

INHOUDSOPGAVE

INHOUDSOPGAVE	
HOOFDSTUK 1. INLEIDING	Blz. 3
HOOFDSTUK 2. BEVINDINGEN VAN ALGEMENE AARD	Blz. 6
2.1. Personeel	
2.2. Oefenen/opleiden	
2.3. Samenvatting onderzoeks- resultaten	
- Leegloop en verveling	
- Administratieve werklust	
- Regeling Schadeverhaal 1988	
- VROB-regeling	
2.4. Overige bevindingen	
HOOFDSTUK 3. WERKBEZOEKEN	Blz. 16
3.1. Koninklijke marine	
3.2. Koninklijke landmacht	
3.3. Koninklijke luchtmacht	
3.4. Koninklijke marechaussee	
3.5. Interservice eenheden	
HOOFDSTUK 4. VERTROUWENSVROUW KRIJGSMACHT (VVK)	Blz. 25
4.1. Taak	
4.2. Bevindingen	
HOOFDSTUK 5. FUNCTIONEREN VAN HET INSTITUUT	Blz. 27
5.1. Taakomschrijving	
5.2. Taakuitvoering	
HOOFDSTUK 6. NUMERIEKE GEGEVENS	Blz. 29
6.1. Individuele bemiddeling	
6.2. Werkbezoeken IGK	
6.3. Gesprekken IGK	
HOOFDSTUK 7. SLOTWOORD	Blz. 31

BIJLAGEN BIJ HET JAARVERSLAG IGK 1990

BIJLAGE A: Werkwijze Instituut IGK	<i>verduyans op 312 20</i>	Blz.	33
BIJLAGE B: Werkbezoeken Koninklijke marine		Blz.	37
BIJLAGE C: Werkbezoeken Koninklijke landmacht		Blz.	47
BIJLAGE D: Werkbezoeken Koninklijke luchtmacht		Blz.	66
BIJLAGE E: Werkbezoeken Koninklijke marechaussee		Blz.	70
BIJLAGE F: Werkbezoeken interservice eenheden		Blz.	73
BIJLAGE G: Werkzaamheden Vertrouwensvrouw Krijgsmacht		Blz.	77

1. INLEIDING

Met de terugblik op 1990, het zesde jaarverslag dat ik uitbreng in mijn ambtsperiode, sluit ik een termijn van ruim vijf jaar als Inspecteur-Generaal der Krijgsmacht af. In deze tijdspanne is er in de Krijgsmacht veel veranderd. Zonder mij over te geven aan een bespiegeling van alle veranderingen gedurende de afgelopen 5 jaar, merk ik toch op dat de aandacht voor het defensiepersoneel merkbaar is verbeterd.

Met respect denk ik aan alle militaire en burgermedewerkers die mijn werk hebben ondersteund en versterkt.

1990, het jaar waarin het instituut zijn 45-ste verjaardag vierde, was ook het jaar waarin hoop en vrees elkaar hebben afgewisseld. De in 1989 ingezette politieke ontwikkelingen rechtvaardigden hoop op een historische ommekeer. Hoop waarvoor, voorzover het de Krijgsmacht betrof, een belangrijk stuk onzekerheid gaarne werd geaccepteerd. De ondertekening van het CSE-1 verdrag op 21 november 1990 in Parijs zou de glorieuze afsluiting moeten zijn van een langdurig en taai onderhandelingsproces tussen Oost en West. Aan het resultaat van deze bijeenkomst werd echter afbreuk gedaan door de gebeurtenissen in het Midden-Oosten. De overval van de Irakese machthebber op Koeweit in augustus van dit jaar verstoorde de vredes- en veiligheidseuforie. Deze gebeurtenis had ook grote betekenis voor de Nederlandse Krijgsmacht.

De maritieme bijdrage van in oorsprong twee fregatten, aan de handhaving van het ingestelde embargo door de Verenigde Naties, was snel geformeerd en droeg volwaardig bij aan de internationale strijdmacht.

Ook de Koninklijke luchtmacht was in staat op snelle en vakkundige wijze het politieke aanbod van de Nederlandse regering, het ter beschikking stellen van een squadron F-16 gevechtsvliegtuigen, gestalte te geven.

De politieke ontspanning tussen Oost en West moet zoals reeds aangekondigd leiden tot een herbezinning op de Nederlandse defensieinspanning. Een ingrijpende reorganisatie en herstructurering, gebaseerd op een toekomstvisie, moet in een nieuwe defensienota worden neergelegd.

2. BEVINDINGEN VAN ALGEMENE AARD

2.1. PERSONEEL

2.1.1. Nieuwe personeelsbeleid

Het per 1 januari 1990 van kracht geworden personeelsbeleid is door de grote bevorderingshausse op die datum, voor een deel van het militair personeel succesvol van start gegaan. De te verwachten aanloopproblemen zijn evenwel ook niet uitgebleven. Ondanks de uitstekende voorlichting door de functionarissen van de Directies Personeel van de drie krijgsmachtdelen is het voor het personeel niet altijd duidelijk of zij onder het overgangsbeleid danwel het nieuwe personeelsbeleid vallen. Met name voor de eventuele bevordering speelt deze vraag een belangrijke rol. De uitvoering van het functietoewijzingsbeleid is nog niet van een dusdanige kwaliteit, dat het vertrouwen van het personeel voor het nieuwe beleid is gewonnen. De indruk bestaat dat de organisatie nog niet in staat is om alle wensen van het personeel met betrekking tot de functietoewijzing volledig te inventariseren. Er bestaat nog onduidelijkheid over de te volgen handelwijze indien een verzoek tot functietoewijzing wordt afgewezen. De tot nu toe gevolgde procedure is dat men in principe mondeling wordt geïnformeerd doch betrokkenen vinden het doorgaans onbevredigend zonder nadere toelichting te vernemen dat de keuze niet op hem/haar is gevallen. Voor dit facet zal nog een praktische oplossing moeten worden gevonden. Het in het geheel niet danwel op een te laat moment op de hoogte zijn van een vacature leidt er toe, dat het personeel gaat twifelen aan de opzet van het nieuwe personeelsbeleid. Bij de Koninklijke luchtmacht functioneert een dergelijk vacaturemeldingssysteem, de Koninklijke marine heeft een eerste opzet gemaakt en bij de Koninklijke landmacht zoekt men nog naar mogelijkheden om vacatures bekend te stellen. Het is duidelijk dat het ontbreken van een adequaat systeem door het personeel als een gemis wordt ervaren. Daarenboven ervaren vele commandanten als nadeel van het nieuwe personeelsbeleid dat zij nauwelijks invloed kunnen uitoefenen op de plaatsing van militairen bij hun eenheden. Het belangstellingsregistratiesysteem biedt dan ook onvoldoende mogelijkheden om de Directies Personeel in de benodigde behoefte aan informatie te voorzien. Nadrukkelijk wil ik vermelden dat de Directies Personeel van de respectieve krijgsmachtdelen de gesignaleerde problemen ook zelf hebben onderkend en hard werken aan verbeteringen. Voor de invoering van het nieuwe personeelsbeleid is ook niet voor niets een overgangsperiode van 5 jaar voorzien.

2.1.2. Diensttijdverloop (Vroegtijdige dienstverlating van dienstplichtigen)

Eind 1989 zegde ik u toe nader op dit onderwerp te zullen terugkomen. Begin 1990 werd bij de KL genoemde verloopproblematiek nader geëvalueerd. De aanbevelingen uit deze evaluatie zijn inmiddels door het werkverband "Evaluatie Lichtingsploeg-Aanvraag Systematiek" verder uitgewerkt.

2.1.4. Burgerpersoneel

Burgerpersoneel werkzaam bij NL-Prepositioned Organizational Material Storages (POMS)

Gedurende het verslagjaar werd ik meermalen geconfronteerd met het feit dat er een grote mate van onrust en onzekerheid heerst bij het Nederlands burgerpersoneel werkzaam bij de POMS-sites. Deze onrust wordt vooral veroorzaakt door enkele gehouden onderzoeken. Het eerste betrof een doelmatigheidsonderzoek en had voornamelijk betrekking op de structuur van de organisaties. Dit onderzoek was nog niet afgerond of er kwam een tweede onderzoek in samenwerking met Amerikaans personeel, het zogenaamde "manpower survey" met het doel om het aantal functies nog eens nauwkeurig te bezien. Ook hiervan zijn de resultaten nog niet medegedeeld aan de medewerkers. Als bovendien moet worden opgemerkt dat sinds de oprichting van de NL-POMS de functies nog nimmer door formatieonderzoeken zijn vastgesteld, dan is de onrust alleszins te begrijpen. De ontspanning tussen Oost en West in combinatie met de afvoer van veel USA materieel vanuit Duitsland en Nederland naar het Midden-Oosten heeft de bestaanszekerheid verder aangetast. Veel POMS-sites medewerkers (die voorheen dikwijls jaren werkeloos waren) zijn zeer bezorgd over de toekomst. Dit uit zich vaak in een verslechterende werksfeer, minder presteren en een hoog ziekteverzuim.

Door mij is bij de verantwoordelijke autoriteiten met klem erop aangedrongen om in ieder geval waar mogelijk informatie te verstrekken over de resultaten van de gehouden onderzoeken en vooral over de plannen in de toekomst.

Rechtspositie burgerpersoneel

Bij bemiddeling in individuele hulpaanvragen van burgerpersoneel heb ik geconstateerd dat de personeelszorg c.q. de toepassing van de rechtspositie voor burgerpersoneel niet optimaal is. Het gaat hierbij vaak om laag ingeschaald personeel. Er kan op die manier ongelijkheid in behandeling ontstaan. Voorts constateerde ik, dat bij de afdeling burgerpersoneel NTC de organisatie niet is ingericht voor de behandeling van individuele gevallen. Gelet op de aard (personeelsformatie en soort werk) van sommige van de onderhebbende eenheden is het aan te bevelen de organisatie van burgerpersoneel NTC dusdanig aan te passen, dat ook individuele gevallen snel en adequaat kunnen worden afgehandeld.

2.2. OEFENEN EN OPLEIDEN

2.2.1. Beschikbaarheid oefenterreinen

Met name door de politieke ontwikkelingen zijn de mogelijkheden voor Nederlandse eenheden om in Duitsland buiten de oefenterreinen te oefenen sterk afgenomen. Dit geldt in dezelfde mate voor de andere NAVO-partners inbegrepen de Duitse eenheden. Daardoor wordt de behoefte aan militaire oefenterreinen aldaar groter. Het gevolg hiervan is dat de beschikbare capaciteit van de militaire oefenterreinen in de Bondsrepubliek niet toereikend is om aan de vraag te voldoen.

39. 6 december 1990 - 102 Herstelcompagnie/Materieelverzorgingsbataljon. (102 Hrstcie)
Tijdens mijn bezoek aan deze eenheid te Nieuw-Milligen werd vooraf een kort bezoek gebracht aan de commandant en staf van 101 Materieelverzorgingsbataljon dat op dezelfde lokatie gehuisvest is.
Het Onderdeels Overlegorgaan Orgaan (OOO) van het bataljon wees mij er op dat de werkplaatsen zowel in 't Harde als te Wezep al lang niet meer voldoen aan de huidige ARBO-eisen. Renovatie danwel nieuwbouw wordt van jaar tot jaar uitgesteld.
Voor de in Kamp Nieuw-Milligen gehuisveste dienstplichtigen zijn er 's avonds nauwelijks ontspanningsmogelijkheden. Daarom zijn gelden uit het fonds bestrijding leegloop benut voor de aanschaf van een schotelantenne, waardoor de keuze aan TV-stations op de legeringskamers aanzienlijk wordt verruimd. Een groot probleem op het kamp Nieuw-Milligen is de grote belasting die de (slechts 2) compagnieën hebben met betrekking tot het leveren van wachtpersoneel.
Door het op wacht staan en de noodzakelijke compensatie in vrije uren maken de monteurs weinig produktieve sleutelen per week. Alle betrokken commandanten hebben hun bezwaren hierover kenbaar gemaakt, maar tot nu toe zonder resultaat. Het viel mij op dat bij de eenheden van 101 Materieelverzorgingsbataljon het aantal dienstplichtige vacatures erg hoog is, al had ik in verband met de vervroegde uitdiensttreding wel problemen verwacht.
Bij 102 Hrstcie bleken, o.a. als gevolg van diensttijdverloop, van de organieke 154 dienstplichtigen er slechts 119 aanwezig te zijn.
40. 18 december 1990 - Reserve Storage Activity (RSA) te Eygelshoven Warm Base Hospital (WBH) te Kerkrade.
RSA-te Eygelshoven maakt deel uit van NL-Prepositioned Organizational Material Storage (POMS)-organisatie en het WBH ressorteert onder de sitemanager van POMS-site Brunssum.
Tijdens dit bezoek aan de RSA is mij duidelijk geworden dat deze site een bijzondere plaats inneemt binnen de NL-POMS organisatie vanwege de afwijkende taak ten opzichte van de andere POMS-sites.
Zijn de "gewone" POMS-sites belast met opslag en onderhoud van het materieel van complete USA-onderdelen, de taak van de RSA is vergelijkbaar met die van de parkcompagnie bij de Koninklijke landmacht in combinatie met depot voor grote reserve delen. In de praktijk heeft de sitemanager dan ook te maken met andere autoriteiten van US-Army.

Mij werd meegedeeld dat, voor zover dat uit brieven en tijdens bezoeken van bedoelde autoriteiten blijkt, men zeer tevreden is over de taakuitvoering van het bij de RSA werkzaam defensie burgerpersoneel. Ondanks dat, zijn er toch een aantal knelpunten. De belangrijkste daarvan zijn:

- de organisatie. (ook van de andere POMS-sites) Na oprichting in 1984/85, is de organisatie nog steeds niet definitief vastgesteld. Het personeel werkt nog steeds in voorlopige loonschalen, gebaseerd op vroegere wervingsadviezen.

Mede hierdoor, maar ook door gehouden optimalisering- en werklasteronderzoeken, de vacaturestop alsmede door het vertrek van veel Amerikaans materieel naar het Midden-Oosten, is er sprake van grote ongerustheid onder het personeel. Dit leidt tot demotivatie en een oplopend ziekteverzuim;

- bepaalde werkomstandigheden. Er zijn een aantal werkomstandigheden die niet aan de ARBO-wet voldoen. Hiertoe behoren de onjuiste opslag van grote hoeveelheden zeer agressief accuzuur (electrolyt), en verfproducten, (nog) geen goedgekeurde gasflessen, (nog) geen juiste opslagmogelijkheden voor gasflessen en het niet kunnen verkrijgen van warmere werkkleding en schoeisel ten behoeve van het continue werken in onverwarmde opslagloodsen.

Bij nader onderzoek is mij gebleken dat zowel het managementteam als de Landmachtstaf druk doende zijn om verbeteringen in deze situatie aan te brengen;

- taakverdeling tussen de sitemanager en de Amerikaanse vertegenwoordiger ("element-commander"). Zo moet b.v. elke kleine aanschaffing vooraf door de sitemanager aan deze element-commander worden voorgelegd, ook al past zij in het vooraf vastgestelde en afgesproken budget.

Vorengenoemde knelpunten zijn overigens niet uitsluitend van toepassing op de RSA want bij bezoeken van mijn stafofficieren aan de andere POMS-sites is komen vast te staan dat zij evenzeer gelden voor de totale NL-POMS organisatie.

Het is mij bekend dat het contract tussen US-Army en de Nederlandse defensieorganisatie zeer recent is herschreven en dat onder andere de taken en bevoegdheden van beide partijen duidelijker zijn vastgesteld.

Tijdens mijn werkbezoek aan het Warm Base Hospital is mij gebleken dat het wel of niet blijven voortbestaan van het WBH onder de Nederlandse medewerkers zo mogelijk voor nog grotere ongerustheid heeft gezorgd. Ik kreeg sterk de indruk dat er een enigszins gelaten stemming heerste.