewenste effecten van het «knijpen in de commandantenfondsen». Het gaat om de fondsen die commandanten ter beschikking hebben om «leuke dingen te doen». Daarover is door de bonden ook een aantal opmerkingen gemaakt. Ik wijs de heer Waalkens erop dat dit «knijpen» een rechtstreeks gevolg is van het amendement-Brinkman/Knops dat is ingediend bij de begrotingsbehandeling. Ook de fractie van de PvdA heeft dit amendement gesteund. Men wilde met het amendement meer ruimte creëren voor oefeningen. De heer Waalkens vindt dit nu een probleem, maar hij heeft het ontstaan ervan zelf helpen veroorzaken. Vindt hij het amendement nog steeds een goed amendement en is hij blij dat hij het heeft gesteund? Of vindt hij dat wij het, met de kennis van vandaag, toen anders hadden moeten doen?

De heer **Waalkens** (PvdA): Nee. Wij hebben toen een politiek oordeel gegeven over de commandantenfondsen. Uiteraard moeten er dingen gebeuren met de secundaire arbeidsvoorwaarden van commandanten en met het fonds ervoor. Ik sluit mij aan bij de opmerkingen van de heer Knops over de vergoedingen voor vliegers en over de achtergrond van degenen die een toelage zouden kunnen krijgen. Zij krijgen dat geld niet uit het commandantenfonds, maar wel in het kader van de toelages. Het was indertijd goed dat mijn fractie wilde bezien of ze kon aanhaken bij het amendement-Brinkman/Knops. Dat laat onverlet dat dit ruimte schept voor andere zaken. Wij hebben sterk de indruk dat de ruimte die hiermee is geschapen, niet goed is ingevuld.

De heer **Ten Broeke** (VVD): Voorzitter. Ook namens de VVD-fractie gebruik ik dit overleg om, via de staatssecretaris, mijn deelneming te betuigen met de familieleden en natuurlijk ook met de defensieorganisatie – want dat is uiteindelijk ook een familie – wegens het tragische overlijden van de mariniers Jeroen Houweling en Marc Harders. Onze gedachten gaan ook uit naar de militair die zwaargewond is geraakt. Wij hopen dat het hem goed zal gaan. Dit gebeuren bewijst eens te meer dat defensie een fenomenale inspanning moet verrichten om in Uruzgan haar werk te doen. Dat doet ze voor vrede en veiligheid voor ons allemaal. Daarbij spelen dus ook Nederlandse belangen een rol. Het feit dat er mensen zijn die daarvoor het allerhoogste offer willen brengen, heeft ons allerdiepste respect.

Wij spreken vandaag niet voor het eerst over het personeelsbeleid van defensie. Ook ik persoonlijk doe dat niet voor het eerst. Een aantal malen heb ik al gezegd dat de vulling van de krijgsmacht te wensen overlaat. Wij moeten constateren dat in het afgelopen jaar, of eigenlijk in het afgelopen

halfjaar, het vullingsprobleem iets minder acuut lijkt te zijn geworden vanwege de crisis en de economische conjunctuur in Nederland. Toch blijkt uit de cijfers die wij voor dit algemeen overleg hebben ontvangen, dat het met deze vulling nog niet echt erg de goede kant op gaat. Het gaat wel enigszins de goede kant op, in tegenstelling tot bij het materieeldebate dat wij twee weken geleden hebben gevoerd. Midden 2009 was er sprake van een vullingspercentage van 84,7. Het meest recente cijfer is van 31 december 2009, dus een halfjaar later. Toen was het percentage 85,1. Wij hebben bij de presentatie die wij hebben mogen ontvangen bovendien begrepen dat het in de laatste maanden wat oploopt. Toch zijn wij nog niet waar wij moeten zijn. Juist nu, nu het kan, zou er even fiks in de bus moeten worden geblazen.

In de belangrijkste categorieën komen wij nog steeds heel veel mensen tekort. Defensie geeft eerlijk toe dat de gerealiseerde vulling van de organieke defensieorganisatie in 2009 is beïnvloed door de financiële kaders voor de komende jaren. Hierover hebben wij al vaak de degens gekruist. Dat zouden wij nu weer kunnen doen, maar voor dit moment laat ik het bij deze constatering.

Als relevant feit wordt ook aangevoerd dat er flink wat militairen in opleiding waren. Zij werden kennelijk nog niet meegeteld bij de categorie militair personeel. Het gaat daarbij om ruim 7500 mensen. Als je dat aantal afzet tegen het aantal vacatures, namelijk iets minder dan 7000, zou je kunnen stellen dat dit zou kunnen leiden tot volledige vulling. Uiteraard is dit ook afhankelijk van de mate waarin de opleiding succesvol wordt doorlopen en van de vraag hoeveel mensen dan weer uitstromen. Uit het voorbeeld dat de heer Knops zojuist noemde, blijkt dat er zich op individueel niveau zorgelijke incidenten voordoen. Ik hoop dat de staatssecretaris duidelijk kan maken dat het hierbij om incidenten gaat, en dat er geen sprake is van een zorgelijke situatie over de hele linie.

Ook in 2010 zijn de financiële kaders voor defensie verre van ideaal. Hierover hebben wij al vaak gesproken. Het is aan alle partijen die nu aanwezig zijn om nu voor wat betreft de defensieorganisatie hom of kuit te geven. De VVD-fractie doet dat. Wij draaien de bezuinigingen van het kabinet terug. Dat geldt dus ook voor de bezuinigingen op het personeel. Wat is de prognose van de staatssecretaris voor de mate van vulling van de krijgsmacht per 30 juni 2010 en wellicht ook per 31 december 2010? Vermeldenswaard is dat de vulling bij burgerpersoneel per 31 december 2009 is opgelopen. Er is sprake van civilisering van militaire functies doordat die tijdelijk worden bezet door burgerpersoneel. Wij moeten constateren dat defensie bepaald ruim in zijn jasje zit als wij spreken over burgerpersoneel. De VVD-fractie ziet bij de defensieorganisatie echt liever uniformen dan kostuums.

Zeker zo belangrijk is het zorgpunt dat de staatssecretaris aan de orde stelt op pagina 17 van de brief van 19 maart. Daarin staat: De betaalbaarheid van de organisatie staat onder druk als gevolg van zowel de opbouw als de leeftijdsopbouw van de organisatie». Over de problematiek van de middensommen is zojuist ook al even gesproken door onze nieuwe collega, de heer Waalkens. Twee weken geleden hadden wij het vooral over de sommetjes die wel of niet klopten. Nu gaat het over de middensommen. Daarmee wordt stellig bedoeld dat oudere medewerkers duurder zijn dan jongere. De staatssecretaris streeft er ook naar dat defensiepersoneel twee jaar later met leeftijdsontslag gaat dan thans het geval is. Er is sprake van verhoging in twee stappen die het kabinet heeft voorbereid. Die maatregel zal waarschijnlijk leiden tot een verhoging van de leeftijd waarop men nu terechtkomt in de regeling voor vervroegd uittreden zoals de UKW, die voorafgaat aan de AOW. De bonden zijn boos omdat de staatssecretaris kennelijk niet wil onderhandelen over de verhoging van het leeftijdsontslag en omdat het leeftijdsontslag in de afgelopen tijd reeds met vijf jaar is verhoogd. Klopt dat? Kan de staatssecretaris daarover iets zeggen? De heer Ed Lugthart van de AFMP/FNV

schrijft: «Het gevoel is nu dat militairen voor de derde achtereenvolgende keer worden gepakt. Ik kan mij voorstellen dat mensen zich afvragen wat voor werkgever defensie is.» Die vragen moeten volgens mij gewoon worden gecounterd. Helderheid is hierbij op z'n plaats. Ook Jean Debie van VBMINOV zegt daarover na een bezoek aan de troepen in Uruzgan: «Wat voor een grote groep speelt, is de discussie over de verhoging van de AOW- en de pensioenleeftijd. Indien die doorgaat, betekent dat voor de militair dat de ontslagleeftijd voor de derde keer binnen korte tijd wordt verhoogd». Het is mijns inziens beter om helderheid te bieden en inderdaad de maandelijksse verhoging door te voeren. Kan de staatssecretaris vertellen hoe hij hierover communiceert met de bonden? Wat heeft hij eraan gedaan om de onzekerheid hierover bij het personeel weg te nemen?

De heer **Knops**(CDA): De heer Ten Broeke stelt vragen over onrust die is ontstaan over de verhoging van de leeftijd waarop militairen met pensioen gaan. Hij is ook op de hoogte van het feit dat andere groepen op een hogere leeftijd met pensioen gaan. Zijn eigen fractie steunt voorstellen om die leeftijd te verhogen. Wat is het standpunt van de VVD-fractie zelf over dit hele vraagstuk?

De heer **Ten Broeke**(VVD): Wij steunen de verhoging van de pensioenge-rechtigde leeftijd. Ik wil echter wel dat daarover helder wordt gecommuni-ceerd. Wat voor militairen geldt, geldt voor iedereen en wat voor iedereen geldt, geldt ook voor militairen. Als wij kiezen voor een verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd, is het van zeer groot belang dat daarover helder wordt gecommuniceerd, zodat mensen precies weten waar ze aan toe zijn. Wij moeten voorkomen dat mensen vandaag tekenen en denken ergens van uit te kunnen gaan, maar binnen vijf jaar worden geconfron-teerd met drie verhogingen op rij, en daarna misschien nóg een nieuwe maatregel over zich krijgen uitgestort. Dit nog los van het feit dat ik denk dat de manier waarop het kabinet heeft gemeend naar 67 jaar toe te kunnen groeien, namelijk in twee stappen, operationeel onhaalbaar zal blijken te zijn, uitgedrukt in een militaire term. De politici die in een volgende formatie aan tafel zitten, zullen dat moeten zien te regelen. Het lijkt mijn fractie in ieder geval heel lastig om het op deze manier te doen. De voorstellen die de VVD-fractie heeft gedaan, kent de staatssecretaris. Die zijn heel helder. Daarin hebben wij het over 40 jaar en 2 maanden. Ik kom op de roc's. Ik wil graag precies weten wat het effect is van de roc-opleiding Veiligheid en Vakmanschap. Hoeveel leerlingen stromen precies uit? Bij de presentaties hebben wij al gezegd dat wij die gegevens willen ontvangen. Ik vond, net als de heer Knops, het intakeproces buitengewoon ingewikkeld. Ik heb gelukkig nooit bij grote bedrijven voor personeelszaken gewerkt, maar heb daar wel aan de ontvangende kant gezeten. Ik vraag mij af of dit ergens wordt geëvenaard. Ik zou zeggen: schaf dit snel af.

Ik sluit mij aan bij de vragen over de vliegers die de heer Knops stelde. Ik vraag mij ten slotte af hoe het staat met het kaderwetsvoorstel veteranen. Waar ligt dat op dit moment en hoe gaat het daarmee? Wat zijn de adviezen?

Het ging vandaag over de O van organisatie, over de P van personeel, maar ook een beetje over de P van Poppe. Het is prachtig om aanwezig te mogen zijn bij de elderman speech van deze zeer gewaardeerde collega.

De **voorzitter**: Ik heb gezien dat de heer Poppe een vraag voor de heer Ten Broeke had. Ik weet niet of dat na deze lovende woorden nog steeds zo is.

De heer **Poppe** (SP): De heer Ten Broeke heeft het over de intake die, vergeleken met die in andere bedrijven, heftig zou zijn. Er zijn weinig

bedrijven die hun mensen oorlogsgebieden insturen, waarbij zij de kans lopen om te sneuvelen. Dat is een groot verschil. In dezelfde brief van de staatssecretaris staat ook dat er naar alternatieve mogelijkheden wordt gezocht om mensen die 35 jaar of ouder zijn vervroegd uit te laten stromen. Verder zijn de mensen die van de roc-opleidingen komen over het algemeen jonge mensen van rond de zeventien jaar. Bij de intake wordt nu vooral ingezet op leidinggevend en op mensen voor technische en zware functies. Hoe kunnen wij mensen van zeventien jaar op die functies zetten? Er staat ook in de brief dat mensen in lagere rangen langer in dienst moeten worden gehouden. Dat zijn allemaal tegengestelde zaken. De heer Ten Broeke doet daar een beetje aan mee. Wat vindt hij van de roc-jongens en -meisjes? Wat vindt hij er verder van dat mensen van 35 jaar en ouder uit dienst moeten?

De heer **Ten Broeke** (VVD): Een organisatie moet altijd helderheid bieden over wat mensen te verwachten hebben, zeker als zij kiezen voor een langetermijnperspectief. Defensie is nog steeds een organisatie die haar mensen een vorm van lifetime employment biedt, anders dan organisaties in de reguliere maatschappij. Daar gaan mensen veel meer van de ene organisatie of van het ene bedrijf naar het andere. Dat betekent ironisch genoeg dat defensie tegelijkertijd een hoge mate van flexibiliteit aan de dag moet leggen bij de vormen die zij aanbiedt. Ik ben het volstrekt niet met de heer Poppe eens als hij zegt dat je bij mensen in de leeftijd van zestien, zeventien of achttien jaar geen leiderschapskwaliteiten zou kunnen onderkennen. Als er één organisatie is in Nederland die die leiderschapskwaliteiten blootlegt, dan is het defensie wel. Jeugdigen kunnen daar hun leiderschapskwaliteiten laten zien, samen met de hoge moraal die bij defensie wordt gehanteerd. Dat zien we elke keer en dat heb ik gezien toen ik de troepen in Afghanistan bezocht. Ik was daar diep onder de indruk, zelfs «humbled» van de leiderschapskwaliteiten van mensen die tien of vijftien jaar jonger zijn dan ikzelf.

De heer **Poppe** (SP): Het gaat hierbij uiteraard om leiderschap in heftige omstandigheden. Dat geldt zeker bij missies. Leidinggevend zijn toch altijd mensen met veel ervaring in het vak, maar vooral met veel levenservaring? Dat zou dan toch zeker bij defensie moeten gelden? Dat kunnen wij toch van jongens van achttien jaar niet verwachten?

De heer **Ten Broeke** (VVD): De heer Poppe en zijn fractie hebben altijd de mond vol van de balkenendenorm en andere normen. Ik zou het wel eens willen hebben over de hoge normen waaraan deze militairen uit zichzelf voldoen, doordat zij hebben gekozen voor deze organisatie. Zij laten zich sturen naar de moeilijkste gebieden in de wereld. Daar dienen zij vrede, veiligheid en de Nederlandse belangen. Dat doen zij ook als zij achttien, negentien of twintig jaar oud zijn.

De **voorzitter**: Wij komen toe aan de beantwoording van de vragen door de staatssecretaris. De woordvoerders kunnen de staatssecretaris maximaal drie maal interrumpen.

Staatssecretaris **De Vries**: Voorzitter. Ik dank de Kamer voor de inbreng in eerste termijn en meer in het bijzonder voor wat daarvan gericht was aan de nabestaanden en familieleden van de gesneuvelde militairen en de gewonde militair. Ik stel dat zeer op prijs. Wij zullen uiteraard aan de nabestaanden en familieleden laten weten dat dit in dit debat en op deze manier aan de orde is geweest. Hieruit blijkt eens te meer dat, zoals de heer Ten Broeke al zei, het heel bijzonder is dat mensen op een dergelijke jonge leeftijd deze verantwoordelijkheid aan durven te gaan. Zij kunnen en willen het hoogste doen wat je van iemand kunt vragen, namelijk je leven in de waagschaal stellen voor vrede en veiligheid. Daarbij past

respect. Ik stel het op prijs dat de Kamer, en alle partijen die hier nu vertegenwoordigd zijn, dat hebben uitgesproken. Zij doen dat, ongeacht wat zij vinden van een missie of een organisatie. Het respect voor de militair staat op de eerste plaats. Ik dank de leden daarvoor.

Vanuit de verantwoordelijkheid die wij voelen voor de militairen die dit moeilijke werk doen, willen wij zorg dragen voor goed personeelsbeleid. Daarbij horen ontplooiingsmogelijkheden, zorg, begeleiding en goed materieel. In deze tijd lopen wij daarbij aan tegen een aantal moeilijkheden. De heer Poppe had het over hinken op vele gedachten en over tegenstrijdigheden. Ik snap wel dat hij dat zo ziet. Die tegenstrijdigheden zijn echter niet ingegeven door een onduidelijkheid over de visie, maar door het feit dat de visie en het bereiken van ons doel op dit moment worden beperkt door de mogelijkheden. Wij willen toe, ook in het kader van het FPS, naar een veel flexibeler personeelsbeleid dat inderdaad aansluit op de nieuwe arbeidsmarkt, waarbij jongeren niet meer op basis van een bepaalde cohortgedachte door een organisatie heengetrokken worden, maar waarbij wij zijn gericht op beleid dat is gebaseerd op de individuele loopbaan. Wij willen individuele kwaliteiten beoordelen. Die moeten bepalend zijn voor het antwoord op de vraag wie op welke functie of in welke rang terechtkomt. Dit moet het vroegere denken in automatiseren voor heel grote groepen vervangen. Wij willen dus recht doen aan het individu. Dat heeft ook te maken met de analyse van de arbeidsmarkt en van de werknemer van de toekomst. Een en ander vereist een aanpassing van defensie als werkgever. Uit die analyse komt ook naar voren dat defensie, onder andere vanwege de innovaties, steeds meer behoefte heeft aan hooggekwalificeerd technisch personeel. Op dat gebied ligt er echt een uitdaging voor defensie op de arbeidsmarkt. Verder is er de wens om defensie veelkleuriger te maken en meer vrouwen aan te trekken. Die doelen binnen het personeelsbeleid zijn geformuleerd.

De werkelijkheid van defensie is echter op dit moment anders. De Kamer merkt terecht op dat de doelen en de werkelijkheid elkaar niet overlappen. De realisatie van de ideeën van het FPS wordt in de praktijk geblokkeerd door de huidige verhoudingen. De heer Waalkens sprak in dit verband terecht over de wenselijke verhouding 80–20 en de feitelijke verhouding 50–50. De mensen die vroeger een contract voor onbepaalde tijd hadden, zijn allemaal in fase 3 gekomen. Wij lopen daardoor nu tegen twee problemen aan. In de eerste plaats is de uitstroom heel fors verminderd, uiteraard onder andere vanwege de economische situatie. Er is sprake van 30% minder uitstroom. In de tweede plaats dringt het kabinetsbeleid aan op een verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd. Wij betalen de UKW voor de militairen die op een jongere leeftijd vertrekken. Als wij bij de verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd niet de trend volgen en er uiteindelijk niet twee jaar bijdoen, zal dat leiden tot een financiële uitdaging en een enorme kostenpost. Die kostenpost komt nog eens bovenop de 1,5 mld. die defensie nu al voor pensioenen en wachtgeld betaalt. Die kostenpost maakt dus een heel groot deel uit van de 8 mld. die bij defensie op de begroting staat. Niet de trend volgen, zou betekenen dat deze kostenpost een nog groter beslag zou leggen op de begroting, wat per saldo zou leiden tot minder geld voor materieel en voor personeel. Wij kiezen in dit verband voor werk boven inkomen. Daarom vragen wij van het personeel om daarin trendvolgend te zijn. Wij vinden het prima als iemand eerder wil vertrekken, maar hij of zij moet dan niet verwachten dat defensie voor de twee jaar zal bijlappen.

Deze verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd geeft echter extra druk op de kurk. Voor de doorstroming moet die kurk eraf, zodat zich carrièremogelijkheden voor jonge mensen kunnen ontwikkelen. Er is dus sprake van twee problemen, namelijk enerzijds de vergrijzing die je niet ongedaan maakt door stijging van de pensioengerechtigde leeftijd, zodat er aan de bovenkant druk is, en anderzijds de uitstroom die vermindert. Er is gesproken over chiefs en Indians. Waarschijnlijk doelt men met de

chiefs op de mensen in de hogere rangen, maar het gros van de vergrijzing heeft betrekking op mensen in het middensegment. Wij hebben het dan over onderofficieren en adjudanten. Met name in dat segment moeten wij doorstroming zien te bewerkstelligen. Een volgend probleem dat zich nu voordoet, is het afvlakken van de vullingslijn. Die afvlakking is een gevolg van de bezuinigingen. We streven niet meer naar 98% vulling, maar nog slechts naar 95% vulling. Op pagina 10 van de rapportage staat dat er wel 7000 vacatures zijn, maar dat met de bezuinigingsmaatregelen in de O van de heer Knops, in de eerste plaats de mensen in opleiding erbij zijn geteld, en in de tweede plaats de mensen die worden herplaatst en re-integreren. De heer Ten Broeke zegt dat er slechts sprake is van 85% operationele vulling. Dat wil echter niet zeggen dat je toch al heel snel bij de 95% vulling komt. De mensen in opleiding, de mensen die moeten worden herplaatst of moeten re-integreren tellen namelijk allemaal gewoon mee. In de brief staat dat er daardoor in 2010 maar 750 vacatures vervuld konden worden naast de vervangingsbehoefte van 4000. Dat laatste is inderdaad lager dan 6000. Immers, als er minder mensen uitstromen, hoeven er ook minder te worden vervangen.

Van verschillende kanten ontstaat dus de druk op de P. Daardoor kan een aantal wensen en doelen niet worden gerealiseerd. Het zit gewoonweg vast. De mogelijkheden zijn beperkt vanwege bezuinigingen en demografische ontwikkelingen. Toch zijn wij heel druk geweest met werven, werven, werven. Daarover hebben wij meermaals gesproken. Wij kunnen discussiëren over de vraag of alle instrumenten even succesvol waren. Tegen de heer Waalkens zeg ik: dat geef ik direct toe. Toch heeft het werven geresulteerd in een enorme instroom. Die instroom, gecombineerd met de verminderde uitstroom, leidt ertoe dat wij op dit moment, in april 2010, de vullingslijn die is afgesproken voor 2010 al hebben bereikt. Verschillende defensieonderdelen, met name bij de landmacht, gaan al over de vullingslijn heen. Als er niets gebeurt, zal er straks sprake zijn van een overschrijding bij de P. De heer Knops vreesde al eenzelfde situatie al bij de M. Ik kan hem zeggen dat de situatie bij de P niet zo dramatisch zal zijn als bij de M, maar wij worden wel even het slachtoffer van het succes van de enorme instroom. Uiteraard heeft die instroom ook te maken met de economische situatie. Wij zullen echter genoodzaakt zijn om daarin nog meer te knijpen. Wij zullen dus nog minder nieuwe mensen kunnen aannemen en nog minder vacatures kunnen invullen. De ruimte voor 2010 is namelijk feitelijk al opgesoupeerd. Een en ander zal leiden tot nog minder flexibiliteit.

Er werd terecht gewezen op de fouten die in het verleden zijn gemaakt. Toen is er een hele lichterling uitgegooid, wat heeft geleid tot een enorm na-ijleffect doordat wij later jongere mensen misten. Wij hebben gesproken over de problemen bij de helikopters. Daarvoor zijn specifieke monteurs nodig. Wij moeten niet de fout maken die toen is gemaakt, door te zeggen: er kan niemand meer bijkomen. Als wij dat zouden doen, houden wij het materieelprobleem. De ruimte die er nog is, gaan wij daarom specifiek en heel gericht aanwenden. Ik denk echter dat het een realiteit wordt dat wij in 2010 in financiële zin over de vullingslijnen heengaan.

De heer **Poppe** (SP): Dit klink mij allemaal behoorlijk als Chinees in de oren. Ik versta geen Chinees en kan het zelfs niet lezen. Uit de brief van de staatssecretaris begrijp ik dat wordt overwogen om mensen langer in een lagere rang in dienst te houden. Ik weet niet wat men precies «een lagere rang» vindt. Volgens mij vallen onderofficieren tot sergeanten daaronder, terwijl de officieren daar niet onder vallen. De majoor valt er misschien ook nog onder? Ik hoor het wel. In dezelfde brief staat dat alternatieve uitstroommogelijkheden worden overwogen voor mensen die ouder zijn dan 35 jaar. Dat is namelijk goed voor de doorstroom. Dat zijn twee

tegengestelde dingen. Ik snap dat de problemen er zijn, maar deze twee beleidlijnen zijn tegengesteld. Mensen denken nu: er is weinig werkgelegenheid, dus misschien wil ik wel een baan bij het leger. Voor een belangrijk deel komt de huidige instroom voort uit die gedachte. Deze mensen weten echter op deze manier niet waar ze aan toe zijn. Zij weten dat defensie zal proberen om ze uit de organisatie te werken als ze ouder zijn dan 35 jaar. Dat staat immers in de brief. Ik hoop dat de mensen die dit nu van plan zijn, dat ook in de brief zullen lezen.

De **voorzitter**: Wat is uw vraag, mijnheer Poppe?

De heer **Poppe** (SP): De staatssecretaris heeft het over een tweetal problemen. Er is echter sprake van veel meer problemen. Er is geen visie op de vraag hoe we mensen in dienst houden, opleiden en een toekomstperspectief bieden. De toekomst bij defensie gaat maar tot 35 jaar. Hoe kunnen we op die basis verwachten dat mensen zich goed inzetten en niet uitstromen? Misschien stromen zij juist wel uit, want dat moet ook. Een Chinees zal dit beleid niet eens snappen.

Staatssecretaris **De Vries**: Enerzijds is er beleid en anderzijds is er de werkelijkheid op de arbeidsmarkt. In de brief staat dat wij mensen in lagere rangen willen houden. Daarbij gaat het om automatismen die vroeger bestonden. De meeste adjudanten werden automatisch officier. Van adjudant werden zij aan het einde van hun carrière luitenant. Wij hebben gezegd: dat automatisme moeten wij niet meer toepassen. Als wij dat doen in de eindfase van de carrière van mensen, leidt dat tot een opwaartse druk op de middensom en daarmee tot een opwaartse druk op de kosten van de UKW. Wij zijn dus gaan kijken naar het werk dat iemand doet. Wij zijn ons nadrukkelijker gaan afvragen of dat werk een bevordering rechtvaardigt. Er wordt dus niet meer automatisch bevorderd. Wij willen ook niet meer dat mensen na hun FLO nadienen, wat in het verleden veel gebeurde. Dat dit gebeurde, is wel begrijpelijk, omdat men de behoefte voelt om kennis en kunde binnen te houden. Het nadienen leidt er echter toe dat de kurk er nog meer bovenop blijft zitten. Binnen het FPS zijn er bepaalde keuzemomenten. Op een gegeven moment moet je antwoord geven op de vraag of je iemand binnen wilt houden, zoals dat vroeger moest worden bepaald bij Beroeps Bepaalde Tijd. Dat wordt nu bepaald na fase 1 in het FPS. Komt iemand daarna in aanmerking voor fase 2 of fase 3? Feit is dat fase 3 van het FPS vol zit. De werkelijkheid is op dit moment dat wij BBT'ers niet kunnen toezeggen dat zij kunnen blijven. Zij worden er niet uitgewerkt, maar zij hebben geen zekerheid of zij nog een vervolg kunnen krijgen als het contract verloopt. Daarbij zullen wij heel kritisch kijken, want sommige mensen willen wij wel graag binnenhouden, bijvoorbeeld de helimonteur. BBT'ers kunnen echter niet meer automatisch blijven als hun contract is verlopen. Dat automatisme bestaat niet meer. Men komt niet meer automatisch vanuit fase 1 in fase 2 en fase 3. Die ruimte is er gewoon niet meer. Tegen de heer Poppe zeg ik dat wij goed weten wat wij willen. De visie is er wel. Wij willen terug naar de verhouding 80-20. Dat leidt tot doorstroommogelijkheden en tot de flexibiliteit die in het FPS is bedoeld. De werkelijkheid is echter anders. Daarin is sprake van een verhouding 50-50. Alleen als er een kabinet komt dat de heroverwegingsvariant G wil volgen die de heer Poppe noemt, waarbij 23.000 mensen defensie moeten verlaten, kunnen wij kiezen voor het ontslaan van de mensen die de middensommen zo omhoogduwen. Dat sta ik echter niet voor. Ik ben nog geen voorstander van die variant. Ik zal zeker geen situatie bepleiten waarin mensen gedwongen moeten worden ontslagen, om op die manier de middensommen te kunnen verlagen. Het zal dus via de weg van de geleidelijkheid moeten gaan. Als straks de economie weer aantrekt en de situatie op de arbeidsmarkt verandert, komt de uitstroom hopelijk weer op

gang. Dat is broodnodig, want daarmee wordt de doorstroom bevorderd voor jonge mensen die carrière willen maken binnen defensie. Het lukt ons op dit moment namelijk niet om jonge mensen vast te houden die wij best een perspectief willen bieden, omdat wij ze niet kunnen laten doorstromen. De visie is er dus wel degelijk, maar de flexibiliteit ontbreekt. Ook al noemen wij het FPS, het zit nu vast. Wat 80–20 zou moeten zijn, is 50–50. Dat is uiteraard veroorzaakt door bezuinigingen van vroeger. Toen heeft men er altijd voor gekozen om het zittend bestand een plaats te garanderen. Men heeft toen gekozen voor het principe van «last in, first out». Men heeft er toen niet voor gekozen om jonge mensen van hoge kwaliteit binnen te houden en oudere mensen eruit te doen. Daarvoor is gekozen vanuit een zekere solidariteit. Men wilde zittend personeel de baan laten behouden. Daardoor is de opbouw van de organisatie uit balans geraakt.

De **voorzitter**: De heer Poppe had net een vrij lange vraag. Ik heb het gevoel dat er vrij uitgebreid antwoord is gegeven. Mag ik eerst het woord geven aan de heer Knops die nog een vraag had?

De heer **Knops** (CDA): Ik heb een vraag over de vullingslijnen die bereikt zijn. Dit jaar zou niemand meer aangenomen kunnen worden. Kan de staatssecretaris wat specifieker zijn: wat betekent dit, hoe kunnen wij voorkomen dat dadelijk een discussie ontstaat die wij ook hebben gehad over de materiële exploitatie en hoe kunnen wij voorkomen dat de P-exploitatie door het rood gaat? Verder had de staatssecretaris het zo-even over FLO'ers die vroeger nadienden. Ik heb de indruk dat dit nog steeds gebeurt. Misschien kan de staatssecretaris hier ook nog even op ingaan. Mijn laatste vraag gaat over de eindloonregeling van defensie. De militairen betalen daar zelf voor. Hoe zit het precies met mensen die een jaar voor hun pensioen of UKW bevorderd worden: telt dit nog steeds volledig mee in de eindloonregeling? Hoe verhoudt dat zich tot de F die de staatssecretaris heeft? Eindloon is prima als het zelf opgebracht wordt, maar als de rekening per saldo toch bij defensie komt te liggen, is het de vraag of dit systeem op de lange termijn nog houdbaar is.

Staatssecretaris **De Vries**: Om bij de laatste vraag te beginnen: ja, wij hebben nog een eindloonregeling. Dat betekent dat het laatstverdiende salaris bepalend is voor de UKW. Vandaar ook mijn stelling dat wij niet het automatisme in stand moeten houden dat mensen op het einde van hun carrière bevorderd worden. Dat leidt immers tot een opwaartse druk op wat defensie moet betalen aan UKW. Dat is één concrete maatregel waar je tegenaan loopt. Hoe zit het met de vullingslijnen? De verschillende OPCO's hadden het beeld dat men naar 98% toe ging, en wel al veel eerder in deze periode. Vervolgens hebben wij in 2009 besloten dat wij gingen bezuinigen en naar 95% toe gingen. Men was intussen natuurlijk wel flink aan het werven vanuit het oorspronkelijke perspectief. Op basis van die 95% kreeg men van de generaal naast mij te horen wat men nog kon aanvullen. In die tanker van de wervingsorganisatie zit een zeker momentum. Op het moment dat er minder mensen uitvallen tijdens de keuring en de opleiding – dat waren ook allemaal maatregelen die wij wilden – houd je aan het einde van de streep meer mensen over dan past bij de nieuwe vullingslijnen. Zo blijkt men bij de landmacht al met 440 man over de vullingslijn heen te gaan. Als dit zich in den brede ontwikkelt en wij niets doen, zal dat leiden tot een overschrijding van het P-budget in 2010. Dan hebben we meer mensen in dienst dan we kunnen betalen. Dit is een na-ijleffect van het feit dat wij enorm gas hebben gegeven om meer mensen binnen te halen. Tel dit op bij de uitstroom die ineens 30% minder wordt. Daar lopen wij nu tegenaan.

De **voorzitter**: Ik ben als was in uw handen, zeg ik tegen de Kamer. Maar de staatssecretaris moet nog een groot aantal vragen beantwoorden. Wij sturen ook aan op een tweede termijn. Ik stel voor dat de staatssecretaris verder gaat met de beantwoording.

De heer **Knops**(CDA): Als was in uw handen zal ik mij daarna inhouden. De staatssecretaris heeft mijn vragen niet echt beantwoord. Zal de staatssecretaris voorkomen dat wij straks een discussie krijgen die wij ook bij de M hebben gehad? De staatssecretaris legt uit hoe het systeem werkt. Het gaat echter over de vraag of wij straks een probleem hebben. Of gaat de staatssecretaris er alles aan doen om te voorkomen dat wij een financieel probleem hebben bij P?

Staatssecretaris **De Vries**: Voor P geldt hetzelfde als voor M: wij moeten onze eigen broek ophouden. Een mogelijke overschrijding op P moet door defensie zelf opgevangen worden, binnen de P. Dat is sec een financieel probleem. Waarom was het bij de materiële exploitatie een veel groter probleem? Omdat dit leidde tot een verplichtingenstop en daarmee het niet kunnen aanschaffen van reserveonderdelen waardoor sommige materieelorders tot stilstand kwamen. Bij de P heb je dat natuurlijk niet. Daar heb je sec een financieel probleem. De Kamer heeft ons een begroting meegegeven voor 2010. De minister van Financiën ziet erop toe dat wij hierbinnen blijven. Als wij meer uitgeven aan de P, dan moet dit ofwel binnen de P worden opgelost, ofwel elders binnen de begroting van Defensie. Wij krijgen er immers geen geld bij voor 2010. Als dat leidt tot verschuivingen binnen de begroting, zullen wij dat met de suppletoire begroting kenbaar maken.

De heer **Ten Broeke**(VVD): Ik heb een heel simpele vraag. Ik stel voor om niet te spreken over F, P of M. Als er mensen zijn die dit volgen, dan maken wij voor hen de politiek niet echt veel begrijpelijker. Zullen wij gewoon over materieel en personeel spreken? Voor ingewijden mag het misschien heel helder zijn, maar het is wel zo aardig als andere mensen het ook kunnen volgen.

De **voorzitter**: Dank voor deze suggestie. Dit was de heer Ten Broeke van de Volkspartij voor Vrijheid en Democratie. Of kunnen wij het op «VVD» houden?

De heer **Ten Broeke**(VVD): Zo vaak mogelijk als u wilt, voorzitter.

Staatssecretaris **De Vries**: Voor de mensen thuis: het enthousiasme om bij defensie te werken is zo groot, dat wij nu meer mensen in huis hebben dan wij feitelijk kunnen betalen. De Kamer heeft terecht gezegd: die rekening legt u niet bij ons neer. Die rekening ligt in eigen huis. Wat niet wegneemt dat wij ervoor openstaan om meer geld te krijgen, maar daar heeft de heer Ten Broeke al iets over gezegd. Je ziet dus gewoon de effecten van bezuinigingen. Je ziet het bij materieel – daar spraken wij vorige week over – en je ziet het bij personeel. Niet zo snel als de budgetten naar beneden gaan heb je de activiteiten die op stapel stonden gestopt; deze hebben gewoon hun effect nog. Gelukkig zijn er positieve resultaten: dit komt de vulling van onze organisatie ten goede. Onze organisatie zal in 2010 te maken hebben met een betere vulling dan in de afgelopen jaren; meer mensen om het belangrijke werk te doen. Hoe zit het met uitval, met aanstelbaren ten opzichte van de mensen uit de roc's? De heer Poppe vroeg hiernaar. Het tabelletje over aanstelbaren heeft betrekking op «spijkerbroeken»; mensen van buiten die de organisatie instromen, niet op mensen afkomstig van roc's. Wij hebben nog steeds mensen die vanuit «een spijkerbroek» instromen en daarnaast hebben wij mensen van roc's. De verschillende onderdelen van defensie

hebben een behoefte gesteld ten aanzien van de vraag wat er aangenomen moet worden door de wervingsorganisatie. Er was met name behoefte aan mensen voor zware gevechtsfuncties. Je zoekt dus mensen in cluster 4: de zwaarste fysieke mogelijkheid bij defensie. De keuringseisen liggen in dit geval vele malen hoger. Men ziet in de tabel veel meer belangstellenden en mensen die opgaan voor de keuring, maar er is veel meer behoefte aan mensen die het zwaarste werk kunnen doen. Zij doen wel een poging om cluster 4 te halen, maar halen dat niet. Men ziet dus een grotere uitval dan in 2008, juist bij de keuringen. De behoefte aan mensen voor zware functies is immers groter. In 2008 werden er meer «logistiekelingen» gevraagd. Daarvoor heb je cluster 2 nodig. Dan is er ook minder uitval. Omdat wij zo veel mensen hadden met belangstelling voor dat werk, hebben we de besten eruit kunnen halen. Dat heeft nadrukkelijk geen relatie met de roc's. Wij stellen hoge eisen bij de keuring en mensen vallen uit.

Wat gaan wij doen met de 35-plussers? Krijgt iemand de kans om nog naar fase 2 en 3 te gaan in het FPS? Krijg je een verlenging van je carrière of krijg je te horen: tot zover hadden wij afgesproken en hier houdt het op? Zijn er andere maatregelen om wat meer aan de middensommen te doen? Ik heb zo-even gesproken over functies en bevorderingen. Als de bonden het met ons eens zijn dat dit een probleem is en het FPS niet tot een concreet resultaat komt op het gebied van doorstroming en als de uitstroom onvoldoende op gang komt vanwege de economie en de arbeidsmarkt, moeten wij bezien of wij het op een andere manier aantrekkelijker kunnen maken om elders te gaan werken. De vraag is relevant of wij mensen voldoende opleidingen meegeven om nieuwe kansen op de arbeidsmarkt te creëren. Dat doen wij met de 35-plussers. Over de veranderingen op de arbeidsmarkt en over een ander soort kandidaten heb ik al iets gezegd. Wij denken aan flexibiliteit, individuele loopbaanpatronen en een andere manier van werken. De 3D-aanpak in Afghanistan maakt dat het proces veel interactiever is geworden ten opzichte van de bevolking. Dat neem je mee in je psychologische test: waar moeten mensen aan voldoen om dit werk goed te kunnen doen? Wij vragen heel wat van onze militairen. Mensen zijn individueler, maar dat neemt niet weg dat de normen en waarden binnen defensie nog steeds dezelfde zijn. Defensiewerk blijft teamwork. Kameraadschap is bij deze generatie evenzeer van belang als bij de vroegere generaties. Eenieder die in Afghanistan is geweest, hoort dat ook. In waarden en normen zie ik geen verandering optreden.

De heer Knops sprak over de keuring- en selectieprocessen. Men heeft een presentatie gehad. In de processen zit een verbetering. Zijn er voorbeelden van mensen bij wie dit niet goed is gegaan? Dat valt niet te ontkennen, die mailtjes of brieven krijgen wij ook. Het is niet zo dat dit gemeengoed is; er zit een versnelling in het aantrekkelijker maken van het proces. Wij moeten dit nu ook organiseren, gelet op de arbeidsmarkt. Straks moeten wij weer volop concurreren op de arbeidsmarkt. Dan moeten die processen echt verbeterd zijn. Het is nog niet voor 100% goed, er zit nog een uitdaging in. Kolonel Van Tintelen heeft dit ook aangegeven. De heer Knops vroeg ook naar het IVV. Feitelijk is zijn vraag beantwoord in de brief van collega Rouvoet over de aanpak van de jeugdwerkloosheid. Minister Rouvoet schrijft in die brief dat hij geen budget heeft om het IVV te financieren. Wij hebben aangegeven waarom wij met trainers in natura een bijdrage bieden. Wij gaan er niet zelf geld insteken, dat budget hebben wij ook niet. Hiermee ontviel ons de mogelijkheid om een en ander te realiseren. Ik begrijp dat hierover wellicht onduidelijkheid bestond, omdat dit door de heer Rouvoet aan de Kamer gerapporteerd is en niet door mij.

De heer Waalkens vraagt naar de uitstroom van vrouwen. Dit is wel degelijk opgenomen in de brief. Op pagina 15 en 16 staat precies wie aan

een opleiding begint en wie vervolgens uitvalt. Dit is uitgesplitst naar man en vrouw.

Is een aantal van 200 loopbaanbegeleiders voldoende? Wij hebben dit besproken naar aanleiding van het Actieplan Werving en Behoud. Wij hebben dat als doelstelling geformuleerd. Volgens onze inschatting is dat voldoende en daar willen wij aan vasthouden.

De heer Waalkens wil verder dat het punt van de doorstroom vanuit de roc's in de volgende rapportages is opgenomen. Dit heb ik al toegezegd, ook schriftelijk. Er is echter wel eerst ervaring nodig voordat wij hierover kunnen rapporteren. Ik begrijp de wens, maar voor deze fase is dit nog te vroeg.

Hoe zit het met de communicatie met de bonden? Dit punt hoort thuis in de UKW-discussie. Een en ander is kabinetsbeleid. De stelling van defensie is dat zij de twee jaar extra niet zelf kan blijven betalen. Er is nog onduidelijkheid ten aanzien van de vraag wat de stappen zullen zijn. Dat is afhankelijk van wat een nieuwe coalitie zal besluiten. In de verkiezingsprogramma's zie ik verschillen, ook ten aanzien van de vraag wanneer bepaalde stappen gezet zullen worden. Defensie is trendvolgend. Gaat voor de hele samenleving de pensioenleeftijd op een bepaald moment een jaar omhoog, of een maand per jaar, zoals sommige partijen voorstellen, dan zullen wij trendvolgend zijn. Dat is bepalend voor de rekening die wij moeten betalen. Omdat onduidelijk is wat in welk jaar gaat gebeuren, hebben wij de bonden laten weten dat wij het onderwerp even opzouten. Dan kunnen wij wel over andere zaken spreken, zoals loonmatiging: de nullijn, waar veel partijen voor pleiten. Er zijn daarnaast meer specifieke onderwerpen waarvan het van belang is om er over te spreken.

Een van deze onderwerpen is het tweede onderwerp op de agenda van dit overleg: hoe gaan we om met beloningen en bepaalde waarderingen? Er is overleg met de bonden nodig om hierin een verandering te kunnen bewerkstelligen. Dit ziet onder ander op de vraag van de CDA-fractie over de vliegtuigelages. Ik stel het zeer op prijs dat de PvdA-fractie zegt: u hebt zich gehouden aan de regels en de mogelijkheden die u hebt; niks onoorbaars, geen discussie over de balkenendenorm bij defensie. Het is goed om dat vast te stellen. Willen wij bestaande rechten aanpassen, dan hebben wij daarbij de bonden nodig. Het gaat immers om arbeidsvoorwaarden. Wij willen ook een verdere versobering en vereenvoudiging. Ook om die reden wil ik dat wij het gesprek met de bonden kunnen voortzetten.

De heer **Ten Broeke** (VVD): Ik heb een vraag over het overleg met de bonden. Naar ik begrijp is het arbeidsvoorwaardenoverleg op het punt van de pensioengerechtigde leeftijd nog onduidelijk, dus kan het gesprek nog niet worden gevoerd. Aangezien dit zo meeweegt in het totaalbeeld, is mijn conclusie dat de staatssecretaris op dit moment nog helemaal geen arbeidsvoorwaardenoverleg kan voeren. Is dit iets wat moet wachten op een volgend kabinet?

Staatssecretaris **De Vries**: Wij willen inzetten op een eenjarige cao. Welk verkiezingsprogramma ik ook bekijk, ik zie de verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd nog niet plaatsvinden in 2011. Wij spreken nu zelfs nog over 2010. Ten aanzien van de cao is het dus nog niet noodzakelijk om daarover al harde afspraken te maken. In onze inzetbrief hebben wij eerlijk en helder willen schetsen dat dit voor ons wel een belangrijk onderwerp is waarover je niet vroeg genoeg in gesprek kunt gaan. De wens van het kabinet om een nullijn te hanteren voor de collectieve sector is nu wel aan de orde. Deze nullijn geldt dus ook voor defensie. Daarnaast zijn er specifieke onderwerpen waarover wij afspraken willen maken, of het nu gaat om opleiding of om beloning. Er is dus voldoende reden om wel te

komen tot een nieuwe cao. De oude is immers feitelijk afgelopen. Krijg je geen nieuwe cao, dan heb je de facto nul.

De heer **Ten Broeke** (VVD): De staatssecretaris verwijst naar het pensioenbeeld dat nog even wacht op de nieuwe politieke werkelijkheid. Ik heb de verkiezingsprogramma's ook gelezen. Met uitzondering van de PVV en de SP die eigenlijk defensie willen afschaffen – dan heb je helemaal geen arbeidsvoorwaardenoverleg meer nodig – zijn alle partijen het erover eens dat de pensioengerechtigde leeftijd omhoog moet. Dat beeld is helder. Misschien moet de staatssecretaris met betrekking tot het arbeidsvoorwaardenoverleg dus iets meer uit zijn hok komen. Ik zie eigenlijk niet wat een obstructie zou kunnen zijn. Dan snap ik het beeld van de bonden wel een beetje.

Staatssecretaris **De Vries**: Ik snap u niet goed. Volgens u is de politieke werkelijkheid van een meerderheid in de Kamer dat dit gewoon de toekomst wordt; in de invulling kan het verschillen, maar het eindbeeld is hetzelfde. Het is niet zozeer een kwestie dat defensie als werkgever uit haar hok moet komen. Wij zeggen tegen de bonden dat het vanuit deze politieke werkelijkheid handig is om alvast met elkaar te spreken over hoe wij dat dan gaan doen. Het is echter geen ontbindende voorwaarde om een afspraak te maken over de actuele cao. Ik heb tegen de bonden gezegd: ik vind het niet verstandig om er niet over te spreken, maar voor mij is het niet bepalend voor de cao, dan schorten wij dat onderdeel op. Deze flexibiliteit hebben wij juist willen betonen om op dit punt geen probleem met de bonden te hebben.

Er is ook gevraagd naar de kaderwet veteranen. Deze is naar de Raad van State gestuurd, inclusief de opmerkingen van de Kamer over de uitbreiding van de definitie van «veteranen». Wij zijn nu in afwachting van het advies van de Raad van State. Zodra dat er is, kan het naar de Kamer. Ik zal een en ander nog even navragen.

De **voorzitter**: Laat u de Kamer weten wat de uitkomst van het navragen is?

Staatssecretaris **De Vries**: Ja, maar ik heb al toegezegd dat wij, zodra wij iets weten van de Raad van State, dit zullen rapporteren aan de Kamer. De SP-fractie vroeg specifiek naar de verklaring van geen bezwaar voor korporaal P. De minister heeft de Kamer gemeld dat deze zaak nog onder de rechter is en bij de commissie ligt. Ik kan nog niet vooruitlopen op de uitkomst daarvan.

De **voorzitter**: Mijnheer Poppe, in principe is het in deze Kamer niet gebruikelijk om over individuele gevallen te spreken. Gezien uw bijzondere positie in het overleg, heb ik uw vraag toegestaan. De staatssecretaris heeft nu geantwoord.

De heer **Poppe** (SP): Stel dat de korporaal de verklaring van geen bezwaar omtrent het gedrag niet terugkrijgt, kan hij dan een andere functie in het leger krijgen? Onderneemt de staatssecretaris geen stappen alvorens er een uitspraak van de rechter is? Dat waren mijn concrete vragen.

Staatssecretaris **De Vries**: In zijn schriftelijke antwoord heeft de minister geschreven dat de VGB gekoppeld is aan bepaalde vertrouwensfuncties. Een eventuele andere functie waarvoor een dergelijke verklaring niet vereist is, is een mogelijkheid. Nogmaals, de zaak is nog onder de rechter. Laten wij niet vooruitlopen op de uitkomst en spreken over «als, dan»-situaties.

Volgens mij heb ik hiermee de vragen van de Kamer in eerste termijn beantwoord.

De **voorzitter**: Ik stel vast dat er behoefte is aan een tweede termijn. Ik stel een spreektijd van maximaal twee minuten per fractie voor.

De heer **Poppe** (SP): Voorzitter. Ik bedank de staatssecretaris voor zijn ingewikkelde antwoorden. Het gaat natuurlijk ook om ingewikkelde materie. Als ik het goed samenvat, is het de bedoeling dat het bestand wordt verjongd. Dit heeft ook met financiën te maken. Jonger is over het algemeen immers ook goedkoper. Het personeel zo lang mogelijk in lagere rangen houden – men blijft langer korporaal of sergeant – heeft ook financiële gevolgen. Men heeft minder ontplooiingskansen. Weten dat dit je toekomst is, is niet aantrekkelijk. Hoe lang is iemand nog jong: als hij 17 is en aspirant-militair ambtenaar, als hij 22 of 25 is en inmiddels is getrouwd en kinderen heeft? Is hij dan nog steeds jong of behoort hij dan al tot de ouderen en moet hij al gaan uitzien naar een andere baan? Laat ik het kort samenvatten. Ik heb de indruk dat men probeert om jonge mensen zo snel mogelijk af te werken, zodat ze er weer uit kunnen. Dit heeft met financiën te maken. Dat betekent dus: geen carrièremogelijkheden en geen toekomstperspectief binnen het leger. Daarbuiten valt natuurlijk nog een hele wereld te winnen en ik hoop dan ook dat men vooral buiten het leger rondkijkt.

Worden bij de intake strengere eisen gesteld als het gaat om gevechtsfuncties, leidinggevende functies en technische functies? Je kunt vliegtuigmonteur zijn, maar tussen een vliegtuigmonteur met één jaar ervaring en een monteur met tien jaar ervaring bestaat wel een kwaliteitsverschil. Is de professionaliteit en de kwaliteit van het personeelsbestand gegarandeerd? Wij hebben een professioneel leger dat altijd geroemd wordt. Blijft het leger professioneel als je te veel «vluchtige jongeren» hebt – in tijden van werkloosheid komen ze makkelijk in dienst – en je op die manier je kennis en ervaring, ook levenservaring, in de krijgsmacht kwijtraakt waardoor de organisatie heel vluchtig wordt? Bovendien is het ook weinig zinvol voor de verdere toekomst van mensen.

Heeft een en ander ook niet te maken met het ambitieniveau? Aan zware functies is met name behoefte vanwege het ambitieniveau: meer gevechtmissies. Vormt het huidige ambitieniveau, namelijk overal inzetbaar zijn, tot in het hoogste geweldsspectrum, niet een groot probleem voor de vulling en de kwaliteit van de krijgsmacht?

De heer **Knops** (CDA): Voorzitter. Ik dank de staatssecretaris ervoor dat hij op de meeste vragen een antwoord heeft gegeven. Ik heb nog een vraag over de eindloonregeling. De staatssecretaris zegt dat het geen automatisme meer is dat mensen worden bevorderd. Dat is mij helder. Echter, het kan nog steeds zo zijn dat mensen een halfjaar voor hun UKW worden bevorderd. Bij een middelloonstelsel is dat geen enkel probleem, maar bij een eindloonstelsel wel. Wordt de bijdrage van de individuele militair aan zijn vervroegd pensioen of wordt de tijd tussen pensioen en UKW voldoende gedekt door dit soort dingen? Of moet er een stringenter regime komen ten aanzien van het bevorderen van mensen überhaupt voor het einde van hun diensttijd?

Wat de personeelexploitatie betreft, ben ik het met de staatssecretaris eens. De staatssecretaris heeft uitgelegd hoe het zit. Hij zegt: ik moet het intern opvangen. Dat was ook zo bij de materieexploitatie. Een en ander leidt natuurlijk wel tot een hoop problemen. Het zou mooi zijn – dat was de portee van mijn vraag – als wij die problemen kunnen voorkomen. De staatssecretaris heeft nog geen antwoord gegeven op de vraag of het zijn ambitie is om schuiven met P te voorkomen. Volgens mij zit heel veel geld in P gewoon vast en dan heeft de staatssecretaris een probleem bij overvulling.

Dan heb ik nog een vraag over het internaat voor veiligheid en vakmanschap (IVV). Is het einde oefening wat dit dossier betreft; legt de staatssecretaris zich erbij neer? De staatssecretaris legt de bal eigenlijk bij de

minister voor Jeugd en Gezin met de opmerking dat er geen geld is. Wij weten dat defensie ook een probleem had met het beschikbaar stellen van instructeurs. Misschien speelt dat niet meer nadat de missie in Afghanistan beëindigd is, maar toch.

De vraag over het FLO is niet beantwoord. Er zijn veel mensen die na hun FLO nog steeds voor defensie werken. Is dat een wenselijke situatie? Wat de vliegtoelages betreft, ziet de staatssecretaris vanuit de werkgeverskant mogelijkheden om dit aan de orde te stellen? Het gaat mij niet specifiek om de vliegtoelages, maar om het hele systeem. Volgens mij kunnen wij het hele systeem niet meer volhouden en zullen wij met ons allen stringente maatregelen moeten nemen. Wat ziet de staatssecretaris als zijn rol hierin? Beschouwt hij dit als een onderwerp voor de onderhandelingstafel met de bonden?

Tot slot wil ik onze «fase 3-collega» Poppe – zo mogen wij hem toch wel noemen, hij is tot het uiterste doorgegaan – bedanken. De heer Poppe is nog heel jong. Wij hebben hem meegemaakt op missie in Afghanistan. Hij was niet klein te krijgen. Hij deed met alles mee.

De heer **Ten Broeke** (VVD): Dat is een bijzondere uitspraak als het om de heer Poppe gaat.

De heer **Knops** (CDA): Dat mag ik zeggen. De heer Poppe heeft daar getoond dat hij zeer betrokken is. Mijnheer Poppe, ik wil u hiervoor bedanken. Wij zullen u zeker gaan missen.

De heer **Waalkens** (PvdA): Voorzitter. Ik dank de staatssecretaris voor zijn reactie op onze inbreng. Ik heb op pagina 15 nog even gekeken naar de gendersamenstelling. Mijn vraag was concreet: hoe is het verloop van de man-vrouwverhouding? Hoe zit het met verloop, uitstroom en ook teleurstelling tussen enerzijds mannelijke en anderzijds vrouwelijke militairen? Op pagina 15 is de totale samenstelling in een tabel weergegeven, maar het ging ons meer om het verloop van de loopbaan binnen de personele organisatie. Wij willen geen opsomming van het totale aantal medewerkers, verdeeld naar man en vrouw, maar informatie over het verloop van de gendersamenstelling.

Wij sluiten ons aan bij de redenering dat de individuele loopbaanbegeleiding niet meer in cohorten moet plaatsvinden. Je moet vanuit een individuele benadering en niet vanuit een cohortenbenadering kijken of mensen de capaciteit hebben om door te groeien. Wij blijven bij de stelling dat die 200 loopbaanbegeleiders er toch wel erg weinig zijn op het totaal van instroom en begeleiding.

Er komt een voorspelbare overschrijding bij het personeel. Hoe denkt de staatssecretaris dat op te lossen? Door de grote instroom en de kleinere uitstroom zie je een muur op je afkomen. De staatssecretaris heeft het proces beschreven van de kurk die eraf moet. Hij heeft gezegd dat dit mogelijkwerwijs in het verleden gecreëerd is door bezuinigingen. Dat zijn processen die een zekere voorspelbaarheid hebben. Hoe krijgen we de voorspelbare overschrijding gekwantificeerd, opdat de grootte van het probleem inzichtelijk is?

Verder heb ik opgemerkt dat burgerpersoneel in schaal 9 en hoger oververtegenwoordigd is.

Collega Poppe ken ik al veel langer. Hij stopt ermee. Ik stop er ook mee. Dan zoeken wij elkaar op en gaan wij kijken of wij Poppes marifoon aan de praat kunnen krijgen.

De heer **Ten Broeke** (VVD): Voorzitter. Kunnen wij bij de volgende rapportages geïnformeerd worden over de mate van succes van de opleiding bij de roc's? Ik wil een en ander graag uitgesplitst zien. Ik vind het erg belangrijk om te weten of het werkt of niet.

De heer Waalkens komen wij volgens mij nog tegen. Een oud-communist – volgens mij is de heer Poppe geen maoïst, want hij sprak geen Chinees – en een oud-dienstweigeraar gaan samen over de zee varen. Ik zou zeggen: piraten, berg je maar!

Staatssecretaris **De Vries**: Voorzitter. Ik dank de Kamer voor de inbreng in tweede termijn. Hoezeer ik de heer Poppe ook waardeer om zijn inbreng in alle debatten en hoe bijzonder het ook is om dit laatste debat met hem mee te maken, hij slaagde er in zijn samenvatting van een aantal zaken in, enigszins een karikatuur te schetsen van defensie als een organisatie die het liefst medewerkers zo jong mogelijk binnenhaalt en zo snel mogelijk de deur weer uitschopt, zonder enig perspectief, want dat is goedkoop. Dat is zeker niet aan de orde. Ik ken de kritiek op de roc's. Wij zouden mensen op te jonge leeftijd bij defensie betrekken. De werkelijkheid is wel dat deze opleiding van alle opleidingen bij de roc's de laagste schooluitval kent. Ook al werken de jongeren maar kort bij defensie, ze komen wel op de arbeidsmarkt met een startkwalificatie en een gedegen opleiding. Zij hebben daarmee een veel beter perspectief op de arbeidsmarkt dan zij anders gehad zouden hebben. Wij begeleiden jongeren en bieden hun kansen tot extra opleidingen binnen de organisatie. Dat is altijd ons probleem geweest: mensen kregen zo veel opleiding en bagage dat ze buitengewoon gewild waren bij andere werkgevers. Wij bieden dus wel degelijk ontplooiingsmogelijkheden. Ontplooiing moet men niet enkel zien in de zin van het doorlopen van rangen: van korporaal en sergeant naar majoor en adjudant. Ontplooiing is ook een kwestie van het vervullen van verschillende functies en het behalen van verschillende kwalificaties en diploma's. Ontplooiing moet niet geprojecteerd worden op het moeten stijgen in rang. In het normale bedrijfsleven is dat ook niet het geval. Je gaat niet sky high de rangen in, je kunt je ook ontplooiën in den brede. Dat biedt defensie, juist ook aan jongere mensen. Wij zijn geen vluchtige organisaties. Wij beoordelen mensen op kwaliteit. Waar wij deze kwaliteiten nodig hebben, zeker van jongeren met alle nieuwe ontwikkelingen – ik noem Speer en SAP, waarvoor jonge mensen nodig zijn die hiermee zijn opgegroeid – willen wij deze binnenhalen. Wij willen deze jongeren een carrière bieden.

Wat het ambitieniveau betreft, wij hebben wel degelijk een hoog ambitieniveau. Dit hangt samen met het feit dat wij mensen op cluster 4-niveau willen binnenhalen: mensen die wat kunnen, ook in zwaardere gevechtsfuncties. De heer Poppe heeft een pleidooi gehouden voor variant G uit de heroverweging. Deze variant impliceert dat de landmacht wordt opgeheven. Een andere keuze maken, mag politiek: «wij hebben niet de ambitie om dat te doen in de wereld, dus hebben wij de landmacht niet langer nodig en daarmee is het probleem opgelost». Die causale relatie klopt. Echter, wij verschillen politiek van mening over het ambitieniveau en over de noodzakelijkheid om voor de krijgsmacht van de toekomst een landmacht te houden die in het hoogste gevechtsspectrum meedoet. Als wij over de analyse en de visie verschillen, worden wij het over de oplossing ook nooit eens.

De heer **Poppe** (SP): Ik wil even een misverstand wegnemen. Variant G is een mogelijkheid, maar er is een combinatie mogelijk van alle andere varianten. Er zijn meer mogelijkheden om een efficiëntere krijgsmacht te hebben, zonder het ambitieniveau van het huidige kabinet. Daar gaat het om. Dus niet de landmacht opheffen, maar een efficiënter leger dat in sterkere mate is gericht op civiele hulpverlening en op crisisgebieden.

De **voorzitter**: Mijnheer Poppe, dit algemeen overleg gaat over personeel.

Staatssecretaris **De Vries**: Het staat de heer Poppe vrij om binnen de varianten die de verkenningen laten zien een andere keuze te maken ten aanzien van de toekomst van de krijgsmacht. Wij moeten het in deze volgtijdelijkheid doen: ambitieniveau vaststellen, analyseren wat er in de wereld gebeurt en de vraag beantwoorden welke krijgsmacht daarbij hoort en welk personeelsbestand daarvoor nodig is. Deze kans hebben wij nu. De komende maanden vormen een heel bepalende periode voor de toekomst van de krijgsmacht. Ik weet dat het kabinet geen mening mag hebben over de heroverwegingen. Ik sta graag voor een multifunctionele krijgsmacht, ook in de toekomst.

Dan de eindloonregeling versus de middelloonregeling. Dat is een belangrijke discussie. Ik heb hierover eerder in een debat gesproken met de heer Knops. Een en ander heeft zijn effecten op de kosten van de UKW. Als je het gaat berekenen, is het middelloonstelsel niet per definitie goedkoper. In het middensegment zitten immers vaak heel veel toeslagen die ook weer worden meegerekend. Wil je dat kunnen veranderen, dan heb je een gesprek met de bonden nodig: wat telt mee in geval van een overstap naar een middelloonregeling? De discussie hierover zal blijven bestaan, maar de gedachte die ik aanvankelijk ook had, namelijk dat een middelloonregeling per definitie goedkoper zal zijn dan een eindloonregeling, blijkt niet juist. Wel zullen wij kritisch kijken naar FLO en nadienen. Ten aanzien van militairen die als burgers nadienen kunnen wij dit zelf dichtschroeien. Er zijn nu nog zo'n 336 militairen die als burger nadienen. Wij kunnen ervoor kiezen om dat niet meer toe te staan. Als militair nadienen is in principe nog een recht indien de functie dat vraagt. Het gaat hierbij om 278 militairen die dat doen. Wil je dat recht aanpassen, dan moet je dat samen met de bonden doen.

Een ander punt is de inhuur van mensen die bij defensie hebben gewerkt. Hierover hebben wij heldere afspraken gemaakt: externe inhuur wordt fors beperkt. Dit geldt kabinetsbreed, dus ook voor defensie.

Het IVV hing ook samen met de beschikbaarheid van instructeurs en met het project De Uitdaging en de evaluatie ervan. Tegen de minister voor Jeugd en Gezin hebben wij gezegd: als De Uitdaging ook door moet gaan, valt dat voor ons niet op te tellen met het IVV. De minister voor Jeugd en Gezin komt met een evaluatie van de verschillende projecten. Ik schat in dat op basis van deze evaluatie De Uitdaging wellicht niet doorgaat.

Hierdoor hebben wij wel weer instructeurs beschikbaar, maar dan is er ook geld nodig. Dat geld moet echt van Jeugd en Gezin komen. Zie ik het er deze kabinetsperiode van komen dat het initiatief voor het komende schooljaar wordt gerealiseerd? Nee. Mooier kan ik het niet maken.

Dan kom ik bij de overschrijding. Als wij nu zien dat er een overschrijding ontstaat, kunnen wij maatregelen treffen. Wij kunnen een stop zetten op het vervullen van de vacatures. Aan de burgerkant kan dat sowieso, omdat daar sprake is van een overvulling van 103%. Aan de militaire kant zal dat gericht moeten gebeuren. Immers, als wij de helimonteur niet binnenhalen, die wij wel keihard nodig hebben om de toestellen weer vliegend te krijgen, hebben wij een probleem. Tot dat soort maatregelen zullen wij de rest van het jaar moeten komen om overschrijding tegen te gaan. Zo ver gaat het wel.

Het volgende punt betreft de arbeidsvoorwaarden en de beloningen. Als werkgever willen wij een en ander vereenvoudigen en beter toepasbaar maken, kijkend naar de werkelijkheid van de arbeidsmarkt. Wij moeten echter geen varkenscyclus krijgen. Wij moeten niet zeggen: aan de vliegerkant is geen probleem, geen concurrentie, dus wij schaffen de boel maar af. Straks trekt de economie weer aan en zien wij opeens alle vliegers weer vertrekken. Iets van projectie over wat wij kunnen verwachten en welke instrumenten wij in onze portefeuille houden, blijft nodig. Deze afweging wordt wel degelijk gemaakt.

De heer Waalkens vraagt naar de uitstroom van vrouwen en het verloop. Als hij eigenlijk wil weten op welk moment in hun carrière vrouwen bij

defensie besluiten om te stoppen en om welke reden, dan wordt de rapportage uitgebreid en ingewikkeld. Wij hebben willen aangeven wat het verschil is tussen mannen en vrouwen als je kijkt naar de opleiding en naar de uitstroom. Je ziet dat sprake is van meer verloop. Dit hangt ook samen met het natuurlijke proces dat vrouwen in een bepaalde fase van hun leven vanwege de gezinssituatie meer gedwongen worden een keuze te maken. Met die werkelijkheid heeft iedere werkgever te maken, dus ook defensie. Verder speelt er nog een kwalitatief onderzoek naar de positie van de vrouw bij defensie qua bejegening en werksituatie. Ik heb dit onderzoek ooit toegezegd aan mevrouw Eijssink. De resultaten zijn beschikbaar in mei. Ik zal de Kamer hierover informeren.

Er is opgemerkt dat 200 loopbaanbegeleiders te weinig is. Ik constateer dat wij verscheidene debatten hebben gehad over het Actieplan Werving en Behoud. Daarbij is gekozen voor een aantal van 200. Een en ander komt dus overeen met wat met de Kamer is vastgesteld. Daarin is geen wijziging opgetreden, bijvoorbeeld bij motie. Wij gaan dit dus gewoon realiseren. Een en ander hangt natuurlijk niet alleen af van de 200 loopbaanbegeleiders. De commandanten hebben er ook een rol in. Daarnaast geven zaken als POP en portfolio de werknemer zelf meer kansen tot sturing. Dat is iets waar jonge werknemers meer gewend mee zijn op de huidige arbeidsmarkt.

De heer Waalkens vindt dat wij te veel burgers hebben boven schaal 9. Vergeleken met andere departementen kunnen wij de vergelijking heel goed doorstaan. Dat geldt ook voor de generaals. Defensie is niet topzwaar in de beloningen. Beloning moet gerelateerd zijn aan functie. Daar zit ook niet de hoofdoorzaak van de middensommen. Het probleem van de middensommen zit niet zozeer aan de burgerkant, maar aan de militaire kant. Dat heeft te maken met vergrijzing als gevolg van beslissingen die genomen zijn bij eerdere reorganisaties.

De heer Ten Broeke wil de opleiding van de roc's sterker in de rapportage terugzien. Ik heb dit al toegezegd in eerste termijn.

Rest mij om namens het hele kabinet mijn dank uit te spreken voor de participatie van de heer Poppe in het debat. De heer Poppe is iemand met een ruime parlementaire ervaring. Wij zijn het niet altijd over alles eens. Wat ons bindt, los van politieke partij of overtuiging, is het feit dat politici mensen zijn die heel veel tijd en energie willen steken in de toekomst van de samenleving. De heer Poppe heeft daar heel veel tijd ingestoken, tot op een leeftijd die hoger is dan de gemiddelde hier aan tafel. Mijnheer Poppe, u hebt aan Nederland een goed voorbeeld gegeven dat dit heel makkelijk kan, met een niet aflatende energie. In de tweeënhalfjaar dat ik dit heb mogen meemaken, was het een genoegen om met u te debatteren. Ik hoop dat het u in de toekomst heel goed gaat. Ik heb hier een rode bos bloemen voor u; ik heb toch maar iets roods willen kopen.

De heer **Poppe** (SP): Hartelijk dank voor de mooie woorden. Ik eindig niet, maar ik stop mijn Kamerlidmaatschap. Daarna is er nog veel te doen. Men zal mij nog tegenkomen.

De **voorzitter**: Wij weten niet of dat een belofte of een dreigement is, maar dat zal de toekomst ons leren.

Ik dank de staatssecretaris voor de beantwoording en de collega's voor de vragen.

Ik noem de toezeggingen die zijn gedaan.

Toezeggingen

- De rapportage met de resultaten van de instroom vanuit roc's wordt naar de Kamer gestuurd. Er is nog geen termijn genoemd.

Staatssecretaris **De Vries**: Dat zal in de volgende personeelsrapportage worden meegenomen als regulier onderdeel.

De **voorzitter**: Dank u, dan is dat ook SMART gemaakt.

Verder zijn de volgende toezeggingen gedaan:

- De staatssecretaris informeert de Kamer over de termijn waarop het wetsvoorstel veteranenbeleid naar de Kamer kan worden gestuurd. De staatssecretaris is hiervoor afhankelijk van de informatie van de Raad van State. Zodra hij deze heeft, stelt hij de Kamer daarvan op de hoogte.
- De NLDA-rapportage wordt in mei 2010 naar de Kamer gestuurd.

Staatssecretaris **De Vries**: In mei krijgen wij de eerste tussenrapportage. In juni is de eindrapportage gereed.

De **voorzitter**: Dat is bij dezen genoteerd.

Ik sluit de beraadslaging en dank eenieder voor zijn of haar aanwezigheid.