

Aan: de voorzitter en leden van de
Vaste Commissie Defensie

Van: J.J.C. Debie, voorzitter
Vakbond voor Burger en Militair defensiepersoneel VBM

Odw: Hoorzitting over toekomstige defensienota.

's-Gravenhage 14 december 2017

Geachte voorzitter en leden,

Allereerst wil u bedanken voor uw uitnodiging om kennis te nemen van de opvatting van de Vakbond voor Burger en Militair defensiepersoneel VBM over onze invulling van een deel van de defensienota te spreken. In het regeerakkoord zijn belangrijke thema's benoemd zoals de noodzaak om een moderne en goed toegeruste krijgsmacht te hebben, om de snel toenemende instabiliteit in de wereld waarin de aard en omvang van dreigingen en crises in hoog tempo variëren het hoofd te bieden. De regering investeert voor het eerst weer in defensie, te weinig, maar een eerste stap is gezet. De basisgereedheid wordt op orde gebracht, de operationele inzetbaarheid wordt vergroot en de noodzakelijke investeringen in vervanging en vernieuwing van materieel worden toekomstbestendig gefinancierd.

Er wordt echter met geen woord gesproken over het belangrijkste kapitaal: de militairen en burgers die bij defensie werken of zullen gaan werken. Zonder voldoende opgeleide en gekwalificeerde militairen en burgers geen goed werkende defensieorganisatie.

Wat de VBM betreft is het noodzakelijk dat defensie invulling gaat geven aan goed werkgeverschap. Waarom? De demografische ontwikkelingen enerzijds en de economische ontwikkelingen anderzijds zullen ertoe leiden dat personele krapte op de arbeidsmarkt de komende jaren zal toenemen, waardoor mensen niet zullen kiezen voor een loopbaan binnen defensie. Militairen en burgers werkzaam binnen defensie, zullen defensie verlaten vanwege aantrekkelijker arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden in de markt.

Op dit moment stijgt het aantal vacatures van defensie richting 6000.

Ik constateer dat de centrale wervingsorganisatie defensie de afgelopen jaren onvoldoende in staat is gebleken om de wervingsopdrachten voor de krijgsmachtdelen te halen. Daarnaast is defensie niet in staat om gewonnen kandidaten binnen 4 weken gekeurd en in opleiding te nemen (9 maanden wachttijd is geen uitzondering) of voldoende leerlingen in de ROC-opleiding vrede en vakmanschap aan zich te binden. In mijn optiek moeten de krijgsmachtdelen, naast de centrale werving, weer de mogelijkheid krijgen om zelf te voorzien in hun werving. Soldaten werven immers soldaten.

Tijdens de initiële opleiding is het verloop te groot. Gemiddeld genomen verlaat 24% van de militairen de opleiding, voor specifieke opleidingen (zoals Luchtmobiele opleiding en de mariniers) is het verloop nog vele malen hoger.

De afgelopen jaren is er fors gesneden in de capaciteit en kwaliteit van de opleidingscentra. Een groot aantal militairen kon hierdoor niet de voor de functie vervulling noodzakelijke opleiding volgen. Er moet weer worden geïnvesteerd in de opleidingscentra. Het gehanteerde defensie opleidingsadagium "just enough and just in time" moet van tafel, omdat de afgelopen keer op keer is gebleken dat defensie niet in staat is om hieraan invulling te geven. Het was meer: "Just nothing and always to late".

Militairen die vervolgens in de operationele eenheden te werk worden gesteld, hebben te maken met onvoldoende beschikbaar materieel om te trainen, onvoldoende mogelijkheden om te kunnen oefenen, geen perspectief op uitzending, geen loopbaan perspectief om van fase 2 naar fase 3 door te stromen, redenen voor de militair om defensie, vaak met pijn in het hart, te verlaten. In specifieke gevallen zoals bijvoorbeeld de algemeen militair verpleegkundigen of militairen in technische beroepen, is de betaling niet concurrerend met de arbeidsmarkt en verlaten zij defensie. Anderen verlaten de organisatie omdat van maatwerk voor functievervulling niets terecht komt. Persoonlijke ontwikkel plannen worden zodanig met “kan” bepalingen omkleed, dat toezeggingen voor toekomstige functievervulling nauwelijks worden gedaan.

Afspraak = afspraak wordt op tal van gebieden door de top van de organisatie met de mond beleden maar in de praktijk van alle dag merkt de militair op de werkvloer daar weinig van.

Onlangs werd het zoveelste plan Behoud en Werving van de afgelopen decennia aan u gepresenteerd. Vele maatregelen zijn hierin opgenomen. Het medicijn voor al deze knelpunten is u aangereikt. Het heet adaptieve krijgsmacht en veronderstelt op de juiste momenten en plaatsen te beschikken over voldoende personele capaciteit. De adaptieve krijgsmacht is in de ogen de VBM niet de oplossing voor de personele tekorten. Invulling geven aan goed werkgeverschap zal essentieel blijken. Want ook de militairen die als reservist tijdelijk en plaatselijk defensie versterken zullen dit alleen doen als de rechtspositionele waarborgen door de werkgever defensie zijn ingevuld. Werkgevers in Nederland zullen alleen met goede rechtspositionele afspraken met defensie hun werknemers in de gelegenheid stellen om als reservist dienst te doen.

Militairen en burgers willen een aantal zaken, zoals goed opgeleid en getraind worden, met voldoende toekomstperspectief en zekerheid op werk, in een professionele en veilige werkomgeving, waarbinnen professionele ruimte is om invulling aan je werk te geven, met een marktconform salaris.

Kortom goed werkgeverschap dat wordt ingevuld door de top van de organisatie.

Verder is het in de optiek van de VBM van groot belang dat in de defensienota de oprichting, invulling en inrichting van een onafhankelijke defensie veiligheidsorganisatie wordt opgenomen. Een organisatie waarin externe deskundigen worden ingezet gericht op het soort onderzoek dat moet worden uitgevoerd. Oud-minister van defensie Hennis deed in haar laatste plenaire debat een oproep tot oprichting van een Defence Safety Authority. Ik citeer haar: “Dan is er nog één ding dat ik nog niet met de Kamer heb gedeeld, maar waar ik zelf wel over na zit te denken. Het is misschien nog een beetje vroeg, maar wij zijn niet bepaalde enige krijgsmacht die met dergelijke problematiek worstelt. Kijk maar naar de landen om ons heen. Eén van de maatregelen die het Britse ministerie op basis van allerlei aanbevelingen heeft aangenomen is het beter inrichten van de checks-and-balances in de organisatie. Daarover sprak de Kamer ook. Dat is makkelijker gezegd dan gedaan in een organisatie die groots is en die overal ter wereld actief is. Het toezicht op veiligheid was daar, net zoals bij ons, verdeeld over verschillende toezichthouders. De Britten hebben alle toezichthouders op het gebied van veiligheid gevuld, nee, gebundeld — moet u mij horen — in één Defence Safety Authority, en die onafhankelijk in de organisatie gepositioneerd. Op dit moment wordt bij ons intern uitgewerkt of dit werkt voor Defensie, voor de Nederlandse krijgsmacht. Ik wil dat voorbeeld heel graag verder uitwerken en dan ook met de Kamer delen. Er is contact gelegd met de Britten om te kijken naar de ervaringen tot nu toe, omdat die Safety Authority in het Verenigd Koninkrijk eigenlijk pas in 2015 formeel is ingesteld. Ik had nog onvoldoende informatie om dat allemaal mee te nemen in mijn brief van vrijdag, maar ik dacht dat het goed was om het hier vanavond toch met u te delen. Als we daar meer beeld bij hebben, wordt u daar natuurlijk over geïnformeerd.”

Ik bedank u voor de geboden mogelijkheid om de zienswijze van de VBM op de defensienota naar voren te brengen.

Met vriendelijke groet,

J.J.C. Debie

Voorzitter