

HEROVERWEGINGSONDERZOEK

DOELMATIGHEID EXPLOITATIE-UITGAVEN DEFENSIE

April 1990

BEGROTINGSVOORBEREIDING 1991
DEELRAPPORT NR. 1



Dit heroverwegingsrapport is verkrijgbaar bij de Directie Voorlichting
van het Ministerie van Financiën

1. <u>Algemeen</u>	
1.1. Inleiding en taakopdracht	1
1.2. Achtergrondontwikkelingen	2
1.3. Onderzoeksresultaten samengevat	2
2. <u>Funktietoewijzingsbeleid, functieduur en verplaatsingskosten</u>	
2.1. Functieduur in relatie tot legervorming en personeelbeleid	6
2.2. Standplaatswijziging en verplaatsingskosten	8
2.3. Functieduur en productiviteit	9
2.4. Functieduur in relatie tot reductie van de Defensie-organisatie	10
3. <u>Samenwerking en/of integratie tussen krijgsmachtdelen: opleidingen</u>	
3.1. Opleidingskosten	11
3.2. Integratie van opleidingsgangen (variant A)	12
3.3. Integratie van scholen of opleidingsinstituten (variant B)	12
3.4. Verdere mogelijkheden tot doelmatigheidsverbetering	14
4. <u>Samenwerking en/of integratie tussen krijgsmachtdelen: aanschaffingen</u>	
4.1. Algemeen	16
4.2. Kantoorautomatisering	17
4.3. Kleding	18
4.4. Voeding	19
4.5. Kazerneringsgoederen	19
4.6. Reisbureaufunctie	20
5. <u>Aanschaffing en beheer van dienstpersonenauto's</u>	
5.1. Huidige situatie en kosten	21
5.2. Besparingsmogelijkheden	21
6. <u>Vergelijking tussen aanspraken postactieve militairen en burger-ambtenaren</u>	
6.1. Huidige verschillen en kosten	23
6.2. Vertrekpunten	24
6.3. Gelijktrekking van aanspraken (variant 1)	25
6.4. Gedeeltelijke gelijktrekking van aanspraken (variant 2)	25
6.5. Pakketaanpassing (variant 3)	26
6.6. Pakketaanpassing conform wetsontwerp Van Dijke (variant 4)	27

Bijlagen

1. Samenstelling van de Stuurgroep Doelmatigheid Exploitatie-uitgaven Defensie
2. Eindrapport van de heroverwegingswerkgroep "Verlaging verplaatsingsfrequentie"
3. Eindrapport van de heroverwegingswerkgroep "Opleidingen"
4. Eindrapport van de heroverwegingswerkgroep "Aanschaffingen"
5. Eindrapport van de heroverwegingswerkgroep "Dienstpersonenauto's"
6. Eindrapport van de heroverwegingswerkgroep "Aanspraken post-actieve militairen en burgerambtenaren"

De bijlagen 2 tot en met 6 zijn afzonderlijk gebundeld.

1. Algemeen

1.1 Inleiding en taakopdracht

In dit rapport wordt verslag gedaan van een heroverwegingsonderzoek gericht op het ontwikkelen van voorstellen ter verbetering van de doelmatigheid op het terrein van de personele en materiële exploitatie bij het ministerie van Defensie. In dit onderzoek zijn conform de taakopdracht als weergegeven in de Miljoenennota 1990 (hoofdstuk 7, blz. 331 en 332) een vijftal deelonderwerpen nader bezien: het verplaatsingsbeleid militairen, de opleidingen, de aanschaffingen in de exploitatiesfeer, de dienstpersonenauto's en de verschillen in aanspraken van postactieve militairen en burgerambtenaren op het terrein van invaliditeit met dienstverband. Daartoe zijn vijf afzonderlijke heroverwegingsgroepen ingesteld waarin de meest betrokken departementen zitting hadden. Een interdepartementaal samengestelde Stuurgroep zorgde voor coördinatie en beoordeling van de onderzoeksresultaten. Op basis van deze resultaten is door de Stuurgroep het onderhavige verslag opgesteld, de rapportages over de vijf onderzoeken zijn als bijlagen bijgevoegd.

Bij het deelonderwerp verplaatsingsbeleid militairen diende te worden nagegaan of door een verlaging van de verplaatsingsfrequentie bij militair beroepspersoneel besparingen kunnen worden bereikt. Tijdens het onderzoek is deze vraagstelling uitgebreid tot een meer algemene verkenning van het funktietoewijzingsbeleid, met name met betrekking tot de duur van de funktievervulling. Deze verkenning behoefde niet uit te monden in besparingsvoorstellen. Op het terrein van de opleidingen en van de aanschaffingen diende gezocht te worden naar mogelijkheden tot verhoging van de doelmatigheid door samenwerking en/of integratie tussen de krijgsmachtdelen van Defensie door nadere uitwerking van resp. ca. 10 opleidingen en 5 aanschaffingsgebieden. Het onderzoek met betrekking tot de dienstpersonenauto's was gericht op de vraag of andere vormen van aanschaffing, gebruik en beheer tot besparingen kunnen leiden. Op het gebied van de aanspraken postactieven ter zake van invaliditeit met dienstverband was het onderzoek gericht op besparingsmogelijkheden door onder meer gelijktrekking van bedoelde aanspraken van militairen met die van burgerambtenaren.

1.2 Achtergrondontwikkelingen

Het heroverwegingsonderzoek is verricht in een periode waarin de internationaal-politieke ontwikkelingen aanleiding hebben gegeven tot het herbezien van de taken, structuur en omvang van de krijgsmacht. De lange termijn plannen voor de krijgsmacht zullen eind 1990 in de Defensienota worden geschetst. Deze plannen kunnen ingrijpende gevolgen hebben voor de exploitatie-uitgaven van Defensie, die thans niet volledig zijn te overzien. Los van bedoelde ontwikkelingen kunnen doelmatigheidsverbeterende maatregelen worden genomen. Bij de besluitvorming over te treffen maatregelen dient er echter rekening mee gehouden te worden dat een aanmerkelijke inkrimping van de krijgsmacht aanleiding kan vormen de voorgestelde maatregelen opnieuw op realiteitsgehalte te bezien.

1.3 Onderzoeksresultaten samengevat

In het heroverwegingsonderzoek is getracht te komen tot realistische doelmatigheidsverhogende besparingsvoorstellen. Daarnaast is ook gepoogd waar mogelijk invulling te geven aan een verder reikende 20%-besparingsvariant zoals voorgeschreven volgens de algemene richtlijnen voor heroverwegingsonderzoeken. Waar de formele taakopdracht daartoe onvoldoende aanknopingspunten bood - zoals bij opleidingen en aanschaffingen waar de doelmatigheidsverhoging gevonden diende te worden door samenwerking en/of integratie - zijn "onorthoxe" benaderingen gehanteerd. Daarbij zijn ook andere aspecten dan de doelmatigheid bezien. Deze benaderingen hebben in enkele gevallen geleid tot indicaties voor substantiëlere besparingsmogelijkheden, waarbij sprake kan zijn van inbreuken op bestaand beleid. Ten behoeve van de besluitvorming over effectuering van maatregelen zijn waar relevant de effecten van de maatregelen (pro's en contra's) aangegeven.

Uit het onderzoek naar verlaging van de verplaatsingsfrequentie valt af te leiden dat de mogelijkheden tot besparingen door een verlaging van deze frequentie - nog afgezien van de daaruit voortvloeiende inbreuk op het personeels-, loopbaan- en opleidingsbeleid - moeilijk zijn aan te geven vanwege enerzijds de samenhang tussen de uitgaven voor verhuizen, woon/werkverkeer en inkwartiering en anderzijds de geringe beïnvloedbaarheid van de omvang van deze uitgaven. Uit nadere verkenning van de

problematiek van de funktieduur blijkt dat de feitelijke gemiddelde funktieduur voor officieren en onderofficieren aanmerkelijk afwijkt van de (minimum)duur van de funktievervulling als beoogd in het nieuwe personeelsbeleid. De mogelijkheden voor funktieduurverlenging zijn in de komende jaren echter beperkt en onzeker. De gewenste geleidelijkheid in de overgang naar het nieuwe personeelbeleid en de met de overgang samenhangende reallocatie van functie- en personeelsbestanden kunnen leiden tot een tijdelijke verhoging van het aantal funktiewisselingen (en verplaatsingen). Daarnaast zal het funktietoewijzingsbeleid in de komende tijd onderhevig kunnen zijn aan wijzigingen in het Defensiebeleid in totaliteit, met name voortvloeiend uit de voorgenomen personeelsreduktie.

Op het terrein van de onderzochte opleidingen en aanschaffingsgebieden is de omvang van de te realiseren besparingen op het vlak van samenwerking en integratie op een enkele uitzondering na relatief bescheiden te noemen. Dit kan deels worden verklaard uit het feit dat binnen de Defensie-organisatie de mogelijkheden tot samenwerking tussen krijgsmachtdelen reeds enkele jaren worden gezien in het kader van het zgn. "Single Service Management" (SSM). In dit systeem is één krijgsmachtdeel verantwoordelijk voor het ontwikkelen en uitvoeren van een bepaalde activiteit die wordt verricht bij twee of bij alle drie de krijgsmachtdelen, Koninklijke Landmacht (navolgend afgekort tot KL), Koninklijke Marine (KM) en de Koninklijke Luchtmacht (KLu) alsmede in bepaalde gevallen de Koninklijke Marechaussee (KMar). Daarnaast kan geconstateerd worden dat de mogelijkheden voor verdergaande samenwerking of integratie ingeperkt worden door de huidige randvoorwaarden c.q. een grote diversiteit aan hoofdwapen- en ondersteunende systemen en een groot aantal administratieve procedures in de Defensie-organisatie die bovendien tussen de krijgsmachtdelen aanzienlijk verschillen. Een grote verscheidenheid is er ook tussen én binnen de krijgsmachtdelen op het gebied van de kantoorautomatisering (en bijbehorende randapparatuur) qua "hardware" en "software". Op genoemd aanschaffingsgebied blijken reële mogelijkheden aanwezig tot een besparing van 20% of meer op het jaarlijks budget van ca. 120 mln. (excl. "mainframe"-uitgaven ter hoogte van ca. 60 mln.) zonder aantasting van de effectiviteit van de Defensie-organisatie. Ten algemene kan worden geconstateerd dat in de huidige begrotingsadministratie een adequate kostenregistratie naar kostenplaatsen vooralsnog ontbreekt waardoor toetsing van rendement en doelmatig-

heid van activiteiten wordt bemoeilijkt.

De voorstellen met betrekking de dienstpersonenauto's behelzen een kostenefficiënter systeem van aanschaffing, beheer, onderhoud en afstoting alsmede efficiency-verhoging in het gebruik, te zamen leidend tot een besparing op termijn van ca. 14% van de kosten. Het onderzoek naar het deelonderwerp verschillen aanspraken postactieven heeft een viertal varianten opgeleverd inhoudende gehele of gedeeltelijke gelijktrekking van aanspraken danwel aanpassing van het militaire schadeloosstellingspakket. In alle gevallen is sprake van verlaging van aanspraken voor een toekomstig (nieuw) bestand uitkeringsgerechtigden. Effectuering betekent een ingrijpende beleidswijziging in de rechtspositionele sfeer. De meest vergaande variant van volledige opheffing van de verschillen in aanspraken leidt tot een besparing van ca. 30 mln. op zeer lange termijn.

In tabel 1 zijn de budgettaire resultaten van het heroverwegingsonderzoek weergegeven. Daarbij is een scheiding aangebracht tussen enerzijds de zonder meer als realistisch te achten voorstellen tot doelmatigheidsverhoging en anderzijds de mogelijkheden die een meer of minder ingrijpende beleidswijziging inhouden (de varianten met betrekking tot de aanspraken postactieven en enkele ter zake van kleding en voeding). De in de totaaltelling opgenomen bedragen ter zake van eerstgenoemde categorie voorstellen geven een indicatie van de besparingsomvang die minimaal haalbaar is, omdat een aantal thans niet te kwantificeren en daarom p.m. gestelde mogelijkheden uit oogpunt van overzichtelijkheid niet zijn vermeld. Bovendien is het denkbaar dat bij integratie van opleidingen de infrastructurele investeringen lager uitvallen als gevolg van de mogelijkheid tot benutting van in de nabije toekomst vrijkomende infrastructuur. Ook bij de tweede categorie voorstellen zijn in de tabel de p.m.-mogelijkheden niet opgenomen.

Tabel 1 Netto-besparingen ten opzichte van de huidige meerjarencijfers (in mln.)

	ijkpunt ^{a)}	1991	1992	1993	1994	1995	1996
							e.v.
opleidingen	195						
- variant A	22	-	0,1	0,1	1,8	1,8	1,8
- variant B (incl. infrastr.inv.)	173	-19,4	-3,0	8,8	-2,0	10,5	12,5
aanschaffingen ^{b)}	502						
- kantoorautomatisering	120	2,4	7,2	14,4	23,6	23,6	23,6
- kleding	220	0,7	2,1	3,3	6,9	6,9	6,9
- voeding	58	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2
- kazerneringsgoederen	63	1,1	3,2	6,4	10,6	10,6	10,6
- reisbureaufunctie	41	0,1	0,3	0,6	1,0	1,0	1,0
dienstpersonenauto's	29						
- aanschaf en beheer	-	2,3	2,3	3,7	3,7	3,7	3,7
- gebruik	-	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4
totaal	726	-12,3	4,6	23,2	46,6	58,7	60,7
aanspraken postactieven	120						
- variant 1/2/3/4	geleidelijk oplopend van 0 tot resp. 30/≤30/10/3 à 4 mln. in het jaar 2020						
aanschaffingen							
- kleding (verstrek. normering, kledingvergoeding)		0,8	2,4	4,8	8,2	8,2	8,2
- vergoeding (inkomstenverhoging)		11,5	11,5	11,5	11,5	11,5	11,5

^{a)} Uitgavenniveau 1994 bij ongewijzigd beleid.

^{b)} Tijdpad van de besparingen bij aanschaffingen (excl. voeding) gebaseerd op de globale, oplopende realisatiepercentages 10, 30, 60 en 100% in de jaren 1991 t/m 1994.

2. Funktietoewijzingsbeleid, funktieduur en verplaatsingskosten

2.1 Funktieduur in relatie tot legervorming en personeelsbeleid

Verandering van functie en de mate van funktiewisseling in de Defensieorganisatie is het produkt van het gevoerde funktietoewijzingsbeleid. Dit beleid is ingebed in het van de Defensie-doelstellingen afgeleid beleid met betrekking tot de legervorming en het personeelbeleid inbegrepen het loopbaanbeleid en het opleidingsbeleid. Funktiewisseling en funktieduur zijn daarmee een afgeleide van zorgvuldig vastgesteld ander beleid. Het aspect van de legervorming, waarvan vooral sprake is bij de KL impliceert dat in vredestijd een parate en een mobilisabele component aanwezig is. Daar waar ten behoeve van de mobilisabele component in oorlogstijd de inzet van beroepspersoneel een vereiste is, wordt dit personeel reeds in vredestijd op zgn. vredesfuncties aangehouden. Omdat voor de oorlogssituatie benodigde kennis en ervaring uitsluitend kan worden opgedaan in de parate component is er een funktieroulatiesysteem tussen parate en vredesfuncties. De getalsverhouding tussen deze functies is bepalend voor de doorstroomsnelheid van beroepspersoneel binnen de parate component en derhalve van invloed op de funktieduur. Bij de KM wordt daarnaast de funktieduur mede bepaald door de zgn. vaar-/walverhouding die wordt gehanteerd om al het marinepersoneel te kunnen voorbereiden op de oorlogstaak en de last van het varen gelijkelijk te verdelen.

De taak van de krijgsmacht noodzaakt tot het stellen van eisen aan het personeel die elders niet of niet in dezelfde mate behoeven te worden gesteld. Zo moet de militair in vredestijd bij voortdurend voorbereid zijn op de oorlogstaak. Deze omstandigheid vormt voor het personeelsbeleid bij Defensie een belangrijk gegeven. De noodzakelijke specifieke deskundigheid van het militair beroepspersoneel (aangesteld voor onbepaalde tijd) kan vrijwel uitsluitend verkregen worden door middel van funktiegericht opleiden en ervaring opgedaan in eerder vervulde militaire functies. Daartoe dienen onder andere funktieroulatie, opleiding en oefeningen, leidend ook tot algemene inzetbaarheid c.q. ruime indeelbaarheid/uitwisselbaarheid van de beroepsmilitair. Een instroming van personeel anders dan aan de voet van de organisatie is slechts beperkt mogelijk. Er is bij Defensie daarom sprake van een overwegend

gesloten personeelssysteem. Dit gesloten systeem vormt de basis voor een loopbaanbeleid en voor funktietoewijzing vanuit het reeds in de organisatie aanwezige personeel ("promotion from within"). Rekening houdend met aspecten van legervorming en vaar-/walverhouding zijn loopbaanpatronen ontwikkeld, waarbij de loopbaanmogelijkheden qua rangsniveau tevens toegespitst zijn op in de Defensie-organisatie voorkomende personeelscategorieën officieren, onderofficieren en korporaals.

Sinds 1 januari 1990 is een vernieuwing van het personeelbeleid van kracht met als belangrijkste kenmerken: een grotere eigen verantwoordelijkheid van de beroepsmilitair voor zijn carrièregang, een grotere continuïteit in funktievervulling (tot uitdrukking komend in onder meer het aanhouden van een minimumduur van funktievervulling) en een grotere mate van funktionalisatie en specialisatie zonder aantasting van de vereiste ruime indeelbaarheid van de beroepsmilitair. Deze kenmerken leiden tot een beperktere funktieroulatie en daarmee tot een wat langere funktieduur. Daarmee zal uitgaande van een loopbaanduur bij de krijgsmacht van 33 jaar (intrede op 22-jarige leeftijd en uittrede op 55-jarige leeftijd) de funktieduur in de verschillende te doorlopen functies voor officieren gemiddeld 3 jaar bedragen en voor onderofficieren en korporaals gemiddeld 4 tot 6 jaar. Bij de KM is de gemiddelde funktieduur over de hele linie gemiddeld wat lager vanwege de genoemde vaar-/walverhouding, de kortere periode van actieve dienst en een hogere opleidingsinspanning.

Door het aantal gerealiseerde funktiewisselingen van beroepspersoneel te relateren aan de personeelsomvang bij de drie krijgsmachtdelen kan de gemiddelde funktieduur worden berekend. Voor het qua funktiewisselingen redelijk representatieve jaar 1989 blijkt aldus de funktieduur voor officieren in de krijgsmacht gemiddeld genomen 2.2 jaar en voor onderofficieren 3.2 jaar te bedragen. Vergelijking van de feitelijke duur met de hierboven vermelde beoogde duur in het nieuwe personeelsbeleid leidt tot de conclusie, dat er in de komende jaren een aanzienlijke funktieduurverlenging zal moeten worden gerealiseerd.

2.2 Standplaatswijziging en verplaatsingskosten

De mate waarin bij de funktiewisselingen sprake is van een verandering van standplaats wordt sterk beïnvloed door de grote geografische spreiding zowel nationaal als internationaal van organisatie-elementen van de krijgsmacht en door het gegeven dat in internationaal (NAVO-)verband functies dienen te worden vervuld. Verhuizingen als gevolg van verplaatsingen zijn daarom onvermijdelijk. Evenzo leidt de (nationale) geografische spreiding ertoe dat over relatief grote afstanden wordt gereisd. Het jaarlijks aantal standplaatswisselingen/verplaatsingen blijkt in de praktijk dan ook aanzienlijk. Tijdens het onderzochte jaar 1989 werd bij de KM ruim 60% van het beroepspersoneel verplaatst, waarbij zij aangetekend dat in dit percentage ook zijn opgenomen de verplaatsingen binnen de standplaats (Den Helder), de verplaatsingen van schip naar schip met behoud van functie als gevolg van het vaaren onderhoudsschema en de verplaatsingen als gevolg van het volgen van kortdurende opleidingen. Bij de KL bedroeg het aantal funktiewisselingen ca. een kwart van het bestand aan beroepspersoneel maar het percentage standplaatswisselingen bleek administratief niet achterhaalbaar. Bij de KLu werd in 1989 10% van het beroepspersoneel verplaatst.

De uitgaven die samenhangen met verplaatsingen bedragen jaarlijks ca. 100 mln., verdeeld over 30 mln. voor verhuizingen, 52 mln. voor woon-/werkverkeer en 18 mln. voor inkwartiering. De genoemde 52 mln. reiskosten omvatten alle reiskosten woon-/werkverkeer. Administratief bleek een nadere uitsplitsing van reiskosten die wél en die niet met standplaatswijzigingen verband houden niet mogelijk. De kosten van de buitenlandverhuizingen (ca. 1/3 deel van het aantal verhuizingen) vormen ca. 2/3 deel van de totale verhuiskosten bij Defensie.

Mogelijkheden om te komen tot besparingen op genoemde uitgaven door verlaging van de frequentie van verplaatsingen (of verlenging van de plaatsingsduur) zijn moeilijk aan te geven. In de eerste plaats zijn de uitgaven beperkt beïnvloedbaar. Een aanzienlijk deel van de standplaatswijzigingen betreft onvermijdelijke buitenlandplaatsingen met een doorgaans lange plaatsingsduur. In de tweede plaats kan worden opgemerkt dat ten aanzien van de resterende marge aan beïnvloedbaarheid van de uitgaven het besparingseffect van een verlaging van de verplaatsingsfrequentie niet is vast te stellen vanwege de samenhang tussen de uitgaven

van verhuizen, woon-/werkverkeer en inkwartieren. Afname bij de ene categorie kosten zal vermoedelijk leiden tot toename bij een andere.

2.3 Funktieduur en produktiviteit

Met de term produktiviteit in relatie tot het vervullen van functies in een organisatie wordt doorgaans de arbeidsproduktiviteit bedoeld. In de Defensie-organisatie heeft de term een wijdere strekking: produktiviteit kan daar niet alleen worden gerelateerd aan een enkele functie maar ook aan een loopbaan, aan het door de beroepsmilitair met een bepaalde snelheid afwisselend doorlopen van een aantal vredes en parate functies dat leidt tot een zo spoedig mogelijke geschiktheid voor het functioneren in de oorlogssituatie en tot een ruime indeelbaarheid. In die zin kan worden gesproken van een "operationele" produktiviteit.

Met betrekking tot het aspect van de arbeidsproduktiviteit is de veronderstelling getoetst dat door de omvang van de funktiewisselingen van militair personeel op vredesfuncties ter garandering van de continuïteit meer (burger-)personeel in de formaties nodig is. Het gemiddeld langer vervullen van een vredesfunctie zou op grond van deze veronderstelling kunnen leiden tot een hogere arbeidsproduktiviteit: de militair kan langer op een functie adequaat functioneren. Aldus zou een kleiner arbeidsbestand nodig zijn. In incidentele gevallen zal inderdaad een produktiviteitsverbetering kunnen optreden maar het is twijfelachtig of de bedoelde funktieduurverlenging ten algemene het verwachte resultaat zal hebben. Voor een groot deel van de vredesfuncties geldt in verband met funktionalisatie en specialisatie reeds een minimale funktieduur van drie jaar. Uit een steekproef in de Haagse regio blijkt de gemiddelde funktieduur voor deze functies in de categorie officieren op ruim 3,5 jaar te liggen. Daarnaast doet zich in de Defensie-organisatie de noodzaak van een inwerkperiode in mindere mate voor dan elders, omdat voor de militairen een nieuwe functie in vele gevallen in het verlengde ligt van een eerdere functie.

Met betrekking tot het aspect van de "operationele" produktiviteit in relatie tot de funktieduur is sprake van het primaat van de oorlogsorganisatie. Bij toename van het aantal vredesfuncties ten opzichte van het aantal parate functies kan de snelheid van funktiewisselingen toenemen, waarbij gezien het bedoeld primaat de duur van het functioneren

op vredesfuncties ondergeschikt is. In het nieuwe personeelsbeleid is de funktieduur om die reden en vanwege het gesloten personeelssysteem geoptimaliseerd en niet gemaximaliseerd.

2.4 Funktieduur in relatie tot reductie van de omvang van de Defensie-organisatie

De te verwachten ingrepen in de komende jaren in de personeelomvang van de Defensie-organisatie - waarover eerst bij het verschijnen van de Defensienota concreet inzicht zal bestaan - kunnen van invloed zijn op de funktieduur. Zo zal in geval de reducties bij de krijgsmacht leiden tot toename van het aantal vredesfuncties ten opzichte van het aantal parate functies als hierboven aangegeven een beperktere duur van de functie vervulling kunnen resulteren. Ook zal krimp in de Defensie-organisatie overtolligheid van personeel teweeg kunnen brengen. Alvorens tot gedwongen ontslagen over te gaan kan deze overtolligheid worden opgevangen door een beperking van de intake, het stimuleren van de vrijwillige tussentijdse uitstroom en het bevorderen van de doorstroom door de ontslagleeftijd te verlagen. Van deze drie maatregelen brengt de laatstgenoemde de meeste kosten met zich mee, die evenwel lager zijn dan bij het alternatief gedwongen ontslag. Optredende discrepantie tussen kwalitatieve en kwantitatieve opbouw van personeelsbestand en functiebestand kan worden beperkt door te variëren in de funktieduur met als mogelijk gevolg bevorderingsvertragingen. Een en ander kan in de komende jaren leiden tot aanwending van het instrument van variatie van funktieduur voor het zo laag mogelijk houden van de kosten van flankerend beleid bij inkrimping van de krijgsmacht.

3. Samenwerking en/of integratie tussen krijgsmachtdelen: opleidingen

3.1 Opleidingskosten

De operationele taakstelling van de krijgsmacht leidt tot het stellen van specifieke functie-eisen voor het militair personeel, waarvoor over het algemeen geen civiele opleidingen bestaan. Door Defensie worden daarom ca. 3.200 opleidingen verzorgd, variërend in duur van één of enkele dagen tot verscheidene jaren. Van de 55.000 beroeps- en 49.000 dienstplichtige militairen in werkelijke dienst (die na 14 à 16 maanden rouleren) volgen jaarlijks ca. 8.000 beroeps en 40.000 dienstplichtige militairen een opleiding. Onder opleidingen worden begrepen alle op het individu gerichte opleidingen of cursussen ter voorbereiding op een functie, deeltaak of niveau, dit ter onderscheiding van oefening en training gericht op onderdeel Vorming.

De kosten van de Defensie-opleidingsinspanning bedragen ca. 1.1. miljard en omvatten de personele en materiële exploitatie van de opleidingscentra, uitgaven voor opleidingen die door derden worden verzorgd en investeringen in infrastructuur en onderwijsleermiddelen. In tabel 2 is naast het uitgavenvolume per krijgsmachtdeel voor de jaren 1988 en 1994 (waarbij geen rekening is gehouden met de in 1990 aangekondigde inkrimping van de krijgsmacht) ook het aantal verzorgde leerlingweken (aantal leerlingen maal opleidingsduur) weergegeven.

Tabel 2 Opleidingsinspanning Defensie: aantal leerlingweken en uitgaven^{a)}

	leerlingweken 1988 (x 1000)	uitgaven 1988 (in mln.)	uitgaven 1994 (in mln.)
KM	168	145	145
KL	758	794	842
KLu	96	173	203
KMar	24	14	14
Totaal	1046	1126	1204

a) Uitgavenvolume 1994 bij ongewijzigd beleid en bij prijspeil 1988. Voor KM en KMar zal door reeds voorziene bezuinigingsmaatregelen het uitgavenvolume in 1994 naar verwachting gelijk zijn aan het uitgavenvolume in 1988. Voor de KLu is het verhoogde uitgavenvolume in 1994 met name toe te schrijven aan de externe vliegeropleidingen. Voor de KL is de verwachte stijging gebaseerd op de lange termijnplannen KL.

De berekening van de personele en materiële exploitatiekosten van de in het onderzoek beschouwde afzonderlijke opleidingsgangen, -scholen en -instituten moest in de meeste gevallen gebaseerd worden op zgn. middensommen, omdat in de huidige begrotingsadministratie een adequate kostenregistratie naar kostenplaatsen ontbreekt. Als gevolg daarvan kan op centraal niveau binnen Defensie het rendement en de doelmatigheid van het opleidingsbeleid slechts in beperkte mate worden getoetst. Recentelijk zijn enkele Defensie-werkgroepen actief om te komen tot de ontwikkeling van onder meer een kostencalculatiemodel voor managementdoeleinden.

3.2 Integratie van opleidingsgangen (variant A)

Uit een inventarisatie van 42 opleidingsgangen met potentiële mogelijkheden tot verdergaande samenwerking of integratie tussen de krijgsmachtdelen zijn conform de taakopdracht een negental opleidingen van operationele, technische en administratieve aard met een gezamenlijke uitgavenomvang van 21 mln. in beschouwing genomen. Bij twee opleidingen, te weten de horeca-opleidingen en de basisopleiding contra-inlichtingen zijn reële mogelijkheden tot integratie of samenwerking aanwezig. De daaruit resulterende besparingen kunnen per saldo oplopen tot maximaal 1,8 mln. vanaf 1995. Een derde mogelijkheid met betrekking tot de rijvaardigheidsopleidingen is bezien in het kader van variant B (par. 3.3). Tevens verdient het aanbeveling de integratiemogelijkheden op het terrein van de helicoptervliegeropleidingen nader te onderzoeken.

3.3 Integratie van scholen of opleidingsinstituten (variant B)

Onderzocht zijn 8 verschillende soorten opleidingsinstituten/scholen met een totale uitgavenomvang van 173 mln.. De mogelijkheden tot concentratie en integratie van opleidingsinstituten tussen de krijgsmachtdelen tot één interservice-opleidingsinstituut blijken binnen de huidige randvoorwaarden beperkt te zijn vanwege de specifieke eisen die door de krijgsmachtdelen aan de eigen opleidingen worden gesteld. Slechts de geneeskundige opleidingsinstituten (integratie) en de opleidingsinstituten voor opleiders (collocatie) bieden mogelijkheden, leidend tot een netto-besparing op middellange termijn van 0,4 mln.. Het is zinvol nader onderzoek te verrichten naar samenvoeging van de grote opleidingscentra voor de militaire administratie en voor de intendance van de KL met de logistieke school van de KM.

Het probleem van de specifieke opleidingseisen van de krijgsmachtdelen is uiteraard minder groot bij de opleidingsinstituten binnen één krijgsmachtddeel. Bij de KL is de opleidingsinspanning over een groot aantal locaties verdeeld, bij de KM is de dislocatie geringer (concentratie in Den Helder en Amsterdam) en bij de KLu zijn afgezien van de militaire opleidingsinstituten vrijwel alle operationele en technische vakopleidingen geconcentreerd (Arnhem).

In vijf gevallen wordt samenvoeging van opleidingen uitvoerbaar geacht. Het betreft bij de KL integratie van het Rij-opleidingscentrum en het Opleidingscentrum Aan- en Afvoertroepen, verdere concentratie (fase 2) van de artillerie-opleidingen en integratie van de Koninklijke Militaire School, de Hogere Onderofficierenschool en het Technisch Specialisten Opleidingscentrum-Zuid. Bij de KLu gaat het om concentratie en integratie van de Luchtmacht Officierschool op de locatie Woensdrecht (in plaats van locatie Prinsbos) en bij de KMar om integratie van de School Opleiding Beroepsmarechaussee en de School Koninklijke Marechaussee. De netto-besparingen van genoemde mogelijkheden zullen per saldo oplopen tot ca. 12,5 mln. structureel vanaf 1996. De besluitvorming over de twee laatstgenoemde samenvoegingen alsmede over de integratie van de geneeskundige opleidingen heeft reeds plaatsgevonden, de resulterende besparingen zijn echter nog niet in de meerjarencijfers verdisconteerd.

Bij alle resterende onderzochte mogelijkheden is sprake van te marginale besparingen en/of van een zeer lange terugverdientijd vanwege de omvang van de noodzakelijke infrastructurele investeringen op grond van het huidige gebrek aan infrastructuur op de beoogde locatie. Dit laatste geldt bijvoorbeeld voor de onderzochte collocatie in Den Helder van de technische KM-opleidingen. De noodzaak tot nieuwbouw dient echter te worden gezien in het licht van de te verwachten herstructurering en reductie van de krijgsmacht en een daaruit voortvloeiende vermindering van de behoefte aan infrastructuur enerschikking van bestaande infrastructuur. De hierboven aangegeven mogelijkheden van beleidsvarianten A en B tot concentratie en integratie kunnen echter wel los van deze ontwikkelingen worden geëffectueerd. Daarbij zij opgemerkt dat deze bij de KL zullen leiden tot vrijmaking van een drietal kazernes die kunnen worden afgestoten. Op grond van de huidige zgn. franchise-regeling zullen de baten van verkoop van onroerend goed voor een deel aan Defensie/de krijgsmachtdelen ten goede komen. In het onderhavige onderzoek

zijn bij de KM en KLu voorshands geen mogelijkheden onderkend tot afstoting van infrastructuur.

3.4 Verdere mogelijkheden tot doelmatigheidsverbetering

De binnen de huidige randvoorwaarden realistisch te achten mogelijkheden van samenvoeging en integratie van opleidingen (varianten A en B) leveren pas in 1995 per saldo besparingen op die vanaf 1996 structureel ca. 14 mln. zullen bedragen, zijnde 7,2% van de uitgavenomvang 1988 van de onderzochte opleidingen van 195 mln.. De oorzaken van het geringe aantal integratiemogelijkheden zijn de grote diversiteit aan hoofdwapensystemen en ondersteunende systemen die bij de krijgsmacht in gebruik zijn en de grote mate van functiespecialisatie die daaruit voortvloeit en kan leiden tot langdurige en kostbare opleidingen. Standaardisatie en beperking van de verscheidenheid in soorten materieel kunnen de mogelijkheden tot integratie en tot doelmatigheidsverbetering bij de operationele en technische opleidingen vergroten. Eenzelfde effect kan worden verwacht van vereenvoudiging en standaardisatie van het grote aantal administratieve procedures in de Defensie-organisatie die thans tussen de krijgsmachtdelen aanzienlijk verschillen en op een groot aantal functiegebieden tot verschillende functie-eisen leiden en daarmee tot afwijkende opleidingsbehoefte.

Ook andere mogelijkheden tot doelmatigheidsverbetering zijn gezien overigens zonder dat deze om reden van de complexiteit en het ingrijpende karakter van deze alternatieven nader zijn uitgewerkt. Het betreft hier onder meer integratie van de Koninklijke Militaire Academie (KMA) en het Koninklijk Instituut voor de Marine (KIM), integratie van de stafscholen, verdergaande privatisering en toepassing van het profijtbeginnsel alsmede bekorting en opheffing van opleidingen.

Integratie van de KMA (waarin de opleidingen voor KL en KLu reeds zijn geïntegreerd) en KIM-opleidingen (totale opleidingskosten ca. 74 mln.) zou daargelaten de nog niet afgeronde besluitvorming over de wetenschappelijke status van deze instituten in de huidige situatie grote infrastructurele investeringen vergen tenzij onder invloed van de internationale ontwikkelingen de opleidingsbehoefte c.q. het aanbod van leerlingen terugloopt en/of infrastructurele voorzieningen vrijkomen. Ook is een variant denkbaar waarbij de desbetreffende opleidingen verzorgd worden in een combinatie van uitbesteding aan civiele instituten voor wetenschappelijk onderwijs en integratie met andere scholen bij Defensie.

Bij de stafscholen van de drie krijgsmachtdelen is een vorm van integratie denkbaar die verder gaat dan de voorgenomen collocatie van deze scholen op de vliegbasis IJpenburg.

Met name door de ontwikkeling van het contractonderwijs zijn nieuwe mogelijkheden ontstaan om opleidingen uit te besteden. Uit eerder onderzoek is gebleken, dat een dertigtal management-, automatiserings-, vaktechnische-, administratieve- en algemeen vormende Defensie-opleidingen in beginsel zijn te privatiseren. Zolang echter het inzicht in de huidige kosten van interne Defensie-opleidingen onvoldoende is om kostenvergelijkingen intern-extern te kunnen maken zijn geen conclusies te trekken over de besparingsmogelijkheden door privatisering.

Herinvoering en uitbreiding van het profijtbeginsel tot de leerlingen van alle instituten voor de initiële opleiding van beroepsmilitairen in de vorm van het vragen van een bijdrage in de kosten overeenkomend met collegegeld/schoolgeld van overeenkomstige civiele instituten is denkbaar. Bij de vervolgoopleidingen is bij toepassing van het profijtbeginsel de vergelijkbaarheid van deze opleidingen met bedrijfsopleidingen in de civiele sector aan de orde. Bedrijfsopleidingen komen volledig voor rekening van de werkgever. In beide gevallen is aantasting van de wervingskracht van de krijgsmacht in het geding.

Bekorten of opheffen van opleidingen impliceert het aantasten van de huidige opleidingsbehoefte. Dit dient te worden gezien in de context van ingrepen in de toekomstige taak, structuur en omvang van de krijgsmacht.

4. Samenwerking en/of integratie tussen krijgsmachtdelen: aanschaffingen

4.1 Algemeen

Aanschaffingen vormen bij Defensie te zamen met instandhouding en afstoting bestanddelen van het materieel-logistieke proces gericht op het door de krijgsmacht onder alle omstandigheden doen beschikken over de benodigde materiële middelen. De verwerving van deze middelen geschiedt in het algemeen gedecentraliseerd door de krijgsmachtdelen zelf. Binnen de krijgsmachtdelen vindt de aanschaf in hoofdzaak centraal plaats. Het algemene beleid en de onderlinge afstemming van de verwervingsactiviteiten is een verantwoordelijkheid van de Centrale Organisatie (DG Materieel). In overlegorganen worden continu onder meer de mogelijkheden bezien via "single service management" (SSM) of "procurement" (SSP) tot doelmatige samenwerking te komen.

Conform de taakopdracht zijn een vijftal aanschaffingsgebieden met substantieel begrotingsbeslag onderzocht op mogelijkheden tot kostenbesparing door met name verdergaande samenwerking: kantoorautomatisering, kleding, voeding, kazerneringsgoederen en reisbureaufunctie. Op grond van de selectiecriteria niet-specifiek krijgsmachtdeelgebonden materieel en gebieden met resterende potentiële samenwerkingsmogelijkheden vielen onder meer de gebieden onderhoud en herstel, brandstof en munitie af. In tabel 3 zijn voor de gekozen gebieden de met de aanschaf gemoeide budgetten voor de jaren 1990 t/m 1994 weergegeven alsmede het zgn. ijkpunt (netto-uitgaven 1994) waarop de kostenbesparingen betrekking dienen te hebben.

Tabel 3 Begrotingsbeslag en ijkpunt aanschaffingsgebieden (in mln.)

	<u>1990</u>	<u>1991</u>	<u>1992</u>	<u>1993</u>	<u>1994</u>	<u>ijkpunt</u>
kantoorautomatisering ^{a)}	120	120	120	120	120	120
kleding	202	160	256	293	259	220 ^{b)} c)
voeding	147	145	144	142	139	58 ^{b)}
kazerneringsgoederen	65	61	61	63	63	63
reisbureaufunctie	41	41	41	41	41	41
totaal	575	527	622	659	622	502

- a) Excl. "mainframes" (60 mln.), inclusief randapparatuur en consultancy.
- b) Bij kleding en voeding zijn in afwijking van de heroverwegingsrichtlijnen voor de bepaling van het ijkpunt de inkomsten van resp. 4,1 mln. en 81,5 mln. in mindering gebracht op de uitgaven.
- c) Bij kleding is voor de besparing van het ijkpunt het gemiddelde uitgavenniveau 1989-1994 gehanteerd om het effect te neutraliseren van de eenmalige extra uitgaven voor de vernieuwing van de persoonlijke gevechtsuitrusting.

Behalve op samenwerkings- of integratiemogelijkheden zijn de vijf gebieden ook onderzocht op andersoortige, technische realiseerbare besparingsmaatregelen. Het proces van de zgn. operationele (middelen-)behoeftestelling stond niet ter discussie. Wel is er op grond van doelmatigheidsoverwegingen een wisselwerking mogelijk tussen de operationele aspecten en de materiële aspecten betreffende de uiteindelijk te stellen eisen. De effecten van de besparingsvoorstellen op dat vlak maar ook die in de rechtspositionele sfeer zijn waar relevant in de rapportage aangegeven.

4.2 Kantoorautomatisering

Het aanschaffingsgebied kantoorautomatisering en bijbehorende randapparatuur omvat alle activiteiten met betrekking tot de verwerving en instandhouding van automatiseringsmiddelen, -programmatuur, -verbindingen, -hulpmiddelen en -diensten met uitzondering van "mainframes" en het Defensie Datacommunicatie Netwerk. Uitgaande van een globaal geschatte 50/50 verdeling van het budget van 120 mln. over middelen en diensten is jaarlijks ca. 60 mln. beschikbaar voor aanschaf (38 mln.) en onderhoud (8 mln.) van apparatuur en voor programmatuur (14 mln.), en ca. 60 mln. voor diensten c.q. inhuur van externe deskundigheid in de ruimste zin (consultancy, ontwerp-, programmeer- en database deskundigheid, projectmanagement en operating). Samenwerking vindt bij kantoorautomatisering slechts in beperkte mate plaats. Op basis van indicaties en ervaringsgegevens wordt een structurele besparing van tenminste 20% op het totaalbudget zijnde ca. 24 mln. mogelijk geacht zonder negatieve gevolgen voor de effectiviteit van de Defensie-organisatie.

Op het gebied van inhuur van externe deskundigheid kan ca. 20% zijnde 12 mln. worden bespaard door het sluiten van zgn. mantelovereenkomsten met een bepaalde groep leveranciers. Deze aanname is gebaseerd op ervaringen met deze aanpak bij het CBS en de Informatiseringsbank en incorporeert tevens een 10% besparing op de kosten van het beheer van automatiseringskosten door taakstellend budgetteren.

Op het gebied van de aanschaf van apparatuur kan naar verwachting 20% en mogelijk meer worden bespaard mits gekozen wordt voor een geïntegreerde projectmatige aanpak. Naast besparende apparatuurgebonden maatregelen zoals op het terrein van de apparatuurkeuze zijn ook besparingen mogelijk door samenwerking bij de aanschaf door middel van raamcontracten (met afroepbepalingen) waarin standaardisatie en assortimentsbepaling centraal staan. Door

een andere wijze van onderhoud aan personal computers en mini-computer configuraties valt op de onderhoudskosten ca. 50% te besparen. Ook op de programmatuur kan een niet nader gekwantificeerd bedrag worden bezuinigd door de rechten op standaardpakketten op het gebied van tekstverwerking, spreadsheets, besturingssystemen en dergelijke af te kopen of door met licenties te werken. Tenslotte zijn niet nader aan te geven besparingen te realiseren door beter gestructureerde research, door het herbezien van de relatie opleidingen/inhuur en door betere "supplies".

4.3 Kleding

Om historische maar vooral ook functionele redenen heeft elk krijgsmachtdeel eigen kleding. Volledige doorvoering van SSM zal geen noemenswaardige besparing opleveren doordat de KL reeds als SSM optreedt voor een groot deel van het totale kledingpakket. Structurele besparingen ter hoogte van ca. 6,9 mln. zijn te bereiken door verdergaande standaardisatie van artikelen (0,5 mln. alsmede niet nader gekwantificeerde schaalvoordelen) en door het afschaffen van het zgn. dagelijks tenue voor dienstplichtigen (6,4 mln.).

Genoemde doelmatigheidsmaatregelen reduceren het (saldo-)uitgavenniveau van het ijkpunt met 3%. Verdergaande structurele besparingen ter hoogte van 8,2 mln. kunnen worden gevonden in "onorthodoxe" maatregelen: het uniformeren van de normen van verstrekking van kleding aan beroepspersoneel langs de lijnen van het KM-gemiddelde (4,3 mln.) en het doen vervallen van de kledingvergoeding beroepspersoneel van 75 gulden (3,9 mln.). Daarnaast zijn kostenbesparingen denkbaar in de sfeer van het hergebruik van kleding. Het mobilisabel personeel heeft voor een vervangingswaarde van ca. 450 mln. aan persoonlijke standaarduitrusting (PSU) in bruikleen thuis opgeslagen. Van de jaarlijks aan vervangingswaarde van ca. 30 mln. retour aangeboden PSU kan ca. 6 mln. geschikt gemaakt worden voor hergebruik. In onderlinge samenhang zou de volgende opties bezien kunnen worden: reductie in het licht van de veranderde militair-strategische omstandigheden van de omvang van het thuis te bewaren PSU-pakket, betaling door de dienstplichtigen van een forfaitair bedrag voor hun PSU, en intensivering van het hergebruik van kleding. Uitvoering van deze technische mogelijke maatregelen zal alleen kunnen geschieden in overleg met de betrokken instanties over de rechtspositionele en operationele gevolgen.

4.4 Voeding

Het aanschaffingsgebied voeding en cadi (cantinediensten) behelst de aanschaffing van houdbare en dagverse voedingswaren voor de krijgsmachtdelen. Deze activiteiten zijn al grotendeels geconcentreerd bij de KL. Volledige samenwerking tussen de krijgsmachtdelen voorzover operationeel mogelijk levert dan ook nog slechts een besparing op van 0,2 mln.. Bezien is ook de positie van het 119 Levensmiddelendepot. Denkbaar is volledige overdracht van de taken van dit depot aan de civiele sector. De nader te kwantificeren financiële effecten daarvan dienen te worden gezien in relatie tot de effecten op de zekerstelling van de beschikbaarheid van tactische voorraden.

Substantiële besparingen met betrekking tot de voering zijn technisch mogelijk in de inkomst sfeer door versterkte toepassing van het profijtbegin sel. Een 14% inkomstenverhoging van 11,5 mln. kan worden bereikt door een verhoging van de cadi-prijzen en een prijsverhoging van maaltijdbonnen van f 6,50 naar f 7,50 op dagbasis danwel door deze maatregel te combineren met beperking van de aanspraken bij bepaalde dienstverrichtingen op verstrekking van maaltijden van rijkswege (om niet). Effectuering van deze maatregelen kan in strijd zijn met het binnen Defensie gewenste niveau van personeelszorg en dient onderwerp van overleg te vormen in het Georganiseerd Overleg.

4.5 Kazerneringsgoederen

Samenwerking op het gebied van de aanschaffing van kazerneringsgoederen (meubels, beddegoed, sportmateriaal e.d.) vindt thans slechts in bepaalde mate plaats. Wel geschiedt een belangrijk deel van de bestellingen door tussenkomst van het Rijksinkoopbureau (RIB). Door het sluiten van in totaal ca. 30 raamcontracten voor alle krijgsmachtdelen kan een structurele reductie van ca. 15% op het voor 1994 geraamde begrotingsbeslag worden gerealiseerd zijnde 9,5 mln.. Daaraan is gekoppeld een besparing van 0,3 mln. op de voorraden. Het loslaten van het RIB en het rechtstreeks afsluiten van de contracten bij de leveranciers betekent nog eens een voordeel van ca. 0,9 mln. per jaar.

4.6 Reisbureaufunctie

De reisbureaufunctie heeft betrekking op het grensoverschrijdend personenvervoer van militairen en burgerambtenaren werkzaam bij Defensie en omvat de reiskosten (gebaseerd op een vergoeding van de daadwerkelijke kosten) en de verblijfkosten (gebaseerd op de zgn. dagvergoeding) in een verhouding van ca. 1 op 2. Door het opzetten van een gemeenschappelijk reisbureau voor de krijgsmacht waarbij de faciliteiten van het Interdepartementaal Bureau Dienstreizen van het ministerie van Binnenlandse Zaken worden benut kan 0,2 mln. worden bespaard op apparaatskosten, enige aanloopkosten daargelaten. Bovendien levert vraagaggregatie voordelen op bij de inkoop van reizen. Globaal geschat zal daarmee op de uitgaven voor reizen ca. 7% kunnen worden bespaard, zijnde ca. 0,8 mln.. Verdergaande besparingen zijn alleen te verwezenlijken door taakstellende kortingen op de reisbudgetten met gevolgen voor het aantal te maken dienstreizen.

5. Aanschaffing en beheer dienstpersonenauto's

5.1 Huidige situatie en kosten

Defensie heeft thans 1291 dienstpersonenauto's in eigendom en gebruik, waarvan 345 met chauffeur (deels met dubbelfunctie). Verwerving en afstoting geschiedt in SSP door de KL. Gedurende het jaar worden al naar de behoefte door de krijgsmachtdelen meerdere bestellingen geplaatst. Het telkens "sparen" van deze behoefte en starten van een nieuwe verwervingsprocedure is niet kosteneffectief. Het onderhoud wordt voor het overgrote deel uitbesteed aan de dealers. Er is geen inruil maar afstoting via Domeinen. Vervanging geschiedt doorgaans op grond van de technische in plaats van de economische levensduur.

Een kostenanalyse op basis van een representatieve steekproef wijst uit dat genoemd bestand aan dienstpersonenauto's jaarlijks 29,1 mln kosten gemoeid zijn, bestaande uit 22,3 mln vaste lasten (waarvan 15,2 mln. overhead aan personeel en infrastructuur) en 6,8 mln variabele kosten. In het doelmatigheidsonderzoek zijn besparingsmogelijkheden onderzocht op enerzijds het gebied van verwerving, beheer, onderhoud en afstoting en anderzijds met betrekking tot het gebruik van dienstpersonenauto's. De voorstellen van de werkgroep kunnen leiden tot besparingen die na enige tijd oplopen tot minimaal 4,1 mln., overeenkomend met 14% van de totale kosten.

5.2 Besparingsmogelijkheden

Aan de hand van een bedrijfseconomische evaluatie van offertes van enkele leasemaatschappijen en importeurs blijkt dat de mogelijkheid van een afroepcontract (met inruil) met een importeur gecombineerd met een beheers- en onderhoudscontract of de mogelijkheid van aanschaf door Defensie bij een leasemaatschappij die het onderhoud en beheer verzorgt tot besparingen kunnen leiden van tenminste 1,5 mln. op jaarbasis. Daarnaast hebben deze onderling weinig afwijkende alternatieven een voordelig direkt effect op de overheadkosten van 0,8 mln dat op termijn kan oplopen tot 2,2 mln. De onderzochte mogelijkheid van financiering door de leasemaatschappij van de aanschaf is vanwege de rentekosten budgettair niet aantrekkelijk.

Met betrekking tot het gebruik van de dienstopersonenauto's is er op verschillende punten efficiencywinst te behalen. Het lijkt aannemelijk dat het samenbrengen van auto's met chauffeur in een interservice taxidienst (SSM) tot kostenbesparing zal leiden. Een eerste analyse met betrekking tot de regio Den Haag indiceert een besparing van 250.000 gulden op jaarbasis. Dit onderzoek dient verder praktisch uitgewerkt te worden waarna mogelijk ook andere regio's in aanmerking komen voor bedoelde taxidienst. Het stimuleren van kostenbewustzijn gericht op het alleen in uiterste noodzaak aftanken bij "burger"pompen kan 40.000 gulden opleveren. Inhuren door de KM van zgn. SATO-bussen en afstoting/niet-vervanging van 4 bussen levert een voordeel van 143.000 gulden op. Het huidige omslagpunt van 18.000 km in het systeem van machtingiskilometers (waarboven verstrekking van een dienstopersonenauto zonder chauffeur goedkoper is) dient gehandhaafd te blijven.

6. Vergelijking tussen aanspraken postactieve militairen en burgerambtenaren

6.1. Huidige verschillen en kosten

De aanspraken van postactieven dat wil zeggen gewezen beroeps- en dienstplichtige militairen hebben betrekking op uitkeringen in verband met invaliditeit/arbeidsongeschiktheid alsmede leeftijdontslag, ouderdomspensioen (alleen voor beroepsmilitairen) en weduwenpensioen en wachtgelden. Deze aanspraken vastgelegd in afzonderlijke militaire wet- en regelgeving vergen jaarlijks een uitgaventotaal van 1,4 miljard. De verschillen in aanspraken met het gewezen burgelijk overheidspersoneel liggen voornamelijk op het terrein van invaliditeit in en door de dienst ontstaan. De pensioenuitkeringen op dit punt aan ca. 12.000 gewezen militairen belopen thans jaarlijks ca. 120 mln, hetgeen ca. 30 mln meer is dan wanneer sprake zou zijn van burgerambtenaren. Daarnaast kent de militair binnen de pensioensfeer nog bijzondere aanspraken op het gebied van sociale voorzieningen en geneeskundige verstrekkingen die op sommige punten wat ruimer zijn dan die voor burgerambtenaren. Andere in het kader van de taakopdracht niet uitvoerig aan de orde gestelde verschillen betreffen een andere wijze van pensioengrondslagberekening (opheffing via harmonisatie van wetgeving zal over 40 jaar structureel ca. 5,2 mln opleveren), het niet vóórkomen van een deeltijdregeling in de Algemene Militaire Pensioenwet en het ontbreken van een herplaatsingsregeling (met herplaatsingswachtgeld en -toelage).

Het huidige schadeloosstellingspakket voor militairen bij invaliditeit met dienstverband heeft een historische achtergrond. Ver voordat er voor burgers een algemene voorziening terzake van arbeidsongeschiktheid bestond waren er regelingen voor militairen voortvloeiend uit de bijzondere risico's in zowel vredes- als oorlogsomstandigheden. Bij burgerambtenaren is louter sprake van een (economisch) verband met het derven van loon. Bij militairen maken niet-loonkundige elementen deel uit van het pakket. Naast compensatie voor de verminderde verdiencapaciteit bij arbeidsongeschiktheid is er een voorziening voor zwaardere gevallen van invaliditeit in de vorm van een "vergoeding" voor de fysieke handicap en smartegeld, ook als in economische zin van schade geen sprake is. Deze bijzondere voorziening, die ook in buitenlandse wetgevingsstelsels wordt aangetroffen, vindt haar rechtsgrond niet in de verzekeringsge-

dachte maar in de opvatting dat de samenleving ten deze een specifieke zorgplicht heeft. Beide voorzieningen leiden voor de militairen tot een maximaal niveau van 140% van de uitkeringsgrondslag, terwijl de grens voor de burgerambtenaar bij 118% ligt.

6.2 Vertrekpunten

De vraag is thans of er onder vredesomstandigheden redenen zijn die voornoemde verschillen in rechtspositie tussen postactieve militairen en burgerambtenaren rechtvaardigen. Voor de beantwoording van deze vraag zijn drie vertrekpunten te onderkennen die geleid hebben tot de ontwikkeling van vier alternatieve beleidsvarianten: gelijke behandeling voor een ieder (variant 1), idem tenzij voor militairen sprake is van een verhoogd risico (variant 2) en bezien van het militaire pakket (zonder overdadigheden) als een arbeidsvoorwaarde van eigen aard met het burgerpakket als uitgangspunt en in aansluiting met dat van burgeroorlogsslachtoffers (variant 3) met als variant hierop eliminatie van een aantal onbillijkheden uit het huidige pakket (variant 4). Bij de formulering van de varianten is onderscheid gemaakt ter zake van het toelatingscriterium voor dienstinvaliditeit (toelating tot het pakket voorzieningen), de samenstelling van het pakket en waar relevant tussen beroepsmilitairen en dienstplichtigen. De volgorde van de varianten weerspiegelt de mate waarin de huidige aanspraken worden aangetast (van zwaar naar licht). Benadrukt zij dat elk van de varianten noodzaakt tot wijzigingen in de militaire pensioenwetgeving hetgeen onderwerp van overleg dient te zijn met de belangenverenigingen van militairen. Daarbij geldt op grond van het huidige experimenteel overlegstelsel het overeenstemmingsvereiste.

Behalve de inhoudelijke verschillen in pensioenwetgeving zijn er verschillen in de vorm van wetgeving zoals indeling, technische opbouw en redactie. Zowel de militaire als de burgerlijke pensioenwetgeving zijn onvoldoende inzichtelijk geworden. Dit pleit voor harmonisatie van wetgeving door deregulering toegespitst op vereenvoudiging, met als bijkomend voordeel een verlaging van de uitvoeringskosten. Het in samenwerking met het ministerie van Binnenlandse Zaken aanvangen van bedoelde harmonisatie dan wel opstellen van een nieuwe militaire wet voor toekomstige ontslagsituaties behoeft overigens de effectuering van één van de ontwikkelde varianten op het vlak van de aanspraken niet in

de weg te staan.

6.3 Gelijktrekking van aanspraken (variant 1)

Volledig gelijktrekken van de aanspraken van militairen met die van burgerambtenaren is gebaseerd op de gedachte dat in strikte zin qua verantwoordelijkheid geen onderscheid aan de orde behoeft te zijn tussen burgerambtenaren en militairen en binnen de categorie militairen tussen dienstplichtigen en beroepsmilitairen, omdat de bijzondere werkgeversverantwoordelijkheid en de overheidsverantwoordelijkheid elkaar dekken. In beide gevallen staat tegenover het beroepsrisico in beginsel een volledig schadeloosstellingspakket, waarvan de vormgeving op theoretisch juiste en rationele gronden dient te zijn gebaseerd. Deze variant inhoudende het schrappen van het criterium voor dienstinvaliditeit met voorbijgaan aan verschillen in beroepsrisico's en het voorts aansluiten bij de rechtspositie ter zake van dienstongevallen voor ambtenaren levert een besparing op van ruw geschat ca. 30 mln. die in verband met reeds opgebouwde rechten bij het huidige uitkeringsgerechtigdenbestand eerst rond het jaar 2020 zal zijn bereikt. Van dit bedrag komt ca. 90% voor rekening van dienstplichtigen die gedwongen aan risicovolle situaties bloot staan. Denkbaar is de dienstplichtigen anders te behandelen dan beroepsmilitairen.

Uit een oogpunt van deregulering in de zin van vereenvoudiging van inhoud en vormgeving van de wetgeving alsmede uit oogpunt van doelmatigheid in de zin van bevordering van inzichtelijkheid, gelijke behandeling en verbetering van de uitvoering is de variant aantrekkelijk. De maatschappelijke acceptatie zal evenwel zeer gering zijn. Voorts doet de variant tekort aan de bijzondere verantwoordelijkheid van de minister van Defensie als werkgever. Bovendien moet rekening worden gehouden met een groter aantal claims bij de civiele rechter omdat de bijzondere schaderisico's niet adequaat zijn afgedekt.

6.4 Gedeeltelijke gelijktrekking van aanspraken (variant 2)

Wordt de verhoogde realisatiekansen van het beroepsrisico onder oorlogs- en soortgelijke omstandigheden, de andere inhoud van de schade en de bijzondere positie van dienstplichtigen benadrukt, dan is het handhaven van het huidige criterium voor dienstinvaliditeit voor alleen die

omstandigheden gerechtvaardigd. In vrede-tijd is dan geen reden tot verschil in aanspraken. In de uitwerking betekent dit een tweedeling, waarbij in vrede-tijd het ARAR-criterium inzake bedrijfsongevallen wordt gehanteerd en het pensioenpakket en het pakket ter zake van geneeskundige verstrekkingen en sociale voorzieningen bij dienstinvaliditeit conform die van variant 3 (of variant 4) zijn. Ook in deze variant is het denkbaar dienstplichtigen anders te behandelen dan beroepsmilitairen door bijvoorbeeld voor dienstplichtigen het huidige criterium voor dienstinvaliditeit volledig te handhaven, danwel aan hen een hoger toeslagpercentage toe te kennen.

De omvang van de besparingen bij deze variant houdt ten nauwste verband met de nadere uitwerking, in het bijzonder met de keuze van de omstandigheden met verhoogd risico en de instroom in het bestand bij deze omstandigheden. Hoe beperkter de keuze hoe meer de besparingsomvang van variant 1 wordt bereikt. De maatschappelijke acceptatie en het al dan niet afbreuk doen aan de bijzondere verantwoordelijkheid van de minister van Defensie zullen eveneens afhangen van de nadere uitwerking. De tweedeling is een minpunt waar het dereguleren betreft, ten aanzien van de doelmatigheid scoort de variant op zich positief maar minder dan de varianten 3 en 4.

6.5. Pakketaanpassing (variant 3)

Wordt het militair schadeloosstellingspakket gezien als arbeidsvoorwaarde van eigen aard dan blijft een "oorzakelijk of verergerend" verband met de uitoefening van de militaire dienst als toelatingscriterium in principe overeind zonder verschil tussen dienstplichtigen en beroepsmilitairen. Wel kan dit criterium verder worden aangescherpt, de systematiek van het pakket worden verbeterd en inzichtelijker gemaakt en het pensioenpakket meer afgestemd op dat van burgerambtenaren in de volgende zin: bij loonderving verhoging van het pensioen met 18% van de uitkeringsgrondslag bij arbeidsongeschiktheid, bij dienstinvaliditeit toelating van smartegeld aan een vast bedrag afhankelijk van de mate van invaliditeit, opheffing van de materiële verschillen ter zake van de sociale voorzieningen ten opzichte van de AAW en verwijzing ter zake van de geneeskundige verstrekking naar de algemene voorzieningen. In het bijzonder door het toekennen van smartegeld blijft het verschil met burgerambtenaren ook voor overeenkomstige situaties gehandhaafd.

De nieuwe systematiek van smartegeldtoekenning leidt tot hogere uitgaven (te weten 14 mln. bij beroeps en 6,5 mln. bij dienstplichtige militairen). In totaliteit leidt de variant voor beroepsmilitairen tot een kostenstijging van ca. 11 mln. en voor dienstplichtigen tot een kosten-daling van ca. 21 mln., hetgeen per saldo resulteert in een relatief geringe besparing van ca. 10 mln.. De pakketaanpassing zal naar verwachting niet leiden tot noemenswaardige afbreuk aan de bijzondere verantwoordelijkheid van de minister van Defensie en scoort hoog uit oogpunt van deregulering. Van de vier ontwikkelde varianten zal deze variant op de lange termijn de grootste bijdrage kunnen leveren aan verhoging van de doelmatigheid als eerder aangegeven.

6.6. Pakketaanpassing conform wetsontwerp Van Dijke (variant 4)

De vierde ontwikkelde variant is de minst ingrijpende. Het toelatingscriterium blijft ongewijzigd, eliminatie van verschillen tussen militairen en burgerambtenaren is niet aan de orde, de pakketaanpassing heeft alleen tot doel de aanspraken van militairen en burgeroorlogsslachtoffers dichter bij elkaar te brengen door aanpassing conform het wetsontwerp Van Dijke van het pensioenpakket ter zake van invaliditeit met dienstverband. Dit moet leiden tot billijker uitkomsten in bepaalde situaties. De aanpassingen betreffen verlaging van de maximumberekeningsgrondslag, introductie van samenloop- en anticumulatiebepalingen, een andere berekeningswijze van het smartegeld en introductie van de zgn. inhouding in het bruto-netto traject.

De besparingen voortvloeiend uit genoemde aanpassingen zijn gering: 3 à 4 mln. over ca. 30 jaar. Geen afbreuk wordt gedaan aan de bijzondere verantwoordelijkheid van de minister van Defensie. De huidige situatie blijft grotendeels gehandhaafd, derhalve is slechts in bescheiden mate sprake van deregulering. Wel levert de variant op korte termijn een grote bijdrage aan de doelmatigheid.

BEJLAGE 1 Samenstelling van de Stuurgroep Doelmatigheid exploitatie-
uitgaven Defensie

mr. M. Patijn (voorzitter)	Secretaris-Generaal Ministerie van Defensie
ir. F. Uit den Bogaard (secretaris)	Inspectie der Rijksfinanciën Ministerie van Financiën
mr. F.H. Herman de Groot (tweede secretaris)	Bureau SG Ministerie van Defensie
dr. D. Cools	Commissariaat Militaire Productie en Overheidsopdrachten Ministerie van Economische Zaken
W. Drees	Directeur-Generaal Materieel Ministerie van Defensie
gen.kl. Graaff	Chef Defensiestaf Ministerie van Defensie
drs. M.H. Meijerink	Directeur-Generaal Economie en Financiën Ministerie van Defensie
mr. J.P.M.H. Merckelbach	Kabinet van de Minister-President Ministerie van Algemene Zaken
F.O. Vijselaar	Directoraat-Generaal Management en Perso- neelsbeleid Ministerie van Binnenlandse Zaken
lgen. H. van de Valk	Directeur-Generaal Materieel Ministerie van Defensie
dr. P.C. Vijfhuizen	Inspectie der Rijksfinanciën Ministerie van Financiën

HEROVERWEGINGSONDERZOEK DOELMATIGHEID EXPLOITATIE-
UITGAVEN DEFENSIE

BIJLAGEN 2 T/M 6

BIJLAGE 2

EINDRAPPORT VAN DE HEROVERWEGINGSWERKGROEP
"VERLAGING VERPLAATSINGSFREQUENTIE"

INHOUDSOPGAVE

Blz.

Hoofdstuk 1	<u>Inleiding en taakopdracht</u>	1
Hoofdstuk 2	<u>Beschrijving en analyse</u>	
	2.1 Funktietoewijzingsbeleid militair beroepspersoneel	2
	2.1.1. Legervorming en funktieduur	2
	2.1.2. Personeelsbeleid en funktieduur	3
	2.1.3. Loopbaanbeleid en funktieduur	5
	2.2 Standplaatswijziging en reis- en verplaatsingskosten	7
	2.3 Conclusies met betrekking tot kostenbesparing door lagere verplaatsingsfrequentie	10
Hoofdstuk 3	<u>Funktieduurverlenging</u>	12
	3.1. Inleiding	
	3.2 Kwantitatieve informatie over funktieduur militair beroepspersoneel	12
	3.3 Produktiviteit in relatie tot funktieduur	14
	3.4 Funktieduurverlenging in relatie tot reductie van de omvang van de Defensie-organisatie	16

Bijslagen

1. Schematische weergave loopbaanpatronen officieren en onderofficieren Koninklijke Landmacht
2. Schematische weergave systeem funktietoewijzing
3. Overzicht aanspraken militairen op vergoeding van reis- en verplaatsingskosten
4. Overzicht reis- en verplaatsingskosten
5. Vaar-/walverhouding bij de Koninklijke Marine
6. Functiewisselingen en funktieduur 1989 van BOT bij enkele organisatie-eenheden
7. Samenstelling van de heroverwegingswerkgroep

SAMENVATTING

1. Taakopdracht

In het onderhavige rapport wordt verslag gedaan van een heroverwegingsonderzoek op het terrein van het funktietoewijzingsbeleid bij Defensie. Dit onderzoek vormde onderdeel van een breder heroverwegingsonderzoek naar de doelmatigheid van de exploitatie-uitgaven van Defensie. Beziende te worden de vraag of door een verlaging van de verplaatsingsfrequentie bij militair beroepspersoneel besparingen kunnen worden bereikt. Tijdens het onderzoek is deze vraagstelling uitgebreid tot een meer algemene verkenning van het funktietoewijzingsbeleid, met name van de duur van de funktievervulling van genoemd personeel.

2. Funktieduur in relatie tot legervorming en personeelsbeleid

Verandering van functie en de mate van funktiewisseling in de Defensieorganisatie is het produkt van het gevoerde funktietoewijzingsbeleid. Dit beleid is ingebed in het van de Defensie-doelstellingen afgeleid beleid met betrekking tot de legervorming en het personeelbeleid inbegrepen het loopbaanbeleid en het opleidingsbeleid. Funktiewisseling en funktieduur zijn daarmee een afgeleide van zorgvuldig vastgesteld ander beleid. Het aspekt van de legervorming, waarvan vooral sprake is bij de Koninklijke Landmacht (KL) impliceert dat in vredestijd een parate en een mobilisabele component aanwezig is. Daar waar ten behoeve van de mobilisabele component in oorlogstijd de inzet van beroepspersoneel een vereiste is, wordt dit personeel reeds in vredestijd op zgn. vredesfuncties aangehouden. Omdat voor de oorlogssituatie benodigde kennis en ervaring uitsluitend kan worden opgedaan in de parate component is er een funktieroulatiesysteem tussen parate en vredesfuncties. De getalsverhouding tussen deze functies is bepalend voor de doorstroomsnelheid van beroepspersoneel binnen de parate component en derhalve van invloed op de funktieduur. Bij de Koninklijke Marine (KM) wordt de funktieduur daarnaast mede bepaald door de zgn. vaar-/walverhouding die wordt gehanteerd om al het marinepersoneel te kunnen voorbereiden op de oorlogstaak en de last van het varen gelijkelijk te verdelen.

De taak van de krijgsmacht noodzaakt tot het stellen van eisen aan het personeel die elders niet of niet in dezelfde mate behoeven te worden gesteld. Zo moet de militair in vredestijd bij voortdurende voorbereiding zijn op de oorlogstaak. Deze omstandigheid vormt voor het personeelsbeleid bij Defensie een belangrijk gegeven. De noodzakelijke specifieke deskundigheid van het militair beroepspersoneel (aangesteld voor onbepaalde tijd) kan vrijwel uitsluitend verkregen worden door middel van functiegerichtte opleidingen en ervaring opgedaan in eerder vervulde militaire functies. Daartoe dienen onder andere funktieroulatie, opleiding en oefeningen, leidend ook tot algemene inzetbaarheid c.q. ruime indeelbaarheid/uitwisselbaarheid van de beroepsmilitair. Een instroming van personeel anders dan aan de voet van de organisatie is slechts beperkt mogelijk. Er is bij Defensie daarom sprake van een overwegend gesloten personeelssysteem. Dit gesloten systeem vormt de basis voor een loopbaanbeleid en voor funktietoewijzing vanuit het reeds in de organisatie aanwezige personeel ("promotion from within"). Rekening houdend met aspecten van legervorming en vaar-/walverhouding zijn loopbaanpatronen ontwikkeld, waarbij de loopbaanmogelijkheden qua rangsniveau tevens toegespitst zijn op in de Defensie-organisatie voorkomende personeelscategorieën officieren, onderofficieren en korporaals.

Sinds 1 januari 1990 is een vernieuwing van het personeelbeleid van kracht met als belangrijkste kenmerken: een grotere eigen verantwoordelijkheid van de beroepsmilitair voor zijn carrièregang, een grotere continuïteit in functievervulling (tot uitdrukking komend in onder meer het aanhouden van een minimumduur van functievervulling) en een grotere mate van funktionalisatie en specialisatie zonder aantasting van de vereiste ruime indeelbaarheid van de beroepsmilitair. Deze kenmerken leiden tot een beperktere funktieroulatie en daarmee tot een wat langere funktieduur. Daarmee zal uitgaande van een loopbaanduur bij de krijgsmacht van 33 jaar (intrede op 22-jarige leeftijd en uittrede op 55-jarige leeftijd) de funktieduur in de verschillende te doorlopen rangen voor officieren gemiddeld 3 jaar bedragen en voor onderofficieren en korporaals gemiddeld 4 tot 6 jaar. Bij de KM is de gemiddelde funktieduur over de hele linie gemiddeld wat lager vanwege de genoemde vaar-/walverhouding, de kortere periode van actieve dienst en een hogere opleidingsinspanning.

Door het aantal gerealiseerde funktiewisselingen van beroepspersoneel te relateren aan de personeelsomvang bij de drie krijgsmachtdelen kan de gemiddelde funktieduur worden berekend. Voor het qua funktiewisselingen redelijk representatieve jaar 1989 blijkt aldus de funktieduur voor officieren in de krijgsmacht gemiddeld genomen 2.2 jaar en voor onderofficieren 3.2 jaar te bedragen. Vergelijking van de feitelijke duur met de hierboven vermelde beoogde duur in het nieuwe personeelsbeleid leidt tot de conclusie, dat er in de komende jaren een aanzienlijke funktieduurverlenging zal moeten worden gerealiseerd.

3. Standplaatswijziging en verplaatsingskosten

De mate waarin bij de funktiewisselingen sprake is van een verandering van standplaats wordt sterk beïnvloed door de grote geografische spreiding zowel nationaal als internationaal van organisatie-elementen van de krijgsmacht en door het gegeven dat in internationaal (NAVO-)verband functies dienen te worden vervuld. Verhuizingen als gevolg van verplaatsingen zijn daarom onvermijdelijk. Evenzo leidt de (nationale) geografische spreiding ertoe dat over relatief grote afstanden wordt gereisd. Het jaarlijks aantal standplaatswisselingen/verplaatsingen blijkt in de praktijk dan ook aanzienlijk. Tijdens het onderzochte jaar 1989 werd bij de KM ruim 60% van het beroepspersoneel verplaatst, waarbij zij aangetekend dat in dit percentage ook zijn opgenomen de verplaatsingen binnen de standplaats Den Helder, de verplaatsingen van schip naar schip met behoud van functie als gevolg van het vaar- en onderhoudsschema en de verplaatsingen als gevolg van het volgen van kortdurende opleidingen. Bij de KL bedroeg het aantal funktiewisselingen ca. een kwart van het bestand aan beroepspersoneel maar het percentage standplaatswisselingen bleek administratief niet achterhaalbaar. Bij de KLu werd in 1989 10% van het beroepspersoneel verplaatst.

De uitgaven die samenhangen met verplaatsingen bedragen jaarlijks ca. 100 mln., verdeeld over 30 mln. voor verhuizingen, 52 mln. voor woon-/werkverkeer en 18 mln. voor inkwartiering. De genoemde 52 mln. reiskosten omvatten alle reiskosten woon-/werkverkeer. Administratief bleek een nadere uitsplitsing van reiskosten die wél en die niet met standplaatswijzigingen verband houden niet mogelijk. De kosten van de buitenlandverhuizingen (ca. 1/3 deel van het aantal verhuizingen) vormen ca. 2/3 deel van de totale verhuiskosten bij Defensie.

Mogelijkheden om te komen tot besparingen op genoemde uitgaven door verlaging van de frequentie van verplaatsingen (of verlenging van de plaatsingsduur) zijn niet of nauwelijks aanwezig. In de eerste plaats zijn de uitgaven niet of nauwelijks beïnvloedbaar. Een aanzienlijk deel van de standplaatswijzigingen betreft onvermijdelijke buitenlandverplaatsingen met een doorgaans lange plaatsingsduur. Een ander deel is gerelateerd aan de gering beïnvloedbare instroom en uitstroom van personeel. Bovendien is Defensie voor wat betreft de vaststelling van de hoogte van de vergoedingen voor reis- en verplaatsingskosten niet autonoom. In de tweede plaats kan worden opgemerkt dat ten aanzien van de resterende marge aan beïnvloedbaarheid van de uitgaven een verlaging van de verplaatsingsfrequentie - nog afgezien van de inbreuk op het personeelsbeleid, het loopbaanbeleid en het opleidingsbeleid - niet of nauwelijks in besparingen van enige omvang zal resulteren vanwege onder meer de verwachte maar niet exakt bekend zijnde samenhang tussen de uitgaven van verhuizen, woon-/werkverkeer en inkwartieren. Afname bij de ene categorie kosten kan leiden tot toename bij een andere.

4. Funktieduur en produktiviteit

Met de term produktiviteit in relatie tot het vervullen van functies in een organisatie wordt doorgaans de arbeidsproduktiviteit bedoeld. In de Defensie-organisatie heeft de term een bredere strekking: produktiviteit kan daar niet alleen worden gerelateerd aan een enkele functie maar ook aan een loopbaan, aan het door de beroepsmilitair met een bepaalde snelheid afwisselend doorlopen van een aantal vredes en parate functies dat leidt tot een zo spoedig mogelijke geschiktheid voor het functioneren in de oorlogssituatie en tot een ruime indeelbaarheid. In die zin kan worden gesproken van een "operationele" produktiviteit.

Met betrekking tot het aspect van de arbeidsproduktiviteit is de veronderstelling getoetst dat door de omvang van funktiewisseling van militair personeel op vredesfuncties gelet ook op het vrijwel ontbreken van een inwerkperiode ter garanderen van de continuïteit extra (burger-)personeel nodig is. Het gemiddeld langer vervullen van een vredesfunctie zou op grond van deze veronderstelling kunnen leiden tot een hogere arbeidsproduktiviteit (de militair kan langer op een functie adequaat functioneren). Aldus zou een kleiner arbeidsbestand nodig zijn

mede omdat een veronderstelde permanente overcapaciteit vanwege het ontbreken van inwerkperiodes wordt omgezet in een tijdelijke. In de praktijk van de Defensie-organisatie blijkt deze veronderstelling evenwel niet juist. Weliswaar zal in incidentele gevallen een produktiviteitsverbetering kunnen optreden maar ten algemene zal de bedoelde funktieduurverlenging c.q. het beperken van het aantal funktiewisselingen niet het verwachte resultaat hebben en wel om de volgende redenen:

- voor een groot deel van de vredesfuncties geldt in verband met funktionalisatie en specialisatie reeds een minimale funktieduur van drie jaar die in de praktijk blijkens een nader steekproefonderzoek ook inderdaad wordt gehaald;
- de noodzaak van een inwerkperiode doet zich niet of nauwelijks voor, omdat de militair de organisatie reeds kent en een nieuwe functie in vele gevallen in het verlengde ligt van een eerdere functie;
- omdat binnen het gesloten personeelssysteem de noodzaak tot het aanhouden van inwerkperiodes minimaal is wordt bij de formatievaststelling van organisatie-eenheden geen overcapaciteit ingebouwd.

Met betrekking tot het aspect van de "operationele" produktiviteit in relatie tot de funktieduur is sprake van het primaat van de oorlogsorganisatie. Vanuit deze optiek is produktiviteit gericht op het vervullen van functies in de oorlogsorganisatie. Niettemin moeten ook aan het funktionseren op vredesfuncties eisen worden gesteld. De funktieduur is echter sterk afhankelijk van de verhouding tussen het aantal vredes en parate functies en de totale omvang van de oorlogssorganisatie. Bij stijging van het aantal vredesfuncties ten opzichte van het aantal parate functies kan de snelheid van funktiewisselingen toenemen, waarbij gezien het primaat van de oorlogsorganisatie de duur van het funktionseren op de vredesfunctie ondergeschikt is. In het nieuwe personeelsbeleid is de funktieduur om die reden en vanwege het gesloten personeelssysteem geoptimaliseerd en niet gemaximaliseerd.

5. Funktieduur in relatie tot reductie van de omvang van de Defensie-organisatie

De te verwachten ingrepen in de komende jaren in de personeelomvang van de Defensie-organisatie - waarover eerst bij het verschijnen van de Defensienota concreet inzicht zal bestaan - kunnen van invloed zijn op de funktieduur. De reductie van militaire functies in de Centrale

Organisatie en de "Haagse" krijgsmachtstaven zal veel specifieke vredesfuncties betreffen die nodig zijn om in oorlogstijd de vulling van de mobilisabele component met beroepspersoneel te verzekeren. Bij gelijkblijvende omvang van deze component zal het optredende tekort aan vredesfuncties elders in de Defensie-organisatie gecompenseerd moeten worden of zal ten koste gaan van het bestand aan burgerfuncties. Redukties bij de krijgsmachtdelen zelf als gevolg van vermindering, beëindiging of afstoting van oorlogstaken leiden tot een geringere behoefte aan militair beroepspersoneel. Daarbij doen zich met betrekking tot het aantal vredesfuncties twee mogelijkheden voor. Indien de reducties worden doorgevoerd in de parate sterkte onder gelijktijdige mobilisabelstelling van de betrokken eenheden, dan betekent dit een meerbehoefte aan vredesfuncties. Op deze extra vredesfuncties kan een deel van het betrokken beroepspersoneel worden geplaatst, voor het overige deel bestaat de kans op overtolligheid. Wordt ook de mobilisabele component ingekrompen dan kan worden volstaan met minder vredesfuncties. Dit laatste is ook het geval indien beroepsfuncties in het mobilisabelebestand worden omgezet in functies voor dienstplichtig of reservepersoneel. Naarmate het aantal vredesfuncties ten opzichte van het aantal parate functies stijgt zal de doorstroomsnelheid van militair personeel binnen de parate component toenemen. Dit kan tot beperktere duur van de functieervulling leiden.

Krimp in de Defensie-organisatie kan leiden tot overtolligheid van personeel. Alvorens tot gedwongen ontslagen over te gaan kan deze overtolligheid worden opgevangen door een beperking van de intake, het stimuleren van de vrijwillige tussentijdse uitstroom en het bevorderen van de doorstroom door de ontslagleeftijd te verlagen. Van deze drie maatregelen brengt de laatstgenoemde de meeste kosten met zich mee, die evenwel lager zijn dan bij het alternatief gedwongen ontslag. Optredende discrepantie tussen kwalitatieve en kwantitatieve opbouw van personeelsbestand en functiebestand kan worden beperkt door te variëren in de funktieduur met als mogelijk gevolg bevorderingsvertragingen.

Hoofdstuk 1 Inleiding en taakopdracht

In 1989 besloot het Kabinet tot een interdepartementaal heroverwegingsonderzoek in het kader van de begrotingsvoorbereiding 1991 gericht op het onderwerp "doelmatigheid exploitatie-uitgaven Defensie". Een van deelonderzoeken betrof de vraag met betrekking tot het verplaatsingenbeleid militairen "na te gaan of door verlaging van de verplaatsingsfrequentie besparingen kunnen worden bereikt" (citaat miljoenennota 1990, hoofdstuk 7). In dit rapport wordt verslag gedaan van dit deelonderzoek dat is verricht door een werkgroep waarin vertegenwoordigers van het ministerie van Defensie en van het ministerie van Financiën zitting hadden¹.

Onder verplaatsing wordt verstaan iedere wijziging in standplaats als gevolg van een funktietoewijzing of een herindeling op functie. Tijdens het onderzoek naar besparingsmogelijkheden door minder verplaatsingen bleek de noodzaak over te gaan tot een ruimere interpretatie van de taakopdracht. Op het gebied van direkt aan de verplaatsingsfrequentie gekoppelde uitgaven voor woon-werk-verkeer, verhuizen en inkwartieren zijn niet of nauwelijks besparingen te verwachten. Uitbreiding van het onderzoek naar het aantal functiewisselingen (ook die zonder standplaatswijziging) van militair beroepspersoneel en naar mogelijk positieve effecten van verlenging van de funktieduur (d.w.z. de tijd dat een militair een bepaalde functie vervult) op onder meer de productiviteit werd voor besluitvorming voorgelegd aan de Ambtelijke Commissie Heroverweging. Deze Commissie besloot in overleg met de voorzitter van de Stuurgroep dat de oorspronkelijke taakopdracht diende te worden uitgebreid tot een probleemverkenning van het aspekt van de funktieduur in relatie tot het legervormingsbeleid, het personeels- en loopbaanbeleid en de produktiviteit, waarbij ook aandacht diende te worden besteed aan de effecten van een te verwachten vermindering van de omvang van de krijgsmacht in de komende jaren. Bedoelde verkenning behoefde niet uit te monden in taakstellende besparingsvarianten.

¹ De samenstelling van de heroverwegingswerkgroep is weergegeven in bijlage 7.

Hoofdstuk 2 Beschrijving en analyse

2.1. Funktietoewijzingsbeleid militair beroepspersoneel

Het funktietoewijzingsbeleid (ook wel functie-indelingsbeleid genoemd) is gericht op het te allen tijde bezetten van alle functies in zowel de vredes- als oorlogsorganisaties met geschikt, reeds in de Defensie-organisatie aanwezig beroepspersoneel. Dit beleid is ingebed in het van de Defensie-doelstellingen afgeleide beleid met betrekking tot de legervorming en het personeelsbeleid inbegrepen het opleidingsbeleid- en het loopbaanbeleid. Functiewisseling en funktieduur zijn daarmee een afgeleide van zorgvuldig vastgesteld ander beleid waarbij enerzijds rekening wordt gehouden met de specifieke kenmerken van de Defensie-organisatie en anderzijds met de individuele verantwoordelijkheid. De mate waarin bij het funktietoewijzingsbeleid sprake is van "volgend beleid" wordt hieronder toegelicht.

2.1.1. Legervorming en funktieduur

De Defensie-organisatie is een grote organisatie bestaand uit een politiek/bestuurlijk deel, de ministeriële organisatie, en een operationeel deel, de krijgsmacht, opgebouwd uit drie krijgsmachtdelen. De omvang van het Defensie-apparaat in vreedstijd is aanzienlijk kleiner dan de omvang in oorlogstijd. In oorlogstijd wordt de krijgsmacht op volle sterkte gebracht. Van legervorming is vooral sprake bij de Koninklijke Landmacht (KL): de sterkte in vreedstijd is minder dan 1/3 van de sterkte in oorlogstijd, en in mindere mate bij de Koninklijke Marine (KM). Dit impliceert dat in vreedstijd een zogenaamde parate component en een mobilisabele component aan beroeps- en reserve alsmede dienstplichtig personeel aanwezig zijn en dat tevens voorwaarden moeten worden geschapen voor een soepele overgang naar oorlogstijd. Daar waar ten behoeve van de oorlogsorganisatie i.c. de parate en de mobilisabele component de inzet van militair beroepspersoneel een vereiste is, dient dit personeel in vreedstijd te worden aangehouden voor het opdoen en op peil houden van kennis en ervaring teneinde verzekerd te zijn van een adequate vulling van de oorlogsorganisatie.

Voor de kwalitatieve en kwantitatieve samenstelling van de functiebestanden is de oorlogsorganisatie derhalve maatgevend. De behoefte aan beroepspersoneel aangesteld voor onbepaalde tijd (BOT) wordt niet

uitsluitend bepaald door de omvang van de parate sterkte maar is ook een afgeleide van de omvang van het mobilisabele bestand omdat als aangegeven daarin functies voorkomen die in oorlogstijd gezien de benodigde kennis en ervaring speciaal door BOT vervuld dienen te worden. In de extra behoefte aan BOT-functies (boven die in de parate component) wordt voorzien door specifieke zgn. vredesfuncties die met name binnen de opleidingscentra en de niet-operationele staven zijn gecreëerd. Omdat de voor de oorlogssituatie benodigde kennis en ervaring uitsluitend kan worden opgedaan in de parate component is er funktieroulatie van BOT tussen de vredes- en parate functies. De verhouding tussen de aantallen van deze beide soorten functies is bepalend voor de doorstromingsnelheid van personeel binnen het parate bestand en derhalve van invloed op de funktieduur.

Bij de Koninklijke Marine (KM) speelt het aspect van de legervorming een geringe en bij de Koninklijke Luchtmacht (KLu) nagenoeg geen rol. Waar bij de KM sprake is van funktieroulatie tussen vaarfuncties en walfuncties, wordt de funktieduur mede bepaald door de zogenaamde vaar-/walverhouding². Deze verhouding is een richtsnoer bij het functie-toewijzingsbeleid waardoor het gehele KM-personeel in de gelegenheid is zich te bekwamen en voor te bereiden op de oorlogstaak. Tevens is deze vaar-/walverhouding een instrument om de last van het varen en het gescheiden zijn van het gezin gelijkelijk over al het personeel te verdelen.

2.1.2. Personeelsbeleid en funktieduur

Het personeelsbeleid bij Defensie is erop gericht de organisatie te allen tijde en in alle omstandigheden te doen beschikken over de gewenste aantallen voor hun taak berekende en gemotiveerde personeelsleden, ter uitvoering van de opgedragen taken. Kenmerkend voor de wijze waarop de organisatie in de behoefte aan vrijwillig dienend personeel voorziet is het uitgangspunt dat voor het vervullen van het overgrote deel van

² Het betreft hier de verhouding tussen de totale duur van plaatsing van een militair in operationele functies en die in andere functies beschouwd over de tijd gedurende welke de militair een bepaalde rang bekleedt. Bijlage 5 bevat nadere informatie over de vaar-/walverhouding.

de functies kennis van en ervaring in de Defensie-organisatie een vereiste is. Daarbij speelt een rol dat de taak van de krijgsmacht noodzaakt tot het stellen van eisen aan het personeel die elders niet - of niet in dezelfde mate - behoeven te worden gesteld. Zo moet de militair in vreedstijd bij voortduring voorbereid zijn op de oorlogstaak. Deze noodzakelijke specifieke deskundigheid van het militair personeel kan vrijwel uitsluitend verkregen worden door middel van functiegerichte opleidingen en ervaring opgedaan in eerder vervulde militaire functies. Daartoe dienen onder andere funktieroulatie, opleiding en oefeningen. Deze omstandigheid maakt een instroming van personeel anders dan aan de voet van de organisatie slechts beperkt mogelijk. Er is bij Defensie daarom sprake van een overwegend gesloten personeelsstelsel. Binnen dit gesloten stelsel moet het personeel de mogelijkheid worden geboden kennis en capaciteiten in te zetten op functies waaraan een hogere rang is verbonden.

Met ingang van 1 januari 1990 is een vernieuwing van het personeelsbeleid van kracht. Een van de belangrijkste kenmerken van deze vernieuwing is een grote(re) eigen verantwoordelijkheid van de militair voor zijn carrièregang. Het initiatief tot funktietoewijzing (en een eventueel daaraan gekoppelde verplaatsing) komt dan ook voor een belangrijk deel bij de militair zelf te liggen. Deze heeft zelf meer dan voorheen invloed op zijn carrièreverloop en daarmee indirect op het aantal te vervullen functies en derhalve, binnen grenzen, op de funktieduur. De noodzaak van een zo goed en tijdig mogelijke bezetting van alle functies kan overigens een sturend optreden van de Defensie-organisatie ten aanzien van de funktieroulatie vereisen. Twee andere belangrijke kenmerken van het nieuwe personeelsbeleid zijn een grotere continuïteit in functievervulling (tot uitdrukking komend in onder meer het aanhouden van een minimumduur van functievervulling) en een grotere mate van funktionalisatie³. Deze kenmerken leiden tot een beperktere funktieroulatie en daarmee tot een wat langere funktieduur.

³ In dit verband wordt onder funktionalisatie verstaan het achtereenvolgens werkzaam zijn in maximaal twee hoofdfunctiegebieden (operatiën, personeel, materieel, economie en financiën) en het binnen een hoofdfunctiegebied meer specialiseren. Bij de KLu is funktionalisatie reeds in verregaande mate doorgevoerd.

Het overgangsbeleid (tot 1995) voorziet in een geleidelijke overgang van het oude naar het nieuwe personeelsbeleid op een zodanige wijze dat een trendbreuk met het verleden wordt voorkomen. Zo zal er onder meer rekening worden gehouden met verwachtingen die het zittend personeel met name ten aanzien van het tijdstip van bevordering op grond van het oude beleid heeft. Het kenmerkende verschil op dit punt tussen het oude en het nieuwe beleid is dat in het oude beleid functie-indeling een gevolg kon zijn van bevordering, terwijl in het nieuwe beleid bevordering uitsluitend het gevolg is van funktietoewijzing op basis van beschikbaarheid en vastgestelde geschiktheid.

2.1.3. Loopbaanbeleid en functieduur

Het overwegend gesloten personeelssysteem vormt de basis voor een loopbaanbeleid en voor funktietoewijzing vanuit het reeds in de organisatie aanwezige personeel ("promotion from within"). Rekening houdend met aspecten van legervorming en vaar-/walverhouding zijn loopbaanpatronen ontwikkeld om het beroepspersoneel aangesteld voor onbepaalde tijd door funktieroulatie in combinatie met te volgen opleiding(-en) kennis en ervaring te laten opdoen. Daarbij wordt in algemene zin uitgegaan van groepering van functies naar zwaarte of funktieniveau. Daar voor de krijgsmacht in algemene zin geldt dat het funktieniveau door middel van een rangsniveau wordt weergegeven zijn loopbaanmogelijkheden tevens toegespitst op in de organisatie voorkomende personeelscategorieën: officieren, onderofficieren en korporaals (KL en KLu)⁴.

⁴ In het kader van loopbaanpatronen wordt voorts een onderscheid gemaakt in onderbouwperiode en bovenbouwperiode. In de onderbouwperiode wordt de basiskennis van de militair uitgebreid door hem kennis en ervaring op te laten doen binnen het specifieke functiegebied waarvoor hij initieel is opgeleid. In deze periode is de keuzevrijheid van de individuele militair ten aanzien van de te vervullen functies en het tijdstip waarop beperkt. De duur van funktievervulling zal over het algemeen weinig afwijken van de vastgestelde minimum termijn. De bovenbouwperiode begint met een opleiding die gericht is op het kunnen vervullen van functies in deze periode. In de bovenbouwperiode zal een differentiatie optreden tussen de diverse individuele loopbaanpatronen waardoor gesproken kan worden van loopbaanmogelijkheden. Ook bestaan in deze periode mogelijkheden tot funktionalisatie en specialisatie. Wel dient ook in de bovenbouwperiode de kennis die noodzakelijk is om functies in de oorlogsorganisatie te kunnen vervullen op peil te blijven. In bijlage 1 zijn ter illustratie de loopbaanpatronen van officieren en onderofficieren bij de KL schematisch weergegeven.

Bij de functies op het niveau van officier wordt na de initiële opleiding gedurende de actieve periode gemiddeld gefunctioneerd op een vijftal rangniveaus van luitenant tot en met luitenant-kolonel. Over het algemeen zullen per rang 2 à 3 functies worden bekleed met een funktieduur van ca. 2 jaar in de laagste rangen en een funktieduur van 3 tot 5 jaar in de hoogste rangen. Gedurende een loopbaan van 33 jaar (intrede op 22-jarige leeftijd en uittrede op 55-jarige leeftijd) worden 10 tot 12 functies vervuld. Gemiddeld wordt uitgegaan van een funktieduur van 3 jaar. Bij officieren die voorbestemd zijn voor het vervullen van de hoogste functies zal vanaf de rang van luitenant-kolonel veelal sprake zijn van een bekorting van de funktieduur tot 2 jaar teneinde bij bezetting van de hoogste functies aan een rendementseis van 3 tot 5 jaar te kunnen voldoen.

Onderofficieren functioneren over het algemeen op verschillende rangsniveaus van sergeant tot en met adjudant. De funktieduur is 4 tot 6 jaar zodat in een periode van 33 dienstjaren 6 tot 8 functies worden vervuld. Voor de categorie korporaals geldt eveneens een langere funktieduur. Bij de KM is de funktieduur gemiddeld 3 jaar vanwege onder meer de vaar-/walverhouding en de kortere periode van actieve dienst. Opgemerkt zij dat de hierboven aangegeven funktieduur berekende streefcijfers zijn die gelden in het nieuwe personeelsbeleid.

Voor de categorie officieren geldt dat zij binnen vrijwel alle sectoren van de krijgsmacht werkzaam zullen zijn: parate eenheden, opleidingseenheden, operationele staven en "Haagse" staven terwijl op een deel van hen een beroep wordt gedaan voor het vervullen van buitenlandfuncties. Binnen de categorie officieren zal als regel dan ook sprake zijn van een groter aantal verhuizingen als gevolg van verplaatsing dan bij de andere categorieën. De categorieën onderofficieren en korporaals zullen in alle sectoren functioneren doch in belangrijk mindere mate bij de "Haagse" staven.

Gezien de onmogelijkheid het personeel van de gehele krijgsmacht bij intrede in de organisatie een zodanig afgeronde opleiding te geven dat hiermee gedurende de gehele loopbaan een kwalitatief goede funktievervulling wordt verzekerd, dient de funktievervulling op gezette tijden te worden onderbroken voor één of meerdere vervolgopleidingen. Het opleidingsbeleid vormt dan ook een belangrijk element in het funktietoe-

wijzingsbeleid⁵.

2.2. Standplaatswijziging en reis- en verplaatsingskosten

Uit het voorgaande blijkt dat verandering van functie een afgeleide is van het loopbaanbeleid, het opleidingsbeleid en het funktietoewijzingsbeleid. De mate waarin bij funktiewisseling sprake is van een verandering van standplaats wordt sterk beïnvloed door de grote geografische spreiding (zowel nationaal als internationaal) van organisatie-elementen van de krijgsmacht en door het gegeven dat in internationaal verband functies dienen te worden vervuld (NAVO). Verhuizingen als gevolg van verplaatsingen zijn daarom onvermijdelijk. Evenzo leidt de (nationale) geografische spreiding ertoe dat over relatief grote afstanden wordt gereisd. Verplaatsingen worden per krijgsmachtdeel op verschillende wijzen geïnitieerd. Bij de KL is sprake van een centrale realisatie, bij de KM en KLu van een meer gedecentraliseerde aanpak.

De werkgroep heeft - in het kader van haar taakopdracht na te gaan of door verlaging van de frequentie van verplaatsing van militair beroepspersoneel besparingen kunnen worden bereikt - informatie verzameld over het aantal standplaatswijzigingen en verhuizingen en over de omvang van de daaruit voortvloeiende reis- en verplaatsingskosten. Bij dit onderzoek zijn de dienstplichtigen niet betrokken, aangezien die na hun opleiding in beginsel slechts op één functie worden geplaatst (eventuele verplaatsingen daarna zijn incidenten) en het vrijwillig dienend personeel met een aanstelling voor bepaalde tijd, dat in beginsel slechts voor één functie wordt aangenomen⁶.

Niet alleen de kosten van verplaatsingen binnen Nederland zijn gezien, maar ook die van verplaatsingen naar, in en vanuit het buitenland. De verplaatsingskosten verbonden aan buitenlandse operaties in VN-verband zijn echter vanwege het specieke karakter van deze operaties buiten beschouwing gelaten. Een overzicht van de aanspraken die militairen

⁵ In bijlage 2 is het systeem van funktietoewijzing schematisch weergegeven.

⁶ Omdat bij de KM vrijwillig dienend personeel met een bepaald (kort)verband niet altijd wordt aangenomen voor slechts één functie is voor wat betreft dit krijgsmachtdeel deze categorie personeel wél in het onderzoek meegenomen.

hebben op vergoeding van reis- en verplaatsingskosten is opgenomen in bijlage 3. Daarbij zij aangetekend dat de emolumententermijn voor militairen sinds 1989 is verlengd van 3 naar 5 jaar. Bijlage 4 bevat een overzicht van de verzamelde informatie over de periode 1985-1987 waarover gegevens beschikbaar waren. Deze betreffen het aantal verhuizingen en de omvang van de uitgaven. Niet aangegeven zijn de zogenaamde apparaatskosten i.c. de kosten van Defensie-personeel belast met het uitvoeren van werkzaamheden verband houdend met het verplaatsen van militair personeel, aangezien het initiëren van verplaatsingen bij funktietoewijzing slechts een gering taakelement bij funktietoewijzing vormt⁷.

Om een indruk te krijgen van de relatieve omvang van de standplaatswijzigingen is in onderstaand overzicht voor het jaar 1989 voor de drie krijgsmachtdelen het aantal funktiewijzigingen met standplaatswijzigingen van beroepspersoneel gerelateerd aan het personeelsbestand. De cijfers met betrekking tot het aantal standplaatswijzigingen lenen zich overigens slechts ten dele voor vergelijking. Bij de KL en de KM bleek uitsplitsing van het aantal funktietoewijzigingen met en zonder standplaatswijziging niet zonder meer mogelijk. De omvang van het aantal funktiewisselingen met en zonder standplaatswijziging bij de KM wordt beïnvloedt door het gegeven dat bij dit krijgsmachtdeel ook plaatsing op een opleidingscursus korter durend dan zes maanden alsmede plaatsing op een ander schip zonder inhoudelijke funktieverandering in het kader van het Vaar- en Onderhoudsschema als een funktiewisseling worden aangemerkt (zie ook par. 3.2). Daarnaast speelt bij de KM als eerder aangegeven ten algemene de invloed van de vaar-/walverhouding, die tot een hogere verplaatsingsfrequentie leidt. Een aanzienlijk deel van de funktiewisselingen houdt verband met plaatsing op de Nederlandse Antillen en Aruba. Overigens brengt een aanzienlijk deel van de KM-verplaatsingen geen aanspraken op kostenvergoeding met zich mee.

⁷ Een afname van de apparaatskosten is bij een bepaalde afname van de verplaatsingsfrequentie niet direkt te verwachten gezien de samenhang van een groot aantal in beschouwing te nemen factoren alvorens tot indeling of funktietoewijzing wordt overgegaan. Daarbij moet onder meer gedacht worden aan het vaststellen van de geschiktheid, de potentieel-verwachting uit de beoordeling, persoonlijke omstandigheden, de duur van de beoogde plaatsing en de relatie van iedere funktietoewijzing met andere funktietoewijzingen als gevolg van het gesloten personeelssysteem.

	<u>KM</u>	<u>KL</u>	<u>KLu</u>
Personeelsbestand (a)	15.300	24.200	13.800
Funktietoewijzing met stand- plaatswijziging (b)	9.640*	6.400*	1.400
b als % van a	63%	26%	10%

* Incl. functiewisseling zonder standplaatswijziging.

Slechts een deel van de standplaatswijzigingen leidt tot verhuizing. Voor de beschouwde periode 1985-1987 was er in de Defensie-organisatie sprake van gemiddeld ca. 2500 verhuizingen per jaar hetgeen 4,4% is van het toenmalige personeelsbestand van 56.900 vrijwillig dienenden (bijlage 4). Ca. 1/3 deel van dit aantal verhuizingen betreft het buitenland, waarbij zij opgemerkt dat de buitenlandverhuizingen 2/3 deel van de totale verhuiskosten bij de Defensie-organisatie vormen⁸.

De uitgaven die samenhangen met verplaatsingen blijken de afgelopen jaren ca. 100 mln. te hebben bedragen, verdeeld over ca. 30 mln. voor verhuizingen, ca. 52 mln. voor woon/werkverkeer en ca. 18 mln. voor inkwartiering (waarvan ca. 6 mln. voor weekeindverlofreizen) zijnde de kosten voor huisvesting, voeding, toelage gescheiden gezinsleven en reiskosten. Deze bedragen zullen voor de periode 1990-1994 niet significant wijzigingen. De invloed van de overgang naar het nieuwe personeelsbeleid op het aantal verplaatsingen zal daarvoor te gering zijn. Overigens zij er met nadruk op gewezen dat de genoemde 52 mln. reiskosten alle reiskosten woon/werkverkeer omvatten. Administratief is het niet mogelijk gebleken een nadere uitsplitsing te maken van reiskosten die wél en die niet met standplaatswijziging verband houden.

⁸ Gezien de geografische spreiding van organisatie-elementen van de krijgsmacht en gezien het opereren in NAVO-verband is sprake van een groot aantal te vervullen buitenlandfuncties. Met betrekking tot de functies in NAVO-verband geldt over het algemeen dat de plaatsingsduur internationaal is vastgelegd en gemiddeld 3 jaar is. Voor wat betreft functies van de KM op de Antillen en Aruba wordt uitgegaan van plaatsingen van 9 maanden voor ongehuwden en gehuwden zonder gezin en van 3 jaar voor militairen met gezin. Ten aanzien van functies van de KL en de KLu in West-Duitsland varieert de plaatsingsduur van minimaal 3 tot maximaal 8 jaar. Buitenlandse plaatsingen leiden vrijwel altijd tot een verhuizing. Het toewijzen van een functie in het buitenland genereert tevens vacatures en dus verplaatsingen in het binnenland. Overigens is bij buitenlandse plaatsingen altijd sprake van vice-versa.

2.3 Conclusies met betrekking tot kostenbesparing door lagere verplaatsingsfrequentie

Op basis van de door haar verrichte analyse is de werkgroep tijdens haar onderzoek tot de slotsom gekomen dat verdergaand onderzoek naar de mogelijkheden tot besparingen door verlaging van de verplaatsingsfrequentie niet zinvol was. In de eerste plaats kan worden geconstateerd dat de uitgaven samenhangend met verplaatsingen nauwelijks beïnvloedbaar zijn. De belangrijkste oorzaak daarvan is het inelastische karakter van een aanzienlijk deel van de standplaatswijzigingen (met mogelijke verhuizing) dat buitenlandverplaatsingen (West-Duitsland, Antillen en Aruba, USA, Canada, NAVO-functies, etc.) betreft met een doorgaans lange plaatsingsduur. Deze plaatsingen vloeien voort uit door Nederland aangegane verplichtingen, genereren doorgaans binnenlandse verplaatsingen, en zijn als onvermijdelijk te beschouwen. Daarnaast is sprake van een aanzienlijk aantal verplaatsingen dat gerelateerd is aan de instroom (initiële plaatsing) en de uitstroom (eervol ontslag wegens einde diensttijd of tussentijdse dienstverlating) van personeel en dat bij een gelijkblijvende omvang van de krijgsmacht nauwelijks beïnvloedbaar is. Bovendien zal de verplaatsingsfrequentie ten algemene in het nieuwe personeelsbeleid moeilijker beïnvloedbaar zijn door de Defensie-organisatie dan in het oude beleid, omdat als aangegeven het initiatief tot funktietoewijzing en een eventueel daaraan gekoppelde verplaatsing voor een belangrijk deel bij de militair zelf zal liggen. Tenslotte kan worden opgemerkt dat voor wat betreft de hoogte van vergoedingen voor reis- en verplaatsingskosten (derhalve het niveau van de voorzieningen) Defensie niet autonoom is.

In de tweede plaats kan worden opgemerkt dat ten aanzien van de resterende marge aan beïnvloedbaarheid van de uitgaven een verlaging van de verplaatsingsfrequentie/verlenging van de plaatsingsduur - nog afgezien van de inbreuk op het personeelsbeleid, het loopbaanbeleid en het opleidingsbeleid - niet of nauwelijks in besparingen van enige omvang zal resulteren vanwege onder meer de verwachte samenhang tussen de uitgaven voor verhuizen, woon/werk-verkeer en inkwartieren. Afname bij de ene categorie kosten kan leiden tot toename bij een andere. Hoewel onbekend is wat de exakte relatie is tussen plaatsingsduur, aantal verhuizingen en mate van reiskostenbeslag mag worden aangenomen dat plaatsingsduurverlenging geen verlaging van de reiskosten met zich mee

zal brengen, omdat de voortschrijdende emancipatie de bereidheid bij het Defensie-personeel te verhuizen heeft doen afnemen.

Als gevolg van het streven naar grotere continuïteit in de functievervulling en toenemende funktionalisatie mag op langere termijn een afname van de verplaatsingsfrequentie worden verwacht. Bij de KM is daarnaast sprake van concentratie van organisatie-eenheden in enkele regio's hetgeen ook naar alle waarschijnlijkheid tot minder verplaatsingen zal leiden. Aan de afname van de verplaatsingsfrequentie zal ook kunnen bijdragen de mate waarin het verlangen van de militair wordt gehonoreerd tot funktietoewijzing binnen de regio waarin hij woonachtig is. In de eerste jaren van de overgang naar het nieuwe personeelsbeleid zal de verplaatsingsfrequentie echter nog licht kunnen stijgen vanwege de noodzakelijke tijdelijke afstemming van functie- en personeelsbestanden die tot extra verplaatsingen van personeel leidt.

Hoofdstuk 3 Funktieduurverlenging

3.1. Inleiding

Nadat het onderzoek naar verlaging van de verplaatsingsfrequentie was afgesloten heeft de werkgroep vanuit een ruimere interpretatie van de taakopdracht de relatie tussen funktieduur en de produktiviteit in beschouwing genomen en dit onderzoek vervolgens uitgebreid tot een algemene verkenning van het aspect funktieduur. De resultaten van deze verkenning zijn voor een deel reeds weergegeven in hoofdstuk 2. Navolgend wordt ingegaan op de relatie tussen funktieduur en de produktiviteit en op de mogelijke effecten op de funktieduur van een te verwachten reductie van de omvang van de Defensie-organisatie. Allereerst wordt enige feitelijke informatie gegeven over de huidige funktieduur bij het militair beroepspersoneel.

3.2. Kwantitatieve informatie over funktieduur militair beroepspersoneel

Onderzocht is het aantal funktiewijzigingen onder het bestand beroepspersoneel aangesteld voor onbepaalde tijd (BOT) bij de drie krijgsmacht-delen in het meest recente jaar 1989. Dit peiljaar kan redelijk representatief geacht worden met die aantekening dat in dat jaar in het kader van de voorbereidingen voor de invoering van het nieuwe personeelsbeleid een relatief groot aantal funktieherindelingen heeft plaatsgevonden⁹. De hieronder gepresenteerde gegevens zijn gelicht uit bestaande, niet specifiek op de vraagstelling ingerichte informatiesystemen hetgeen van invloed is op de onderlinge vergelijkbaarheid van de cijfers.

⁹ Eén herindeling genereert binnen een gesloten personeelssysteem meerdere herindelingen.

Gemiddelde funktieduur BOT in 1989 (in jaren)

	officieren			onderofficieren		
	aantal functiewiss.	person. bestand	gemiddelde funktieduur	aantal functiewiss.	person. bestand	gemiddelde. funktieduur
KM	1605	2143	1.3	1790	3869	2.2
KL	1995	4427	2.2	4248	12658	3.0
KLu	782	1881	2.4	1921	6907	3.6

De cijfers voor de gemiddelde funktieduur voor officieren en onderofficieren bij de KM dienen te worden gecorrigeerd voor het aantal "oneigenlijke" functiewisselingen dat in de berekening van deze duur is verdisconteerd. Gedoeld wordt op het als functiewisseling aanmerken van de overplaatsing in het kader van het vigerende Vaar- en Onderhoudsschema van de bemanning van het ene naar het andere schip met behoud van functie en van het volgen van functiegerichte opleidingen langer durend dan 6 weken dat niet vanaf een organieke functie kan geschieden. Deze functiewisselingen vormen ca. de helft van het hierboven weergegeven aantal. Wordt de berekende funktieduur hiervoor gecorrigeerd dan resulteert een gemiddelde funktieduur bij de KM die meer in overeenstemming is met die bij de KL en KLu. Dat de funktieduur bij KM-officieren in vergelijking met KL- en KLu-officieren niettemin de kortste is, kan worden verklaard uit het al eerder gememoreerde hanteren van de vaar-/walverhouding, de kortere periode van actieve dienst¹⁰ waarbinnen hetzelfde aantal funktieniveaus doorlopen moet worden en de hoge opleidingsinspanning (overigens voor alle categorieën personeel) als gevolg van de voortschrijdende technologische vernieuwing op moderne oorlogsschepen.

De hierboven gepresenteerde funktieduurgegevens hebben betrekking op een jaar waarin het nieuwe personeelsbeleid nog niet van kracht was. Vergelijking met de in dat beleid beoogde funktieduur van gemiddeld 3 jaar voor officieren en 4 tot 6 jaar voor onderofficieren (par. 2.1.3) leidt tot de conclusie dat er in de komende jaren een aanzienlijke funktieduurverlenging zal moeten worden gerealiseerd teneinde de feite-

¹⁰ Bij de KM vindt het functioneel leeftijdsontslag van schepelingen plaats op 50-jarige leeftijd en van officieren op 52-jarige leeftijd.

lijke duur in overeenstemming te brengen met de beoogde.

3.3. Produktiviteit in relatie tot funktieduur

Met de term produktiviteit in relatie tot het vervullen van functies in een organisatie wordt doorgaans de arbeidsproduktiviteit bedoeld. In de Defensie-organisatie heeft de term een wijdere strekking: produktiviteit kan daar niet alleen worden gerelateerd aan een enkele functie maar ook aan een loopbaan, aan het funktioneren op vredesfuncties en aan het funktioneren in de oorlogsorganisatie. Het door de beroepsmilitair successievelijk en met een bepaalde snelheid doorlopen van een aantal functies leidt tot een zo spoedig mogelijk te bereiken geschiktheid voor het funktioneren in de oorlogssituatie en tot een ruime indeelbaarheid¹¹. In die zin kan worden gesproken van een "operationele" produktiviteit.

Bezien is eerst het aspekt van de arbeidsproduktiviteit. Getoetst is de veronderstelling dat door de mate van funktiewisselingen van militair personeel op vredesfuncties (blijkend uit het grote aantal jaarlijkse verplaatsingen bij met name de KM en de KL) gelet ook op het vrijwel ontbreken van een inwerkperiode ter garanderen van de continuïteit extra personeel nodig is (veelal burgers, die bovendien tot taak zouden hebben nieuwe militaire collega's in te werken). In deze theorie zou het gemiddeld langer vervullen van een vredesfunctie leiden tot een hogere arbeidsproduktiviteit (de militair kan langer op een functie adequaat funktioneren) en zou aldus (en met het werken met inwerkperiodes) een kleiner arbeidsbestand nodig zijn mede omdat een veronderstelde permanente overcapaciteit vanwege het ontbreken van inwerkperiodes wordt omgezet in een tijdelijke.

In de praktijk van de Defensie-organisatie blijkt deze veronderstelling evenwel niet juist. Weliswaar zal in incidentele gevallen een produktiviteitsverbetering kunnen optreden maar ten algemene zal de bedoelde funktieduurverlenging c.q. het beperken van het aantal funktiewisselingen niets opleveren en zelfs in sommige gevallen contra-produktief

¹¹ Met ruime indeelbaarheid van de militair wordt bedoeld dat deze adequaat in tenminste twee hoofd (of sub-)functiegebieden kan functioneren c.q. uitwisselbaar is.

kunnen werken. De volgende redenen zijn hiervoor aan te geven:

- voor een groot deel van de vredesfuncties waarop de veronderstelling betrekking heeft geldt in verband met funktionalisatie en specialisatie reeds een minimale funktieduur van drie jaar die in de praktijk ook inderdaad wordt gehaald, hetgeen moge blijken uit een onderzoek dat de werkgroep heeft verricht naar de gemiddelde funktieduur bij een vijftal organisatie-eenheden in de Haagse regio (bijlage 6);
- de noodzaak van een inwerkperiode doet zich niet of nauwelijks voor, omdat de militair de organisatie reeds kent en een nieuwe functie in vele gevallen in het verlengde ligt van een eerdere functie;
- omdat binnen het gesloten personeelssysteem de noodzaak tot het aanhouden van inwerkperiodes minimaal is, wordt bij de formatievaststelling van organisatie-eenheden geen structurele of tijdelijke overcapaciteit ingebouwd.

Voor wat betreft het aspect van de "operationele" produktiviteit in relatie tot de funktieduur wijst de werkgroep op het volgende.

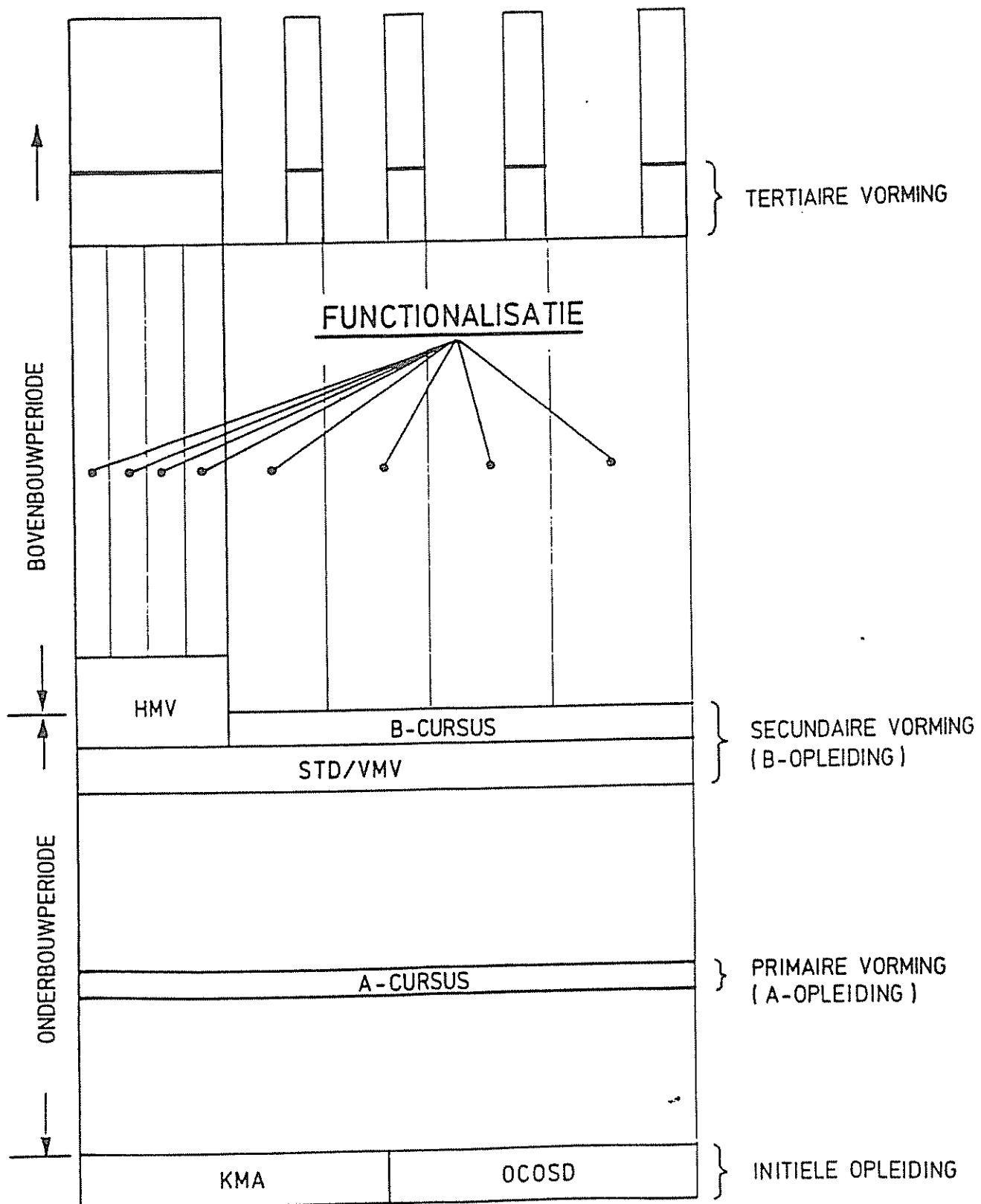
In het kader van de legervorming is als eerder aangegeven bij de KL (en in geringe mate bij de KM) sprake van het primaat van de oorlogsorganisatie. Vanuit deze optiek is produktiviteit gericht op het vervullen van functies in de oorlogsorganisatie. Gelet op het overwegend gesloten personeelssysteem met als gevolg een systeem van "promotion from within" zal gedurende een loopbaan door de militair afwisselend worden gefunktioneerd op vredesfuncties en op parate functies. Ook aan het funktionseren op vredesfuncties moeten eisen worden gesteld. Daar waar de funktieduur invloed zou kunnen hebben op de produktiviteit moet de funktieduur zo optimaal mogelijk zijn. De funktieduur is echter sterk afhankelijk van de verhouding tussen het aantal vredes en parate functies en de totale omvang van de oorlogsorganisatie. Bij stijging van het aantal vredesfuncties ten opzichte van het aantal parate functies kan de snelheid van funktiewisselingen toenemen, waarbij gezien het primaat van de oorlogsorganisatie de duur van het funktionseren op de vredesfunctie ondergeschikt is. Voor zover produktiviteit in relatie kan worden gebracht met de funktieduur is de produktiviteit dan ook een afgeleide. In het nieuwe personeelsbeleid is de funktieduur om die reden en vanwege het gesloten personeelssysteem geoptimaliseerd en niet gemaximaliseerd.

3.4 Funktieduur in relatie tot reductie van de omvang van de Defensie-organisatie

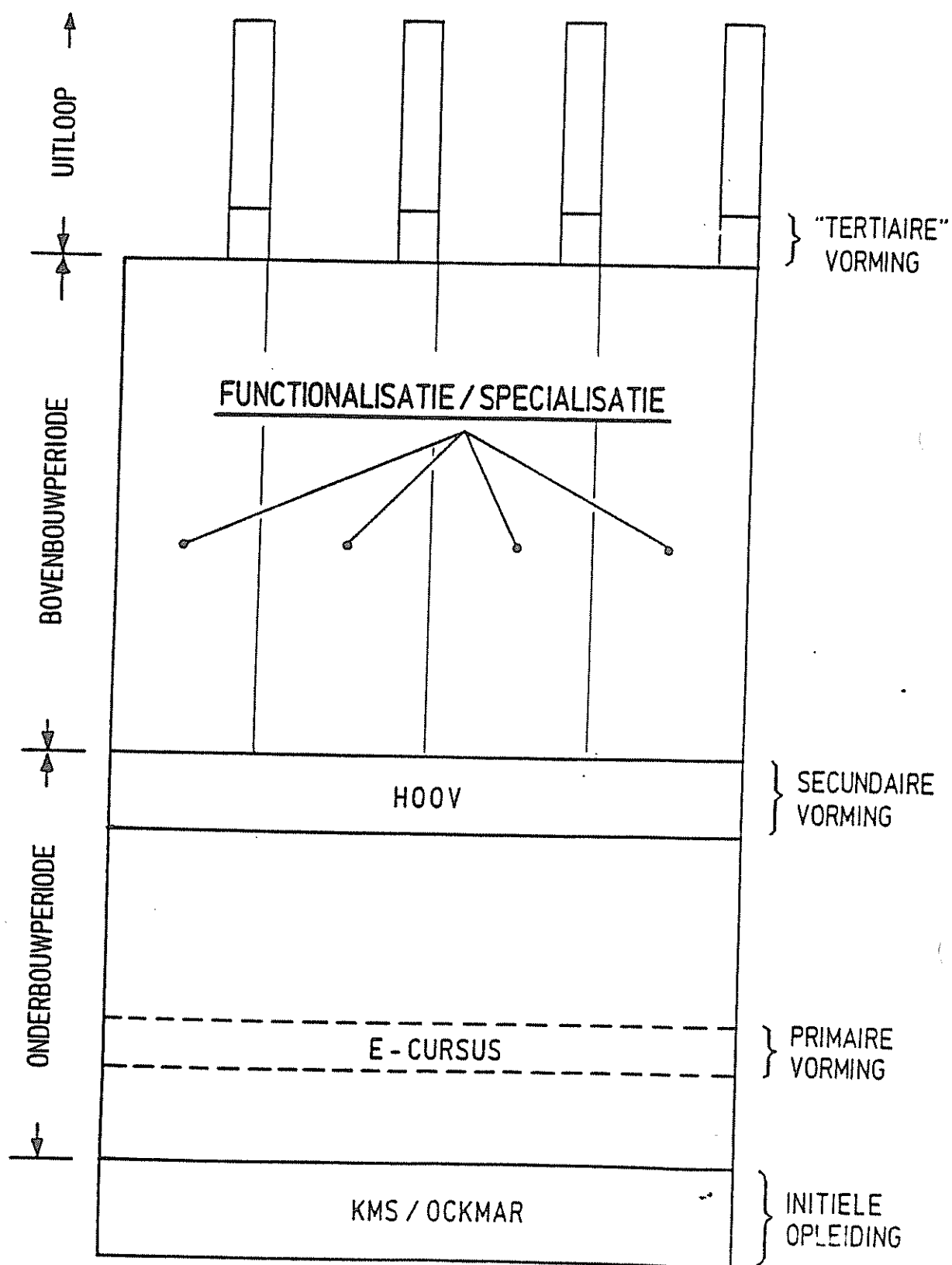
Gelet op de afspraken in het regeerakkoord zal Defensie in de huidige kabinetsperiode met aanzienlijke ombuigingen worden geconfronteerd. Omdat de personeelsexploitatie meer dan 50% van de begroting uitmaakt zijn ingrepen in de personeelsomvang van de krijgsmacht niet te vermijden. Voorts kunnen de snelle veranderingen in de Oost-West verhoudingen er toe leiden dat verdergaande reducties moeten worden doorgevoerd. Eerst bij het verschijnen van de Defensienota (eind 1990) zal er concreter inzicht bestaan in de omvang van de reducties en de wijze waarop deze dienen te worden doorgevoerd. Vast staat dat de omvang van de Centrale Organisatie en de "Haagse" krijgsmachtdeelstaven met 1500 functies zal worden verminderd. Ten aanzien van de dienstplicht kan er van worden uitgegaan dat deze gehandhaafd blijft. Of sprake zal zijn van verkorting van de dienstdtijd is thans nog niet bekend. In het kader van het onderhavige heroverwegingsonderzoek wordt ingegaan op de wijze waarop reducties kunnen worden doorgevoerd en op de mogelijke gevolgen daarvan voor de funktieduur van militair personeel. Ook wordt het effect aangegeven van een eventuele doorvoering van de dienstdtijdverkorting met twee maanden.

De wijze waarop de reorganisatie van de Centrale Organisatie en de "Haagse" krijgsmachtdeelstaven plaats zal vinden is nog niet bekend. Gelet echter op de huidige getalsverhoudingen tussen militair en burgerpersoneel mag worden aangenomen dat de afslanking ca. 500 militaire en ca. 1000 burgerfuncties zal betreffen. De reductie van militaire functies zal veel specifieke vredesfuncties betreffen die nodig zijn om in oorlogstijd de vulling van de mobilisabele component met beroepspersoneel te verzekeren. Bij gelijkblijvende omvang van deze component zal het optredende tekort aan vredesfuncties elders in de Defensie-organisatie gecompenseerd moeten worden of zal ten koste gaan van het bestand aan burgerfuncties (omzetting van deze functies in vredesfuncties voor militair beroepspersoneel).

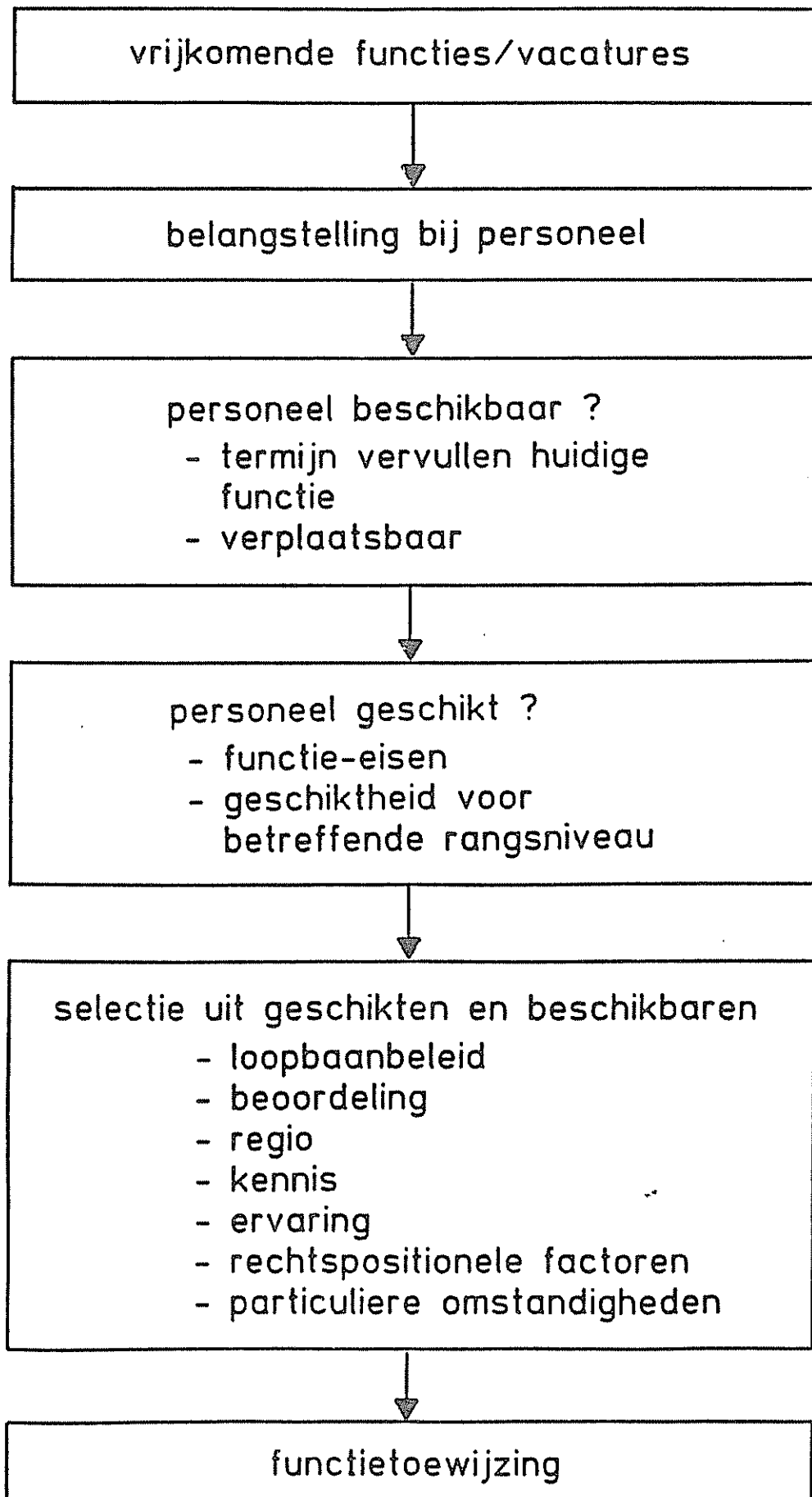
BIJLAGE 1 SCHEMATISCHE WEERGAVE LOOPBAANPATRONEN
OFFICIEREN EN ONDEROFFICIEREN KONINKLIJKE
LANDMACHT



SCHEMATISCHE WEERGAVE LOOPBAANPATRONEN OFFICIEREN



SCHEMATISCHE WEERGAVE LOOPBAANPATRONEN ONDEROFFICIEREN



BIJLAGE 3 OVERZICHT AANSPRAKEN MILITAIREN OP VERGOEDING VAN
REIS- EN VERPLAATSINGSKOSTEN

1. Verplaatsingen. De verplaatsing van de militair betreft een verandering van standplaats in opdracht van het bevoegd gezag. Hij heeft, behoudens in het geval dat het dienstbelang expliciet anders vereist, geen verhuisplicht en is dus als regel vrij om al dan niet te verhuizen. De militair die verhuist en wiens verhuizing door het bevoegde gezag is goedgekeurd, kan aanspraak verkrijgen op een verhuiskostenvergoeding.
2. Verhuiskostenvergoeding. De militair die een eigen huishouding voert heeft, naast vergoeding van de kosten van de verhuizer, recht op een vergoeding van 12% van zijn jaarwedde. Indien de militair om redenen van dienstbelang binnen een periode van 3 jaar wederom verhuist is deze vergoeding 14%. De militair die geen eigen huishouding voert heeft recht op een vergoeding van de werkelijk gemaakte kosten tot een max. van 4%.
3. Dagelijks reizen. De militair die is verplaatst en die voornemens is te verhuizen en dagelijks heen en weer reist, heeft 24 maanden aanspraak op een tegemoetkoming in die reiskosten. De militair die niet voornemens is te verhuizen en dagelijks heen en weer reist krijgt op zijn verzoek gedurende maximaal 60 maanden aanspraak op een tegemoetkoming in de reiskosten, in geval van gebruik eigen auto tot maximaal 44 km. Na het verstrijken van genoemde termijn heeft hij aanspraak op een vergoeding van ten hoogste 25 NS-kilometers. Vorenstaande is slechts van toepassing op de militair die een eigen huishouding voert. Bij treinreizen tarief 2e klasse tenzij officier en in uniform reizend dan 1e klasse.

Enkele financiële gegevens:

- a. OV-jaarkaart max. f. 309,75 per maand;
- b. 44 km à f. 7.04 per retour km. mnd. = 309,76 (f. 0,16 km);
- c. Eigen bijdrage f. 58,75 per maand.

De militair die is verhuisd heeft recht op een tegemoetkoming in de reiskosten tot max. 25 NS-kilometers. NS 1e of 2e klasse op maandbasis; auto f. 0,16 per km (afgeleid van NS 25 km. 2e klasse); eigen bijdrage f. 58.75 per maand.

4. Onderbrengen in pension of kazerne. De verplaatste militair, gehuwd danwel gehuwd geweest zijnde met een zelfstandig gezinsverband die voornemens is te verhuizen en niet dagelijks heen en weer kan reizen, heeft 24 maanden aanspraak op huisvesting en voeding van rijkswege zonder inhouding, alsmede op een tegemoetkoming gescheiden gezinsleven gehuwde militairen. Indien het een ongehuwde militair betreft met een eigen huishouding heeft hij gedurende voornoemde termijn aanspraak op huisvesting.
De hier bedoelde militairen die niet voornemens zijn te verhuizen hebben op hun verzoek de hiervoor vermelde aanspraken gedurende 60 maanden.

N.B. De kosten van inkwartiering (voeding f. 400,- + huisvesting f. 370,-) worden ingeschat op gemiddeld ca. f. 770,- per maand.

5. Reizen wegens gezinsbezoek. De militair als aangegeven in punt 4 heeft, naast de aldaar bedoelde aanspraken op huisvesting en voeding, tevens aanspraak op een vergoeding reiskosten i.v.m. "gezinsbezoek" en wel 1 maal per week gedurende max. 24 maanden. Indien hij niet voornemens is te verhuizen heeft hij op zijn verzoek deze aanspraak gedurende 60 maanden. Na het verstrijken van de termijnen heeft hij nog aanspraak op een vergoeding overeenkomstig de vergoeding 25 NS kilometers (1e of 2e klasse). De militair zonder eigen huishouding en jonger dan 21 jaar heeft voornoemde aanspraken wegens gezinsbezoek 1x per 2 weken.

Enkele financiële gegevens:

- vergoeding NS 1e of 2e klasse;
- vergoeding auto f. 0,18 per kilometer;
- tegemoetkoming gescheiden gezinsleden f. 137.70 voor een gehele maand;

indien deel van de maand dan ../30x voornoemd bedrag.

BIJLAGE 4 OVERZICHT REIS- EN VERPLAATSINGSKOSTEN

Aantal verhuizingen 1985-1987

	KM		KL		KLu	
	Totaal	Totaal Bi	Totaal Bui	Bi	Bui	Totaal
1985	2445	1550	895	151	196	613 333
1986	2341	1503	838	152	251	655 311
1987	2780	1691	1089	134	258	684 360
Gemiddeld	2522	1581	941	146	235	651 335

Verhuiskosten

Gemeten over de jaren 1985 t/m 1987 was sprake van gemiddeld 2522 verhuizingen per jaar door vrijwillig dienend militair personeel. Dit aantal betreft 1581 verhuizingen in het binnenland en 941 van/naar/in het buitenland

De gemiddelde begrotingssterkte was 56900 vrijwillig dienende militairen. Gemiddeld werd per jaar 4,4% van het personeelsbestand zodanig verplaatst dat daaraan een verhuizing was verbonden.

In de begrotingen over de jaren 1985 t/m 1987 zijn de volgende uitgaven ten behoeve van verplaatsingen opgenomen (in miljoen gulden):

	KM	KL	KLu	KMar	Totaal
1985	8,955	10,190	8,555	0,900	28,60
1986	9,600	10,300	6,800	1,130	27,83
1987	8,500	10,700	7,400	1,150	27,75

Het gemiddeld begrote/gerealiseerde bedrag is f 28 mln.

Gelet op het gemiddelde bedrag ad f 28 mln en een gemiddeld aantal van 2522 verhuizingen komt dit neer op een bedrag van f 11.100 per verhuizing.

In de begroting 1990 is aan uitgaven t.b.v. verplaatsingskosten 1989 een bedrag opgenomen van f 32,5 mln (KM f 8,9 mln; KL f 12,5 mln, KLu f 9,7 mln en KMar f 1,4 mln).

Door werkgroep is als uitgangspunt genomen dat de uitgaven gemiddeld in de periode '89 t/m '94 niet significant zullen wijzigen in verband met de invloeden van het overgangsbeleid.

Voor het ijkpunt 1994 wordt dan ook uitgegaan van een bedrag van f 32,5 mln voor verplaatsingskosten.

Kosten van dagelijks reizen

In het kader van een in 1987 gehouden onderzoek naar de kosten van dagelijks reizen werd het navolgende vastgesteld:

- Ca 38900 militairen reizen dagelijks heen en weer;
- Ca 7740 militairen maken geen aanspraak op een vergoeding omdat niet wordt voldaan aan de criteria danwel het te declareren bedrag kleiner is dan de eigen bijdrage;
- Ca 31160 militairen maken wel aanspraak op een tegemoetkoming;
- Ca 17275 militairen binnen woongebied/agglomeratie, kosten f 11,3 mln
- Ca 9220 militairen buiten woongebied doch < 65 km f 31,4 mln
- Ca 1890 militairen om redenen woningnood > 25 km f 2,8 mln
- Ca 1985 militairen "Boonekampbeleid" f 5,4 mln
- Ca 790 militairen uit emolumententermijn f 0,9 mln
- f 51,8 mln

Voorts werd in het onderzoek berekend dat de verlenging van de emolumententermijn van 36 tot 60 maanden een toename van de uitgaven voor dagelijks reizen met zich mee brengt van f 1,7 mln.
De totale uitgaven voor dagelijks reizen vrijwillig dienend militair personeel komen daarmee op f 53,5 mln.

Huisvesting van rijkswege

In het kader van voornoemd onderzoek werd vastgesteld dat - exclusief de Koninklijke landmacht - 1850 militairen om redenen van standplaatsverandering van rijkswege waren gehuisvest. De gemiddelde reiskosten bedroegen op jaarbasis f 4,7 mln. De overige kosten (huisvesting, voeding en toelage gescheiden gezinsleven f 9,3 mln. Achteraf is vastgesteld dat bij de Koninklijke landmacht 530 militairen om redenen van standplaatsverandering van rijkswege waren gehuisvest. De totale kosten zijn dan $(2380 : 1850) \times f 14 \text{ mln} = f 18 \text{ mln}$ waarvan ca f 6 mln reiskosten.

Gemiddelde kosten per militair

Op basis van bovenstaande gegevens kunnen gemiddeld kosten per militair worden berekend. Daar voor militairen een emolumententermijn van 5 jaar van kracht is worden deze kosten ook over deze periode getotaliseerd.

a. Verhuizing + dagreizen binnen het woongebied.

De gemiddelde kosten van verhuizing zijn f 11.100. De gemiddelde kosten van reizen binnen het woongebied f 11,3 mln: $17275 = f 655$.
In vijf jaar kost deze militair $f 11.100 + 5 \times f 655 = f 14.375$.

b. Dagelijks reizen buiten het woongebied (tot 65 km declarabel danwel OV-jaarkaart) f 31,4 mln : 9220 = f 3.400. In vijf jaar kost deze militair f 17.000.

c. Inkwartiering f 14 mln : 1850 = ca f 7.550 per militair per jaar.

Vaar-/walverhouding

1. Bij het verplaatsen van militairen der zeemacht wordt naast legervorming ook rekening gehouden met de "vaar-/walverhouding.
De vaar-/walverhouding geeft de verhouding weer tussen de totale duur van alle plaatsingen van een militair der zeemacht in operationele functies en de totale duur van de plaatsingen in andere functies (incl. de tijd benodigd voor de opleidingen). E.e.a. wordt beschouwd over de totale tijd gedurende welke een militair een bepaalde rang of stand bekleedt.
De vaar-/walverhouding is in de eerste instantie bedoeld als richtsnoer om het gehele KM-personeel d.m.v. functieroulatie de gelegenheid te geven zich te bekwamen voor de oorlogstaak. Tevens is de vaar-/walverhouding een instrument om de last van het varen/bekleden van een operationele functie te verdelen over al het personeel.
2. In het navolgende overzicht is voor de diverse rangen en standen de geldende verhouding operationele functies / andere functies (vaar-/walverhouding) weergegeven:

Rang/Stand	Operationele functies	Andere functies
KLTZ en hoger	naar behoefte	naar behoefte
LTZ 1/LTZ 2 OC	60%	40%
LTZ 2	67%	33%
LTZ 3	100%	-
AOO	40%	60%
SMJR	50%	50%
SGT	60%	40%
KPL	75%	25%
MATR 1, 2 en 3	100%	-

3. Operationele functies zijn functies op:
 - a. schepen
 - b. vliegtuigsquadrons als lid van een vluchteenheid of als lid van de onderhoudsdienst.
 - c. eenheden van het korps mariniers zoals 1-AGGP, WINFCIE, AMFSIE en CIEBOOTGP.
 - d. buiten Nederland voor zes maanden of langer indien gezin in Nederland.
4. Het vervullen van operationele functies wordt beperkt door de operationele leeftijden. Indien een militair die op een operationele functie is geplaatst, de voor deze functie vastgestelde operationele leeftijd heeft bereikt of overschreden, wordt hij zo mogelijk verplaatst naar een functie, waarvoor geen of een hogere operationele leeftijdsgrens is vastgesteld.

Operationele leeftijden zijn van toepassing op functies bij/op

- a. schepen t/m 47 jaar
- b. vliegtuigsquadrons als lid van een vluchteenheid t/m 47 jaar
- c. vliegtuigsquadrons als vlieger van een vluchteenheid t/m 40 jaar
- d. onderzeeboten t/m 40 jaar
- e. eenheden van het korps mariniers t/m 45 jaar
- f. voor enkele functies zoals duiker, helikopterredder, kikvorsman en OSRD-arts zijn nog lagere operationele leeftijden van toepassing.

5. Opmerkingen

De operationele functies kunnen worden vervuld aan boord van meerdere schepen. Het is dus mogelijk dat tijdens het vervullen van een operationele functie meerdere malen van functie wordt gewisseld om een functie met dezelfde functie-inhoud te vervullen aan boord van verschillende schepen. Het voorgaande is eveneens van toepassing op de plaatsingen genoemd onder punt 3b, 3c en 3d.

BIJLAGE 6 FUNKTIEDUURWISSELINGEN EN FUNKTIEDUUR 1989 VAN BOT BIJ ENKELE
ORGANISATIE-EENHEDEN

In het kader van haar onderzoek heeft de werkgroep bij enkele organisatie-eenheden van Defensie het aantal functiewisselingen en de functieduur (in jaren) in 1989 van het beroepspersoneel ingesteld voor onbepaalde tijd (BOT) nagegaan. Het betrof een vijftal in de Haagse regio gevestigde staven van de drie krijgsmachtdelen.

	officieren			onderofficieren		
	aant. funkt. wiss.	person. bestand	gemid. funkt. tieduur	aant. funkt. wiss.	person. bestand	gemid. funkt. tieduur
Dir. Personeel KM	25	80	3.2	6	16	2.7
Dir. Econ. Beheer KM	5	21	4.2	-	-	-
Landmachtstaf KL	51	197	3.9	11	55	5
Dir. Materieel KL	35	157	4.5	11	106	9.6
Dir. Materieel KLu	44	135	3.1	14	86	6.1

Opgemerkt zij dat het personeelsbestand bij de Haagse staven niet representatief is voor het totale Defensie-personeelsbestand en daarmee ook niet voor de functieduur bij de krijgsmachtdelen. Met name zijn oververtegenwoordigd personeel in de bovenbouwperiode, specialisten en gebrevetteerden bestemd voor de vulling van topfuncties.

BIJLAGE 7 SAMENSTELLING VAN DE HEROVERWEGINGSWERKGROEP

bgen. G.J. de Jager (voorzitter)	Directie Personeel KL Ministerie van Defensie
ir. F. Uit den Bogaard (secretaris)	Inspectie der Rijksfinanciën Ministerie van Financiën
drs. H.J.C. Hermans	Directoraat-Generaal Economie en Financiën Ministerie van Defensie
kolmarns. F.E. van Kappen	Directie Personeel KM Ministerie van Defensie
kol. J. de Kleijn	Directie Personeel KL Ministerie van Defensie
kol.mr. Th.C.M. Klück	Directie Personeel KLu Ministerie van Defensie
lkol. A. van der List	Directoraat-Generaal Personeel Ministerie van Defensie
drs. F. Roemers	Inspectie der Rijksfinanciën Ministerie van Financiën

BIJLAGE 3

EINDRAPPORT VAN DE HEROVERWEGINGSWERKGROEP
"OPLEIDINGEN"

INHOUDSOPGAVE

	SAMENVATTING.....	1
HOOFDSTUK I	INLEIDING.....	10
	Algemeen.....	10
	Opleidingen bij Defensie.....	10
	Vernieuwing opleidingsbeleid.....	11
	Doelstreffendheid en Doelmatigheid.....	12
	Uitgavenvolume.....	13
	Kostenontwikkeling sinds 1979.....	14
HOOFDSTUK II	OPDRACHT EN ANALYSE VAN DE OPDRACHT.....	16
	Opdracht.....	16
	Analyse.....	16
HOOFDSTUK III	ONDERZOEKSOPZET.....	18
	Algemeen.....	18
	Integratie van opleidingen (A).....	18
	Integratie van scholen of opleidingsinstituten (B)....	19
	Bepaling van het ijkpunt.....	20
HOOFDSTUK IV	BEVINDINGEN.....	22
	Beleidsvariant A.....	22
	Beschouwing.....	24
	Conclusie.....	25
	Beleidsvariant B.....	26
	Beschouwing.....	28
	Conclusie.....	29
	Samenvattende conclusie beleidsvarianten A en B.....	30
	20% VARIANT.....	31
	Integratie KIM en KMA.....	31
	Stafscholen.....	32
	Privatisering.....	33
	Toepassing profijtbeginsel.....	34
	Standaardisatie.....	35
	Verlening duur eerste oefening met 2 maanden.....	35
	Bekorten of opheffen van opleidingen.....	36
	RESTERENDE OPMERKINGEN.....	36
	Kosten.....	36
	Ontwikkelingen.....	37
HOOFDSTUK V	CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN.....	39
	conclusies.....	39
	Aanbevelingen.....	40

BIJLAGEN

A -	Taakopdracht Werkgroep Opleiders en Opleidingsmanagement
B -	Taakopdracht Werkgroep Uitbreiding Samenwerkingsverbanden opleidingen
C -	Taak opdracht Werkgroep Informatie Kostenontwikkeling Opleidingen.
D -	Uitgavenvolume opleidingsinspanning
E -	NBC-opleidingen
F -	Horeca-opleidingen
G -	Personeelsbeoordelingsadviseursopleiding
H -	Basisautomatisering
I -	Sportinstructeurs
J -	Basisopleiding Contra-Inlichtingen
K -	Bouwmachine opleidingen
L -	Rijvaardigheidsopleidingen
M -	Geneeskundige opleidingen
N -	Opleidingsinstituten voor opleiders
O -	Co-lokatie WTS/TOKM en bedrijfsscholen
P -	Integratie ROC/OCAAT
Q -	Integratie SOB en SKMar
R -	Integratie KMS/HOOS/TSOC-Z
S -	Artillerie-opleidingen
T -	LUOS
U -	Besparingen beleidsvariant A
V -	Besparingen beleidsvariant B
W -	Lijst van afkortingen

SAMENVATTING HEROVERWEGING OPLEIDINGEN

1. Opdracht. De Ministerraad heeft besloten om in het kader van de begrotings-voorbereiding 1991 onder meer een heroverwegingsonderzoek te wijden aan de doelmatigheid van de exploitatie-uitgaven van Defensie. Een deelonderzoek betreft samenwerking en integratie van opleidingen tussen krijgsmachtdelen.

De opdracht van de daartoe ingestelde werkgroep Heroverweging Opleidingen (HERO) is als volgt omschreven:

Op het terrein van de opleidingen dient onderzocht te worden of door samenwerking en/of integratie van de opleidingen bij de krijgsmachtdelen besparingen kunnen worden bereikt.

Na onderzoek en inventarisatie dienen circa tien opleidingen te worden geselecteerd voor een nadere uitwerking.

2. Opleidingen bij Defensie. De operationele taakstelling van de krijgsmacht leidt tot het stellen van specifieke functie-eisen voor het militair personeel, waarvoor over het algemeen geen civiele opleidingen bestaan. Binnen Defensie worden daarom ongeveer 3200 opleidingen verzorgd, variërend in duur van één of enkele dagen tot verscheidene jaren. Jaarlijks volgen ongeveer 8.000 beroeps en 40.000 dienstplichtige militairen een opleiding. Onder opleidingen worden in het kader van dit onderzoek begrepen alle op het individu gerichte opleidingen of cursussen ter voorbereiding op een functie, deeltaak of niveau.

3. Uitgavenvolume. De berekening van de kosten van defensieopleidingen is gebaseerd op gegevens die speciaal voor deze heroverwegingsopdracht zijn verzameld. Het uitgavenvolume omvat de personele en materiële exploitatie van de opleidingscentra, uitgaven voor opleidingen die door derden worden verzorgd en investeringen in infrastructuur en onderwijsleermiddelen.

Om het uitgavenvolume van 1994 te berekenen is uitgegaan van het vigerend beleid zoals opgenomen in de korte termijnplannen 1989 - 1994 en de meerjarenramingen. Dit houdt in dat de bij de begrotingsbehandeling 1990 aangekondigde inkrimping van de krijgsmacht niet is verwerkt. Het prijspeil is constant gehouden. Voor KM en KMar zal door reeds voorziene bezuinigingsmaatregelen het uitgavenvolume in 1994 naar verwachting gelijk zijn aan het uitgavenvolume in 1988. Voor de KLu is het verhoogde uitgavenvolume in 1994 met name toe te schrijven aan de externe vliegeropleidingen. Voor de KL is de verwachte stijging van het uitgavenvolume in 1994 gebaseerd op de lange termijnplannen KL.

Uitgavenvolume opleidingsinspanning

	1988	1994 ¹⁾
KM		
1. exploitatie onderwijsinstellingen	124,4	124,4
2. uitgaven van diverse aard in direct beheer afdeling onderwijs KM	17,6	17,6
3. investeringen infrastructuur	3,0	3,0
4. uitgavenvolume KM totaal:	145,0	145,0
KL		
1. exploitatie onderwijsinstellingen		
a. personeelskosten	569,35	620,95
b. materiële exploitatie	170,45	175,05
c. investeringen groot materieel	28,1	14,1
	767,9	810,1
2. uitgaven van diverse aard in direct beheer COKL	12,7	21,9
3. investeringen infrastructuur	13	9,9
4. uitgavenvolume KL totaal:	793,6	841,9
KLu		
1. exploitatie onderwijsinstellingen		
a. uitgezonderd vliegeropleidingen buiten KLu-verband	101,57	108,4
b. vliegeropleidingen buiten KLu-verband	50,0	78,8
	151,57	187,2
2. uitgaven van diverse aard in direct beheer CLO	9,0	10,5
3. investeringen infrastructuur	13,0	5,8
4. uitgavenvolume KLu totaal:	173,57	203,5
KMar		
1. exploitatie onderwijsinstelling	12,8	12,8
2. cursussen door derden	0,1	0,1
3. kosten infra en materiële investeringen	1,2	1,2
4. uitgavenvolume KMar totaal:	14,1	14,1

1) Het uitgavenvolume voor 1994 is berekend op basis van ongewijzigd beleid en bij prijspeil 1988.

4. Uitwerking van de opdracht. Nagegaan is of beleidsvarianten op basis van een stringenter systeem van single-service-management tot besparingen kunnen leiden.

Hierbij kunnen twee varianten worden onderscheiden:

- a. Integratie van opleidingen:
opleidingen die voldoen aan de criteria van gelijksoortigheid en doelmatigheid worden in single-service-management verzorgd.
- b. Integratie van scholen of opleidingsinstituten:
gelijksoortige scholen of opleidingsinstituten binnen een krijgsmachtdeel worden samengevoegd binnen het desbetreffende krijgsmachtdeel dan wel samengevoegd met gelijksoortige scholen of opleidingsinstituten van andere krijgsmachtdelen.

De werkgroep is tevens nagegaan of een variant zou kunnen worden ontwikkeld waarbij in het opleidingsstelsel van de krijgsmacht dusdanige wijzigingen worden aangebracht, dat daardoor een besparing van 20% van het uitgavenvolume kan worden gerealiseerd.

5. Ijkpunt. Gelet op de taakopdracht dat de besparingen dienen te worden gerealiseerd door samenwerking en integratie van opleidingen is het ijkpunt gedefinieerd als de som van de uitgaven van de opleidingen in beleidsvariant A en de uitgaven van de scholen en opleidingsinstituten die in beleidsvariant B voor samenvoeging en integratie in aanmerking komen. Deze uitgaven, gespecificeerd naar personele-, materiële, en overige uitgaven zijn opgenomen in het volgende overzicht. Voor berekening van het ijkpunt kon bijna geen gebruik worden gemaakt van gegevens uit begrotingsadministraties. In die gevallen is gekozen voor een benadering waarbij gebruik is gemaakt van middensommen. Voor de personele lasten is gekozen voor een middensom van f. 50.000,-; voor de materiële exploitatiekosten is uitgegaan van 25% van de totale personele lasten. De opleidingsgangen waarvoor al in een vroeg stadium bleek dat samenwerking of integratie niet mogelijk was, zijn buiten beschouwing gelaten.

IJKPUNT

	personeel	materieel/ overig	totaal
<u>Beleidsvariant A</u>			
1. NBC	3,3	0,88	4,18
2. Horeca	3,58	0,76	4,34
3. Personeelsbeoor- delingsadviseur	-	-	-
4. Basisautomati- sering	1,45	0,39	1,84
5. Sportinstructeur	-	-	-
6. Contra-Inlichtingen	0,3	0,05	0,35
7. Bouwmachines	3,61	1,20	4,81
8. Rijvaardigheid	4,75	1,28	6,03
9. Helicoptervlieger	p.m.	p.m.	p.m.
	-----	-----	-----
Subtotaal variant A	16,99	4,56	21,55
<u>Beleidsvariant B</u>			
10 Geneeskundige opleidingen	9,85	5,71	15,56
11 OCDML/SVBO/AIC	5,0	1,26	6,26
12 WTS/TOKM/bedrijfs scholen	17,97	7,50	25,47
13 ROC/OCAAT	48,35	12,09	60,44
14 SOB/SKMAR	2,60	0,04	2,64
15 KMS/HOOS/TSOC-Z	16,6	4,15	20,75
16 AOC	28,2	7,05	35,25
17 LUOS	4,7	2,10	6,80
	-----	-----	-----
Subtotaal variant B	133,27	39,90	173,17
	-----	-----	-----
Totaal varianten A en B	<u>150,26</u>	<u>44,46</u>	<u>194,72</u>

Het ijkpunt dat voortvloeit uit de voorgaande definities en de keuze van de werkgroep omvat circa 200 mln gulden. Dit komt overeen met ongeveer 20% van het uitgavenvolume dat met de totale opleidingsinspanning is gemoeid.

6. Conclusies beleidsvariant A. Opleidingen binnen de krijgsmacht zijn functioneel gericht en derhalve zeer specifiek. Integratie van opleidingen met die van andere krijgsmachtdelen is slechts beperkt mogelijk gebleken. Oorzaken zijn de grote diversiteit aan systemen die bij de krijgsmacht in gebruik zijn en de grote mate van functie-specialisatie.

Bij integratie van de in beleidsvariant A onderzochte opleidingen zijn de volgende besparingen bereikbaar.

BESPARINGEN BELEIDSvariant A

		1991	1992	1993	1994	1995
Horeca- opleidingen	Investeringsen				n.t.b.	
	Besparingen				1,65	1,65
	Besp. per saldo				n.t.b.	1,65
Basisauto- matisering	Investeringsen	- 0,05				
	Besparingen	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01
	Besp. per saldo	- 0,04	0,01	0,01	0,01	0,01
Contra-in- lichtingen	Investeringsen					
	Besparingen	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
	Besp. per saldo	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Bouwmachine opleidingen	Investeringsen	- 0,15				
	Besparingen	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05
	Besp. per saldo	- 0,1	0,05	0,05	0,05	0,05
Totaal	Investeringsen	- 0,2			n.t.b.	
	Besparingen	0,16	0,16	0,16	1,81	1,81
	Besp. per saldo	- 0,04	0,16	0,16	n.t.b.	1,81

Deze tabel geeft de maximale besparingen bij beleidsvariant A weer. Bij de horeca-opleidingen zijn twee varianten mogelijk, die echter een kleine besparing per saldo opleveren.

De investeringen kunnen volledig toegerekend worden aan de economische categorie overheidsinvesteringen en de besparingen hebben betrekking op de economische categorie consumptieve uitgaven.

7. Conclusies beleidsvariant B. Concentratie en integratie van opleidingsscholen en instituten tussen de krijgsmachtdelen is slechts in beperkte mate mogelijk gebleken. Wel zijn er mogelijkheden onderkend tot concentratie en integratie binnen de krijgsmachtdelen.
Doorvoering van beleidsvariant B levert per saldo de volgende besparingen op.

BESPARINGEN BELEIDSvariant B

		1991	1992	1993	1994	1995
Geneesk. opleidingen	Investeringsen	- 2,2	- 1,4	- 0,2		
	Besparingen	0,1+0,73	0,1+0,73	0,25+0,73	0,25	0,25
	Besp. per saldo	- 1,37	- 0,57	0,78	0,25	0,25
OCDML/ SVBO/ AIC	Investeringsen		- 5,5			
	Besparingen		0,19	0,19	0,19	0,19
	Besp. per saldo		- 5,31	0,19	0,19	0,19
WTS/ TOKM	Investeringsen				- 55	
	Besparingen				0,9+4,2	0,81
	Besp. per saldo				- 49,9	0,81
ROC/ OCAAT	Investeringsen				- 2,0	
	Besparingen				2,5	
	Besp. per saldo				0,5	
SOB/ SKMAR	Investeringsen					
	Besparingen	0,31	0,31	0,31	0,31	0,31
	Besp. per saldo	0,31	0,31	0,31	0,31	0,31
KMS/ HOOS/ TSOC-Z	Investeringsen		- 5,0			
	Besparingen		1,12	1,12	1,12	1,12
	Besp. per saldo		- 3,88	1,12	1,12	1,12
AOC	Investeringsen	-28,0			- 12,0	
	Besparingen	4,12	4,12	4,12	5,87	5,87
	Besp. per saldo	-23,88	4,12	4,12	- 6,13	5,87
LUOS	Investeringsen	-40,75				
	Besparingen	2,3+44	2,3	2,3	2,3	2,3
	Besp. per saldo	5,55	2,3	2,3	2,3	2,3
Totaal excl. WTS/TOKM 2)	Investeringsen	-70,95	- 11,9	- 0,2	- 12,0	- 2,0
	Besparingen	51,56	8,87	9,02	10,04	12,54
	Besp. per saldo	-19,39	- 3,03	8,82	- 1,96	10,54

Toelichting

- 1) Deze tabel geeft de maximale besparingen bij beleidsvariant B weer. Bij de opleidingen voor opleiders (OCDML/SVBO/AIC) is nog een andere variant mogelijk, die echter een kleinere besparing per saldo zal opleveren.

De economische categorie overheidsinvesteringen bestaat uit de hier genoemde investeringen minus de besparingen daarop. Deze besparingen zijn:

Geneeskundige opleidingen: 0,73 (in 1991, 1992 en 1993)

LUOS: 44 (1991)

De besparingen op de economische categorie "consumptieve uitgaven" bestaan uit de hier in de tabel genoemde besparingen, minus de hierboven genoemde besparingen op overheidsinvesteringen.

- 2) Omdat de werkgroep integratie van WTS/TOKM uiteindelijk niet aanbeveelt vanwege de hoge investeringen, zijn de besparingen van dit item buiten het totaal gehouden.

8. 20% variant. Gelet op de opdracht om ook een 20%-variant te ontwikkelen voor zowel het ijkpunt als voor het totaal van de opleidingsuitgaven, zijn door de werkgroep een aantal onorthodoxe alternatieven in beschouwing genomen. Bedoelde maatregelen zijn:

- a. integratie van KIM en KMA;
- b. integratie van de stafschole;
- c. verdergaande privatisering en
- d. toepassing van het profijtbeginzel.
- e. verdere standaardisering van uitrusting, procedures, werkwijzen en ondersteunende apparatuur.

Deze maatregelen hebben een doorwerking naar het totaal van de uitgaven. Daar en boven kunnen ter bereiking van een 20%-variant ten opzichte van de totale uitgaven de volgende maatregelen worden overwogen:

- f. verlenging duur eerste oefening met 2 maanden
- g. bekorting/opheffing van opleidingen en

9. Conclusies.

- a. Integratie van opleidingen is slechts beperkt mogelijk door de totaal verschillende eisen die door de krijgsmachtdelen aan ogenschijnlijk overeenkomstige functies worden gesteld. Oorzaken daarvoor zijn fundamentele verschillen in taken, in procedures en werkwijzen en in wapen- en ondersteunende systemen. Wanneer deze verschillen blijven bestaan zal ook op termijn het aantal samen te voegen of te integreren opleidingen marginaal blijven.

Integratie/samenvoeging van de volgende opleidingen is uitvoerbaar:

- (1) horeca-opleidingen;
- (2) basis-opleiding Contra-inlichtingen en
- (3) rijvaardigheidsopleidingen.

- b. Integratie van scholen opleidingsinstituten tussen krijgsmachtdelen is om de hierboven genoemde redenen eveneens slechts beperkt mogelijk. De werkgroep heeft momenteel uitsluitend de volgende mogelijkheden onderkend:

- (1) geneeskundige opleidingen en
- (2) opleiding voor opleiders (alleen co-locatie, geen integratie).

Daarnaast zijn binnen de krijgsmachtdelen en de Koninklijke Marechaussee mogelijkheden tot concentratie en integratie aanwezig. De werkgroep acht het volgende uitvoerbaar:

- (3) integratie ROC/OCAAT;
- (4) integratie SOB/SKMAR (wordt reeds uitgevoerd) en
- (5) concentratie en integratie LUOS op locatie Woensdrecht (wordt uitgevoerd).

- c. 20% variant. Teneinde tot een 20% variant te komen zijn ingrijpendere maatregelen nodig dan alleen integratie van opleidingen. Daartoe zijn een aantal onorthodoxe alternatieven beschouwd. Ten aanzien van doelmatigheidsverhogende maatregelen zijn dit:

- (1) integratie van KIM en KMA;
- (2) integratie van de stafschole;
- (3) verdere toepassing van privatisering;
- (4) toepassing van het profijtbeginzel en
- (5) verdere standaardisatie van uitrusting, procedures, werkwijzen en ondersteunende apparatuur.

Ter bereiking van een 20% variant ten opzichte van de totale opleidingsuitgaven is daarenboven overwogen:

- (6) verlenging duur eerste oefening met 2 maanden en
- (7) bekorting/opheffen van opleidingen.

Gelet op de complexiteit van de beschouwde alternatieven en het ingrijpende karakter ervan heeft de werkgroep hieraan geen uitwerking kunnen geven en onthoudt zich daarom van adviezen.

10 Aanbevelingen. Op grond van haar bevindingen en mede gelet op de internationaal politieke ontwikkelingen en de daaruit voortvloeiende heroverweging van de taken, structuur en omvang van de krijgsmacht, beveelt de werkgroep het volgende aan:

- a. Bij besluitvorming om te komen tot besparingen op de uitgaven voor opleidingen binnen Defensie dienen samenwerking, integratie en concentratie van opleidingen, opleidingsinstituten en scholen nadrukkelijk te worden betrokken. De werkgroep beveelt aan de door haar onderkende mogelijkheden nader te doen uitwerken en daarbij ook integratie mogelijkheden op het terrein van administratieve- en helicoptervlieger opleidingen te doen onderzoeken.
- b. Besluitvorming rond verdergaande samenwerking en integratie van opleidingen dient plaats te vinden nadat duidelijkheid is verkregen over de taken, structuur en omvang van de krijgsmacht.
- c. Standaardisatie, beperking van de verscheidenheid in soorten materieel vereenvoudiging van regelgeving en afstemming van administratieve procedures tussen de krijgsmachtdelen vergroten de mogelijkheden tot integratie van opleidingen en kunnen leiden tot verbetering van de doelmatigheid.
- d. De noodzaak tot ontwikkelen van een kostencalculatiemodel waardoor in de toekomst kosten van opleidingen en opleidingsinstituten zowel intern als extern Defensie beter kunnen worden vergeleken, te onder-
schrijven.

HOOFDSTUK 1 INLEIDING

1. Algemeen. De Ministerraad heeft besloten om in het kader van de begrotings-voorbereiding 1991 onder meer een heroverwegingsonderzoek te wijden aan de doelmatigheid van de exploitatie-uitgaven van Defensie. Een deelonderzoek betreft samenwerking en integratie van opleidingen tussen krijgsmachtdelen inclusief Koninklijke Marechaussee (KMar).

De opdracht van de daartoe ingestelde werkgroep Heroverweging Opleidingen (HERO) is als volgt omschreven:

Op het terrein van de opleidingen dient onderzocht te worden of door samenwerking en/of integratie van de opleidingen bij de krijgsmachtdelenbesparingen kunnen worden bereikt.

Na onderzoek en inventarisatie dienen circa tien opleidingen te worden geselecteerd voor een nadere uitwerking.

Deze opdracht komt juist in een tijd dat het er op lijkt dat de krijgsmacht in het kader van de Oost-West ontwikkelingen fundamentele wijzigingen zal ondergaan. Bij de uitwerking van deze heroverwegingsopdracht kon met genoemde ontwikkelingen nog geen rekening worden gehouden.

2. Opleidingen bij Defensie. De krijgsmacht wordt wel eens gekarakteriseerd als één groot opleidingsinstituut. De operationele taakstelling van de krijgsmacht leidt tot het stellen van specifieke functie-eisen voor het militair personeel, waarvoor over het algemeen geen civiele opleidingen bestaan. Daarom dient Defensie een eigen opleidingsstelsel in stand te houden. Binnen Defensie worden daartoe ongeveer 3200 opleidingen verzorgd, variërend in duur van één of enkele dagen tot verscheidene jaren. Jaarlijks volgen ongeveer 8.000 beroeps en 40.000 dienstplichtige militairen een opleiding. Onder opleidingen worden in het kader van dit onderzoek begrepen alle op het individu gerichte opleidingen of cursussen ter voorbereiding op een functie, deeltaak of niveau. Dit ter onderscheiding van opleidingen die zijn gericht op onderdeel Vorming en die door de werkgroep als oefening of training worden aangemerkt.

3. Voor het militair beroepspersoneel aangesteld voor onbepaalde tijd heeft de opleiding het karakter van een "education permanente". Direct na aanstelling wordt een initiële opleiding gevolgd, gericht op de eerste te vervullen functies en de verwerving van een aantal specifieke militaire vaardigheden. Na vervulling van de eerste functies wordt door bijscholing voorzien in de benodigde kennis en bekwaamheid voor vervolgfuncties. Om uiteenlopende redenen kan in een aantal gevallen ook omscholing naar een ander functiegebied plaatsvinden.

Voor het dienstplichtig personeel en het beroepspersoneel aangesteld voor bepaalde tijd, voor wie geen sprake is van een militaire carrière, wordt volstaan met een initiële opleiding, eventueel gevolgd door een korte specialistische opleiding of bijscholing.

Burgerpersoneel wordt aangenomen als wordt voldaan aan de voor de functie vereiste vooropleiding. Voor burgerpersoneel bestaat behalve derhalve geen behoefte aan initiële opleidingen. Voor burgerpersoneel is wel behoefte aan bijscholing vanwege organisatorische, maatschappelijke en technologische ontwikkelingen.

4. De opleidingen bij Defensie worden hoofdzakelijk verzorgd door militaire opleidingsinstituten. In een aantal gevallen wordt de opleiding verzorgd door civiele opleidingsinstituten. Daarnaast wordt ook opgeleid bij militaire eenheden die opleiden tot neventaak hebben. De met de opleidingen belaste militairen hebben in principe een oorlogsfunctie. Plaatsingen in opleidingsfuncties worden regelmatig afgewisseld met operationele functies. Opleidingstaken waarvoor geen militaire kennis of ervaring is vereist, kunnen door burgerpersoneel worden verzorgd.

Gelet op de krijgsmachtdeelgebonden functie-eisen leiden de krijgsmachtdelen over het algemeen hun eigen personeel op. Voor een deel kan personeel worden opgeleid bij een ander krijgsmachtdeel (b.v.: geneeskundige verzorger Koninklijke luchtmacht wordt opgeleid bij de Koninklijke landmacht) of bij een buitenlandse krijgsmacht (b.v.: opleiding tot jachtvlieger in de Verenigde Staten). Hoewel Defensie veel opleidingen zelf verzorgt omdat een civiele pendant ontbreekt of omdat door externe werving niet kan worden voorzien in voldoende aantal adequaat opgeleid personeel, is het beleid er mede op gericht om waar mogelijk op grond van doelmatigheidsoverwegingen opleidingen uit te besteden aan civiele opleidingsinstanties.

Gelet op demografische en technologische ontwikkelingen is het beleid er voorts op gericht de relaties met het civiele (beroeps)onderwijs uit te breiden, waardoor een optimale afstemming van de Defensie-opleidingen op het civiele onderwijs mogelijk is.

5. Vernieuwing opleidingsbeleid. Medio 1987 is door de Staatssecretaris van Defensie de Stuurgroep Herziening Opleidingsbeleid Defensie (SHOD) ingesteld. Deze stuurgroep stond onder voorzitterschap van een extern-expert. Algemeen geformuleerd had deze stuurgroep tot taak een onderzoek te doen naar de kwaliteit en de doelmatigheid van de opleidingsinspanning van de krijgsmacht.

De belangrijkste aanbevelingen van de stuurgroep hebben betrekking op:

- veranderende opleidingsdoelen, met name op grond van technologische ontwikkelingen;
- de verbetering van de opleiding, ondersteuning en positie van de opleiders;
- de ontwikkeling van een meer op het individu gericht opleidingsstelsel;

- de samenwerking tussen Defensie-opleidingen en civiele opleidingen en
- de structuur en organisatie van het Defensie-opleidingsbeleid.

Tevens heeft de SHOD de hoofdlijnen van het opleidingsbeleid voor militair personeel opnieuw geformuleerd. Een belangrijke constatering van de stuurgroep was o.m. dat de huidige administratie onvoldoende aanknopingspunten bood om te komen tot een gefundeerde analyse van de doelmatigheid van de opleidingsinspanning.

6. Om verdere uitwerking te geven aan de aanbevelingen van de SHOD is op 10 november 1989 de departementale Projectgroep Vernieuwing Opleidingsbeleid ingesteld. Deze projectgroep wordt in zijn taak ondersteund door drie werkgroepen:

- a. de Werkgroep Opleiders en Opleidingsmanagement. Deze werkgroep richt zich met name op de kwaliteit van de opleidingen en heeft als taak aanbevelingen te doen ter verbetering van het functioneren, de ondersteuning en de positie van opleiders (Zie bijlage A);
- b. de Werkgroep Uitbreiding Samenwerkingsverbanden Opleidingen. Deze werkgroep richt zich op het aspect van de doelmatigheid met als taak de samenwerking op het gebied van opleidingen tussen krijgsmachtdelen onderling en met civiele opleidingsinstanties uit te breiden (Zie bijlage B) en
- c. de Werkgroep Informatie Kostenontwikkeling Opleidingen. Ook deze werkgroep richt zich op het aspect doelmatigheid en heeft als taak een kostencalculatiemodel en een systeem van opleidingskosten te ontwikkelen. Een dergelijk systeem ontbreekt thans en vormt een onmisbaar instrument om de doelmatigheid van de defensie-opleidingsinspanning te analyseren en te beheersen (Zie bijlage C).

De projectgroep is eind november 1989 met haar activiteiten gestart en heeft als opdracht in december 1990 haar eindrapport uit te brengen. Gelet op de omvang en complexiteit van haar taak liggen thans nog geen concrete resultaten voor; deze worden eerst medio 1990 verwacht. De interdepartementale werkgroep Heroverweging Opleidingen heeft daarom geen gebruik kunnen maken van eventuele resultaten van de projectgroep.

7. Doeltreffendheid en doelmatigheid. Ten aanzien van de doeltreffendheid, te weten de mate waarin opleidingsdoelen worden gerealiseerd en de mate waarin de "eindproducten" van de opleidingsinstituten voldoen aan de eisen die door de operationele bevelhebbers worden gesteld, kan in het algemeen worden gesteld dat deze voldoende is en dat de kwaliteit binnen de krijgsmachtdelen voortdurend wordt bewaakt. Er vindt een constante terugkoppeling plaats over de mate waarin opgeleid personeel voldoet aan de functie-eisen die worden gesteld. De krijgsmacht beschikt daardoor over adequaat en goed opgeleid personeel dat in staat is de opgedragen taken uit te voeren.

8. Om het rendement van opleidingen te optimaliseren en om gefundeerd beslissingen te kunnen nemen over in- of uitbesteden (contract-onderwijs, privatiseren e.d.) en vormen van (interservice en internationale) samenwerking moet een kosten-analyse plaats vinden. Waar mogelijk moet het nemen van beslissingen worden gesteund door het vastleggen van criteria en de daarbij behorende normeringen. Binnen de krijgsmachtdelen wordt gestudeerd op de verbetering van de doelmatigheid. Onder meer is daartoe binnen de Koninklijke Landmacht (KL) de Werkgroep Informatie Exploitatiekosten (WIEK) ingesteld. Voorts wordt in de Werkgroep Informatie Kostenontwikkeling Opleidingen met hoge prioriteit een kostencalculatiemodel ontwikkeld dat zowel voldoet aan de informatiebehoefte van de centrale organisatie en de krijgsmachtdelen, als mogelijkheden biedt tot een grotere delegatie van bevoegdheden en verantwoordelijkheden aan de opleidingseenheden. Daarmee kan naar verwachting een hoger rendement worden bereikt en kan een zeer kritisch omgaan met de middelen worden gestimuleerd.

9. Uitgavenvolume. Bij het bepalen van de omvang van de kosten die gemoeid zijn met de opleidingsinspanningen is de werkgroep op problemen gestuit. Deze moeilijkheden zijn veroorzaakt door het ontbreken van een adequate kostenregistratie met betrekking tot opleidingen geschikt voor managementdoeleinden. Als gevolg hiervan kan op centraal niveau binnen Defensie de doelmatigheid van het opleidingsbeleid slechts in beperkte mate worden getoetst.

Een belangrijk deel van de exploitatiekosten van de opleidingen, zoals salarissen, materiële exploitatiekosten en huisvesting, zijn opgenomen in algemene begrotingsartikelen. Voorts is een deel van het materieel dat ten behoeve van opleidingen wordt ingezet bestemd voor gebruik bij mobilisabele eenheden. Indien dit materieel niet in gebruik zou zijn bij opleidingseenheden dan zouden aan opslag en instandhouden eveneens kosten verbonden zijn. Een vergelijkbare situatie doet zich voor bij het militaire instructieve personeel dat de kernfuncties vervult in mobilisabele eenheden.

10. De berekening van de kosten van Defensie-opleidingen is gebaseerd op gegevens die speciaal voor deze heroverwegingsopdracht zijn verzameld. Het uitgavenvolume omvat de personele en materiële exploitatie van de opleidingscentra, uitgaven voor opleidingen die door derden worden verzorgd, investeringen in infrastructuur en onderwijsleermiddelen. Daarbij zijn de kosten van de salarissen van leerlingen en de kosten van algemeen ondersteunende diensten en hogere commando's buiten beschouwing gelaten. Bij de Koninklijke marine (KM) en de KL zijn de kazerneringskosten niet opgenomen. Het uitgavenvolume is zowel voor 1988 als voor 1994 berekend.

11. Om het uitgavenvolume van 1994 te berekenen is uitgegaan van het vigerend beleid, zoals opgenomen in de korte termijnplannen 1989 - 1994 en de meerjarenramingen. Dit houdt in, dat de bij de begrotingsbehandeling 1990 aangekondigde inkrimping van de krijgsmacht niet is verwerkt.

Het prijspeil is constant gehouden. Voor KM en KMar zal door reeds voorziene bezuinigingsmaatregelen het uitgavenvolume in 1994 naar verwachting gelijk zijn aan het uitgavenvolume in 1988. Voor de Koninklijke Luchtmacht (KLu) is het verhoogde uitgavenvolume in 1994 met name toe te schrijven aan de externe vliegeropleidingen.

Voor de KL is de verwachte stijging van het uitgavenvolume in 1994 gebaseerd op de lange termijnplannen KL.

12. Om een indruk te krijgen van de totale defensie-inspanning voor opleidingen is naast het uitgavenvolume ook het aantal verzorgde leerlingweken weergegeven. Dit is het product van het aantal leerlingen dat een opleiding volgt en de opleidingsduur. In afwijking van de in 2 gegeven definitie van het begrip opleiding, zijn in de cijferopstelling geen gegevens opgenomen met betrekking tot dat deel van de opleidingen dat buiten de opleidingsinstituten wordt verzorgd, de zogenaamde opleiding tijdens tewerkstelling (OTT). Aantal leerlingweken en uitgavenvolumen kunnen in het kader van deze heroverwegingsoperatie niet geïsoleerd worden uit de beschikbare begrotingen en overzichten exploitatie. Indien de hier gegeven cijfers een meer exacte weergave van de werkelijkheid beogen, dient het aantal leerlingweken met een schatting van de OTT cursussen te worden verhoogd. Op basis van het bezien van de initiële opleidingen voor de functiegroepen operatiën, elektronica, vliegtuig- en gronduitrusting techniek, logistiek en administratieve zaken lijkt een getal van 20% hiervoor op zijn plaats.

TABEL I: UITGAVENVOLUME OPLEIDINGSINSPANNING (in miljoenen guldens)¹⁾

	aantal verzorgde leerlingweken 1988	uitgavenvolume 1988	uitgavenvolume 1994
KM	168.400 2)	145,0	145,0
KL	758.250 3)	793,6	841,9
KLu	96.128	173,57	203,5
KMar	24.146	14,1	14,1
	-----	-----	-----
	1.046.924	1126,27	1204,5

- 1) Een nadere toelichting is opgenomen onder punt 51 en 52.
- 2) Inclusief adelborsten (Koninklijke Instituut voor de Marine) en Aspirant Reserve Officieren (t.w.: 34.000 leerlingweken).
- 3) Bij de KL zijn alle leerlingweken Koninklijke Militaire Academie meegeteld (30.000 weken) incl. KLu-aandeel. De verhouding KL/KLu-studenten is 2,5 : 1

Een gespecificeerde berekeningswijze is opgenomen in bijlage D.

13. Kostenontwikkeling sinds 1979. Conform de algemene taakopdracht bij heroverwegingsonderzoeken dient bij de beleidsbeschrijving aangegeven te worden of de uitgaven sinds 1979 in reële termen aanmerkelijk (meer dan 10%) zijn gestegen.

Aangezien de administraties van de krijgsmachtdelen niet zijn ingericht op het leveren van de hiervoor benodigde gegevens, is het ondoenlijk gebleken dit deel van de opdracht uit te voeren.

HOOFDSTUK II OPDRACHT EN ANALYSE VAN DE OPDRACHT

14. Opdracht. In de algemene taakopdracht voor heroverwegingsonderzoeken is opgenomen dat een aantal beleidsvarianten (tenminste 3 à 4) dient te worden ontworpen, dat leidt tot besparingen ten opzichte van het ijkpunt. Tenminste één variant dient te leiden tot een besparing van minimaal 20% ten opzichte van het ijkpunt. Als mogelijkheden voor ontwikkeling van varianten kunnen worden gezien:

- a. privatisering, decentralisatie en deregulering;
- b. (versterkte) toepassing van het profijtbeginsel;
- c. vergroting van effectiviteit en doelmatigheid van het beleid;
- d. verlaging van het niveau van voorzieningen naar aard of hoeveelheid en
- e. de beperking van de omvang van het ambtelijk apparaat.

In bijlage 7 van de Miljoenennota 1990 is het doel van het heroverwegingsonderzoek "Doelmatigheid exploitatie uitgaven Defensie" als volgt omschreven:

"het ontwikkelen van voorstellen ter verbetering van de doelmatigheid op het terrein van de personele en materiële exploitatie bij het Ministerie van Defensie".

Met betrekking tot het onderwerp samenwerking en/of integratie van opleidingen wordt het volgende gesteld:

"Op het terrein van de opleidingen dient onderzocht te worden of door samenwerking en/of integratie van de opleidingen bij de krijgsmachtdelen besparingen kunnen worden bereikt. Bij het onderzoek zullen na inventarisatie circa tien opleidingen worden geselecteerd voor nadere uitwerking".

15. Analyse. Het gestelde in de opdracht houdt in dat beleidsvarianten ontwikkeld moeten worden op basis van samenwerking en/of integratie van opleidingen.

Om te komen tot beleidsvarianten kan voor twee benaderingen worden gekozen, namelijk:

- a. een taakstellende reductie (b.v. 5%, 10%, 20%) en
- b. een inhoudelijke benadering, gelegen in verschillende vormen van integratie/samenwerking.

Gelet op de taakopdracht van de werkgroep is gekozen voor de inhoudelijke benadering boven de taakstellende.

16. Besloten is na te gaan of beleidsvarianten op basis van een stringenter systeem van single-service-management tot besparingen kunnen leiden.

Het begrip single-service-management is als volgt te definiëren:

"Het onder verantwoordelijkheid van één krijgsmachtdeel ontwerpen, ontwikkelen en uitvoeren van opleidingen die geheel of gedeeltelijk bij meer dan één krijgsmachtdeel benodigd zijn."

Hierbij kunnen twee varianten worden onderscheiden.

- a. Integratie van opleidingen:
opleidingen die voldoen aan de criteria van gelijksoortigheid en doelmatigheid worden in single-service-management verzorgd.
- b. Integratie van scholen of opleidingsinstituten:
gelijksoortige scholen of opleidingsinstituten binnen een krijgsmachtdeel worden samengevoegd binnen het desbetreffende krijgsmachtdeel dan wel samengevoegd met gelijksoortige scholen of opleidingsinstituten van andere krijgsmachtdelen.

De werkgroep is tevens nagegaan of een variant zou kunnen worden ontwikkeld waarbij in het opleidingsstelsel van de krijgsmacht dusdanige wijzigingen worden aangebracht, dat daardoor een besparing van 20% van het uitgavenvolume kan worden gerealiseerd.

17. Een besparing van 20% ten opzichte van het totale uitgavenvolume zou moeten leiden tot een besparing van fl. 200 miljoen gulden. Dit behelst meer dan bijvoorbeeld de totale opleidingsinspanning van de Koninklijke marine of van de Koninklijke luchtmacht. Een besparing van die omvang kan dan ook alleen worden gerealiseerd met maatregelen die zeer diep ingrijpen in het tot nu toe gevoerde beleid, en bovendien grotendeels geen directe relatie hebben met samenwerking en integratie.

18. In het licht van de internationaal politieke ontwikkelingen is te verwachten dat de huidige personele sterkte van de Nederlandse krijgsmacht in de komende jaren zal worden teruggebracht. De omvang en aard van de reducties zullen eind 1990 in de Defensienota worden aangegeven. De reducties zullen invloed hebben op de aantallen op te leiden leerlingen en daarmee op de opleidingsinspanning van de krijgsmachtdelen. Deze invloed is thans niet te kwantificeren.

Bij haar onderzoek is de werkgroep uitgegaan van vigerend beleid. Mogelijkheden tot samenwerking en integratie zijn gezien in relatie tot de huidige kwantitatieve opleidingsbehoefte. De werkgroep tekent aan dat wijzigingen in de kwantitatieve behoefte aanzienlijke effecten kunnen hebben in de thans voorziene mogelijkheden van integratie. De werkgroep is van oordeel dat het bereiken van een 20% besparing ten opzichte van het totale uitgavenvolume voor de opleidingsinspanning buiten haar opdracht valt en dat het totaal van het uitgavenvolume niet bruikbaar is als ijkpunt.

De werkgroep heeft haar onderzoek conform de opdracht gericht op een aantal geselecteerde opleidingen en opleidingsinstituten. Daarbij is een 20% variant in beschouwing genomen.

HOOFDSTUK III ONDERZOEKSOPZET

19. Algemeen. De werkgroep heeft een aantal onderwerpen geselecteerd die naar haar mening mogelijkheden tot integratie en/of samenwerking boden. De selectie betrof zowel opleidingen als opleidingsinstituten en scholen.

De mogelijkheden tot samenwerking en integratie zijn nader onderzocht door ad-hoc werkverbanden.

Daarbij zijn onder meer de volgende gegevens verzameld:

- het aantal opleidingen dat in beschouwing dient te worden genomen;
- het aantal leerlingweken voor de desbetreffende opleidingen;
- de personele kosten, materiële kosten en overige kosten vóór integratie en de ingeschatte besparingen voor personeel en materieel na integratie;
- de noodzakelijke investeringen en
- de consequenties wat betreft infrastructuur.

20. Integratie van opleidingen (beleidsvariant A). De krijgsmacht-deelvertegenwoordigers (incl. Koninklijke marechaussee) in de werkgroep hebben ieder minimaal tien opleidingen aangegeven die naar hun mening voor samenwerking in aanmerking kunnen komen.

Op grond van deze bijdragen is een gecombineerde lijst samengesteld die in totaal 42 opleidingsgangen omvatte.

Vervolgens is uit deze opleidingsgangen - die overigens meerdere opleidingen kunnen omvatten - op basis van gelijksoortigheid en ingeschatte samenwerkings- en besparingsmogelijkheden een selectie van 9 opleidingsgangen gemaakt die nader in beschouwing zijn genomen op mogelijkheden voor een verdergaande samenwerking of integratie.

Onderzocht zijn opleidingen m.b.t.:

- a. nucleaire chemische en bacteriologische oorlogsvoering (NBC);
- b. horeca;
- c. (basis)-automatisering;
- d. personeelsbeoordelingsadviseur;
- e. sportinstructeur;
- f. contra-inlichtingen;
- g. bouwmaschine (rapid runway repair);
- h. rijvaardigheid en
- i. helicoptervlieger.

21. Integratie van scholen of opleidingsinstituten (beleidsvariant B)
Gelet op de grote verschillen in opleidingsbehoeften en de verschillende taakstellingen van de krijgsmachtdelen is een stringent systeem van single-service-management voor scholen of opleidingsinstituten tussen de drie krijgsmachtdelen niet zonder meer en zeker niet op korte termijn te realiseren. Naar het oordeel van de werkgroep komen slechts twee soorten opleidingsinstituten in aanmerking namelijk:

a. geneeskundige opleidingsinstituten van de KM en KL/KLu en

b. opleidingsinstituten van opleiders

Overwogen is of een samenvoeging van de grote opleidingscentra voor de militaire administratie en voor de intendance van de KL met de logistieke school van de KM tot de mogelijkheden behoorde. Hoewel onderzoek hiernaar gelet op de beperkte tijd die de werkgroep ter beschikking had niet is uitgevoerd is de werkgroep van mening dat een nader onderzoek, zo nodig door een externe instantie, zinvol is.

22. De werkgroep heeft voorts nagegaan welke mogelijkheden er binnen een krijgsmachtdeel zijn om te komen tot nauwere samenwerking of integratie van opleidingsinstituten. Hierbij wordt aangetekend dat de werkgroep in haar onderzoek samenwerkingsverbanden heeft onderzocht die binnen de krijgsmachtdelen al eerder waren voorgesteld maar (nog) niet zijn omgezet in concrete beleidsvoornemens. Daarnaast heeft de werkgroep een aantal integratieplannen onderzocht waarover reeds besluitvorming heeft plaatsgevonden, maar waarvan de besparingen nog niet in de meerjarenramingen zijn opgenomen. Derhalve zijn deze besparingen relevant voor dit heroverwegingsonderzoek.

Dit onderzoek heeft zich toegespitst op de volgende onderwerpen:

a. binnen de Koninklijke marine:

de Wapentechnische school (WTS) en de Technische opleidingen Koninklijke marine (TOKM) alsmede de bedrijfscholen;

b. binnen de Koninklijke landmacht:

- het Rij- opleidingscentrum (ROC) en het Opleidingscentrum Aan- en Afvoertroepen (OCAAT);
- het Artillerie Opleidingscentrum (AOC) te Breda met de Artillerieschool Oldebroek op het Artillerieschietkamp (ASK) en
- de Koninklijke Militaire School (KMS) , de Hogere Onderofficiersschool (HOOS) en het Technisch Specialisten Opleidingscentrum-Zuid (TSOC-Z) .

c. binnen de Koninklijke luchtmacht:

verplaatsing van de Luchtmacht Officiersschool (LUOS) naar de vliegbasis Woensdrecht (WDT) en integratie met de Elementaire Militaire Vliegopleiding/Voortgezette Vliegopleiding. (EMVO/VVO)

d. binnen de Koninklijke marechaussee:

de School Opleiding Beroepsmarechaussee (SOB) en de School Koninklijke Marechaussee (SKMar) .

23. Bepaling van het ijkpunt. Gelet op de taakopdracht dat de besparingen dienen te worden gerealiseerd door samenwerking en integratie van opleidingen is het ijkpunt gedefinieerd als de som van de uitgaven van de opleidingen in beleidsvariant A en de uitgaven van de scholen en opleidingsinstituten die in beleidsvariant B voor samenvoeging en integratie in aanmerking komen.

Deze uitgaven, gespecificeerd naar personele-, materiële, en overige uitgaven zijn opgenomen in het volgend overzicht. Voor berekening van het ijkpunt kon bijna geen gebruik worden gemaakt van gegevens uit begrotingsadministraties. In die gevallen is gekozen voor een benadering waarbij gebruik is gemaakt van middensommen. Voor de personele lasten; is gekozen voor een middensom van f. 50.000,-; voor de materiële exploitatiekosten is uitgegaan van 25% van de totale personele lasten de investeringskosten ten behoeve van infrastructuur zijn hierin niet meegenomen. De opleidingsgangen waarvoor al in een vroeg stadium bleek dat samenwerking of integratie niet mogelijk was, zijn buiten beschouwing gelaten.

TABEL II: IJKPUNT 1988 (in miljoenen guldens)

	personeel	materieel/ overig	totaal
<u>Beleidsvariant A</u>			
1. NBC	3,3	0,88	4,18
2. Horeca	3,58	0,76	4,34
3. Personeelsbeoordelingsadviseur	-	-	-
4. Basisautomatisering	1,45	0,39	1,84
5. Sportinstructeur	-	-	-
6. Contra-Inlichtingen	0,3	0,05	0,35
7. Bouwmachines	3,61	1,20	4,81
8. Rijvaardigheid	4,75	1,28	6,03
9. Helicoptervlieger	p.m.	p.m.	p.m.
	-----	-----	-----
Subtotaal variant A	16,99	4,56	21,55

<u>Beleidsvariant B</u>	personeel	materieel/ overig	totaal
10. Geneeskundige opleidingen	9,85	5,71	15,56
11. OCDML/SVBO/AIC	5,0	1,26	6,26
12. WTS/TOKM/bedrijfs scholen	17,97	7,50	25,47
13. ROC/OCAAT	48,35	12,09	60,44
14. SOB/SKMAR	2,60	0,04	2,64
15. KMS/HOOS/TSOC-Z	16,6	4,15	20,75
16. AOC	28,2	7,05	35,25
17. LUOS	4,7	2,10	6,80
	-----	-----	-----
Subtotaal variant B	133,27	39,90	173,17
	-----	-----	-----
Totaal varianten A en B	150,26	44,46	194,72
	=====	=====	=====

Het ijkpunt dat voortvloeit uit de voorgaande definities en de keuze van de werkgroep omvat circa 200 mln gulden. Dit komt overeen met ongeveer 20% van het uitgavenvolume dat met de totale opleidingsinspanning is gemoeid.

HOOFDSTUK IV BEVINDINGEN

24. Beleidsvariant A. In dit onderzoek zijn 9 opleidingen onderzocht.

De gegevens met betrekking tot deze opleidingen zijn opgenomen in de bijlagen E t/m I. Bij beschouwing van deze gegevens komt de werkgroep tot de volgende bevindingen:

a. NBC-opleidingen (bijlage E)

De opleidingen bij de KM wijken wat betreft de inhoud fundamenteel af van die bij de KL en KLu. Integratie van deze opleidingen met die van KL en KLu wordt derhalve niet mogelijk geacht. Ook de KL en KLu-opleidingen kennen qua inhoud duidelijke verschillen, waardoor integratie thans niet mogelijk is.

Er zijn weliswaar mogelijkheden tot co-lokatie doch dit leidt tot marginale besparingen.

Besparingen in personele- en materiële exploitatie kunnen niet worden bereikt.

b. Horeca-opleidingen (bijlage F)

De horeca-opleidingen van KM en KLu zijn reeds geïntegreerd en voor een deel geprivatiseerd. Er zijn mogelijkheden om de horeca-opleidingen voor de KL en die van de KM/KLu samen te voegen.

Naast positieve effecten van schaalvergroting en rendementsverhoging, die niet zijn te kwantificeren, leidt integratie van alle horeca-opleidingen tot besparingen op de personele en materiële exploitatie. Voorts zou privatisering van een deel van die samengevoegde opleidingen wellicht tot verdere besparingen kunnen leiden.

c. Personeelsbeoordelingsadviseur (bijlage G)

Geconstateerd is dat de verschillen in de toepassing van rechtspositionele regels ten aanzien van de personeelsbeoordelingssystemen van de krijgsmachtdelen de integratie van opleidingen op dit moment verhinderen. Aangezien voor de bestaande opleidingen geen aparte opleidingscapaciteit is gereserveerd, leidt integratie niet tot verlaging van de uitgaven.

d. Basisautomatisering (bijlage H)

Geconstateerd is dat tussen de krijgsmachtdelen onderling, maar ook binnen de krijgsmachtdelen een grote verscheidenheid aan hard- en software in gebruik is. Er zijn beperkte mogelijkheden tot integratie van basis- en introductiecursussen tussen KM en KLu. Integratie leidt niet tot besparingen in de exploitatie. Voorts wordt verwacht dat dit soort aparte introducerende opleidingen als gevolg van de vooropleiding van het instromend personeel binnen afzienbare tijd overbodig zal worden, c.q. grotendeels worden vervangen door vormen van zelfstudie.

e. Sportinstructeur (bijlage I)

Geconstateerd is dat de opleidingen tot sportinstructeur bij de krijgsmachtdelen langs verschillende patronen verlopen. De vooropleidingseisen voor deze functies bij KL, KLu en KMar zijn gelijk.

De KM neemt een aparte positie in: hier is de functie onderofficier-sportinstructeur als nevenfunctie opgenomen in het loopbaanpatroon van de functie onderofficier marinier algemeen. Dit verhindert voorshands integratie met de overige krijgsmachtdelen.

f. Basisopleiding contra-inlichtingen (bijlage J)

Geconstateerd is dat de krijgsmachtdelen deze opleidingen langs verschillende wegen verzorgen. Gebleken is dat deze opleidingen kunnen worden geïntegreerd tot één opleiding, te verzorgen door de KL. Deze integratie levert besparingen op in de personele exploitatie.

g. Bouwmachine-opleidingen (bijlage K)

KL en KLu verzorgen in eigen beheer vergelijkbare opleidingen. Integratie van deze opleidingen is weliswaar mogelijk, maar leidt tot extra investeringen voor kostbare onderwijsleermiddelen.

De behoefte aan een zelfstandige Rapid Runway Repair (RRR) trainingseenheid bij de KLu blijft bestaan. Het onttrekken van het pakket initiële opleidingen aan deze eenheid levert derhalve geen rendementsverbetering op.

h. Rijvaardigheidsopleidingen (bijlage L)

Binnen de krijgsmachtdelen is een grote verscheidenheid aan voertuigen in gebruik. Dit leidt tot een grote en gedifferentieerde opleidingsbehoefte. De grote verschillen in eisen en opleidingsopzet verhinderen vooralsnog concentratie en single service-management. Bij reorganisatie van de rij-opleidingen bij de KL ontstaan mogelijkheden om tot single-service-management over te gaan (zie beleidsvariant B: integratie ROC/OCAAT). Voorts lopen binnen de krijgsmachtdelen initiatieven om delen van de rij-opleidingen te privatiseren en om meer aan te sluiten bij civiel behaalde rijvaardigheidsbewijzen. De daarmee te bereiken besparingen zijn nog niet te kwantificeren.

i. Opleidingen tot helicoptervlieger

De KM en de KLu leiden thans langs verschillende wegen helicoptervliegers op, gericht op specifieke operationele- en functie-eisen. Bij Defensie bestaat de Commissie Beleid Militaire Vliegers (COBEMIV) die zich met de interne vliegerproblematiek bezig houdt. Daarnaast bestaat er een Werkgroep Selectie, Werving en Opleiding van Vliegers in Nederland (SWEVIN) waarin vertegenwoordigers van KM, KLu, Rijks Luchtvaartschool (RLS) en de KLM praten over de in de naamgeving van de werkgroep aangediende onderwerpen. Ook vormen van samenwerking komen daarbij aan de orde.

Zo heeft de KLu in 1989 voor de KM helicopter vlieginstructeursopleidingen verzorgd en is er overeenstemming over het door de KLu verzorgen van alle praktische vlieger selecties ten behoeve van de KM. De werkgroep is van mening dat evaluatie van verdere mogelijkheden tot samenwerking/integratie van opleidingen op het gebied van helicopter-vliegopleidingen zal moeten geschieden binnen de taakstellingen van COBEMIV en SWEVIN. Een volledige integratie zou daarbij moeten worden betrokken. De werkgroep onderhoudt zich van verdere uitwerking.

25. Beschouwing. In beleidsvariant A is een beperkt aantal opleidingen van operationele, technische en administratieve aard onderzocht.

26. Operationele opleidingen zijn gericht op het bedienen van, en het opereren met wapensystemen. Deze wapensystemen zijn op enkele uitzonderingen na specifiek voor de krijgsmachtdelen. Integratie met opleidingen van andere krijgsmachtdelen is voor de krijgsmachtdelen derhalve bijna niet mogelijk. In die gevallen waar de wapensystemen niet aan het krijgsmachtdeel gebonden zijn, verhinderen significante verschillen in concepten van opereren integratie van opleidingen.

De werkgroep heeft geconstateerd dat er naast hoofdwapensystemen een groot aantal ondersteunende systemen wordt gebruikt. De grote variëteit in hoofd- en ondersteunende systemen leidt tot een sterke behoefte aan specialisatie en derhalve tot een omvangrijke opleidingsbehoefte. Dit kan leiden tot zeer gespecialiseerde, langdurige en kostbare opleidingen.

Door onder meer standaardisatie en beperking van de verscheidenheid aan uitrustingsstukken kan de opleidingsbehoefte verminderen en kunnen de kosten van deze opleidingen worden teruggedrongen.

27. De technische opleidingen zijn gericht op het onderhoud en herstel van het materieel dat door de krijgsmachtdelen wordt gevoerd. Het huidige personeelbeleid is er op gericht de militairen uitsluitend op te leiden voor het vereiste niveau van de eerste functievervulling. Voorts wordt er naar gestreefd zo nauw mogelijk aan te sluiten op de gevolgde vooropleiding. Hiermee kan rendementsverhoging worden bereikt en kunnen extra opleidingskosten worden vermeden. Indien geen personeel met het vereiste vooropleidingsniveau kan worden aangetrokken, blijft de behoefte aan aanvullende scholing bestaan. Gelet op de vastgestelde functie-eisen zijn de technische opleidingen voor het grootste deel geënt op een vooropleidingsniveau van LBO of MBO. Geconstateerd is dat het veelal niet mogelijk is om de benodigde instroom uit het MBO-niveau volledig af te dekken. Dit betekent dat in de technische opleidingen veelal aanvullende scholing moet worden gegeven om de kandidaten op het vereiste niveau te brengen. Over het algemeen kan worden gesteld dat door de relatief grote aantallen technisch personeel bij de initiële opleidingen met relatief grote klassen kan worden gewerkt.

Voor een aantal specialisten is de kwantitatieve behoefte echter gering. Dit kan leiden tot onrendabele klassegrootten en relatief hoge opleidingskosten. Ook voor technische opleidingen kan door onder meer een verdergaande standaardisatie en beperking van het aantal specialisaties de opleidingsbehoefte worden teruggedrongen.

28. De Defensie-organisatie is een bureaucratische organisatie en kenmerkt zich door een groot aantal administratieve procedures. Deze procedures betreffen zowel het operationele-, het materieel logistieke-, het personeel- als het financieel economische functiegebied. Geconstateerd is dat de administratieve procedures die door de krijgsmachtdelen worden gehanteerd aanzienlijk van elkaar verschillen.

Deze verschillen leiden tot verschillende functie-eisen en daarmee tot afwijkende opleidingsbehoeften.

Uit het onderzoek van de werkgroep is gebleken dat de thans bestaande verschillen in administratieve procedures belemmeringen opwerpen om geïntegreerde administratieve opleidingen te realiseren.

Vereenvoudiging en standaardisatie van administratieve procedures lijkt hier de enige mogelijkheid om verschillen in functie-eisen en daarmee de verschillen in opleidingsbehoefte te reduceren.

29. Conclusie. Opleidingen binnen de krijgsmacht zijn functioneel gericht en derhalve zeer specifiek. Integratie van deze opleidingen met opleidingen van andere krijgsmachtdelen is slechts beperkt mogelijk. Oorzaken voor de beperkte integratiemogelijkheden zijn de grote diversiteit aan systemen die bij de krijgsmacht in gebruik zijn en de grote mate van functie-specialisatie.

Verdergaande integratie van opleidingen wordt mogelijk bij toename van standaardisatie in systemen en procedures tussen de krijgsmachtdelen. Bij integratie van de in beleidsvariant A onderzochte opleidingen zijn de volgende besparingen bereikbaar.

TABEL III: BESPARINGEN PER SALDO BEREIKBAAR IN BELEIDSVARIANT A

	1991	1992	1993	1994	1995
Minimum: Investeringskosten	- 0,2	-	- 14,0	-	-
Besparingen	0,16	0,16	0,55	0,55	0,55
Per saldo	- 0,04	0,16	- 13,45	0,55	0,55
Maximum: Investeringskosten	- 0,2	-	-	n.t.b.	-
Besparingen	0,16	0,16	0,16	1,81	1,81
Per saldo	- 0,04	0,16	0,16	n.t.b.	1,81

* Toelichting Tabel III: Deze tabel geeft de totale besparingen die bij beleidsvariant A mogelijk zijn. In bijlage U is deze tabel uitgewerkt. Doordat bij de Horeca-opleidingen meerdere besparingsmogelijkheden zijn (bijlage F) zijn de minimum en maximum besparingen per saldo aangegeven.

30. Beleidsvariant B. Met betrekking tot beleidsvariant B zijn acht verschillende soorten opleidingsinstituten/scholen onderzocht. De gegevens met betrekking tot deze instituten zijn opgenomen in de bijlagen M t/m S. De werkgroep komt wat betreft beleidsvariant B tot de volgende bevindingen.

a. Geneeskundige opleidingen (bijlage M)

Het is mogelijk gebleken de geneeskundige opleidingen voor de gehele krijgsmacht in single service-management in een opleidingsinstituut te laten uitvoeren. Deze integratie leidt tot besparingen in de personele exploitatie. Voorts worden besparingen bereikt op infrastructuur door het niet realiseren van geplande nieuwbouw. De realisatie vereist echter een eenmalige investering ten behoeve van de infrastructuur. Voorts worden aan deze integratie voordelen onderkend met betrekking tot eenheid van doctrine en afstemming van procedures.

b. Opleidingen voor opleiders (bijlage N)

Gebleken is dat de opleidingen voor opleiders bij de krijgsmacht-delen zowel qua inhoud als methodiek sterk uiteenlopen. Zonder ingrijpende wijzigingen in de thans bestaande opleidingsconcepten van de krijgsmacht-delen is integratie niet mogelijk. De werkgroep heeft geconstateerd dat in het kader van de activiteiten van de Projectgroep Vernieuwing Opleidingsbeleid onderzoek wordt gedaan naar mogelijkheden verdergaande samenwerking te realiseren op het gebied van de opleidingen voor opleidingsfunctionarissen. De resultaten van dit onderzoek zijn nog niet beschikbaar. De werkgroep heeft wel mogelijkheden tot co-lokatie van de KL- en KLu-opleidingen onderzocht. Deze co-lokatie levert marginale besparingen op in de personele en materiële exploitatie.

c. Co-lokatie WTS/TOKM en bedrijfsscholen (bijlage O)

Het merendeel van de technische opleidingen van de KM vindt plaats op de WTS, de bedrijfsscholen in Den Helder en de TOKM te Amsterdam. De werkgroep heeft mogelijkheden onderkend om door reorganisatie genoemde technische opleidingen in Den Helder te concentreren. Deze concentratie vereist grote investeringen voor nieuwbouw in Den Helder. Besparingen worden gevonden door af te zien van geplande infrastructuur-investeringen ten behoeve van de bedrijfsscholen en vermindering van de personele- en materiële exploitatie van genoemde instituten. Voorts wordt een verbetering van het rendement van de opleidingen verwacht en kan concentratie ook op andere terreinen tot verhoging van de efficiëntie leiden. Het effect van de efficiëntie-verbeteringen is thans niet te kwantificeren.

Op basis van een afweging van de onder de huidige omstandigheden door de KM noodzakelijk geachte investeringen ten behoeve van de infrastructuur bij-colokatie en de te bereiken besparingen acht de werkgroep co-lokatie op dit moment niet zinvol. Voorts wordt verwezen naar de algemene opmerkingen over de benodigde investeringen onder punt 33.

d. Integratie ROC/OCAAT (bijlage P)

De werkgroep heeft geconstateerd dat het mogelijk is om één opleidingscentrum te creëren, waarbij zowel de rijvaardigheidsopleidingen als de gebruikersopleidingen van de KL worden geconcentreerd in een nieuw op te richten Opleidingscentrum Verkeer, Vervoer en Rijopleidingen (OCVVR).

Met name gelet op de te verwachten ontwikkelingen als gevolg van de Defensienota 1990 is door de Legerraad de besluitvorming omtrent de hier aangegeven samenvoeging voorshands gestopt.

De realisatie vereist een eenmalige investering en levert besparingen op in de personele en materiële exploitatie.

Bij realisatie van dit OCVVR ontstaan mogelijkheden om de diverse rij-opleidingen die thans bij de verschillende krijgsmachtdelen worden verzorgd in dit centrum te concentreren.

De besparingen die deze concentratie oplevert zijn thans nog niet te kwantificeren.

e. Integratie SOB en SKMar (bijlage Q)

De Commandant der Koninklijke marechaussee heeft besloten de initiële opleiding tot beroepsmarechaussee bepaalde tijd (SOB) te integreren met de School KMar (SKMar) die voornamelijk carrière-opleidingen en opleidingen voor reserve-personeel verzorgt. Deze integratie levert besparingen op in de personele exploitatie.

De overige rendementsverhoging die deze integratie oplevert is thans niet te kwantificeren.

f. Integratie KMS/HOOS/TSOC-Z (bijlage R)

De werkgroep constateert dat binnen de KL is besloten de opleidingen voor beroepsonderofficieren (onbepaalde tijd) te concentreren. Hiertoe wordt de Hogere Onderofficiersschool (HOOS) vanuit Breda overgebracht naar de Koninklijke Militaire School (KMS) te Weert. Aangezien de beschikbare infrastructuur in deze kazerne dan volledig is benut, is afgezien van de voorgenomen samenvoeging met het Technisch Specialisten Opleidingscentrum-Zuid (TSOC-Z).

Overwogen wordt de opleiding van beroeps korporaals (bepaalde tijd, technisch specialisten) over te brengen naar een ander opleidingscentrum. Als gevolg hiervan kan eventueel een kazerne in Roermond worden afgestoten.

De realisatie van genoemde concentraties is alleen mogelijk binnen het kader van een totale herschikking infrastructuur binnen de KL.

g. Concentratie Artillerie-opleidingen (bijlage S)

De werkgroep heeft geconstateerd dat er binnen de KL plannen zijn de artillerie-opleidingen te concentreren.
Het plan kent twee fasen:

Fase I houdt in het overbrengen van de Artillerie Schietschool te Breda naar de Legerplaats bij Oldebroek en deze te integreren met de aldaar gevestigde Artillerieschool.

Fase II houdt in het overbrengen van de staf van het Artillerieopleidingscentrum en de Artillerieschool van Breda naar Oldebroek.

Gebleken is dat deze concentratie en integratie resulteert in besparingen op de personele en materiële exploitatie en dat investeringen op het gebied van de infrastructuur vereist zijn.
De realisatie van genoemde concentratie is alleen mogelijk binnen het kader van een totale herschikking van infrastructuur binnen de KL.

h. LUOS/Woensdrecht (bijlage T)

De KLu heeft besloten om af te zien van concentratie van de LUOS op de lokatie Prinsenbos.

In plaats daarvan wordt de LUOS overgebracht naar de lokatie Woensdrecht en samen met de aldaar bestaande Elementaire Militaire Vliegeropleiding (EMVO) geïntegreerd in de organisatie van de vliegbasis Woensdrecht.

De concentratie in Woensdrecht bespaart geplande investeringen op de lokatie Prinsenbos.

Door de concentratie op Woensdrecht worden besparingen bereikt op de personele en materiële exploitatie.

Een deel van de thans toegerekende besparingen op personele exploitatie zijn echter niet toe te rekenen aan de concentratie, maar zijn het gevolg van een (tijdelijke) vermindering van het leerlingenbestand.

31. Beschouwing. Uit het onderzoek met betrekking tot beleidsvariant B is gebleken dat de mogelijkheden om te komen tot concentratie en integratie van opleidingsinstituten van de krijgsmachtdelen tot één interservice-opleidingsinstituut binnen de huidige randvoorwaarden beperkt zijn. De specifieke eisen die door de krijgsmachtdelen aan de eigen opleidingen worden gesteld beperken veelal de integratiemogelijkheden.

32. Dit probleem doet zich in mindere mate voor bij de concentratie en integratie van opleidingsinstituten binnen één krijgsmachtdeel.

Gebleken is dat met name bij de KL de opleidingsinspanning over een groot aantal lokaties is verdeeld.

Bij de KM is de dislokatie van opleidingsinstituten geringer; er is reeds een grote concentratie in Den Helder en voorts wordt in Amsterdam een belangrijke opleidingsinspanning geleverd.

De KLu heeft de concentratie van haar opleidingen het verst doorgevoerd. Naast militaire opleidingsinstituten in Nijmegen, Schaarsbergen en thans nog Gilze-Rijen zijn vrijwel alle operationele en technische vakopleidingen geconcentreerd bij de Luchtmacht Electronische en Technische School (LETS) te Arnhem.

33. Gebleken is dat bij alle krijgsmachtdelen plannen in voorbereiding of uitvoering zijn om opleidingen en opleidingscentra te concentreren en te integreren. Omtrent de integratie van de geneeskundige opleidingen bij het OCMGD, de eerste fase van de concentratie van artillerie-opleidingen, de integratie van de scholen van de KMar en de integratie van de LUOS op de lokatie Woensdrecht, heeft de besluitvorming inmiddels plaatsgevonden.

Concentratie van opleidingen leidt veelal tot aanzienlijke infrastructurale investeringen. Besparingen in personele en materiële exploitatie leiden daarom veelal tot een lange terugverdientijd.

In het algemeen moet echter worden opgemerkt dat de noodzaak tot nieuwbouw in het licht moet worden gezien van de eventuele toekomstige herstructurering en reductie van de krijgsmacht en een eventueel verminderde behoefte aan infrastructuur.

Gelet op de bestaande dislokatie van opleidingen bij de KL hebben de plannen tot integratie daar de grootste effecten, maar ook de grootste consequenties. Zoals eerder aangegeven is de besluitvorming rond de mogelijke samenvoeging van de rijopleidingscentra, hangende de opstelling van de Defensienota 1990 en de daaruit voortvloeiende consequenties gestaakt. De vertegenwoordiger van de KL in de werkgroep is dan ook van mening dat deze plannen slechts met de nodige omzichtigheid in het kader van de heroverweging opleidingen kunnen worden betrokken. In het algemeen kan worden gesteld dat bij doorvoering van een herschikking van de infrastructuur in totaal een drietal kazernes kunnen worden vrijgemaakt en vervolgens worden afgestoten.

De baten van de zogenaamde franchise-regeling zullen voor een deel aan Defensie c.q. de KL ten goede komen. Dit geldt ook voor een mogelijke herschikking van KM-infrastructuur. Voorshands zijn in dit onderzoek echter nog geen mogelijkheden onderkend om bij de KM infrastructuur af te stoten. Gelet op de reeds gerealiseerde concentratie bij de KLu zijn in het kader van dit onderzoek geen verdere mogelijkheden tot afstoting van infrastructuur onderkend.

34. Conclusie. Samenvattend kan worden geconcludeerd dat concentratie en integratie van opleidingsscholen en instituten tussen de krijgsmachtdelen slechts in beperkte mate mogelijk is. Wel zijn er mogelijkheden onderkend tot concentratie en integratie binnen de krijgsmachtdelen.

Doorvoering van door de werkgroep aanbevolen maatregelen met betrekking tot integratie in beleidsvariant B leveren per saldo de besparingen op.

TABEL IV: BESPARINGEN PER SALDO: VARIANT B

	1991	1992	1993	1994	1995
Minimum: Investerings	- 70,95	- 6,4	- 0,2	- 12,0	- 2,5
Besparingen	51,56	8,68	8,83	9,85	12,5
Per saldo	- 19,39	2,28	8,63	- 2,15	10,0
Maximum: Investerings	- 70,95	- 11,9	- 0,2	- 12,0	- 2,0
Besparingen	51,56	8,87	9,02	10,04	12,5
Per saldo	- 19,39	- 3,03	8,82	- 1,96	10,5

Tabel IV geeft de totale besparingen aan die mogelijk zijn bij beleidsvariant B. In bijlage V is deze tabel uitgewerkt. Doordat meerdere besparingen mogelijk zijn bij OCDML, SVBO en AIC (zie bijlage N) zijn minimum en maximum-varianten aangegeven.

35. Samenvattende conclusie voor de beleidsvarianten A en B.
Gebleken is dat binnen de huidige randvoorwaarden door samenvoeging en integratie ten opzichte van het ijkpunt in 1994 (ijkpuntjaar) geen besparingen, in 1995 besparingen van fl. 12,35 mln en pas vanaf 1996 structurele besparingen bereikt worden van f. 14,35 mln, zijnde 7,2% van het ijkpunt.

TABEL V: FINANCIËLE CONSEQUENTIES VAN VARIANTEN A EN B (uitsplitsing naar economische categorieën) 1)

	1991	1992	1993	1994	1995
Minimum: Overheids.inves.	26,42	5,67	13,47	12,0	2,5
Consumptiev.uitg	- 6,99	- 8,11	- 8,65	- 10,4	- 13,1
Besp. per saldo	- 19,43	- 2,44	- 4,82	- 1,6	10,6
Maximum: Overheids.inves.	26,42	11,17	- 0,53	*12,0	2,0
Consumptiev.uitg	- 6,99	- 8,3	- 8,45	- 11,85	- 14,3
Besp. per saldo	- 19,43	- 2,87	8,98	*- 1,96	12,3

* + n.t.b.

1) Voor uitsplitsing zie de tabellen en de toelichting in de bijlagen U en V.

36. 20%-VARIANT. Gelet op de opdracht om ook een 20%-variant te ontwikkelen voor zowel het ijkpunt als voor het totaal van de opleidingsuitgaven, heeft de werkgroep een aantal onorthodoxe alternatieven in beschouwing genomen. Voor het ijkpunt heeft dit betrekking op verdergaande mogelijkheden tot doelmatigheidsverbetering. Bedoelde maatregelen zijn:

- a. integratie van KIM en KMA;
- b. integratie van de stafscholen;
- c. verdergaande privatisering;
- d. toepassing van het profijtbeginnsel en
- e. verdere standaardisering van uitrusting, procedures, werkwijzen en ondersteunende apparatuur.

Deze maatregelen hebben een doorwerking naar het totaal van de uitgaven. Daarenboven kunnen ter bereiking van een 20% variant ten opzichte van de totale uitgaven de volgende maatregelen worden overwogen:

- f. verlenging duur eerste oefening met 2 maanden en
- g. bekorting/opheffing van opleidingen.

37. Integratie van KIM en KMA. Op de KMA zijn de opleidingen voor KLu en KL reeds geïntegreerd. Dit betekent dat alleen de opleidingen aan het KIM kunnen worden geïntegreerd met de KMA-opleiding. Gebleken is dat de infrastructuur van zowel KIM als KMA op dit moment geen mogelijkheid biedt tot verdere integratie. Een gezamenlijke opleiding voor beroepsofficieren zou derhalve op een andere lokatie moeten worden gerealiseerd en zou leiden tot grote investeringen in nieuwe infrastructurele voorzieningen. Naar verwachting is de terugverdientijd van deze investeringen door de besparingen op personele en materiële exploitatie zeer lang.

38. De opleiding voor beroepsofficieren op KIM en KMA vindt plaats op wetenschappelijk niveau. De positie en status van KIM en KMA als instituten van wetenschappelijk onderwijs zijn al jaren onderwerp van studie geweest. Thans is een wetsontwerp Wetenschappelijk Onderwijs Krijgsmacht dat deze positie regelt ter behandeling aan de Tweede Kamer aangeboden. Dit wetsontwerp is onderwerp van politiek overleg tussen de bewindslieden van Onderwijs en Wetenschappen en Defensie. De uitkomst van dit overleg is bepalend voor de toekomstige structuur van beide instituten.

De vertegenwoordigers van Defensie binnen de werkgroep heroverweging opleidingen zijn van oordeel, dat alternatieven voor de huidige opzet van KIM en KMA, in het kader van de heroverweging de besluitvorming omtrent de wetenschappelijke status van deze instituten doorkruisen.

Op grond van beide argumenten wijzen de vertegenwoordigers van Defensie integratie KIM/KMA in dit kader af.

39. Naar het oordeel van de vertegenwoordiger van het Ministerie van Financien zijn er twee alternatieven ten aanzien van KIM en KMA die de moeite van het beschouwen waard zijn. Het gaat dan om de bovengenoemde integratie van KIM/KMA. Onder invloed van de internationale ontwikkelingen zal mogelijk reeds op korte termijn de behoefte aan leerlingen afnemen. Dit zou de mogelijkheid kunnen bieden om te komen tot integratie van KIM en KMA binnen de bestaande infrastructuurle voorzieningen. De terugverdiëntijd van de besparingen op personele en materiële exploitatie wordt daardoor zeer sterk gereduceerd.

40. Daarnaast kan volgens de vertegenwoordiger van MinFin worden gedacht aan een variant waarbij de opleidingen aan KIM en KMA worden verzorgd in een combinatie van uitbesteding en integratie met andere scholen bij Defensie. Onder deze variant wordt verstaan dat een belangrijk deel van het wetenschappelijke gedeelte van de opleidingen wordt uitbesteed aan bestaande civiele instituten voor wetenschappelijk onderwijs. De militaire vorming van de beroepsofficieren zou kunnen worden geïntegreerd met de bestaande opleiding voor dienstplichtige officieren en officieren speciale diensten. Het onderdeel militaire scholing op wetenschappelijk niveau kan, voorzover de bestaande civiele instituten van wetenschappelijk onderwijs daar niet in kunnen voorzien, worden geïntegreerd met het onderwijs aan de stafscholen (vakgroep militair wetenschappelijke vorming). Mogelijk kunnen zo aanzienlijke besparingen bereikt worden op de kosten per KIM/KMA leerling. De werkgroep heeft hiernaar echter geen onderzoek gedaan.

41. Stafscholen. De krijgsmachtdelen hebben op dit moment ieder een eigen stafschool. Deze scholen verzorgen verschillende opleidingen van officieren ter voorbereiding op het vervullen van middelbare en hogere staf- en commandofuncties. De stafscholen van KM en KL zijn gevestigd in Den Haag. De Luchtmacht Stafschool is gevestigd op de Vliegbasis Ypenburg. In 1988 is door Defensie besloten om over te gaan tot intensievere samenwerking tussen de stafscholen. Gelet op de verschillen in onderwijsprogramma's, fasering van de diverse loopbaancursussen en duur van de diverse loopbaancursussen en duur van de onderscheiden opleidingen die door de stafscholen worden verzorgd is volledige integratie niet mogelijk gebleken. Besloten werd om over te gaan de stafscholen op één lokatie te co-lokeren. In de besluitvorming zijn diverse lokaties in beschouwing genomen. Gebleken is dat lokatie Ypenburg het meest geschikt is.

Thans wordt de co-lokatie van de stafscholen op de Vliegbasis Ypenburg gerealiseerd. In de huidige plannen behouden de stafscholen hun eigen identiteit. Ondersteunende diensten, zoals administratie en bibliotheek, worden geïntegreerd. De start voor de bouw op de nieuwe lokatie is gepland op 1 mei 1990. De voorbereiding voor de bouw op de locatie Ypenburg en de voorzieningen voor herhuisvesting van faciliteiten aldaar zijn inmiddels gerealiseerd. De aanbesteding van de eerste fase van de bouw zal naar verwachting medio maart 1990 plaatsvinden.

Thans ligt een aanvraag tot kredietopening bij het Ministerie van Financiën. In het kader van het bereiken van een 20% variant is in de werkgroep overwogen of integratie i.p.v. co-lokatie van stafscholen tot besparingen zou kunnen leiden.

Gelet echter op de fase waarin de realisatie zich thans bevindt zijn de vertegenwoordigers van Defensie tegen het inbreken in de realisatieplannen van geco-lokeerde stafscholen. De werkgroep onthoudt zich derhalve van een advies.

42. Privatisering. Naar aanleiding van een besluit van de Minister-raad d.d. 13 september 1985 is in 1986 een nader onderzoek gehouden naar de privatiseringsmogelijkheden van interne opleidingen bij de departementen. Dit onderzoek is in 1987 afgerond en leverde voor wat betreft Defensie de volgende resultaten op.

Defensie verzorgt ongeveer 3200 opleidingen. Hiervan worden 125 in NATO-verband buiten Nederland gegeven en zijn 200 geprivatiseerd. Van de resterende 2875 zijn er 2780 niet privatiseerbaar omdat:

- er specifieke militaire basisvaardigheden worden getraind;
- de opleidingen defensie-apparatuur gebonden zijn;
- te specifieke militaire procedures/bedrijfsvoering aan de orde komen;
- de opleidingen als voortgezette (carrière) opleiding kunnen worden aangemerkt;
- er gewerkt wordt met geclassificeerd materiaal en
- de opleidingen tevens ten behoeve van derden worden gegeven. Dit zijn met name de cursussen die door de Nederlandse Defensie in NAVO-verband worden verzorgd en waar NAVO-militairen aan kunnen deelnemen. Per cursus en per uitvoering is er een wisselend aantal deelnemers. Wijzigingen in deze opleiding, en dus ook privatisering, vereisen NATO-goedkeuring.

43. Er bleven 95 opleidingen over die nader zijn onderzocht. Het onderzoek betrof management-, automatiserings-, vaktechnische-, administratieve- en algemeen vormende opleidingen. Uiteindelijk bleken 33 opleidingen in beginsel te privatiseren. Bij nader onderzoek bleek echter dat voor een groot deel van deze 33 opleidingen de kosten bij uitbesteding aanzienlijk hoger zouden zijn of dat het om doelmatigheids- redenen gewenst was de opleiding toch intern te verzorgen. Inmiddels is binnen Defensie vastgesteld dat voor iedere nieuwe opleiding die wordt geïnitieerd bezien moet worden of deze kan worden geprivatiseerd.

44. Sedert 1987 zijn met name door de ontwikkeling van het contractonderwijs nieuwe mogelijkheden ontstaan om opleidingen uit te besteden. Op basis van de thans bekende kosteninformatie is een vergelijking van interne en externe opleidingen niet goed mogelijk. Uit het onderzoek van de werkgroep bleek onder meer dat de kosten van de interne horeca-opleidingen per cursist per jaar $\pm$ fl. 9000,- bedragen.

Een deel van de horeca-opleidingen is thans reeds geprivatiseerd. De kosten van de uitbestede cursussen bedragen thans fl. 8.500,- per leerling per jaar.

De werkgroep constateert dat door privatisering besparingen mogelijk zijn, doch dat voordat tot privatisering wordt besloten een duidelijk inzicht moet bestaan in de huidige kosten van interne defensie-opleidingen.

De thans ter beschikking staande kosteninformatie biedt onvoldoende aangrijpingspunten om gefundeerde conclusies te trekken over besparingen door privatisering.

De werkgroep was derhalve niet in staat om te kwantificeren in welke mate privatisering kan bijdragen tot het bereiken van een 20%-variant.

45. Toepassing profijtbeginsel. De werkgroep heeft overwogen in hoeverre de toepassing van het profijtbeginsel kan bijdragen aan verlaging van de exploitatiekosten.

In dit kader is overwogen of van de opgeleiden een gehele of gedeeltelijke bijdrage in de opleidingskosten kan worden gevraagd. De werkgroep is van oordeel dat, gelet op het onvrijwillige karakter van de dienstplicht, een bijdrage van dienstplichtigen in de opleidingskosten maatschappelijk onaanvaardbaar zal blijken. Dit betekent dat alleen bij vrijwillig dienend personeel toepassing van het profijtbeginsel mogelijk wordt geacht.

46. Het idee van een bijdrage in de studiekosten is niet nieuw. Aan kadetten en adelborsten werd gedurende de eerste drie jaar van hun opleiding jaarlijks een bijdrage ad. fl. 500,- in de studiekosten gevraagd. Met de invoering van de zakgeldmaatregel komt deze bijdrage te vervallen. Voorts zal de zakgeldmaatregel per 1 april 1990 van toepassing zijn op alle vrijwillig dienende militairen. Voor KMA en KIM geldt de zakgeldmaatregel de eerste drie jaar van de opleiding. Voor officieren en onderofficieren zal deze maatregel ten hoogste één jaar respectievelijk drie maanden gaan gelden.

Herinvoering en uitbreiding van het profijtbeginsel tot de leerlingen van alle instituten voor de initiële opleiding van beroepsmilitairen onbepaalde tijd zou kunnen gebeuren door bedragen overeenkomend met collegegeld/schoolgeld van overeenkomstige civiele instituten te vorderen. Het zal overigens duidelijk zijn dat een dergelijke maatregel een remmende werking heeft op de wervingskracht van de krijgsmacht.

Daarnaast zou toepassing van het profijtbeginsel kunnen worden toegepast bij vervolgoopleidingen. Echter moet worden geconstateerd dat bedrijfsopleidingen in de civiele sector volledig voor rekening van de werkgever komen.

Steeds meer wordt in het bedrijfsleven door middel van opleidingen in werknemers geïnvesteerd. Scholing en opleiding worden beschouwd als een instrument om de aantrekkelijkheid van de organisatie voor de werknemers te verhogen en de kwaliteit van de organisatie te verbeteren.

Toepassing van het profijtbeginsel voor vervolgoopleidingen binnen defensie zou haaks op deze ontwikkeling staan en negatieve effecten kunnen hebben op de aantrekkingskracht van defensie als werkgever. Voorts kan het effect optreden dat er een verhoogde uitstroom ontstaat op het moment dat personeel voor vervolgoopleidingen in aanmerking wordt gebracht.

De mate waarin het profijtbeginsel een bijdrage kan leveren aan het bereiken van de 20%-variant heeft de werkgroep niet kunnen berekenen.

47. Standaardisatie. De werkgroep is van mening dat de beperkte integratie mogelijkheden primair worden veroorzaakt door de specifieke taken van de krijgsmachtdelen. Daarnaast worden de mogelijkheden tot integratie beperkt door de grote diversiteit aan systemen die bij de krijgsmacht ingebruik zijn en de grote mate van functiespecialisatie.

Door onder meer standaardisatie en de beperking van de verscheidenheid aan uitrustingsstukken kan de opleidingsbehoefte verminderen en kunnen de kosten van deze opleidingen worden teruggedrongen.

Een verder gaande integratie van opleidingen tussen krijgsmachtdelen wordt mogelijk bij een toename van de standaardisatie en systemen en procedures tussen de krijgsmachtdelen. De omvang van de hierdoor te bereiken additionele besparingen kan de werkgroep op dit moment niet kwantificeren.

48. Totale uitgavenvolume. Een 20% besparing ten opzichte van het toale uitgavenvolume kan niet volledig worden bereikt met de voornoemde doelmatigheidsverbeterende maatregelen bij de 20% variant ten opzichte van het ijkpunt. Om tot verdergaande besparingen te komen dient de opleidingsbehoefte ter discussie gesteld te worden.

49. Verlenging duur eerste oefening met 2 maanden. De opleidingsbehoefte is in kwantitatieve zin rechtstreeks afgeleid van de personele sterkte van de krijgsmacht en de opbouw van het personeelsbestand. Thans zijn 55.316 beroeps en 49.324 dienstplichtige militairen in werkelijke dienst. (stand december 1989: bron VAB) Dit grote aantal dienstplichtigen rouleert na 14 á 16 maanden. Er moeten derhalve jaarlijks ruim 40.000 dienstplichtigen worden opgeleid.

Een substantiële besparing is bereikbaar indien de frequentie waarmee dienstplichtigen moeten worden opgeleid wordt gereduceerd. Dit kan worden bereikt door verlenging van de dienstplicht. Een verlenging van de dienstplicht met twee maanden zou een besparing in opleidingskosten opleveren van fl. 92 mln.

Uit de recent gevoerde politieke discussie omtrent de dienstplicht is gebleken dat een verlenging van de dienstplicht thans maatschappelijk geen draagvlak heeft, maar dat eerder sprake zal zijn van een verkorting.

Uit een voorlopige raming is gebleken dat een verkorting met twee maanden leidt tot een verhoging van de exploitatie van f. 220 mln met inbegrip van de extra opleidingsinspanning. Dit zal leiden tot een verhoging van het volume van de exploitatie uitgaven voor opleidingen, bij een lager totaal budget van Defensie.

50. Bekorten of opheffen van opleidingen. De huidige opleidingsbehoefte is in kwalitatieve zin afgeleid van de operationele eisen die aan de vervulling van de verschillende functies binnen de krijgsmacht worden gesteld. Deze functie-eisen zijn zeer zorgvuldig tot stand gekomen en zijn ontleend aan de operationele taken die aan de krijgsmachtdelen zijn gesteld. Door het bekorten of opheffen van opleidingen zouden besparingen kunnen worden bereikt om het nog resterend bedrag van de 20%-variant te completeren. Een dergelijke maatregel zou echter rechtstreeks ingrijpen op de operationele taakuitoefening van de krijgsmacht en op de kwaliteit van de functie vervulling op alle niveau's in de organisatie. De werkgroep tekent aan dat ingrepen in taak, structuur en omvang van de krijgsmacht effect zullen hebben op de omvang en aard van de opleidingsbehoefte, maar kan niet op deze ontwikkelingen vooruitlopen.

RESTERENDE OPMERKINGEN

51. Kosten. De uitgaven ten behoeve van de opleidingen bedragen op jaarbasis circa 1,12 miljard gulden. Hier staat een totaal aantal verzorgde leerlingweken tegenover van 1.046.924. Uitgaande van circa 50.000 leerlingen per jaar en abstraherend van de allerduurste opleiding, de opleiding tot jachtvlieger bij de KLu die $\pm$ f 3 miljoen per leerling kost, bedragen de kosten per leerling circa f 20.000,- per jaar bij een gemiddeld aantal leerlingweken van 21 per leerling per jaar.

De vertegenwoordiger van Financiën vindt deze bedragen erg hoog, mede in relatie tot de hoogte van de genormeerde uitgaven per leerling per jaar voor middelbare (technische) en universitaire opleidingen in het civiel onderwijs. De zeer hoge kosten per leerling en per leerlingweek maken het zeer waarschijnlijk dat er vergaande doelmatigheidsbevorderende maatregelen te treffen zijn ter invulling van de 20%-variant. Daarbij kan gedacht worden aan maatregelen op het terrein van het lesmateriaal, de samenstelling, opbouw en duur van de opleidingen. Tevens moet het mogelijk zijn te komen tot een verdergaande standaardisatie van opleidingen tussen de krijgsmachtdelen en een hogere klassebezetting per opleiding.

De vertegenwoordigers van Defensie in de werkgroep zijn van oordeel dat de kosten per leerling per jaar aldus gepresenteerd tot onjuiste gevolgtrekkingen kunnen leiden. Ze tekenen aan dat de hoogte van de gemiddelde kosten per leerling geen maatstaf is voor het beoordelen van de doelmatigheid.

Militaire opleidingen hebben vooral betrekking op het aanleren van praktische vaardigheden op militair materieel (schietopleidingen, rijopleidingen, onderhoudsopleidingen etc.).

Het gevolg daarvan is een ongunstige verhouding instructeur/leerling. Daarnaast vindt de opleiding overwegend plaats op uniek en veelal duur operationeel materiaal of daarvan afgeleide simulatoren. De exploitatie daarvan drukt op de opleidingseenheden. Daarnaast wordt gewezen op het feit dat door de verzorgingsplicht van Defensie, de exploitatierekening van de opleidingseenheden ook worden belast met een groot aantal verzorgende faciliteiten als keukens, legering, administraties, transportafdelingen etc. Deze aspecten werken sterk kosten verhogend.

52. Een vergelijking van kosten van militaire opleidingen met civiele opleidingen is slechts valide als dezelfde kostenposten kunnen worden vergeleken. Zo heeft de werkgroep getracht een kostenvergelijking te maken met civiele opleidingen. Gebleken is dat de kosten die in de Rijksbegroting van het Ministerie van O&W worden gepresenteerd, de voorcalculatorische kosten per leerling/student zijn, gebaseerd op een standaard aantal studiejaren (4.5 jaar voor afgeronde studie). Er bestaat op dit moment ook bij O&W (nog) geen inzicht in de werkelijke kosten per leerling/student. Vergelijkingen zijn dan ook niet mogelijk gebleken.

De werkgroep heeft getracht om te komen tot een vergelijking van het uitgavenvolume van opleidingen met de uitgaven van andere krijgsmachten. Beschouwd zijn de defensiebegroting van de Verenigde Staten van Amerika en die van het Verenigd Koninkrijk. Beide begrotingen bleken geen financiële gegevens te bevatten over de opleidingsinspanning van deze landen. Ook is gebleken dat NAVO-publicaties op het terrein van opleidingen geen aanknopingspunten bieden om tot een vergelijking van kosten te komen.

De vergelijkingen hebben de werkgroep geen concrete aanknopingspunten opgeleverd voor de heroverwegingsopdracht.

53. Ontwikkelingen. De omvang en samenstelling van de krijgsmacht staan door de recente internationaal-politieke ontwikkelingen ter discussie. In relatie tot de opstelling van de korte termijnplannen, de begroting 1991 en de meerjarenraming 1992-1995 dienen de krijgsmachtdelen aan te geven op welke wijze zij binnen de toegewezen budgetten kunnen blijven.

Hierbij dient rekening te worden gehouden met mogelijke kortingen op de thans toegewezen budgetten en met personele reducties. Deze plannen zullen effect hebben op de aard en samenstelling van de personeelsbestanden van de krijgsmachtdelen en daarmee op de totale opleidingsbehoefte. Daardoor kunnen de in de varianten A en B aangegeven mogelijkheden voor samenwerking/integratie, die moesten worden afgevoerd wegens gebrek aan infrastructuur, in de toekomst wellicht toch realiseerbaar worden. Met name betreft dit de rijvaardigheidsopleidingen en de mogelijke integratie KIM/KMA.

54. In april zullen de krijgsmachtdelen concept langetermijnplannen indienen die de basis vormen voor de op te stellen Defensienota 1990. Uitgaande van een veronderstelde structurele verlaging van het defensiebudget wordt thans binnen de krijgsmachtdelen nagegaan op welke wijze de exploitatiekosten op lange termijn tot een minimum kunnen worden teruggebracht onder meer door het optimaliseren van de organisatie en het zoveel mogelijk afstoten van infrastructuur. Daartoe zijn binnen de krijgsmachtdelen diverse werkverbanden geïnitieerd. De krijgsmachtdelen onderzoeken in dit kader ook mogelijkheden tot verdergaande concentratie van opleidingscentra.

De buitengewoon complexe aard van deze problematiek en de relaties tussen diverse deelprojecten maken het niet mogelijk om in het kader van het heroverwegingsonderzoek op de resultaten vooruit te lopen. Geconstateerd moet worden dat binnen de krijgsmachtdelen thans mogelijkheden tot verdere concentratie en integratie van onderwijsinstituten worden onderzocht.

HOOFDSTUK V CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

CONCLUSIES

55. Integratie van opleidingen is slechts beperkt mogelijk door de totaal verschillende eisen die door de krijgsmachtdelen aan ogenschijnlijk overeenkomstige functies worden gesteld. Oorzaken daarvoor zijn fundamentele verschillen in taken, in procedures en werkwijzen en in wapen- en ondersteunende systemen. Wanneer deze verschillen blijven bestaan zal ook op termijn het aantal samen te voegen of te integreren opleidingen marginaal blijven. De werkgroep heeft de volgende mogelijkheden tot integratie/samenvoeging gevonden:

- a. horeca-opleidingen;
- b. basis-opleiding Contra-inlichtingen en
- c. rijvaardigheidsopleidingen.

56. Integratie van scholen en opleidingsinstituten tussen krijgsmachtdelen is om de hierboven genoemde redenen slechts beperkt mogelijk. De werkgroep heeft momenteel uitsluitend de volgende mogelijkheden onderkend:

- a. geneeskundige opleidingen en
- b. opleiding voor opleiders (alleen co-locatie, geen integratie).

57. Daarnaast zijn binnen de krijgsmachtdelen mogelijkheden tot concentratie en integratie. De werkgroep acht het volgende uitvoerbaar:

- a. integratie ROC/OCAAT;
- b. integratie SOB/SKMar (wordt reeds uitgevoerd);
- c. concentratie en integratie LUOS op locatie Woensdrecht (wordt uitgevoerd);
- d. concentratie Artillerieopleidingen fase 2 (fase 1 wordt uitgevoerd);
- e. integratie KMS/HOOS.

58. De overige onderzochte samenvoegingen hebben een zo lange terugverdientijd, dan wel leveren dermate marginale besparingen op dat een en ander (op dit moment) geen wezenlijke bijdrage levert aan de verhoging van de doelmatigheid van de exploitatie-uitgaven.

59. Teneinde tot een 20% variant ten opzichte van het ijkpunt te komen zijn ingrijpendere maatregelen nodig dan alleen integratie van opleidingen. Daartoe is een aantal on-orthodoxe alternatieven beschouwd. Dit zijn:

- a. integratie van KIM en KMA;
- b. integratie van de stafscholen;
- c. verdere toepassing van privatisering;
- d. toepassing van het profijtbeginsel en
- e. verdere standaardisatie van uitrusting, procedures, werkwijzen en ondersteunende apparatuur.

Ter bereiking van een 20% variant ten opzichte van de totale opleidingsuitgaven is bovendien overwogen:

- a. verlenging duur eerste oefening met 2 maanden en
- b. verkorting/opheffen van opleidingen.

Gelet op de complexiteit van de beschouwde alternatieven en het ingrijpende karakter ervan heeft de werkgroep hieraan geen uitwerking kunnen geven en onthoudt zich dan ook van adviezen.

AANBEVELINGEN

60. Naar aanleiding van de internationaal politieke ontwikkelingen staat de krijgsmacht thans voor een ingrijpende heroverweging van haar taken, structuur en omvang. De lange termijn plannen voor de krijgsmacht zullen eind 1990 in de Defensienota worden ontvouwd. Die heroverweging zal ingrijpende effecten hebben op de aard en omvang van de opleidingsbehoefte. De effecten zijn echter thans niet volledig te overzien. Los van deze ontwikkelingen kunnen doelmatigheidsverbeterende maatregelen op het terrein van opleidingen worden getroffen zoals in de conclusies staan aangegeven. Binnen de krijgsmachtdelen zijn plannen in ontwikkeling voor herbelegging van militaire complexen. Deze plannen strekken zich ook uit over opleidingscentra. Voorts is een departementale projectgroep bezig met het ontwikkelen van voorstellen die de kwaliteit en doelmatigheid van de opleidingsinspanning bij Defensie moeten verhogen. De opdracht aan de werkgroep Heroverweging Opleidingen loopt vooruit op de bovengeschetste ontwikkelingen. Op grond van deze overwegingen beveelt de werkgroep het volgende aan:

- a. Bij besluitvorming om te komen tot besparingen op de uitgaven voor opleidingen binnen Defensie dienen samenwerking, integratie en concentratie van opleidingen, opleidingsinstituten en scholen nadrukkelijk te worden betrokken. De werkgroep beveelt aan de door haar onderkende mogelijkheden nader te doen uitwerken en daarbij ook integratie mogelijkheden op het terrein van administratieve- en helicoptervlieger opleidingen te doen onderzoeken.

- b. Besluitvorming rond verdergaande samenwerking en integratie van opleidingen dient plaats te vinden nadat duidelijkheid is verkregen over de taken, structuur en omvang van de krijgsmacht.
- c. Standaardisatie, beperking van de verscheidenheid in soorten materieel vereenvoudiging van regelgeving en afstemming van administratieve procedures tussen de krijgsmachtdelen vergroten de mogelijkheden tot integratie van opleidingen en kunnen leiden tot verbetering van de doelmatigheid.
- d. De noodzaak tot ontwikkelen van een kostencalculatiemodel waardoor in de toekomst kosten van opleidingen en opleidingsinstituten zowel intern als extern Defensie beter kunnen worden vergeleken, te onderschrijven.

MINISTERIE VAN DEFENSIE

DIRECTORAAT-GENERAAL PERSONEEL

NR:

DE DIRECTEUR-GENERAAL PERSONEEL

GEZIEN:

het eindrapport van de Stuurgroep Herziening Opleidingsbeleid Defensie;

OVERWEGENDE:

dat het noodzakelijk is te komen tot een samenhangend opleidingsbeleid en een goede coördinatie van alle ontwikkelingsactiviteiten op centraal- en krijgsmachtdeelniveau;

dat het om redenen van doelmatigheid en doeltreffendheid gewenst is, dat binnen de krijgsmacht op meer systematische wijze wordt samengewerkt bij het ontwikkelen en uitvoeren van opleidingen van opleiders;

dat bij het opleiden van opleiders naast de specifieke (vakgerichte) kennis veel aandacht moet worden geschonken aan het didactisch handelen, begeleidend vaardigheden en het ontwikkelen van lesprogramma's.

BESLUIT:

1. Er is een Werkgroep Opleiders en Opleidingsmanagement, hierna te noemen de werkgroep.

2. De werkgroep heeft de volgende taak:

Het op grond van een door de werkgroep te definiëren opleidingsontwikkelingsmodel doen van aanbevelingen ter verbetering van de kwaliteit, ondersteuning en positie van de opleiders.

3. De werkgroep is als volgt samengesteld:

a. voorzitter vzt/lid van projectgroep;

b. leden vertegenwoordiger KM
 vertegenwoordiger KL
 vertegenwoordiger KLu
 vertegenwoordiger KMar;

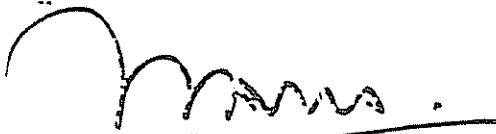
c. secretaris beleidsmedewerker BO/DMP.

4. De voorzitter van de werkgroep is bevoegd functionarissen en deskundigen uit te nodigen op ad hoc basis aan het overleg van de werkgroep deel te nemen.

5. De werkgroep rapporteert driemaandelijks over de voortgang van haar werkzaamheden aan de Directeur-Generaal Personeel door tussenkomst van de voorzitter van de projectgroep.
6. Het eindrapport van de werkgroep dient uiterlijk 1 augustus 1990 ¹⁾ gereed te zijn.
7. Deze beschikking treedt in werking met ingang van de datum van dagtekening.
8. Afschrift van deze beschikking zal worden gezonden volgens de verzendlijst opgenomen in de bij deze beschikking behorende bijlage A.

's-Gravenhage, 10 november 1989

DE DIRECTEUR-GENERAAL PERSONEEL


W. Drees

1) In verband met de vertraagde start gewijzigd in 25 september 1990.

MINISTERIE VAN DEFENSIE

DIRECTORAAT-GENERAAL PERSONEEL

NR:

DE DIRECTEUR-GENERAAL PERSONEEL

GEZIEN:

het eindrapport van de Stuurgroep Herziening Opleidingsbeleid Defensie;

OVERWEGENDE:

dat het om redenen van doelmatigheid en doeltreffendheid gewenst is dat binnen de krijgsmacht op opleidingsgebied op meer systematische wijze wordt samengewerkt;

dat Defensie niet over alle gegevens beschikt die nodig zijn om beslissingen te nemen over het uitbesteden van opleidingen;

dat behoefte bestaat aan een goed gestructureerde uitwisseling van informatie tussen het civiele onderwijs en Defensie op zowel uitvoerend- als beleidsniveau.

BESLUIT:

1. Er is een Werkgroep Uitbreiding Samenwerkingsverbanden Opleidingen, hierna te noemen de werkgroep.
2. De werkgroep heeft als taak:
 - a. Het inventariseren van de reeds bestaande interne- en externe opleidingen, resulterend in een overzicht van elkaar overlappende opleidingen met het oog op mogelijkheden tot integratie van opleidingen;
 - b. Het onderzoek naar de mogelijkheden tot verdergaande samenwerking op opleidingsgebied tussen de krijgsmachtdelen onderling;
 - c. Het onderzoek naar de mogelijkheden tot verdergaande samenwerking tussen de krijgsmachtdelen en civiele onderwijsinstellingen;
 - d. Het onderzoek naar een vorm van systematische samenwerking zowel in beleidsvoorbereidende als in uitvoerende zin tussen de krijgsmachtdelen bij het ontwikkelen, uitvoeren en integreren van opleidingen van opleiders;
 - e. Het ondersteunen van de vertegenwoordigers in de heroverwegings-opdracht opleidingsbeleid.

- a. Voorzitter
vz/lid projectteam;
 - b. Leden
vertegenwoordiger KM
vertegenwoordiger KL
vertegenwoordiger KLu
vertegenwoordiger KMar
vertegenwoordiger DBP/DGP;
 - c. Secretaris
beleidsmedewerker BO/DMP;
4. De voorzitter van de werkgroep is bevoegd functionarissen en deskundigen uit te nodigen op ad hoc basis aan het overleg van de werkgroep deel te nemen.
 5. De werkgroep rapporteert driemaandelijks aan de Directeur-Generaal Personeel door tussenkomst van de voorzitter van de projectgroep over de voortgang van haar werkzaamheden.
 6. Het eindrapport van de werkgroep dient uiterlijk 1 augustus 1990¹ gereed te zijn.
 7. Deze beschikking treedt in werking met ingang van de datum van dagtekening.
 8. Afschrift van deze beschikking zal worden gezonden volgens de verzendlijst opgenomen in de bij deze beschikking behorende bijlage A.

's-Gravenhage, 10 november 1989

DE DIRECTEUR-GENERAAL PERSONEEL

W. Drees

1) In verband met de vertraagde start gewijzigd in 25 september 1990.

MINISTERIE VAN DEFENSIE
DIRECTORAAT-GENERAAL PERSONEEL
NR:

DE DIRECTEUR-GENERAAL PERSONEEL

GEZIEN:

het eindrapport van de Stuurgroep Herziening Opleidingsbeleid Defensie:

OVERWEGENDE:

dat het van essentieel belang is dat Defensie ten behoeve van de opleidingen zo doeltreffend en doelmatig mogelijk gebruik maakt van de beschikbare middelen;

dat de bij de opleidingen betrokkenen nog meer kostenbewust dienen te worden;

dat op alle niveaus in de Defensie-organisatie nog te weinig inzicht bestaat in de aan de opleidingsinspanningen verbonden kosten en resultaten;

dat een verdergaande decentralisatie van bevoegheden naar de opleidingsinstellingen een grotere verantwoordelijkheid voor de uitgaven met zich zal meebrengen;

dat de beslissing tot uitbesteding en samenwerking op het gebied van opleidingen mede gebaseerd moet zijn op inzicht in de daaraan verbonden kosten;

dat voor het sturen en beheersen van de opleidingsfunctie op hoofdlijnen behoefte bestaat aan meer kwantitatieve informatie.

BESLUIT:

1. Er is een Werkgroep Informatie Kostenontwikkeling Opleidingen, hierna te noemen de werkgroep.
2. De werkgroep heeft als taak:
 - a. De ontwikkeling van een efficient ingericht kostencalculatiemodel met behulp waarvan de kosten van zowel interne als externe opleidingen eenduidig tot uitdrukking kunnen worden gebracht;
 - b. De ontwikkeling van een praktisch hanteerbaar systeem van opleidingskengetallen dat kwantitatieve informatie verschaft over de omvang, intensiteit en resultaten van de Defensie-opleidingsinspanningen.
Bedoeld systeem dient informatie te verschaffen ter ondersteuning van het opleidingsmanagement op alle niveaus in de organisatie, inclusief de Centrale Organisatie.

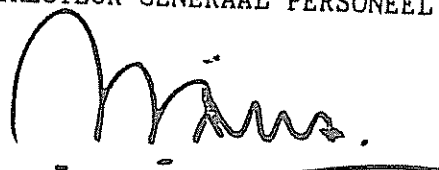
3. De werkgroep is als volgt samengesteld:

- | | |
|---------------|---|
| a. Voorzitter | Voorzitter/lid projectteam |
| b. Leden | vertegenwoordiger DGE&F
vertegenwoordiger KM
vertegenwoordiger KL
vertegenwoordiger KLu
vertegenwoordiger KMar
vertegenwoordiger DBP/DGP |
| c. Secretaris | beleidsmedewerker BO/DMP |

4. De voorzitter van de werkgroep is bevoegd functionarissen en deskundigen uit te nodigen op ad hoc basis aan het overleg van de werkgroep deel te nemen.
5. De werkgroep rapporteert driemaandelijks over de voortgang van haar werkzaamheden aan de Directeur-Generaal Personeel door tussenkomst van de voorzitter van de projectgroep.
6. Het eindrapport van de werkgroep dient uiterlijk 1 augustus 1990¹⁾ gereed te zijn.
7. Deze beschikking treedt in werking met ingang van de datum van dagtekening.
8. Afschrift van deze beschikking zal worden gezonden volgens de verzendlijst opgenomen in de bij deze beschikking behorende bijlage A.

's-Gravenhage, 10 november 1989

DE DIRECTEUR-GENERAAL PERSONEEL



W. Drees

1) In verband met de vertraagde start gewijzigd in 25 september 1990.

Uitgavenvolume opleidingsinspanning

	1988	1994 ¹⁾
KM		
1. exploitatie onderwijsinstellingen	124,4	124,4
2. uitgaven van diverse aard in direct beheer afdeling onderwijs KM	17,6	17,6
3. investeringen infrastructuur	3,0	3,0
4. uitgavenvolume KM totaal:	145,0	145,0
KL		
1. exploitatie onderwijsinstellingen		
a. personeelskosten	569,35	620,95
b. materiële exploitatie	170,45	175,05
c. investeringen groot materieel	28,1	14,1
	767,9	810,1
2. uitgaven van diverse aard in direct beheer COKL	12,7	21,9
3. investeringen infrastructuur	13	9,9
4. uitgavenvolume KL totaal:	793,6	841,9
KLu		
1. exploitatie onderwijsinstellingen		
a. uitgezonderd vliegeropleidingen buiten KLu-verband	101,57	108,4
b. vliegeropleidingen buiten KLu-verband	50,0	78,8
	151,57	187,2
2. uitgaven van diverse aard in direct beheer CLO	9,0	10,5
3. investeringen infrastructuur	13,0	5,8
4. uitgavenvolume KLu totaal:	173,57	203,5
KMar		
1. exploitatie onderwijsinstelling	12,8	12,8
2. cursussen door derden	0,1	0,1
3. kosten infra en materiële investeringen	-1,2	1,2
4. uitgavenvolume KMar totaal:	14,1	14,1

1) Het uitgavenvolume voor 1994 is berekend op basis van ongewijzigd beleid en bij prijspeil 1988.

Beleidsvariant A
Onderwerp: NBC-opleidingen

1. Huidige situatie

De KM heeft een gecombineerde NBC- en Damage-control (D) school op het terrein van de Marine kazerne Willemsoord te Den Helder. Het opleiden is toegespitst op het varende bedrijf en gekoppeld aan loopbaanpatronen. Bij de KL wordt uitsluitend het functie gebonden opleidingsdeel op de NBC-school onderwezen. De school is gevestigd te Breda in de Klooster-kazerne.

Bij de KLu wordt op met de KL vergelijkbare wijze binnen de LUOS NBC onderwijs gegeven.

2. Mogelijkheden tot integratie

De opleidingen van de KM wijken dermate af van die bij KL en KLu dat integratie/colocatie thans niet zinvol wordt geacht.

De NBC-school van de KL is gevestigd in de Klooster-kazerne te Breda doch zal op korte termijn deze kazerne verlaten. Deze kazerne wordt conform het convenant van Breda afgestoten. Onderbrenging van deze school in een ander kazerne is afhankelijk van het infrastructuur herschikkingsplan KL. Mogelijke oplossingen kunnen worden gevonden in twee alternatieven binnen Breda.

De NBC-opleidingen van de KLu zullen bij de overbrenging van de LUOS naar de locatie Woensdrecht worden opgenomen in de bestaande infrastructuur aldaar.

3. Consequenties

a. Co-lokatie van de KL en KLu opleidingen leidt tot marginale infrastructurale besparingen.

b. Alternatief 1.

Onderbrenging van de NBC-opleidingen van de KL bij alternatief 1 betekent een verwachte investering van 5,3 mln, doch is op korte termijn realiseerbaar. De exploitatielasten in het geval van alternatief 1 zullen nagenoeg niet uitbreiden.

c. Alternatief 2.

Onderbrenging van de NBC-opleidingen van de KL bij alternatief 2 kan eerst na realisering van fase 2 AOC en vergt een investering van naar schatting 0,5 mln.

Bovendien geldt voor dit alternatief, dat kostbare, nader te kwantificeren interimmaatregelen voor de NBC-school-dienen te worden getroffen.

4. Financieel overzicht

a. Huidige situatie

	Aantal opleidingen	leerling weken	Exploitatiekosten		Totaal
			Personeel	Materieel	
KM	13	1286	1,6	0,4	2,0
KL	7	2712	1,4	0,4	1,8
KLu	10	607	0,3	0,08	0,38
Totaal		4605	3,3	0,88	4,18

b. Nieuwe situatie

	Besparingen			Investeringskosten
	Personeel	Materieel	Overige	
KL/KLu	nihil	nihil	nihil	nihil
KL alter- natief a	n.t.b.	n.t.b.	n.t.b.	5,3
KL alter- natief b	n.t.b.	n.t.b.	n.t.b.	> 0,5*

* + interim infra maatregelen, niet nader te kwantificeren.

1. Huidige situatie

De horeca-opleidingen van de KLu zijn geïntegreerd in de horeca-opleidingen van KM op de Logistieke school te Amsterdam. De horeca-opleidingen van de KL vinden plaats op de Koksschool in de Ripperda-kazerne te Haarlem.

2. Mogelijkheden tot integratie

- a. Single-service-management door de KL.
KM- en KLu-opleidingen worden bij die van de KL gevoegd in Haarlem in de Ripperdakazerne of in Bussum in de Palmkazerne;
de leerlingen KM/KLu blijven gelegerd op de Marinekazerne Amsterdam.
- b. Single-service-management door de KM.
KL-opleidingen worden bij die van de KM/KLu gevoegd in Amsterdam in de Marinekazerne.

3. Consequenties

- a. Single-service-management door de KL.
 - (1) Bij keuze voor de Ripperdakazerne is een eenmalige infrastructurele investering nodig van fl. 10 mln.
 - (2) Bij keuze voor de Palmkazerne is een eenmalige infrastructurele investering nodig van fl. 14 mln.
Hierin begrepen is een kostenpost voor onderbrenging van de infanteriebeveiligingscompagnie van fl. 4 mln.
 - (3) Indien naast integratie tevens privatisering van horeca-opleidingen voor onderofficieren wordt toegepast, kan de Ripperdakazerne worden afgestoten en zijn de investeringskosten van geringe omvang.
- b. Single-service-management door de KM.
Ten behoeve van de opleidingen mobiele veldkeuken dienen in de Marinekazerne infrastructurele maatregelen te worden getroffen.

4. Financieel overzicht

a. Huidige situatie

	Aantal opleid.	Leerling weken	Exploitatiekosten		Kosten Extern	Totaal
			Personeel	Materieel		
KM/KLu	12	2253	0,94	0,14	0,26	1,34
KL	12	18000	2,64	0,36	-	3,00
Totaal	24	20253	3,58	0,50	0,26	4,34

b. Nieuwe situatie

	Besparingen		Invest.kosten (éénmalig)	Priv.kost.jaarlijks
	Personeel	Mat. Overig		
KL/KLu/KM				
altern. a	0,35	0,04	10,0	-
altern. b	0,35	0,04	14,0	-
altern. c	0,35	2,34	n.t.b.	1,2

c. Besparingen t.o.v. meerjarenramingen

	1991	1992	1993	1994	1995
a. Investeringsen					
Besparingen		- 10,0			
Besparingen per saldo		0,39	0,39	0,39	
		- 9,61	0,39	0,39	
b. Investeringsen					
Besparingen		- 14,0			
Besparingen per saldo		0,39	0,39	0,39	
		-13,61	0,39	0,39	
c. Investeringsen					
Besparingen			n.t.b.		
Besparingen per saldo			1,65	1,65	
			n.t.b.	1,65	

Beleidsvariant A

Onderwerp: Opleidingen Personeelsbeoordelingsadviseur

1. Huidige situatie

De KLu en de KM verzorgen ieder een eigen opleiding voor personeelsbeoordelingsadviseurs. Voor deze opleidingen bestaat geen aparte opleidingscapaciteit in de vorm van instructeurs en onderwijsleermiddelen. De KL zal binnenkort een eigen opleiding voor personeelsbeoordelingsadviseurs invoeren.

Er is daarbij behoefte aan circa 340 opgeleide personeelsbeoordelingsadviseurs. De benodigde inhaalslag zal worden gerealiseerd door in 1990 circa 240, en in 1991 circa 100 personeelsbeoordelingsadviseurs te laten opleiden. De jaarlijkse opleidingsbehoefte na 1991 wordt geschat op 30 personeelsbeoordelingsadviseurs als compensatie van het te verwachten verloop in deze nevenfunctie.

2. Mogelijkheden tot integratie

Gelet op de eigen verantwoordelijkheid voor het personeelsbeleid per krijgsmachtdeel en de daarin bestaande verschillen kunnen deze opleidingen niet voor integratie in aanmerking komen.

3. Consequenties

Aangezien de KLu en de KM voor deze opleiding geen aparte opleidingscapaciteit hebben in de vorm van instructeurs en onderwijsleermiddelen en gelet op de inschatting van de KL dat ook daar geen uitbreiding met instructeurs zal plaatsvinden, leidt integratie niet tot besparingen.

4. Financieel overzichta. Huidige situatie

	Aantal opleid.	Leerling weken	Exploitatiekosten		Totaal
			Personeel	Materieel	
KM	4	28	n.t.b.		n.t.b.
KL					
KLu	1	12	n.t.b.		n.t.b.

b. Nieuwe situatie

	Besparingen			Investeringskosten
	Personeel	Materieel	Overig	
KM/KL/KLu		geen		geen

Beleidsvariant A
Onderwerp: Basisautomatisering

1. Huidige situatie

De drie krijgsmachtdelen verzorgen in eigen beheer automatiseringscursussen te verdelen in drie soorten: technisch georiënteerd, algemene gebruikerscursussen en specialistische gebruikerscursussen.
De KM opleidingen vinden plaats bij de Logistieke school te Amsterdam. De KL opleidingen worden gegeven in Middelburg, Weert en Ede onder verantwoordelijkheid van het Opleidingscentrum Militaire Administratie. De KLu-opleidingen worden op de Luchtmacht Electronische- en Technische School te Arnhem gegeven.
Aangetekend wordt dat de cursus introductie-computer van de KLu deel uitmaakt van de initiële opleiding.

2. Mogelijkheden tot integratie

Geconstateerd is dat integratie alleen mogelijk is voor basisautomatisering KM en introductie computer KLu enerzijds en voor de cursussen Wordperfect KM en KL anderzijds.
De mogelijkheden tot integratie worden beperkt door de grote verscheidenheid aan hard- en software die bij de verschillende krijgsmachtdelen in gebruik is.
Een geïntegreerde variant is mogelijk op de Logistieke school van de KM.

3. Consequenties

Integratie betekent dat voor wat betreft de KLu een deel van de initiële opleiding moet worden ontkoppeld en elders worden verzorgd.
De werkgroep verwacht dat de kennis die bij dit soort basisopleidingen wordt overgedragen in toenemende mate in de vooropleiding van het instromend personeel zal zijn opgenomen. De behoefte aan dit soort aparte opleidingen zal daarmee naar verwachting vervallen.

4. Financieel overzicht

a. Huidige situatie

	Aantal opleid.	leerlingen weken	Exploitatie		Kosten Extern	Totaal
			Personeel	Materieel		
KM	2	70	0,3	0,3	0,01	0,61
KL	2	2668	0,7	0,06		0,76
KLu	5	948	0,45	0,02		0,47
Totaal	9	3686	1,45	0,38	0,01	1,84

b. Nieuwe situatie

	Besparingen			Investeringskosten
	Personeel	Materieel	Overig	
KM/KL/KLu	0,0	0,01	0,0	0,05

c. Besparingen t.o.v. meerjarenramingen

	1991	1992	1993	1994	1995
Investeringskosten	- 0,05				
Besparingen	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01
Besparingen per saldo	- 0,04	0,01	0,01	0,01	0,01

Beleidsvariant A
Onderwerp: Basisopleiding Contra-inlichtingen

1. Huidige situatie

Bij de KM worden éénmaal per twee jaar 6 à 7 militairen intern in de Marinestaf gedurende 9 maanden voorbereid op een inlichtingenveiligheidsfunctie.

Bij de KL verzorgt de School Militaire Inlichtingendienst deze opleiding.

De desbetreffende opleiding wordt voor de KLu verzorgd door het Ministerie van Binnenlandse Zaken (BiZa).

BiZa brengt voor deze opleiding geen kosten in rekening.

2. Mogelijkheden tot integratie

Integratie van KM- en KLu in de KL-opleidingen is mogelijk.

3. Consequenties

Geen

4. Financieel overzicht

a. Huidige situatie

	Aantal opleid.	leerling weken	Exploitatiekosten		Kosten Extern	Totaal
			Personeel	Materieel		
KM	1	30	0,10	-		0,10
KL	1	352	0,20	0,05		0,25
KLu	1	60	-	-	niet verrekend	-
Totaal	3	442	0,3	0,05		0,35

b. Nieuwe situatie

	Besparingen			Investeringskosten
	Personeel	Materieel	Overig	
KM/KL/KLu	0,1	-	-	-
Totaal	0,1			0

c. Besparingen t.o.v. meerjarenramingen

	1991	1992	1993	1994	1995
Investeringskosten					
Besparingen	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Besparingen per saldo	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1

Beleidsvariant A
Onderwerp: Bouwmachine opleidingen
(alleen KL en KLu)

1. Huidige situatie

De KL verzorgt bouwmachine- en wegherstelopleidingen bij het Genie Opleidingscentrum (GOC) in de Van Brederode-kazerne te Vught.
De KLu verzorgt startbaanherstel-opleidingen bij de Rapid Runway Repair (RRR) -eenheid op vliegbasis Deelen.
Deze eenheid heeft een operationele taak en besteedt 70% van haar taak aan operationele trainingen.
De resterende 30% wordt besteed aan individuele opleidingen.

2. Mogelijkheden tot integratie

De KLu-opleiding tot bedienaar grondverzetmachine kan door de KL worden verzorgd.

3. Consequenties

De KLu-onderwijsleermiddelen die niet door de KL worden gevoerd moeten (eventueel tijdelijk) ter beschikking worden gesteld. Deze leermiddelen zijn echter ook benodigd voor de operationele trainingen die door de RRR-eenheid op Vliegbasis Deelen worden verzorgd. Integratie met de KL-opleidingen vergt derhalve aanschaf van extra grondverzetmaterieel.

4. Financieel overzicht

a. Huidige situatie

	Aantal opleid.	Leerling weken	Exploitatiekosten		Totaal
			Personeel	Materieel	
KM	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.		
KL	12	2444	3,41	0,85	4,26
KLu	8	924	0,20	0,35	0,35
Totaal	20	3368	3,61	1,20	4,81

b. Nieuwe situatie

	Besparingen			Investeringskosten
	Personeel	Materieel	Overig	
KL/KLu	0,05	-	-	0,15

c. Besparingen t.o.v. meerjarenramingen

	1991	1992	1993	1994	1995
Investeringskosten	- 0,15				
Besparingen	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05
Besparingen per saldo	- 0,1	0,05	0,05	0,05	0,05

Beleidsvariant A
Onderwerp: Rijvaardigheidsopleidingen

1. Huidige situatie

Naast de opleidingscentra voor rijopleidingen bij de KL (ROC/OCAAT) verzorgen de KM, KMar, KLu, en Korps Mobiele Colonnas (KMC) een groot aantal rijopleidingen van relatief geringe omvang op diverse lokaties. De opleidingsopzet en de opleidingseisen van de betrokken partijen zijn verschillend.

2. Mogelijkheden tot integratie

De huidige verschillen in opleidingsopzet en -eisen verhinderen concentratie en verzorgen van de opleiding in single-service-management. De capaciteit van Rij-opleidingscentrum (ROC) en Opleidingscentrum Aan- en Afvoertroepen (OCAAT) van de KL is onvoldoende om de opleidingsbehoefte van KM, KMar, KLu en KMC op te vangen. Integratie wordt eerst mogelijk geacht na realisering van de consequenties van de Defensienota 1990.

3. Consequenties

In het kader van de maatregelen ter uitvoering van de consequenties van de Defensienota 1990 dient een nader onderzoek naar de integratiemogelijkheden van de dan bestaande rij-opleidingsbehoefte van de krijgsmachtdelen.

4. Financieel overzicht

a. Huidige situatie

	Aantal opl.	Leerling weken	Exploitatiekosten		Totaal
			Personeel	Materieel	
KM	16	1770	0,85	0,21	1,06
KL	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
KLu	7	985	1,65	0,51	2,16
KMar	9	1862	1,85	0,46	2,51
KMC	5	90	0,40	0,10	0,50
Totaal	37	4707	4,75	1,28	6,03

b. Nieuwe situatie

		Besparingen		-Investeringskosten
		Personeel	Materieel	Overig
KM/KL/	}	niet te bepalen		
KMar/KMC	}			

Beleidsvariant B
Onderwerp: Geneeskundige opleidingen

1. Huidige situatie

De geneeskundige opleidingen voor KL, KLu en KMar worden nu geïntegreerd gegeven door het Opleidingscentrum Militaire Geneeskundige Dienst (OCMGD). De geneeskundige opleidingen ten behoeve van de KM worden verzorgd op het Marine Hospitaal Overveen (Tetrode).

2. Mogelijkheden tot integratie

De sluiting van het militair hospitaal te Overveen was aanleiding om fl. 6 mln te reserveren voor nieuwbouw in Den Helder. Na een daartoe uitgevoerde studie is besloten de marine geneeskundige opleidingen te integreren in het OCMGD van de KL.

3. Consequenties

Op het OCMGD dienen voor de extra opleidingsbehoefte van de KM infrastructurele voorzieningen te worden getroffen ad. fl. 3,8 mln. De geplande nieuwbouw te Den Helder ad. fl. 6 mln kan vervallen. Integratie leidt tot besparingen in de personele exploitatie.

4. Financieel overzicht

a. Huidige situatie

	Aantal opl.	Leerling weken	Exploitatie		Totaal
			Personeel	Materieel	
KM	-	2200	0,55	0,11	0,66
KL/KLu/KMar	-	36427	9,30	5,60	14,90
Totaal		38627	9,85	5,71	15,56

b. Nieuwe situatie

	Besparingen			Investeringskosten
	Personeel	Materieel	Overig	
KL/KM/KLu/KMar	0,25	-	2,20	-/- 3,8

c. Besparingen t.o.v. meerjarenramingen

	1991	1992	1993	1994	1995
Investeringskosten	- 2,2	- 1,4	- 0,2		
Besparingen	0,1+0,73	0,1+0,73	0,25+0,73	0,25	0,25
Besparingen per saldo	- 1,37	- 0,57	0,78	0,25	0,25

Beleidsvariant B

Onderwerp: Opleidingsinstituten voor opleiders

1. Huidige situatie

De KM verzorgt bij de School voor Bedrijfsvoering en Onderwijskunde (SVBO) te Den Helder opleidingen voor opleidingsfunctionarissen (onder meer onderwijskunde, instructietechniek, en onderwijstechniek). Voorts worden aan de SVBO loopbaanfase-opleidingen ten behoeve van het kader verzorgd alsmede cursussen leidinggeven en voorlichtingscursussen. Bovendien functioneert de school als instituut voor opleidingsontwikkeling en schoolbegeleiding. De KL verzorgt de cursussen voor opleidingsfunctionarissen bij het Opleidingscentrum Didactiek en Militair Leiderschap (OCDML) te Grave. Voorts worden daar ook cursussen leidinggeven en management verzorgd. De KLu verzorgt aan het Algemeen Instructie Centrum (AIC), een onderdeel van de Luchtmacht Officierschool (LUOS) op de Vliegbasis Gilze-Rijen ondermeer opleidingen voor opleiders. Voorts verzorgt het AIC cursussen communicatie (vergadertechniek, interviewtechniek).

2. Mogelijkheden tot integratie

Onderzocht is of de opleidingen voor opleiders in single-service-management bij de KL kunnen worden geconcentreerd.

- a. Geconstateerd is dat integratie niet mogelijk is zonder ingrijpende wijziging van de opleidingsconcepten die voortkomen uit de behoefte tot directe dienstverlening aan het eigen krijgsmachtdeel.
- b. Co-lokatie van de KL en KLu opleidingen is mogelijk.

3. Consequenties

Co-lokatie van de KL en KLu-opleidingen zal naar verwachting een geringe kostenbesparing op de exploitatiekosten opleveren. De huidige OCDML-lokatie biedt echter geen ruimte voor het opnemen van de KLu-opleidingen. Gelet op de toekomstige plannen voor een alternatieve lokatie in het kader van de reorganisatie van de de opleidingen bij de KL zijn nog geen definitieve mogelijkheden aan te geven.

4. Financieel overzicht

a. Huidige situatie

	Aantal opleid.	Leerling weken	Exploitatiekosten		Totaal
			personeel	materieel	
KM	12	7050	2,1	0,52	2,62
KL	17	2025	2,3	0,56	2,86
KLu	12	754	0,7	0,18	0,88
Totaal	41	9829	5,0	1,26	6,26

b. Nieuwe situatie

	Besparingen		Investeringskosten
	Personeel	Materieel	
KL/KLu	0,15	0,04	5,5 of 0,5

c. Besparingen t.o.v. meerjarenramingen

	1991	1992	1993	1994	1995
a. Investeringskosten					
Besparingen		- 5,5			
Besparingen per saldo		0,19	0,19	0,19	0,19
		- 5,31	0,19	0,19	0,19
b. Investeringskosten					
Besparingen					-0,5
Besparingen per saldo					0,19
					-0,31

Beleidsvariant B

Onderwerp: Co-lokatie WTS/TOKM,
 bedrijfsschool BW en
 en bedrijfsschool RW

1. Huidige situatie

De Wapen Technische School (WTS) bevindt zich op het terrein van de Marine-kazerne Erfprins te Den Helder.

De bedrijfsschool Rijkswerf, bevindt zich op het terrein van de Rijkswerf (RW), de bedrijfsschool Bewapeningswerkplaats (BW) op het terrein van de Bewapeningswerkplaats.

Beide terreinen vormen één geheel, grenzend aan onder meer het KIM en de visserijhaven van Den Helder, echter buiten het marinehaventerrein. De afstand tot de Wapen Technische School is circa 2 kilometer.

De Technische Opleidingen Koninklijke Marine (TOKM) zijn gevestigd op het terrein van de Marine-kazerne te Amsterdam.

2. Mogelijkheden tot integratie/co-lokatie

Op het door reorganisatie en verplaatsing van de Rijkswerf vrijkomende terrein is voldoende ruimte voor een nieuw schoolcomplex waarin TOKM en beide genoemde bedrijfsscholen zijn opgenomen.

Op het terrein van de Marine-kazerne Erfprins is daarvoor geen ruimte.

Er is dus sprake van co-lokatie van twee schoolcomplexen nochtans op 2 kilometer van elkaar.

3. Consequenties

a. Vanwege de afstand tussen beide schoolcomplexen en de verschillende opleidingsdoelstellingen van de beide grote scholen WTS en TOKM, wordt tweehoofdige leiding wenselijk geacht. Verdergaande samenwerking tussen WTS en TOKM kan leiden tot integratie van de algemeen vormende opleidingen van die instituten. (het MTS-deel). Ook de nabijheid van het KIM kan bijdragen aan een optimaal gebruik van de onderwijsleermiddelen.

b. Verplaatsing van TOKM naar Den Helder vereist zeer grote investeringen ten behoeve van nieuwbouw.
Hier tegenover staat een besparing op geplande nieuwbouw voor de bedrijfsscholen.

4. Financieel overzicht

a. Huidige situatie

	Aantal opleid.	Leerling weken	Exploitatiekosten		Totaal
			Personeel	Materieel	
WTS	290	29500	10,45	4,87	15,32
TOKM	71	30500	6,85	2,46	9,31
BW	-	-	0,25	0,06	0,31
RW	3	n.t.b. *	0,425	0,106	0,531
Totaal			17,97	7,5	25,47

* onder andere leerling-stelsel begeleiding

b. Nieuwe situatie

Besparingen			Investeringskosten
Personeel	Materieel	Overig	
0,75	4,2 (één- malig)	0,06	50,8

c. Besparingen t.o.v. meerjarenramingen

	1991	1992	1993	1994	1995
Investeringskosten				- 55**	
Besparingen	niet	voor	1994	5.1	0.81
Besparingen per saldo				- 49.9	0.81

** Kosten nieuwbouw zijn niet opgenomen in de huidige plannen.

Beleidsvariant B
Onderwerp: Integratie ROC/OCAAT

1. Huidige situatie

Het Rijopleidingscentrum (ROC) te Vught bestuurt de voor de KL relevante rijopleidings-eenheden. Deze zijn gevestigd in Venlo, Keizersveer, Tilburg, Veldhoven, Bergen op Zoom, Ossendrecht, Eindhoven, Amersfoort en Harskamp. Het opleidingscentrum Aan- en Afvoertroepen (OCAAT) is gevestigd in Tilburg en verzorgt de opleidingen ten aanzien van de gebruiksmogelijkheden van vervoermiddelen.

2. Mogelijkheden tot integratie

Het is mogelijk om één opleidingscentrum te creëren waarbij rijvaardigheidsopleidingen en gebruikersopleidingen worden geconcentreerd, het Opleidingscentrum Verkeer, Vervoer en Rijopleidingen (OCVVR). Concentratie van deze opleidingen binnen één organisatie leidt tot verhoging van de doelmatigheid op het gebied van ontwikkeling, realisatie en evaluatie van deze opleidingen.

Bij realisatie van dit OCVVR kunnen in een nieuwe opleidingsopzet rijvaardigheidsopleidingen die thans bij de overige krijgsmachtdelen plaats vinden worden geïntegreerd. In een vernieuwde opzet van samenvoeging van rij-opleidingen van de (eventueel afgeslankte) krijgsmachtdelen, zal ook het aspect van privatisering van (delen van) rij-opleidingen worden betrokken. De diversiteit van de opleidingen en het aantal opleidingen zal afnemen, waardoor wederom besparingen zullen worden bereikt.

3. Consequenties

Realisatie van dit OCVVR is gelet op de zeer complexe materie vóór 1995 niet mogelijk. Voor realisatie van dit OCVVR is een eenmalige investering van fl. 2 mln benodigd.

4. Financieel overzicht

a. Huidige situatie

	Aantal opl	Leerling weken	Exploitatiekosten		Totaal
			Personeel	Materieel	
ROC	-	141572	40,90	10,23	51,13
OCAAT	-	30219	7,45	1,86	9,31
Totaal		171791	48,35	12,09	60,44

b. Nieuwe situatie

	Besparingen			Investeringskosten
	Personeel	Materieel	Overig	
OCVVR	2,0	0,5	-	2,0
OCVVR + Rijop. overige krijgsmacht- delen	nog niet te kwantificeren			

c. Besparingen t.o.v. meerjarenramingen

	1991	1992	1993	1994	1995
Investeringen					- 2,0
Besparingen	niet	voor	1995		2,5
Besparingen per saldo					0,5

Beleidsvariant B
Onderwerp: Integratie SOB en SKMAR

1. Huidige situatie

De School Opleiding Beroepsmarechaussee (SOB) te Apeldoorn verzorgt de initiële opleiding tot beroepsmarechaussee bepaalde tijd. De School Koninklijke Marechaussee (SKMAR) verzorgt voornamelijk de carrière-opleidingen voor het beroepspersoneel alsmede de opleiding voor het reserve-personeel.

2. Mogelijkheden tot integratie

De mogelijkheden tot integratie van beide scholen is onderkend. Besloten is beide scholen op de huidige lokatie, de Koning Willem III-kazerne te Apeldoorn, te integreren tot één beroepsopleiding Koninklijke Marechaussee. (BOKMAR)

3. Consequenties

Besparingen op personele exploitatie.

4. Financieel overzicht

a. Huidige situatie

	Aantal opleid.	Leerling weken	Exploitatiekosten		Totaal
			Personeel	Materieel	
SOB	1	2964	1,6	0,015	1,62
SKMAR	7	3632	1,0	0,025	1,02
Totaal	8	6596	2,6	0,040	2,64

b. Nieuwe situatie

	Besparingen			Investeringskosten
	Personeel	Materieel	Overig	
BOKMAR	0,25	0,6	-	-

c. Besparingen t.o.v. meerjarenramingen

	1991	1992	1993	1994	1995
Investeringskosten					
Besparingen	0,31	0,31	0,31	0,31	0,31
Besparingen per saldo	0,31	0,31	0,31	0,31	0,31

Beleidsvariant B
Onderwerp: Integratie KMS-HOOS-TSOC/Z

1. Huidige situatie

De initiële militaire opleiding voor beroeps onderofficieren voor onbepaalde tijd wordt verzorgd door de Koninklijke Militaire School, gevestigd in de Van Horne-kazerne te Weert.
De Algemene Hogere Onderofficiersvorming voor beroeps onderofficieren voor onbepaalde tijd wordt verzorgd door de Hogere Onderofficiersschool, gevestigd in de Seelig-kazerne te Breda.
De initiële militaire opleiding voor beroeps korporaals voor bepaalde tijd wordt verzorgd door het Technische Specialisten Opleidingscentrum - Zuid, gevestigd te Roermond.

2. Mogelijkheden tot integratie

Besloten is de Hogere Onderofficiersschool uit Breda te verplaatsen naar Weert. Daarmee is de beschikbare ruimte volledig benut.
Onderzocht wordt de mogelijkheid om het TSOC-Z te verplaatsen naar een alternatieve lokatie binnen het COKL. Deze verplaatsing maakt deel uit van de omvangrijkeerschikking van de infrastructuur KL.

3. Consequenties

Het verplaatsen van het Technisch Specialisten Opleidingscentrum-Zuid vergt naar verwachting een eenmalige investering van fl. 5 mln.
Daardoor kan mogelijk een kazerne te Roermond worden afgestoten waarmee een jaarlijkse besparingen op de exploitatie wordt bereikt van fl. 0,9 mln.

4. Financieel overzicht

a. Huidige situatie

	Aantal opleid.	Leerlingen weken	Exploitatiekosten		Totaal
			Pers.	Mat.	
KMS			10,35	2,59	12,94
HOOS			2,55	0,64	3,19
TSOC/Z			3,70	0,92	4,62
			<u>Totaal generaal</u>		20,75

b. Nieuwe situatie

	Besparingen		Investeringskosten
	personeel	materieel	
KMS-HOOS	0,9	0,22	
OCA-TSOC/Z			5,0
Eventueel afstoten kazerne	niet te bepalen		

c. Besparingen t.o.v. meerjarenramingen

	1991	1992	1993	1994	1995
Investeringskosten		- 5,0			
Besparingen		1,12	1,12	1,12	1,12
Besparingen per saldo		- 3,88	1,12	1,12	1,12

Beleidsvariant B
Onderwerp: Artillerie-opleidingen

1. Huidige situatie

Onderdelen van het Artillerie Opleidingscentrum zijn gevestigd in Breda en in de Legerplaats bij Oldebroek.

BREDA: Staf Artillerie Opleidingscentrum

Artillerie Schietschool

Artillerieschool Breda

OLDEBROEK: Artillerie Schietkamp

Artillerieschool Oldebroek

De opleidingen in Breda zijn voor een deel "stad-onvriendelijk" in verband met het gebruik van rupsvoertuigen. Voor de schietoefeningen met scherpe munitie zijn ook de opleidingen in Breda aangewezen op de faciliteiten van het Artillerie Schietkamp in Oldebroek.

2. Mogelijkheden tot integratie

Besloten is de Artillerie Schietschool te verplaatsen en samen te voegen met de Artillerieschool Oldebroek. (Fase 1). Overwogen wordt ook de resterende onderdelen vanuit Breda te verplaatsen naar Oldebroek. (Fase 2).

Fase 1:

BREDA: Staf Artillerie Opleidingscentrum

Artillerieschool Breda

OLDEBROEK: Artillerie Schietkamp

Artillerieschool Oldebroek
Artillerie Schietschool

Fase 2:

OLDEBROEK: Staf Artillerie Opleidingscentrum
 Artillerie Schietschool
 Artillerieschool
 Artillerie Schietkamp

3. Consequenties

Beide fasen resulteren in besparingen op de personele en materiële exploitatie en vereisen investeringen op het terrein van infrastructuur.

4. Financieel overzicht

a. Huidige situatie

	Aantal opleid.	Leerlingen weken	Exploitatiekosten		Totaal
			Pers.	Mat.	
AOC		24980	28,2	7,05	35,25

b. Nieuwe situatie

	Besparingen			Investeringskosten
	Personeel	Materieel	Overig	
FASE 1	3,3	0,825	-	28,0
FASE 2	1,4	0,35	-	12,0

c. Besparingen t.o.v. meerjarenramingen

	1991	1992	1993	1994	1995
Investeringskosten	-28,4			-12,0	
Besparingen	4,12	4,12	4,12	5,87	5,87
Besparingen per saldo	-23,88	4,12	4,12	- 6,13	5,87

Beleidsvariant B
Onderwerp: LUOS

1. Huidige situatie

De Luchtmacht Officiersschool (LUOS) is thans gevestigd op vliegbasis Gilze-Rijen en de lokatie Kamp Prinsenbos. De school verzorgt voor de Koninklijke luchtmacht de officiers-opleiding voor dienstplichtige- en officieren speciale diensten. Daarnaast worden op de LUOS ondermeer NBC-opleidingen en grondoperationele vakopleidingen voor verschillende categoriën personeel verzorgd. In de plannen was voorzien een concentratie van de LUOS op de lokatie Prinsenbos. Voor de benodigde infrastructurele aanpassing van deze lokatie was fl. 44 mln in het korte termijnplan opgenomen.

2. Mogelijkheden tot integratie

Door de KLu is besloten de LUOS niet te concentreren op de lokatie Prinsenbos maar over te brengen naar de lokatie Woensdrecht en met de daar bestaande elementaire militaire vliegeropleiding te integreren in de organisatie van vliegbasis Woensdrecht.

3. Consequenties

Afgezien wordt van de infrastructurele aanpassing van de lokatie Prinsenbos ad fl. 44 mln. Locatie Woensdrecht vereist infrastructurele aanpassingen ad fl. 10,75 mln. Voorts moet een bedrag van fl. 30 mln worden toegerekend voor de kosten van overname van de Amerikaanse infrastructuur op vliegbasis Woensdrecht. De nieuwe situatie op locatie Woensdrecht resulteert in een reductie van de personele bezetting van de LUOS met $\pm$ 40 functies. Deze besparing is echter niet volledig aan de integratie toe te rekenen. De vermindering van de personele exploitatie wordt mede veroorzaakt door een tijdelijke beperking van het aantal leerlingen.

4. Financieel overzicht

a. Huidige situatie

	Aantal opleid.	Leerling weken	Exploitatiekosten		Totaal
			Personeel	Materieel	
LUOS (Vliegbasis Gilze- Rijen)		7700	4,7	2,1	6,8

b. Nieuwe situatie

	Besparingen			Investeringskosten
	Personeel	Materieel	Overig	
LUOS (lokatie Woensdrecht)	2,0	0,3	44,0 (éénmalig Prinsenbos)	-/_ 40,75

c. Besparingen t.o.v. meerjarenramingen

	1991	1992	1993	1994	1995
Investeringskosten	-40,75				
Besparingen	2,3+44	2,3	2,3	2,3	2,3
Besparingen per saldo	5,55	2,3	2,3	2,3	2,3

BESPARINGEN BELEIDSARIANT A 1)

		1991	1992	1993	1994	1995
Horeca- opleidingen	Investeringsen				n.t.b.	
	Besparingen				1,65	1,65
	Besp. per saldo				n.t.b.	1,65
Basisauto- matisering	Investeringsen	- 0,05				
	Besparingen	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01
	Besp. per saldo	- 0,04	0,01	0,01	0,01	0,01
Contra-in- lichtingen	Investeringsen					
	Besparingen	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
	Besp. per saldo	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Bouwmachine opleidingen	Investeringsen	- 0,15				
	Besparingen	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05
	Besp. per saldo	- 0,1	0,05	0,05	0,05	0,05
Totaal	Investeringsen	- 0,2			n.t.b.	
	Besparingen	0,16	0,16	0,16	1,81	1,81
	Besp. per saldo	- 0,04	0,16	0,16	n.t.b.	1,81

- 1) Deze tabel geeft de maximale besparingen bij beleidsvariant A weer. Bij de horeca-opleidingen zijn twee varianten mogelijk, die echter een kleine besparing per saldo opleveren (zie bijlage F). De investeringen kunnen volledig toegerekend worden aan de economische categorie overheidsinvesteringen en de besparingen hebben betrekking op de economische categorie consumptieve uitgaven.

BESPARINGEN BELEIDSARIANT B 1)

		1991	1992	1993	1994	1995
Geneesk. opleidingen	Investerings	- 2,2	- 1,4	- 0,2		
	Besparingen	0,1+0,73	0,1+0,73	0,25+0,73	0,25	0,25
	Besp. per saldo	- 1,37	- 0,57	0,78	0,25	0,25
OCDML/ SVBO/ AIC	Investerings		- 5,5			
	Besparingen		0,19	0,19	0,19	0,19
	Besp. per saldo		- 5,31	0,19	0,19	0,19
WTS/ TOKM	Investerings				- 55	
	Besparingen				0,9+4,2	0,81
	Besp. per saldo				- 49,9	0,81
ROC/ OCAAT	Investerings					- 2,0
	Besparingen					2,5
	Besp. per saldo					0,5
SOB/ SKMAR	Investerings					
	Besparingen	0,31	0,31	0,31	0,31	0,31
	Besp. per saldo	0,31	0,31	0,31	0,31	0,31
KMS/ HOOS/ TSOC-Z	Investerings		- 5,0			
	Besparingen		1,12	1,12	1,12	1,12
	Besp. per saldo		- 3,88	1,12	1,12	1,12
AOC	Investerings	-28,0			- 12,0	
	Besparingen	4,12	4,12	4,12	5,87	5,87
	Besp. per saldo	-23,88	4,12	4,12	- 6,13	5,87
LUOS	Investerings	-40,75				
	Besparingen	2,3+44	2,3	2,3	2,3	2,3
	Besp. per saldo	5,55	2,3	2,3	2,3	2,3
Totaal excl. WTS/TOKM 2)	Investerings	-70,95	- 11,9	- 0,2	- 12,0	- 2,0
	Besparingen	51,56	8,87	9,02	10,04	12,54
	Besp. per saldo	-19,39	- 3,03	8,82	- 1,96	10,54

Voor toelichting zie volgende bladzijde.

- 1) Deze tabel geeft de maximale besparingen bij beleidsvariant B weer. Bij de opleidingen voor opleiders (OCDML/SVBO/AIC) is nog een andere variant mogelijk, die echter een kleinere besparing per saldo zal opleveren (zie bijlage N).
De economische categorie overheidsinvesteringen bestaat uit de hier genoemde investeringen minus de besparingen daarop. Deze besparingen zijn:
Geneeskundige opleidingen: 0,73 (in 1991, 1992 en 1993)
LUOS: 44 (1991)
De besparingen op de economische categorie "consumptieve uitgaven" bestaan uit de hier in de tabel genoemde besparingen, minus de hierboven genoemde besparingen op overheidsinvesteringen.
- 2) Omdat de werkgroep integratie van WTS/TOKM uiteindelijk niet aanbeveelt vanwege de hoge investeringen, zijn de besparingen van dit item buiten het totaal gehouden.

LIJST VAN AFKORTINGEN

- AIC	Algemeen Instructie Centrum
- ASK	Artillerie Schietkamp
- ASS	Artillerie Schietschool
- ASB	Artillerie School Breda
- AOC	Artillerie Opleidingscentrum
- BW	Bedrijfsschool Bewapeningswerkplaats
- RW	Bedrijfsschool Rijkswerf
- BOKMar	Beroepsopleidingen KMar
- CLO	Commando Logistiek en opleidingen (KLu)
- COKL	Commando Opleidingen Koninklijke Landmacht
- D	Damage control
- GOC	Genie Opleidingscentrum
- HOOS	Hogere Onderofficiersschool
- KIM	Koninklijk Instituut voor de Marine
- KL	Koninklijke Landmacht
- KLu	Koninklijke Luchtmacht
- KLM	Koninklijke Luchtvaart Maatschappij
- KMar	Koninklijke Marechaussee
- KM	Koninklijke Marine
- KMA	Koninklijke Militaire Academie
- KMS	Koninklijke Militaire School
- KMC	Korps Mobiele Colonnies
- LETS	Luchtmacht Electronische en Technische School
- LUOS	Luchtmacht Officiersschool

- BiZa	Ministerie van Binnenlandse Zaken
- NBC	Nucleaire- Bacteriologische- en Chemische Oorlogsvoering
- OCAAT	Opleidingscentrum Aan- en Afvoer troepen
- OCDML	Opleidingscentrum Didactiek en Militair Leiderschap
- OCINT	Opleidingscentrum Intendance
- OCMGD	Opleidingscentrum Militaire Geneeskundige Dienst
- OCVVR	Opleidingscentrum Verkeer Vervoer en Rij-opleidingen
- RRR	Rapid-Runway-Repair
- RLS	Rijks Luchtvaartschool
- ROC	Rijopleidingscentrum
- SKMar	School Koninklijke Marechaussee
- SOB	School Opleiding Beroepsmarechaussee
- SVBO	School voor Bedrijfsvoering en Onderwijskunde
- TOKM	Technische Opleidingen Koninklijke Marine
- TSOC-Z	Technische Specialist Opleidingscentrum-Zuid
- WTS	Wapen Technische School

BIJLAGE 4

EINDRAPPORT VAN DE HEROVERWEGINGSWERKGROEP
"AANSCHAFFINGEN"

INHOUDSOPGAVE

<u>TEN GELEIDE</u>	blz. 2
<u>SAMENVATTING</u>	blz. 3
 <u>Hoofdstuk 1</u>	
Inleiding en analyse van de opdracht	blz. 6
 <u>Hoofdstuk 2</u>	
Verwerving bij Defensie	blz. 10
 <u>Hoofdstuk 3</u>	
Beleidsvarianten betreffende de deelgebieden	
Voeding	blz. 12
Kleding	blz. 14
Kantoorautomatisering en bijbehorende randapparatuur	blz. 17
Kazerneringsgoederen	blz. 20
Reisbureau-functie	blz. 22
 <u>Hoofdstuk 4</u>	
Slotbeschouwing	blz. 24
 <u>BIJLAGEN.</u>	
A t/m E	

TEN GELEIDE

1. In het kader van de begrotingsvoorbereiding 1991 wordt een heroverwegingsonderzoek gewijd aan het onderwerp 'doelmatigheid exploitatie uitgaven Defensie'. Eén van de gebieden die nader onderzocht diende te worden was samenwerking en/of integratie tussen de krijgsmachtdelen op het gebied van aanschaffingen. Voor dit onderzoek is een werkgroep ingesteld.

2. In het bijgevoegd rapport van de werkgroep worden voor een vijftal aandachtsgebieden de mogelijkheden op het gebied van aanschaffingen door uitbreiding van samenwerking en/of integratie nader uitgewerkt. Ook worden zo mogelijk indicaties gegeven van de hierdoor te realiseren besparingen. Doelmatigheidsverbetering door samenwerking is binnen defensie een continue beleidsinspanning. De beperkte besparingen die in bepaalde gevallen als gevolg van de heroverweging gerealiseerd lijken te kunnen worden door samenwerking, zijn hierdoor te verklaren.

3. In het kader van een heroverweging dient een variant te worden ontwikkeld die leidt tot een 20% besparing t.o.v. het ijkpunt. Indien deze niet door samenwerking en/of integratie bij aanschaffingen kan worden ingevuld, worden door de werkgroep andersoortige -technisch realiseerbare- maatregelen voorgesteld. De werkgroep hecht er echter aan te vermelden, dat zij zich gelet op haar taakopdracht niet competent heeft geacht de rechtspositionele en/of operationele effecten te beoordelen. Wel heeft zij op verzoek van de Stuurgroep Heroverweging Doelmatigheidsuitgaven bij Defensie rechtspositionele en operationele pro's en contra's van enige voorstellen aangegeven.

's-Gravenhage, 16 maart 1990

De Voorzitter van Werkgroep
Heroverweging Samenwerking
Aanschaffingen,

IR. J.F.D. KUIJPERS.
Commandeur (T)

SAMENVATTING

1. In het kader van de begrotingsvoorbereiding 1991 wordt een heroverwegingsonderzoek gewijd aan het onderwerp "doelmatigheid exploitatie uitgaven Defensie". Eén van de gebieden, die nader onderzocht dient te worden is samenwerking en/of integratie bij de aanschaffingen. Hiertoe werd een werkgroep ingesteld leiding van de Directeur Materieelvoorziening Beleid.

2. De werkgroep had de opdracht om een vijftal aandachtsgebieden voor nadere uitwerking voor te leggen. Hiertoe zijn de begrotingsposten "overige personele exploitatie" en "materieële exploitatie" aan de hand van bepaalde criteria bezien. Op grond hiervan zijn een vijftal onderwerpen:

- a. Kleding
- b. Voeding
- c. Kantoorautomatisering en bijbehorende randapparatuur
- d. Kazerneringsgoederen
- e. Reisbureau-functie

geselecteerd en nader uitgewerkt. De gekozen aandachtsgebieden omvatten $\pm$ 2/3 van het in beschouwing genomen deel van de uitgaven voor personele en materieële exploitatie. De nadere uitwerking heeft zich primair gericht op het onderkennen van besparingsmogelijkheden door meer samenwerking en/of integratie tussen krijgsmachtdalen bij de aanschaffingen. Voorzover op deze wijze geen 20% variant werd ontwikkeld, heeft de werkgroep ook bezien door welke technisch mogelijke additionele maatregelen alsnog tot een 20% besparing op de per saldo voor defensie resulterende uitgaven kan worden gekomen. Het laatste betreft dan veelal maatregelen met consequenties t.a.v. het al dan niet volledig voorzien in de gestelde behoefte danwel met betrekking tot de rechtspositie van het personeel. In hoofdstuk 1 wordt het totale financiële beslag verwoord. Het hiervan af te leiden gecumuleerde ijkpunt in het begrotingsjaar 1994 bedraagt Mf 502.

3. In het rapport van de werkgroep wordt in hoofdstuk 2 voorafgaand aan een beschrijving per aandachtsgebied het verwervingsbeleid bij defensie in hoofdlijnen beschreven. De doelstelling van het verwervingsbeleid is het op zo doelmatige wijze voorzien in de voor de operationele taken vereiste middelen. Deze behoefte staat binnen het aanschafproces niet ter discussie. De werkgroep heeft zich gelet op haar taakopdracht niet competent geacht de operationele behoeftestelling te beoordelen. Bepalend voor de operationele behoeftestelling is de te leveren 'gevechtskracht' als bijdrage aan het overkoepelend vredes- en veiligheidsbeleid.

4. In hoofdstuk 3 wordt per aandachtsgebied ingegaan op de verwervingspraktijk, de ontwikkelde samenwerkingsvarianten en de eventueel additioneel vereiste maatregelen om tot een 20% reductie te komen.

- a. Op het gebied van voeding (IJKpunt Mf 58) wordt voorgesteld om tot volledige samenwerking te komen tussen de krijgsmachtdelen door de aanschaf activiteiten voorzover operationeel mogelijk te concentreren bij de Koninklijke Landmacht. Dit leidt slechts tot een besparing van Mf 0,18 als gevolg van het feit dat reeds ver- gaand samengewerkt wordt. E.e.a. is ongeveer 0,28% van het ijk- punt. Het realiseren van een 20% variant op dit gebied is volgens de werkgroep alleen mogelijk indien maatregelen aan de inkomsten- kant plaatsvinden. Een verhoging met 14% van de prijzen van maal- tijdbonnen en cadi-artikelen wordt in het rapport verwoord als een technische mogelijkheid. Effectuering hiervan kan in strijd zijn met het binnen defensie gewenste niveau van personeelszorg en dient in elk geval besproken te worden in het Georganiseerd Overleg.
- b. Op het aandachtsgebied kleding (IJKpunt Mf 220) zijn door het vol- ledig doorvoeren van samenwerking bij de aanschaffingen, verder- gaande standaardisatie van artikelen en het schrappen van artike- len jaarlijks terugkerende besparingen mogelijk. Door de werk- groep worden deze ingeschat op $\pm$ Mf 6,9 per jaar. Dat is $\pm$ 3,1% van het ijkpunt. Een 20% reductie is technisch realiseerbaar door inkomstenverhogende maatregelen zoals het aanpassen van de ver- strekkingsnormen van kleding, schrappen kledingvergoeding beroeps- personeel, het laten betalen door dienstplichtigen voor hun kle- dinguitrusting en maatregelen tot hergebruik van kleding. Uitvoe- ring van deze maatregelen is eerst mogelijk nadat de rechtsposi- tionele en operationele consequenties in overleg met daarbij be- trokken instanties zijn gezien.
- c. Bij kantoorautomatisering en bijbehorende randapparatuur (IJKpunt Mf 120) wordt het aandachtsgebied gesplitst in de inhuur van ex- terne deskundigheid en het aanschaffen van middelen en bijbehoren- de diensten. Op het gebied van de inhuur van externe deskundig- heid wordt een 20% reductie mogelijk geacht door het sluiten van mantelovereenkomsten met een bepaalde groep van leveranciers. Op het gebied van de verwerving van apparatuur worden significante besparingen mogelijk geacht door onder meer apparatuur keuze, sa- menwerking bij de aanschaffingen, herbezien van de wijze van on- derhoud en het taakstellende budgetteren van projecten. De totale te realiseren besparingen worden geschat op $\pm$ Mf 24. Hetgeen $\pm$ 20 % van het ijkpunt is.
- d. Door samenwerking bij het aanschaffen van kazerneringsgoederen (IJKpunt Mf 63) kunnen besparingen van $\pm$ Mf 10,3 (16,9% van het ijkpunt) gerealiseerd worden. De besparingen kunnen tot stand komen door het rechtstreeks afsluiten van meerjarencontracten voor alle krijgsmachtdelen bij de leveranciers, al dan niet via het RIB/NIC. Twintig procent besparing is alleen te realiseren door additioneel artikelen te schrappen, het niet volledig voor- zien in de behoefte en/of het in beschouwing nemen van inkomsten ingevolge betalingen voor huisvesting door beroeps- en dienst- plichtig personeel.

- e. Bij de uitvoering van de reisbureau-functie (Ijkpunt Mf 41) kan samenwerking gestalte krijgen door het opzetten van een gemeenschappelijk reisbureau voor de krijgsmacht. Hiermee is Mf 0,2 te besparen op de apparaatskosten. Realisering van deze maatregel zal bepaalde aanloopkosten met zich meebrengen. De besparingen op de verwerving van reizen a.g.v. vraagaggregatie bij inkoop konden binnen het gegeven tijdsbestek niet exact gekwantificeerd worden. Een schatting van de hierbij te verwachten besparing bedraagt ca. 7% van de reiskosten. Een 20% reductie t.o.v. het ijkpunt is alleen te realiseren door een taakstellende korting van het voor reizen gereserveerde budget. Zo'n maatregel kan echter gevolgen hebben voor de uitvoering van de taken van de krijgsmachtdelen.

5. In hoofdstuk 4 worden de uitkomsten van de werkgroep nader beschouwd en gecumuleerd. Vastgesteld wordt, dat t.o.v. het ijkpunt van Mf 502 door met samenwerking gerelateerde maatregelen een besparing van ca. Mf 38 gerealiseerd zou kunnen worden. Twintig procent besparing is alleen realiseerbaar door inkomsten verhogende maatregelen en/of het niet volledig voorzien in de operationele behoefte. De eventuele uitvoering hiervan vergt een nadere beschouwing van de operationele en rechtspositionele gevolgen.

HOOFDSTUK 1

INLEIDING + ANALYSE VAN DE OPDRACHT

1. Algemeen. Het kabinet heeft besloten dat in het kader van de begrotingsvoorbereiding 1991 een heroverwegingsonderzoek gewijd zal worden aan het onderwerp 'doelmatigheid exploitatie-uitgaven Defensie'. Het doel van dit heroverwegingsonderzoek is het ontwikkelen van voorstellen ter verbetering van de doelmatigheid op het terrein van de personele en materiële exploitatie bij het Ministerie van Defensie. Één van de gebieden, die nader onderzocht dient te worden is samenwerking en/of integratie tussen de krijgsmachtdelen op het gebied van de aanschaffingen. Voor dit onderzoek is een werkgroep ingesteld (zie bijlage A). De opdracht van deze werkgroep luidt als volgt:

'Te onderzoeken of door samenwerking en/of integratie tussen de krijgsmachtdelen op het terrein van de aanschaffingen besparingen kunnen worden gerealiseerd. Op grond van een inventarisatie dient de werkgroep vijf aandachtsgebieden voor te leggen voor nadere uitwerking.'

2. Analyse van de opdracht. De opdracht zoals die aan de werkgroep verstrekt is, is beoordeeld in het licht van de heroverwegingsrichtlijnen. Het onderwerp van de integrale heroverweging is 'doelmatigheid exploitatie-uitgaven bij defensie'. Dit betekent dat de te selecteren onderwerpen in principe een bestanddeel moeten vormen van de begrotingsartikelen personele en materiële exploitatie.

3. De expliciete opdracht zoals verstrekt aan de werkgroep geeft in hoofdlijnen reeds aan welke beleidsvariant nader uitgewerkt moet worden n.l. samenwerking en/of integratie tussen KMD'n bij de aanschaffingen. Hiermee wordt dus bedoeld dat mogelijkheden moeten worden onderzocht om op een meer doelmatige wijze te voorzien in de gestelde behoefte. Binnen defensie is er een scheiding aangebracht tussen de behoeftestelling en het daarin voorzien. De behoeftestelling is de verantwoordelijkheid van de operationele zuil (t.w. Defensiestaf en/of krijgsmachtdeelstaven). Het 'voorzien in' de gestelde behoefte is de taak van de verwervende instanties binnen het materiële functiegebied (t.w. de Directeur-Generaal en/of de Directies Materieel). De door de operationele zuil goedgekeurde behoefte staat binnen het aanschaffingsproces niet ter discussie. Wel is er op grond van doelmatigheidsoverwegingen een wisselwerking mogelijk tussen de operationele en materiële aspecten betreffende de uiteindelijk te stellen eisen. De werkgroep heeft op grond van deze benadering gemeend, dat het proces van behoeftestelling geen onderwerp van heroverweging is. Als kanttekening dient hierbij opgemerkt te worden dat de werkgroep de hoofdtaak van defensie t.w. het leveren van gevechtskracht als bijdrage aan het overkoepelend vredes- en veiligheidsbeleid als bepalend element voor de operationele behoeftestelling heeft beschouwd.

4. De begrotingsartikelen personele en materiële exploitatie hebben betrekking op een grote verscheidenheid aan onderwerpen. Een fors deel van de personele exploitatie heeft betrekking op uitgaven voor salarissen en toelagen voor burger- en militair personeel. Gezien het onderwerp van heroverweging t.w. 'samenwerking bij aanschaffingen' is dit niet verder in beschouwing genomen. De selectie van mogelijk aandachtsgebieden heeft zich derhalve gericht op de posten "overige personele uitgaven" en "materiële exploitatie". Het totale begrotingsbeslag hiervan bedraagt ca. 3,4 miljard. Op grond van de in het navolgende te noemen uitgangspunten en criteria heeft de keuze van de aandachtsgebieden zich gericht op enige onderwerpen met in totaal een begrotingsbeslag van ca. 890 Miljoen. In bijlage B treft U een overzicht aan van deze begrotingsposten.

5. Keuze van aandachtsgebieden. De in de punten 2 t/m 4 verwoorde uitgangspunten kunnen als volgt worden geresumeerd:

- a. De aandachtsgebieden worden in principe geselecteerd uit de posten "overige personele exploitatie" en "materiële exploitatie";
- b. De operationele behoeftestelling is richtinggevend en is geen onderwerp van heroverweging;
- c. De heroverweging moet betrekking hebben op een substantieel deel van de exploitatiebegroting.

6. Op basis van deze uitgangspunten zijn de relevante begrotingsartikelen geïnventariseerd ten einde een vijftal aandachtsgebieden te kiezen voor nadere uitwerking. Hierbij heeft de werkgroep de volgende criteria gehanteerd, t.w.:

- a. De goederen danwel diensten moeten in gebruik zijn bij meerdere krijgsmachtdelen, de centrale organisatie en/of de Koninklijke Marechaussee;
- b. Specifiek krijgsmachtdeel gebonden materieel wordt niet gezien, omdat samenwerking op deze gebieden niet in wezenlijke mate mogelijk is.
- c. Gebieden waarop reeds in voldoende mate samengewerkt wordt, worden niet in beschouwing genomen;
- d. Het begrotingsbeslag en de verwervingspraktijk moeten te verwachten budgetten zodanig zijn dat positieve indicaties aanwezig zijn v.w.b. te verwachten budgettaire effecten van een heroverweging op het aandachtsgebied;

7. De bovenbedoelde inventarisatie heeft uiteindelijk geleid tot de selectie van een vijftal aandachtsgebieden, te weten:

- a. voeding;
- b. kleding;
- c. kantoorautomatisering en bijbehorende randapparatuur;
- d. kazerneringsgoederen;
- e. reisbureaufunctie.

Aanvankelijk was de werkgroep voornemens niet alleen de reisbureau-functie, maar ook de internationale expeditiefunctie te bezien. Tijdens het onderzoek is echter gebleken, dat op het laatste gebied reeds vergaand wordt samengewerkt. Derhalve is dit deel van het aandachtsgebied uiteindelijk niet in beschouwing genomen.

8. Vaststelling ijkpunten. Mede ter vaststelling van het zgn. financiële ijkpunt ten behoeve van de variantenontwikkeling -t.w. de (meerjaren)raming voor 1994- heeft de werkgroep in kaart gebracht welke uitgaven over de periode 1989 - 1994 gemoeid zijn met de betreffende aandachtsgebieden. Onderstaand treft U de uitkomsten daarvan aan:

Tabel 1:

	89	90	91	92	93	94	IJKPUNT
Voeding	147	147	145	144	142	139	58 ^{**})
Kleding	175	202	160	256	293	259	220 ^{**})
Kantoorautomatisering *) + bijbehorende randapparatuur (omvat tevens consultancy)	120	120	120	120	120	120	120
Kazerneringsgoederen	76	65	61	61	63	63	63
Reisbureau-functie	43	41	41	41	41	41	41
							502

Twintig procent van het totale ijkpunt bedraagt Mf 100,4.

*) hierin niet inbegrepen mainframes

**) bij deze twee onderwerpen zijn voor de bepaling van het ijkpunt de inkomsten in mindering gebracht op de uitgaven.

9. De ijkpunten zijn in principe gebaseerd op de uitgavenraming voor 1994. Bij kleding is hiervan afgeweken omdat de uitgavenraming voor de jaren 1992-1994 afwijkt van het normale gemiddelde. Dit wordt veroorzaakt door eenmalige extra uitgaven, die voortvloeien uit het PGU projekt. Op basis van een analogische toepassing van het gestelde in punt 3 van de richtlijn heroverweging is voor dit onderwerp in eerste instantie het gemiddelde over de jaren '89 - '94 als ijkpunt voor de uitgaven gekozen. De ijkpunten -gebaseerd op de uitgaven- voor kleding en voeding zijn vervolgens gecorrigeerd voor de te verwachten inkomsten (zie para 22 en 34) op die aandachtsgebieden. Dit is op zich niet volledig in overeenstemming met de richtlijn heroverweging. Hiermee wordt echter wel dezelfde benadering gevolgd als bij de heroverweging personeelszorg uit 1985. Op grond van dit precedent is deze afwijking van de richtlijn goedgekeurd. De heroverwegingsinspanningen richten zich v.w.b. deze onderwerpen derhalve op het verminderen van de per saldo voor rekening van defensie komende uitgaven.

10. Onderzoeksuitvoering. Het ligt in de heroverwegingstaakopdracht besloten, dat voorstellen ontwikkeld worden die het begrotingsbeslag met 20% verminderen. Zoals ook bij de uitgangspunten verwoord wordt door de werkgroep de operationele behoeftestelling niet heroverwogen. Voorstellen die leiden tot aantasting van de operationele behoefte van de krijgsmachtdelen kunnen tot gevolg hebben dat bepaalde operationele taken niet meer kunnen worden uitgevoerd. De werkgroep heeft zich primair gericht op de ontwikkeling van varianten, die in redelijkheid tot uitvoering kunnen worden gebracht. Waar besparingsvoorstellen toch van invloed zouden kunnen zijn op de operationele taakuitvoering wordt dit aangegeven.

11. Bij de feitelijke uitvoering van het onderzoek heeft de werkgroep zich doen bijstaan door bestaande (interkrijgsmachtelijke) Single Service Management/Procurement werkverbanden. Aan deze werkverbanden is uitgaande van de richtlijnen heroverweging een onderzoeksopdracht geformuleerd. Deze opdracht omvatte de volgende elementen:

- a. Beschrijving aandachtsgebied en verwervingspraktijk;
- b. Ontwikkelen van beleidsvarianten en het aangeven van de effecten op:
 - (1) het met aanschaffing gemoeide budget;
 - (2) de apparaatskosten;
 - (3) overige elementen (zoals distributie, voorraden, instandhouding, etc.).

12. De aard van de opdracht t.w. samenwerking en/of integratie bij aanschaffing zoals verstrekt door het kabinet is opgevat als een mogelijke variant in de zin van punt B-1 van de algemene taakopdracht voor heroverwegingsonderzoeken binnen het heroverwegingsonderwerp 'doelmatigheidsexploitatie uitgaven defensie'. Gelet op deze op zich reeds richtinggevende keuze voor een bepaalde beleidsvariant is het gestelde bij het bovengenoemde punt B-1 niet als een dwingend maar als een indicatief voorschrift gehanteerd.

13. Vanwege de beperkte beschikbare tijd heeft de werkgroep geen separate aandacht meer geschonken aan de ontwikkelingen op het beleidsgebied in het buitenland. Wel heeft in 1988/1989 een onderzoek plaatsgevonden naar de verwervingsfunctie bij defensie. In het kader van dit onderzoek zijn gegevens verzameld omtrent de verwervingsmanagement-structuur in het buitenland. Uit het onderzoek komt naar voren dat ook in andere landen gestreefd wordt naar kostenbesparing door samenwerking bij het aanschaffen. De bevindingen hebben echter veel meer betrekking op organisatorische structuren, dan op concrete samenwerkingsprojecten.

14. Opbouw van het rapport. De resultaten van dit heroverwegingsonderzoek worden per aandachtsgebied gepresenteerd. Hieraan voorafgaand wordt eerst het verwervingsbeleid en de verwervingspraktijk bij defensie in het algemeen behandeld. Vervolgens worden de vijf aandachtsgebieden besproken. Hierbij wordt steeds ingegaan op de verwervingspraktijk op het betreffende gebied en de onderkende varianten. Er wordt alleen over hoofdzaken gerapporteerd. Detailinformatie wordt indien nodig vermeld op bijlagen.

HOOFDSTUK 2

VERWERVING BIJ DEFENSIE

15. 'Aanschaffingen' vormen bij defensie een bestanddeel van het 'voorzien in' proces. Dit is op zich weer een deelproces van het materieel-logistieke proces, dat ook nog de deelprocessen 'instandhouding' en 'afstoten' omvat. De doelstelling van het materieel-logistieke proces is de krijgsmacht onder alle omstandigheden te laten beschikken over de -zowel kwantitatief als kwalitatief- benodigde materiële middelen. Daarbij moet op zo doelmatig mogelijke wijze voldaan worden aan de gestelde eisen voor operationele bruikbaarheid en beschikbaarheid en aan de per deelproces gestelde voorwaarden voor:

- prijs, kwaliteit, levertijd, leverbetrouwbaarheid en verwervingskosten;
- inschakeling van de Nederlandse industrie en instellingen;
- internationale samenwerking.

16. Aspecten van het verwervingsbeleid zijn vastgelegd in een rapport over de verwervingsfunctie bij defensie en de drie beleidsnota's (Defensie en de Nederlandse Industrie, Defensietechnologie en Internationale Materieelbetrekkingen).

17. De verwerving van de materiële middelen bij Defensie geschiedt i.h.a. gedecentraliseerd: Marine, Land- en Luchtmacht schaffen hun eigen wapensystemen en overige middelen aan. De materiële zaken voor het centrale apparaat worden aangeschaft door de Directie Interne Zaken. Binnen de krijgsmachtdelen zelf vindt de aanschaf in hoofdzaak centraal plaats. Hiermee zijn de Directies Materieel van de drie krijgsmachtdelen belast. Bij ieder van de krijgsmachtdelen is de kennis en ervaring geconcentreerd met betrekking tot de specifieke wapensystemen. Deze kennis omvat de operationele aspecten en ook de commerciële aspecten. Voor de niet-specifiek militaire goederen wordt in belangrijke mate een beroep gedaan op het Rijksinkoopbureau, welk bureau voor vraagaggregatie zorgt zowel binnen Defensie als interdepartementaal. Voor wat het onroerend goed betreft bestaat er een gecentraliseerde dienst die organisatorisch is ondergebracht in het centrale apparaat. Deze dienst is competent in alle bouwzaken alsmede in de aankoop of huur van onroerend goed voor zover althans niet van diensten van de Rijksgebouwendienst gebruik wordt gemaakt. Bij aankoop van gronden is de dienst der Domeinen (Financiën) betrokken. Een gedeelte van de materiële middelen wordt in internationaal verband aangeschaft. Dit betreft onder meer de aanschaf van reservedelen en componenten voor onderhoud en herstel van bepaalde wapensysteemprogramma's. Tevens worden onderhoudsdiensten in internationaal verband verworven.

18. Het algemene beleid en de onderlinge afstemming van de verwervingsactiviteiten op krijgsmachtdeelniveau is een verantwoordelijkheid van het Directoraat-Generaal Materieel (DGM). Vanuit deze verantwoordelijkheid worden richtlijnen verstrekt aan de directies materieel van de krijgsmachtdelen en vindt overleg plaats. Het overlegorgaan specifiek voor het verwervingsbeleid is het Interservice Comité Verwerving (ICV). Binnen dit ICV vindt afstemming en coördinatie plaats. Er worden afspraken gemaakt over het hanteren van gelijke contractvoorwaarden bij dezelfde leveranciers. Een ander overlegorgaan in het kader van samenwerking bij aanschaffingen is de Permanente Begeleidingscommissie Single Service Management/Single Service Procurement. Dit orgaan heeft o.m. ten doel mogelijkheden tot samenwerking te onderkennen en de mogelijke ondoelmatigheden van het decentrale aanschafproces te ondervangen. E.e.a. geschiedt o.m. door het aanwijzen van één van de krijgsmachtdelen als manager en/of aanschaffer voor de gehele krijgsmacht bij gelijklopende of overeenkomstige behoeften van verschillende krijgsmachtdelen. Een voorbeeld van een nieuw Single Service Management project is de voorgenomen vervanging van de zgn. klein kaliberwapens. Hiervoor is binnen de KL een interkrijgsmachtelijk projectstructuur opgezet, die zorg zal dragen voor de verwerving van nieuwe wapens voor alle drie de KMD'n en ook voor de Koninklijke Marechaussee. Zoals reeds gesteld in de 'Ten geleide' is doelmatigheidsverbetering door samenwerking een continue beleidsinspanning. De werkgroep heeft zich voor wat betreft de uitwerking van haar opdracht gericht op aandachtsgebieden, waarop kostenbesparingen door verdergaande samenwerking mogelijk leken te zijn.

HOOFDSTUK 3

BELEIDSARIANTEN BETREFFENDE DE DEELGEBIEDEN

VOEDING

19. Verwervingspraktijk. Het aandachtsgebied 'voeding en cadi' heeft betrekking op de aanschaffing van houdbare en dagverse voedingswaren ten behoeve van de krijgsmachtdelen. Deze activiteiten worden door de KL reeds voor een deel ook voor de KM en de KLu uitgevoerd. Er kunnen bij de KL een tweetal wijzen van verwerving worden onderscheiden, t.w.:

- a. Centrale contracten met centrale afroep. Hiervan wordt gebruik gemaakt bij de zgn. entrepot goederen (bestemd voor BRD-militairen in Budel en NL-militairen in de BRD) en de goederen bestemd voor opleg (rantsoen). Deze goederen worden verworven en afgeroepen door de DMKL. Aflevering, opslag en distributie geschiedt vanuit het depot Harskamp door 119 Levensmiddelendepot. Dit is een onderdeel van het Nationaal Logistiek Commando;
- b. Centrale contracten met decentrale afroep. Dit betreft alle levensmiddelen en Cadigoederen die door de DMKL centraal worden afgesloten en naar behoefte kunnen worden afgeroepen door lokale officieren van voeding(KL), kantinebeheerders, de centrale bottelarij ed.(KM) en commandanten BCM's(KLu).

20. De KL is de verwerper voor bijna het volledige KM-voedingspakket m.u.v. de decentrale verwerving van groente, fruit en aardappelen. Ook voor de KLu verwerft de KL bijna het complete pakket. Een uitzondering wordt gevormd door de maaltijdcomponenten. Daar de KL deze variant niet kent, verwerft de KLu dat zelfstandig via het RIB.

21. Alle Cadi-goederen voor de KLu en KL worden door de KL verworven via centrale contracten met decentrale afroep. Dit geldt niet voor de zgn. entrepot goederen bestemd voor BRD-militairen in Budel en NL-militairen gelegerd in de BRD. Het Cadi-pakket voor de KM wordt verworven door de Stichting Marcandi. Dit is een aan de KM gerelateerde organisatie, die echter niet op de KMD-begroting drukt. Derhalve wordt deze niet verder in beschouwing genomen.

22. Het financieel beslag dat gemoeid is met dit aandachtsgebied treft U aan bij punt 8. Een nadere uitsplitsing per krijgsmachtdeel treft U aan op bijlage E1. Zoals ook reeds verwoord bij punt 8 zijn voor het aandachtsgebied voeding bij de bepaling van het ijkpunt echter ook de inkomsten betrokken, omdat het beslag op de KMD deelbegroting gevormd wordt door het bedrag aan uitgaven te verminderen met de inkomsten. Deze inkomsten bedragen naar verwachting Mf 81,5. Ze hebben betrekking op inkomsten uit maaltijdbonnen (Mf 31,5) en inkomsten uit verkoop Cadi-artikelen (Mf 50). Per saldo resulteert dan een ijkpunt van Mf 57,5.

23. Varianten. Op het gebied van voeding zijn nog enige gebieden aan te wijzen waarop verdergaande samenwerking mogelijk is. Dit betreft:

- a. De zelfstandige aanschaf van maaltijdcomponenten door de KLu;
- b. De zelfstandige verwerving door DMKM van het pakket aardappelen, groente en fruit.

24. V.w.b. de zelfstandige aanschaf van maaltijdcomponenten door de KLu geldt dat integratie van de KLu-behoefte in de door de KL afgesloten contracten met een tweetal civiele distributeurs mogelijk wordt geacht. De hiermee te bereiken besparingen zullen met name betrekking hebben op het wegvallen van de handelingskosten RIB ca. f. 130.000,--.

25. De zelfstandige verwerving door de DMKM van dagverse artikelen t.b.v. de vloot geschiedt "all over the world". Bij de DMKL ontbreken de mogelijkheden om hieraan op een voor de KM operationeel acceptabele wijze te voorzien. Integratie bij de DMKL wordt alleen mogelijk geacht voor het thuisbasispakket.

26. Op het gebied van de Cadi is nog verdergaande samenwerking mogelijk op het gebied van het pakket zoetwaren tussen DMKL en DMKLu. Aansluiting door de DMKLu bij een door de DMKL afgesloten overeenkomst is mogelijk. Hiermee zal naar verwachting een besparing van circa f 100.000 kunnen worden bereikt in de kosten van af te nemen goederen. Deze goederen worden verkocht in messes en kantines. Deze besparing zal derhalve niet ten goede komen aan het krijgsmachtdeel-budget.

27. Totale concentratie van de aanschafactiviteiten op het gebied van voeding en cadi bij de DMKL zal kunnen leiden tot een besparing op de apparaatskosten van ca. f 50.000,=.

28. Door de werkgroep is aandacht geschonken aan de positie van 119 Levensmiddelen depot. Taken en doelstelling van dit depot zijn omschreven op bijlage C bij dit rapport. De financiële effecten van volledige overdracht van de taken van dit depot aan de civiele sector konden binnen de beschikbare tijd niet gekwantificeerd worden. De werkgroep tekent hierbij aan, dat een en ander de voor buitengewone omstandigheden vereiste zekergestelde beschikbaarheid van tactische voorraden negatief kan beïnvloeden. E.e.a. zal medio 1991 door de KL onderzocht worden.

29. Op het terrein van voeding en cadi heeft de werkgroep geen variant, die leidt tot een 20% besparing op de uitgaven, kunnen ontwikkelen. De enige mogelijkheden hiervoor te weten:

- a. terugbrengen van de omvang van het totaal aantal te verzorgen militairen;
 - b. terugbrengen voedingspakket,
- worden -binnen het kader van de opdracht- niet realiseerbaar en/of realistisch geacht. Wel heeft de werkgroep aandacht besteed aan de mogelijkheden om door toepassing van het profijtbeginsel het uiteindelijke beslag op de defensiebegroting te beperken.

30. Effecten van de varianten. De maximaal te realiseren 'opbrengst' van de gesignaleerde besparingsmogelijkheden kan als volgt worden samengevat:

- | | |
|---|-------------|
| a. aanschaf maaltijdcomponenten KLu door KL | f 130.000,- |
| b. concentratie aanschafactiviteiten bij KL | f 50.000,- |
| c. heroverwegingtaken 119 LVM depot | P.M. |
| | <hr/> |
| | f 180.000,- |

Dit is $\pm 0,28$ % van het ijkpunt.

31. Uit bovenstaande kan worden afgeleid, dat door samenwerking en/of integratie bij de aanschaffingen op het gebied van voeding geen relevante besparing te bereiken is. De enige mogelijkheden om op de uitgaven wezenlijk te besparen zijn het verminderen van de omvang van het aantal te verzorgen militairen en het verminderen van de voedselverstreking. Deze mogelijkheden worden door de werkgroep als niet realistisch beschouwd en vallen bovendien buiten het kader van de opdracht. Daar het niet mogelijk bleek om binnen het kader van de opdracht 20% besparingsmogelijkheden aan te geven is als alternatief het versterkt toepassen van het profijtbeginsel in beschouwing genomen. Uitgaand van een ijkpunt van Mf 57,5 en Mf 81,5 inkomsten, dienen de inkomsten met $\pm 14\%$ te stijgen om de uitgaven t.o.v. het ijkpunt met 20% te verminderen. De 14% inkomstenverhoging moet tot stand komen door een verhoging van de cadiprijzen en de prijzen van maaltijdbonnen. Dit laatste betekent op dagbasis een prijsverhoging van f 6,50 naar f 7,50. Er kan daarnaast in plaats van alleen het verhogen van de prijzen voor maaltijden ook gedacht worden aan een combinatie met het beperken van de mogelijkheden om maaltijden i.v.m. te verrichten diensten te verstrekken van rijkswege. Bij de inkomstenverhogende maatregelen dient aangetekend te worden, dat in het Georganiseerd Overleg (GO) is overeengekomen om de maaltijdprijzen te baseren op een ingrediëntenprijs + een bepaald opslagpercentage; ook de situaties waarin aanspraak bestaat op voeding van rijkswege zonder betaling zijn in het GO overeengekomen. Verhoging van de maaltijdprijzen, alsmede beperking van de aanspraken op voeding om niet, betekenen een wijziging van deze afspraken en zullen derhalve onderwerp van bespreking dienen te zijn in het GO.

KLEDING

32. Verwervingspraktijk. Het aandachtsgebied kleding omvat het materieel-logistieke proces betreffende de kleding die gebruikt wordt/benodigd is voor de drie krijgsmacht delen en de Koninklijke Marechaussee. Elk krijgsmachtdeel heeft zijn eigen kleding. De oorzaak hiervan is voor een deel gelegen in de historische achtergronden, maar voor een zeer belangrijk gedeelte ook in de functionaliteit ervan. De verwervingspraktijk kan per KMD als volgt worden samengevat:

- a. De KL schaft zijn artikelen deels aan op basis van normale contracten. Onder invloed van allerlei reorganisaties is er echter een streven om in toenemende mate meerjaren/afroepcontracten af te sluiten;
- b. De KM sluit in principe per jaar zijn contracten af;
- c. De KLu verwerft in principe een belangrijk deel van haar kledingpakket via de afdeling Persoonsgebonden Uitrusting van de KL. Bepaalde specifieke uitrustingsstukken worden zelfstandig verworven;
- d. De kleding van de Koninklijke Marechaussee wordt door de KL op basis van een Single Service Management-overeenkomst verworven.

33. Op het aandachtsgebied kleding wordt reeds in enigerlei mate samengewerkt. Zo worden door de KLu de artikelen welke identiek zijn met die van de KL verworven op basis van SSM (± 200 NSN's) danwel voor niet identieke artikelen via SSP (± 2200 NSN's). Ook voor de KM wordt een beperkt aantal artikelen (± 125 NSN's) via een SSM-procedure door de KL verworven.

34. Het financiële beslag treft U aan bij punt 8 van dit rapport. Een nadere uitwerking van het begrotingsbeslag per krijgsmachtdeel treft U aan op bijlage E2. Het beeld van de cijfers wordt beïnvloed door het KL-project "nieuwe gevechts PSU". Dit omvat niet alleen de normale exploitatie, maar ook de opbouw van initiële voorraden, hetgeen op zich een 'investering' kan worden genoemd. Tevens dient in beschouwing genomen te worden, dat de ramingen betrekking hebben op zaken die gedeeltelijk nog in de ontwikkeling, danwel beproevingsfase verkeren. Bijstelling hiervan is derhalve mogelijk. Op het gebied van kleding zijn er ook inkomsten t.w. Mf 4,1 verdeeld over KM Mf 2,5; KL Mf 0,9 en KLu Mf 0,7. Deze inkomsten ontstaan doordat beroepspersoneel voor een deel van de verstrekkingen moet betalen. Hiervoor krijgen zij overigens een tweejaarlijkse tegemoetkoming in de vorm van een kledingbon ter waarde van ca. f 150,-. Per saldo resulteren derhalve uiteindelijk als lasten voor de defensiebegroting Mf 220,-.

35. Varianten. Op het terrein van kleding worden enige besparingsmogelijkheden onderkend, die tot jaarlijks terugkerende besparingen kunnen leiden. Dit zijn:

- a. Volledig doorvoeren van SSM;
- b. Standaardisatie;
- c. Schrappen van artikelen.

36. Het volledig doorvoeren van SSM zou betekenen dat het volledige PGU-pakket bij een KMD terecht zou komen. Gelet op de omvang van het KL-pakket en op het feit dat de KL reeds als SSM optreedt voor een wezenlijk deel van het volledige pakket ligt het voor de hand dat de KL hiermee belast moet worden. De effecten van volledige SSM worden als volgt ingeschat:

- a. geen verdere doorwerking in aanschaffingskosten;
- b. minimale effecten op de apparaatskosten, daar de te verrichten activiteiten ook na concentratie gelijk blijven;

37. Standaardisatie heeft met name betrekking op het volledig standaardiseren van de oorlogs-PSU, hetgeen ongeveer 70% van het PGU-pakket omvat. Een gedeelte hiervan is functionele uitrusting (tankoverall, vliegerskleding) etc.. Dit kan niet gestandaardiseerd worden. Vervolgens resteert nog zo'n 50%, die wel gezien kan worden. Standaardisatie op dit gebied heeft de volgende effecten:

- a. Het aantal artikelen per persoon verandert niet. Wel kan er sprake zijn van een efficiënter voorraadbeheer (minder artikelen) en een lagere stuksprijs (grotere orders). De werkgroep kan dit echter niet kwantificeren;
- b. De standaardisatie leidt tot een reductie van de apparaatskosten met ± 4 formatieplaatsen. De jaarlijkse integrale besparing wordt geschat op Mf 0,5.

Vorenstaande impliceert wel dat de te kiezen artikelen in gelijke mate functioneel zijn voor alle KMD'n. Door de korte onderzoekstijd heeft de werkgroep dit niet nader doen onderzoeken.

38. Besparing in de orde van grootte van 20% van het financiële ijkpunt zijn slechts op twee manieren te realiseren, t.w.:

- a. Vermindering van de omvang van het aantal te verzorgen militairen;
- b. Schrappen van artikelen.

39. Het verminderen van het aantal militairen is niet verder uitgewerkt. Een dergelijke variant zou zo principieel van invloed zijn op het proces van de operationele behoeftestelling, dat de werkgroep zich hier niet competent toe acht. Het schrappen van artikelen is wel als mogelijkheid in beschouwing genomen. Omdat bij eerdere rationalisatie onderzoeken reeds vele artikelen (2e buitengevechtsbroek, pyama, etc.) geschrapt zijn, zijn de concrete mogelijkheden echter gering. De werkgroep stelt voor door het schrappen van het DT voor dienstplichtigen een besparing van ± Mf 6,4 te realiseren. Verdergaande beperking van het artikelenpakket zal voor het operationeel optreden vereiste uitrusting in gevaar brengen. Als zodanig tast het de operationele behoefte aan en kan tevens in strijd zijn met het gewenste niveau van personeelzorg bij defensie.

40. Effecten van de varianten. De mogelijk te realiseren 'opbrengst' t.a.v. het ijkpunt 1994 van de gesignaleerde mogelijkheden kan als volgt worden samengevat:

a. Standaardisatie artikelenpakket	Mf 0,5
b. Afschaffing DT voor dienstplichtigen	Mf 6,4
	Mf 6,9

Dit is ± 3,1 % van het ijkpunt.

41. Uit het gestelde bij punt 40 kan worden afgeleid, dat binnen het kader van de opdracht geen 20% variant ontwikkeld kan worden. Om een 20% reductie van de uitgaven op dit gebied te realiseren zouden maatregelen aan de inkomenszijde moeten worden getroffen. Deze maatregelen moeten tot een inkomensverhoging van $(0,2 \times \text{Mf } 220) = \text{Mf } 44$ leiden. Dit kan technisch ten dele gerealiseerd worden door:

- a. Uniformeren van de normen voor verstrekking van kleding aan beroepspersoneel langs de lijnen van het KM-gemiddelde
(Mf $2,5/15.300 \times 51.500$ - Mf 4,1) Mf 4.315.032,-
- b. Schrappen kleding vergoeding beroepspersoneel
(51.500 x f 75,-) Mf 3.862.500,-

42. Voor het resterende verschil van ± Mf 29 zouden maatregelen moeten worden genomen m.b.t. het 'hergebruik' van kleding. In totaal heeft het mobilisabel personeel voor een vervangingswaarde van ± Mf 450 persoonlijke gevechtssuitrusting in bruikleen 'thuis' opgeslagen. Jaarlijks wordt voor een vervangingswaarde van ± Mf 30 retour aangeboden. Hiervan wordt ± Mf 6 geschikt gemaakt voor hergebruik. Bezien zou kunnen worden hoe door een combinatie van:

- a. het herbezien van de omvang van het door mobilisabel personeel thuis te bewaren PSU-pakket. De veranderende militair-strategische omstandigheden lijken dit mogelijk te maken;
N.B. Dit impliceert ook het bezien van de optie om geen kleding meer 'thuis' te doen bewaren door dienstplichtigen.

- b. het laten betalen door dienstplichtigen van een 'forfaitair' bedrag voor hun PSU. Het bij klein/groot verlof mee te geven kledingpakket zou voor de bepaling van dit bedrag als basis kunnen dienen en
- c. het intensiveren van het hergebruik van kleding

besparingen kunnen worden gerealiseerd. Hiertoe dienen de bovengenoemde mogelijkheden in hun onderlinge samenhang beoordeeld te worden. De diverse mogelijke varianten zijn door de werkgroep in het licht van de beschikbare tijd -maar ook gelet op de onderstaande kanttekeningen- niet nader geconcretiseerd.

Hierbij zij aangetekend dat er v.w.b. het overleg over wijziging van de arbeidsvoorwaarden sinds 1989 een protocol bestaat tussen de belangenverenigingen en de Minister van Defensie. Op grond van dat protocol kan wijziging van de arbeidsvoorwaarden in het algemeen slechts plaatsvinden als daarover overeenstemming wordt bereikt tussen de Minister en een meerderheid van de belangenverenigingen. Bij een negatieve bijstelling van de arbeidsvoorwaarden dienen de vrijkomende gelden via her-schikking weer te worden aangewend binnen het pakket arbeidsvoorwaarden. Hierop gelet levert het introduceren van een PSU-forfait, als daar al overeenstemming over wordt bereikt, geen besparing op. Anderzijds verdraagt een dergelijke introductie zich moeilijk met het verzorgingsbeginsel zoals m.b.t. het verblijf in werkelijke dienst van dienstplichtigen wordt gehanteerd. Of en in hoeverre de militair-strategische omstandigheden de implementatie van deze variant mogelijk maken zal mede bepaald worden door de toekomstige structuur van de krijgsmacht die geschetst zal worden in de Defensienota '90. Een 'nieuw' legervormingsconcept, waarvan mobilisatie-aspecten onderdeel uitmaken, zal hierbij aan de orde moeten komen.

KANTOORAUTOMATISERING EN BIJBEHORENDE RANDAPPARATUUR

43. Verwervingspraktijk. In het kader van het heroverwegingsonderzoek is het aandachtsgebied als volgt gedefinieerd t.w.: alle activiteiten m.b.t. de verwerving en instandhouding van automatiseringsmiddelen, -programmatuur, -verbindingen, -hulpmiddelen en -diensten met uitzondering van mainframes en het Defensie Datacommunicatie Netwerk (DDN). De verwervingspraktijk is als volgt:

- a. Apparatuur en programmatuur wordt in het algemeen verworven via DCC of per KMD;
- b. Onderhoud wordt grotendeels centraal via het DCC verworven;
- c. Aanschaf kantoorautomatiseringshulpmiddelen vindt decentraal plaats.

44. Samenwerking op het gebied van de aanschaffingen van automatiseringsmiddelen vindt slechts in beperkte mate plaats. Op dit moment wordt onderzocht in hoeverre integrale SSP mogelijk is.

45. Zoals ook reeds vermeld bij punt 8 bedraagt het ijkpunt Mf 120. Een globale schatting omtrent de verdeling tussen aanschaf van middelen en diensten tendeeft in de richting van een 50/50 verdeling, hetgeen betekent ± Mf 60 voor middelen en Mf 60 voor diensten (consultancy, externe ontwikkelcapaciteit etc.).

46. Varianten. Op dit aandachtsgebied worden de mogelijkheden onderkend op de volgende deelgebieden:

- a. Inhuur externe deskundigheid;
- b. Aanschaffing van apparatuur;
- c. Onderhoud apparatuur;
- d. Beheer van projecten;
- e. Programmatuur;
- f. Overige.

47. V.w.b. de inhuur van externe deskundigheid in de ruimste zin des woords -d.w.z. consultancy, ontwerp-, programmeer- en database deskundigheid, projektmanagement, operating enz.- denkt de werkgroep zo'n 20% te kunnen besparen. Hiertoe dient het aanbod potentiële contractanten beperkt te worden door het sluiten van mantelovereenkomsten met een bepaalde groep van potentiële leveranciers. De 20% aannahme is gebouwd op ervaringen met deze aanpak bij CBS en de Informatiseringsbank.

48. Op het gebied van de aanschaffingen van apparatuur zijn besparingen te bereiken op zowel de apparaatskosten als het met aanschaffing gemoeide budget. Maatregelen die in dit verband genomen dienen te worden zijn:

- a. Alternatieve producten aanschaffen die globaal dezelfde functionaliteit hebben als de dure merken. Een ander begrip dat hiervoor gangbaar is, betreft het woord "klonen";
- b. Standaards vaststellen los van de "lagen"-structuur. Tegenover elkaar dienen te worden gezet: personal computers met lan's, mini's met terminals en werkstations. De kwaliteit van de dienstverlening is in principe niet afhankelijk van het medium;
- c. Tweede hands goederen aanschaffen cq. roulatie van (eenvoudige) gebruikte apparatuur naar andere gebruikers die voor het eerst met automatisering kennismaken, zodra 'vorige' gebruikers aan een 'hoger' niveau toe zijn;
- d. Niet de allerlaatste modellen met de meest verfijnde snuffjes aanschaffen, tenzij dat absoluut noodzakelijk is;
- e. Raamcontracten (paraplu contracten) met afroepbepalingen;
- f. Uitschakeling van niet-relevante partijen in de 'voorzien in' en 'distributie' keten en doorbelasten van kosten aan de gebruiker.

49. Naast deze meer apparatuurgebonden maatregelen zijn ook besparingen mogelijk door toepassing van SSP d.m.v. raamcontracten (met afroepclausule). Centraal in deze contracten dient standaardisatie en assortimentsbeperking te staan. De te realiseren besparingen hebben betrekking op:

- a. prijsreducties door extra volume kortingen;
- b. beperking apparaatskosten.

De totale besparingen kunnen naar verwachting 20% en mogelijk meer bedragen van het geraamde budget t.w. Mf 38. De werkgroep acht op dit gebied een geïntegreerde projektmatige aanpak mogelijk en ook noodzakelijk.

50. Op het gebied van onderhoud aan PC's en mini-computer configuraties wordt door de werkgroep een besparing van 50% t.o.v. het geraamde uitgavenniveau van Mf 8 mogelijk geacht:

- a. Door het (eerstelijns) onderhoud in eigen beheer te gaan doen kan hier buitensporig op worden bespaard;
- b. Ook kan gedacht worden aan 'first time support' waardoor bijv. de hoge voorrijkosten worden geëlimineerd;
- c. Het overige onderhoud (na 'first time') kan vervolgens worden ondergebracht bij een zogenaamde "third party maintenance leverancier";
- d. Een meer kostenbewuste vaststelling van de grens tussen preventief- en curatief onderhoud waarbij m.b.t. het laatste vooral aan de orde moet komen, dat het niet gepast is om kostbaar onderhoud te plegen op reeds afgeschreven, verouderde en niet meer relevante apparatuur;
- e. Invoering van single service onderhoud.

51. De kosten van het beheer van automatiseringsprojecten hebben in het algemeen de neiging om uit te komen boven de oorspronkelijke raming. De redenen hiervoor zijn vaak meerwerk, alternatieve inhuur, leegloop en mismatch van deelprojecten. Door qua tijd uitlopende projecten volgens nog te stellen normen af te breken en door consequent taakstellend te budgetteren moet een besparing van 10% op de projektkosten, haalbaar zijn. Deze kosten zijn reeds verwerkt in de kosten voor inhuur deskundigen.

52. Op programmatuur, waaraan ongeveer Mf 14 per jaar wordt besteed, kan bespaard worden door de rechten op standaardpakketten op het gebied van tekstverwerking, spread-sheets, besturingssystemen ed. a.h.w. af te kopen of met licenties te gaan werken in plaats van aanschaf per installatie, per projekt en per begrotingsjaar. De exacte omvang van deze besparing is door de werkgroep niet nader uitgewerkt.

53. Naast de bovengenoemde mogelijkheden voor besparingen zijn nog besparingen mogelijk door: beter gestructureerde research, herbezien relatie opleidingen/inhuur en aanschaf betere supplies. Nadere kwantificering heeft niet plaatsgevonden.

54. Effecten van de varianten. De maximaal te realiseren 'opbrengst' van de gesignaleerde opportuniteiten kan als volgt worden samengevat:

- | | |
|---------------------------------|----------------------|
| a. Inhuur externe deskundigheid | Mf 12 |
| b. Aanschaf apparatuur | Mf 7,6 |
| c. Onderhoud apparatuur | Mf 4,0 |
| d. Beheer projecten | reeds verwerkt in a. |
| e. Programmatuur | PM |

Mf 23,6

Dit is 20% van het ijkpunt.

55. Bij deze mogelijke besparingen dienen enige kanttekeningen te worden geplaatst. De voorstellen t.a.v. kantoorautomatisering en bijbehorende randapparatuur zijn gebaseerd op indicaties en ervaringsgegevens. Realisering ervan zal binnen de complexe defensie-organisatie zeer veel daadkracht verlangen en afhankelijk zijn van positieve besluitvorming betreffende noodzakelijke randvoorwaarden zoals het aanwijken van een krijgsmachtdeel als SSP, de positie van het DCC, etc. Voorzover door de werkgroep vanuit haar optiek te beoordelen behoeft uitwerking van de onderkende besparingsmogelijkheden geen negatief effect te hebben op de effectiviteit van de organisatie.

KAZERNERINGSGOEDEREN.

56. Verwervingspraktijk. Het aandachtsgebied kazerneringsgoederen heeft betrekking op meubelen (incl. reparatie), keukenuitrusting, sportmateriaal, hondebewakingsartikelen, beddegoed, onderhoudsmateriaal etc. De verwervingspraktijk kan als volgt worden samengevat:

- a. Bij de KM vindt aanschaffing plaats door DMKM/Verw. rechtstreeks bij leveranciers;
- b. DGW&T verwerft meubilair voor de KL en KMAR voornamelijk bij het RIB en deels rechtstreeks bij andere leveranciers. Overige kazernegoederen worden door de KL deels via RIB deels rechtstreeks bij leveranciers besteld.
- c. De KLu verwerft kazerneringsartikelen deels bij het RIB en deels rechtstreeks bij andere leveranciers;
- d. De CO en Ministeriële delen worden voorzien door de afdeling HD van het MVD, die deels bij het RIB en deels rechtstreeks bij andere leveranciers verwerft. Bepaalde organisaties verwerven a.g.v. de zelfbeheer constructie in enigerlei mate zelfstandig.

Een gedetailleerd overzicht van de verwervingspraktijk en het aandachtsgebied is opgenomen in bijlage D.

57. Samenwerking op het gebied van aanschaffingen vindt nog slechts in bepaalde mate plaats. Wel wordt reeds een belangrijk deel van de bestellingen geplaatst d.t.v. het RIB. Het financiële ijkpunt wordt aangegeven in punt 8 en bedraagt Mf 63. Een nadere uitwerking hiervan is opgenomen in bijlage E3.

58. Varianten. Op dit aandachtsgebied worden door de werkgroep de volgende mogelijkheden onderkend:

- a. Het sluiten van meerjaren contracten voor alle krijgsmachtdelen;
- b. Het losmaken van het RIB/NIC.

59. Door het sluiten van meerjaren contracten voor alle krijgsmachtdelen voor overeenkomstige pakketten kan een reductie van ongeveer 15% van het voor 1994 geprognostiseerde begrotingsbeslag worden gerealiseerd. Dit is gebaseerd op praktijk ervaringen. Geschat wordt dat het totale aandachtsgebied met ongeveer 30 raamcontracten kan worden afgedekt.

60. Vervolgens is bezien in hoeverre deze raamcontracten d.t.v. het RIB danwel rechtstreeks bij leveranciers moeten worden afgesloten. Losmaken van het RIB en het zelfstandig afsluiten van de contracten heeft op termijn een voordeel van ± Mf 0.9 per jaar.

61. Op het gebied van distributie etc. worden geen structurele besparingen onderkend. Wel kunnen naar verwachting a.g.v. het afsluiten van raamcontracten eenmalige besparingen op het gebied van de voorraden worden bereikt. Deze besparingen worden geschat op maximaal Mf 0,3.

62. Effecten van varianten. De maximaal te realiseren opbrengst bedraagt:

a. Verlagings voorraden	Mf 0,3
b. Meerjaren raamcontracten	Mf 9,45
c. Herzien relatie Defensie-RIB/NIC	Mf 0,9

De varianten leiden tot structurele besparing van ± 16,9 % t.o.v. het ijkpunt.

63. Er worden geen praktisch realiseerbare mogelijkheden onderkend om de besparingen tot 20% uit te breiden. De enige manier waarop dit kan is het schrappen van artikelen danwel het niet volledig voorzien in de behoefte aan kazerneringsgoederen. Dit laatste is van invloed op het functioneren van de respectieve organisaties en wordt niet realistisch geacht.

64. Militairen, dienstplichtigen en beroepspersoneel, die gelegerd zijn op een kazerne betalen daarvoor een bepaald bedrag. Dit bedrag, de zogenaamde inhouding voor huisvesting, wordt ingehouden op het salaris/wedde eerste oefening. Een deel hiervan kan, alhoewel het geen directe vergoeding is, toegerekend worden aan de voor 'legering' aangewende kazerneringsgoederen. Rekening houdend met de technische levensduur, die voor wat betreft dit soort goederen bepalend is, kan ± f 500,- per 'inwonende' militair beschouwd worden als een 'indirecte' betaling voor kazerneringsgoederen. Uitgaande van ± 20.000 'inwonende' militairen leidt dit tot ± Mf 10 aan inkomsten. Indien naar analogie van de benadering bij kleding en voeding ook bij kazerneringsgoederen v.w.b. het ijkpunt van de per saldo voor defensie resterende uitgaven zou worden uitgegaan, dan ontstaat het volgende beeld:

a. IJkpunt:	Mf 53
b. Besparingen :	Mf 10,65

Hetgeen zou leiden tot een besparing van ± 20% t.o.v. het ijkpunt. Gelet op het ontbreken van een directe relatie tussen "betaling voor" en "genot van " legering is op verzoek van de vertegenwoordiger van Financien de bovengenoemde analoge toepassing niet toegepast bij de berekening van het ijkpunt zoals vermeld bij punt 8.

REISBUREAUFUNCTIE

65. Verwervingspraktijk. Het betreffende aandachtsgebied heeft betrekking op het grensoverschrijdend personenvervoer van militairen/burgerambtenaren van de krijgsmachtdelen. De verwervingspraktijk kan als volgt worden samengevat:

a. CO:

- (1) personenvervoer door CORIZ/RVZ;
rechtstreeks bij diverse leveranciers;

b. KM:

- (1) Personenvervoer door DMKM rechtstreeks bij diverse leveranciers;

c. KL:

- (1) Het reisbureau personenvervoer is door de KL gecoloceerd bij IBD/BiZa. Dit bureau betreft diensten rechtstreeks bij leveranciers;

d. KLu:

- (1) Personenvervoer door DMKLu rechtstreeks bij leveranciers;

66. Het financiële ijkpunt wordt aangegeven in punt 8 en bedraagt Mf 40,7. Een nadere uitwerking hiervan is opgenomen in bijlage E4. Het kan gesplitst worden in twee componenten t.w.:

- a. Reiskosten, gebaseerd op een vergoeding van de daadwerkelijke kosten;
- b. Verblijfkosten gebaseerd op de zgn. dagvergoedingen

De verhouding tussen de kosten van sub. a en b is ongeveer 1:2.

67. Varianten. V.w.b. dit aandachtsgebied worden door de werkgroep de volgende besparingsmogelijkheden onderkend:

- a. Opzetten van een gemeenschappelijk reisbureau voor de krijgsmacht waarbij faciliteiten en mogelijkheden van het IBD/BiZa worden benut;
- b. Het herbezien van de zgn. dagvergoedingen.

68. Een gemeenschappelijk reisbureau zal in nauwe samenwerking met het IBD de reisbureaufunctie voor de defensie-organisatie kunnen gaan uitvoeren. De te realiseren besparingen zullen betrekking hebben op:

- a. apparaatskosten (een reductie van ca. 4 formatieplaatsen) hetgeen een besparing betekent van Mf 0,2 per jaar;
- b. uitgaven voor reizen door vraagaggregatie bij inkoop van reizen en hotelaccomodatatie. De besparingen zijn echter -zo is gebleken na overleg met het IBD- op korte termijn niet exact te kwantificeren. Het IBD schat echter, dat op een pakket reizen van ca. Mf 12 ongeveer Mf 0,8 zal kunnen worden bespaard.

De krijgsmachtdelen zullen voor een gemeenschappelijk reisbureau ook aanloopkosten moeten maken. Deze zijn niet meegenomen.

69. Het heroverwegen van de zgn. dagvergoedingen is een zaak, die alleen in interdepartementaal verband kan worden gezien. Het vereist een wijziging van het zgn. Reisbesluit. De werkgroep heeft zich niet competent geacht dit verder te beoordelen.

70. Voor wat betreft dit onderwerp is ook gezien op welke wijze een 20% korting op het budget kan worden opgevangen. Geconstateerd wordt dat hieraan niet door rationalisering tegemoet kan worden gekomen. Hetgeen betekent dat e.e.a. door middel van een taakstellende korting op de reisbudgetten zou moeten worden uitgevoerd. Hierbij kan echter als kanttekeningen worden geplaatst, dat korting op het budget voor personeelsvervoer zal leiden tot minder dienstreizen. De verwachting is echter dat a.g.v. de te verrichten verificatiewerkzaamheden in het kader van een wapenbeheersingsakkoord (CFE) het aantal dienstreizen juist zal toenemen;

71. Effecten van de varianten. De ontwikkelde realiseerbare variant kan als volgt worden geresumeerd:

a. Samenwerking tussen KMD'n en het IBD Mf 0.2;

b. Doelmatiger inkoop van reis- en verblijffaciliteiten ca. Mf 0.8

In totaal betekent dit $\pm 2,5\%$ van het budget. Wordt gekeken naar het beïnvloedbare deel van het IJkpunt t.w. Mf 12 dan betekent dit een besparing van $\pm 7\%$. Verdergaande reducties tot 20% zijn alleen uitvoerbaar door taakstellende kortingen op de reisbudgetten.

HOOFDSTUK 4

SLOTBESCHOUWING

72. Algemeen. De Werkgroep Heroverweging Samenwerking Aanschaffingen had de opdracht om in het kader van het heroverwegingsonderzoek doelmatigheid exploitatieuitgaven Defensie te onderzoeken of door samenwerking en/of integratie tussen de krijgsmachtdelen op het terrein van aanschaffingen besparingen kunnen worden gerealiseerd. Op grond van een inventarisatie diende de werkgroep vijf aandachtsgebieden voor te leggen voor nadere uitwerking. Aan de hand van bepaalde criteria zijn hiertoe door de werkgroep uit de posten "overige personele uitgaven" en "materieële exploitatie" een vijftal aandachtsgebieden geselecteerd t.w.:

- a. kleding;
- b. voeding;
- c. kantoorautomatisering en bijbehorende randapparatuur;
- d. kazerneringsgoederen;
- e. reisbureaufunctie.

73. Bij de uitvoering van haar opdracht is door de werkgroep uitgegaan van de richtlijn heroverweging van het Ministerie van Financiën. De werkgroep heeft er voor gekozen om in eerste instantie de heroverweging per aandachtsgebied uit te voeren. Hierbij is een gefaseerde benadering gevolgd. Na de beschouwing van het aandachtsgebied zijn beleidsvarianten ontwikkeld, die passen binnen de in de opdracht verwoorde 'samenwerking en/of integratie' gedachte. Zo mogelijk is er naar gestreefd om op deze door de werkgroep als 'orthodox' benoemde methode een 20% variant te ontwikkelen. In de gevallen waarin dit -als gevolg van ondermeer de reeds gerealiseerde concentratie van aanschafactiviteiten- niet realiseerbaar was, heeft de werkgroep een meer theoretische onorthodoxe benadering gevolgd. Aangegeven wordt dan op welke wijze een reductie van 20% van het per saldo voor Defensie resulterende uitgavenniveau technisch gezien tot stand zou kunnen komen.

74. Totaaloverzicht van de varianten. Zoals in het voorgaande reeds is aangegeven is door de werkgroep per aandachtsgebied invulling gegeven aan het ontwikkelen van varianten inclusief een 20% variant. Voor wat betreft het ontwikkelen van een 20% variant is bij vier van de vijf onderwerpen slechts een oplossing mogelijk door buiten het kader van de opdracht te gaan. Onderstaand worden de resultaten per aandachtsgebied geresumeerd.

OMVANG	VARIANTEN	A	B	C	D	E
VOEDING	-Heroervergeving taken 119 LVMD -SSM -Verhoging inkomsten	PM	Kf 130	Mf 11,5		Kf 50
KLEDING	-Schrapen kleding vergoe- ding beroepspersoneel. -Harmoniseren verstrekkings- normen -Hergebruik kleding -Standaardisatie -Afstoten DT	Mf 0,5	PM	Mf 4,3 Mf 3,8 PM	Mf 6,4	
KANTOORAUTOMATISE- RING EN BIJBEHOORENDE RANDAPPARATUUR	-SSM/Mantelkontrakten voor inhuren externe deskun- digheid -Programmatuur -SSM onderhoud -SSP/standaardisatie/ taakstellend budgetteren		Mf 12			
KAZERNERINGS- GOEDEREN	SSM Herbezien relatie met RIB/NIC. Verlaging voorraad	Mf 0,9	Mf 9,45 Mf 0,3(eenmal.)			
REISBUREAU- FUNCTIE	SSM		Mf 0,8			Mf 0,2
<u>VERKLARING</u>						
A	PRIVATISERING/DE-CENTRALISATIE/DE-REGULERING					
B	DOELMATIGHEIDSVERBETERING					
C	VERSTERKTE TOEPASSING PROFIJTBEGINSEL					
D	VERLAGING VAN HET VOORZIENINGSNIVEAU					
E	BEPERKING OMVANG ANHETELIJK APPARAAT					

75. Wanneer de gekwantificeerde uitkomsten van bovengenoemde varianten wordt gecumuleerd dan ontstaat het volgende beeld m.b.t. het totale gebied.

- a. 'Orthodoxe' mogelijkheden Mf 37,4
Dit is 7,5% van het totale ijkpunt.
- b. Overige additionele (onorthodoxe) maatregelen ter
ontwikkeling van een 20% variant. Mf 63,2

76. Tijdpad besparingen. Het tijdpad, waarlangs de besparingen gerealiseerd kunnen worden zal op zich per onderwerp afhankelijk zijn van de wijze en het moment waarop de implementatie van start kan danwel mag gaan. De werkgroep heeft derhalve gemeend om niet per onderwerp hierop in te moeten gaan. Globaal zou bij de begrotingsvoorbereiding met de volgende percentages rekening kunnen worden gehouden.

Jaar	91	92	93	94
Percentage	10	30	60	100

77. Tenslotte. Met name v.w.b. de onderkende "orthodoxe" mogelijkheden dienen met voortvarendheid uitgewerkt te worden. Voor wat betreft de overige voorstellen beveelt de werkgroep aan om deze te beschouwen als technische mogelijkheden. De implementatie hiervan kan niet eerder plaatsvinden dan na een afweging van en besluitvorming over de operationele en rechtspositionele consequenties.

MINISTERIE VAN DEFENSIE
BIJLAGE A

AAN:

zie verzendlijst

Uw nummer

Ons nummer
DB 89/056/27138

Datum
25 oktober 1989

Onderwerp:
Samenstelling stuurgroep en werkgroepen heroverwegingsonderzoeken.

1. In bijlage 7 van de Miljoenennota 1990 is besloten tot de instelling van drie heroverwegingsonderzoeken in het kader van de begrotingsvoorbereiding 1991.

2. N.a.v. het vorengenoemde besluit zijn er door de Minister van Financiën voor Defensie vijf onderwerpen van heroverweging van toepassing verklaard. Deze onderwerpen zijn:

- a. Verplaatsingenbeleid militairen;
- b. Vergelijking tussen aanspraken post-actieve militairen en burger-ambtenaren;
- c. Samenwerking en/of integratie tussen krijgsmachtdelen: opleidingen;
- d. Samenwerking en/of integratie tussen krijgsmachtdelen: aanschaffingen;
- e. Aanschaffing, gebruik en beheer van personenauto's.

3. De structuur waarin de werkzaamheden voor deze heroverwegingsonderwerpen zullen worden uitgevoerd is - in overeenstemming met het Ministerie van Financiën - als volgt vastgesteld:

- er zullen voor de vijf vorengenoemde onderwerpen werkgroepen worden samengesteld;
- de werkgroepen zullen rapporteren aan een stuurgroep.

4. De stuurgroep zal worden gevormd door de Secretaris-Generaal, Chef Defensie Staf en Directeuren-Generaal van het Ministerie van Defensie, aangevuld met vertegenwoordigers van de ministeries van:

- Algemene Zaken;
- Financiën;
- Binnenlandse Zaken;
- Economische Zaken.

Het secretariaat van de stuurgroep zal worden uitgeoefend door secretarissen te leveren door de Ministeries van Defensie en Financiën. secretaris beschikbaar gesteld door het Ministerie van Financiën zal worden belast met de verslaglegging, verzending en archivering van de werkzaamheden voortvloeiende uit de vergaderingen van de stuurgroep.

5. De samenstelling van de vijf heroverwegingswerkgroepen is als volgt gedacht:

Verplaatsingsbeleid militairen.

- Voorzitter: de Sous-Chef Personeelszaken van de Directie Personeel Koninklijke Landmacht
- Leden: een vertegenwoordiger van de Directeur Personeel Koninklijke Marine
- een vertegenwoordiger van de Directeur Personeel Koninklijke Landmacht
- een vertegenwoordiger van de Directeur Personeel Koninklijke Luchtmacht
- een vertegenwoordiger van de Directeur Militair Personeel
- een vertegenwoordiger van de Directeur-Generaal Economie en Financiën
- een vertegenwoordiger van het Ministerie van Financiën
- Secretaris: aan te wijzen door het bureau heroverweging/beleidsonderzoek van de Inspectie der Rijksfinanciën van het Ministerie van Financiën

Vergelijking tussen aanspraken post-actieve militairen en burgerambtenaren.

- Voorzitter: de Directeur Militair Personeel
- Leden: het Hoofd van de Afdeling Beleid Post-actieve Militairen
- het Hoofd van de Dienst Zorg Post-actieve Militairen
- een vertegenwoordiger van de Directeur-Generaal Economie en Financiën
- de Hoofdofficier toegevoegd aan de Directeur-Generaal Personeel
- een vertegenwoordiger van het Ministerie van Binnenlandse Zaken

een vertegenwoordiger van het Ministerie van
Financiën

Secretaris: een medewerker van de Afdeling Beleid Post-actieve
Militairen

Samenwerking en/of integratie tussen krijgsmachtdelen: opleidingen.

Voorzitter: de voorzitter van de projectgroep vernieuwing
opleidingsbeleid van de Directie Militair Personeel

Leden: een vertegenwoordiger van de Directeur-Personeel
Koninklijke Marine

een vertegenwoordiger van de Chef Landmachtstaf
tevens vertegenwoordiger van de Directeur
Personeel Koninklijke Landmacht

een vertegenwoordiger van de Directeur Personeel
Koninklijke Luchtmacht

een vertegenwoordiger van de Commandant der
Koninklijke marechaussee

een vertegenwoordiger van de Directeur Militair
Personeel

een vertegenwoordiger van de Directeur-Generaal
Economie en Financiën

een vertegenwoordiger van het Ministerie van
Financiën

Secretaris: aan te wijzen door het bureau
heroverweging/beleidsonderzoek van de Inspectie
der Rijksfinanciën van het Ministerie van Financiën

Samenwerking en/of integratie tussen krijgsmachtdelen: aanschaffingen.

Voorzitter: de Directeur Materieelvoorzieningsbeleid van het
Directoraat-Generaal Materieel

Leden: de Sous Chef Materieelverwerving van de Directeur
Materieel Koninklijke Marine

de Sous Chef Verwerving van de Directeur Materieel
Koninklijke landmacht

de Sous Chef Aanschaffing van de Directeur Materieel
Koninklijke Luchtmacht

de Voorzitter Interservice Comité Verwerving

de Voorzitter Permanente Begeleidings Commissie
Single Service Management en Procurement

een vertegenwoordiger van het Directoraat-Generaal
Economie en Financiën

de Plv. Voorzitter Commissie Militaire Productie
Overheidsaanschaffingen van het Ministerie van
Economische Zaken

een vertegenwoordiger van het Ministerie van
Financiën

Secretaris: aan te wijzen door het bureau heroverweging/
beleidsonderzoek van de Inspectie der Rijksfinanciën
van het Ministerie van Financiën

Aanschaffing, gebruik en beheer van personenauto's.

Voorzitter: de loco Secretaris-Generaal van Defensie

Leden: een vertegenwoordiger van het Directoraat-Generaal
Economie en Financiën

de Sous Chef operatiën van de Landmachtstaf

de Sous Chef Verwerving van de Directie Materieel
Koninklijke Landmacht

een vertegenwoordiger van het Ministerie van
Economische Zaken

een vertegenwoordiger van het Ministerie van
Binnenlandse Zaken

een vertegenwoordiger van het Ministerie van
Financiën

Secretaris: een door de voorzitter aan te wijzen functionaris

Aangatekend wordt hierbij:

- a. dat de vertegenwoordiger in de stuurgroep van het Ministerie van Algemene Zaken heeft verklaard dat in de onderscheidene werkgroepen geen vertegenwoordiger van zijn Ministerie hoeft te worden benoemd;
- b. dat de overige departementen - ondanks de hiervoren gedachte deelname - vrij zijn in hun eigen voorkeur voor deelname in de heroverwegingswerkgroepen.

6. De stuurgroepvertegenwoordigers van de Ministeries van Financiën, Binnenlandse Zaken en Economische Zaken worden verzocht vóór 27 oktober 1989, de namen van de eventuele functionarissen in de heroverwegingswerkgroepen bekend te (laten) stellen aan de directiesecretaris van de Directeur-Generaal Economie en Financiën, de luitenant-kolonel H.G. Holdert, tel. 070 - 18.7507. Laatstgenoemde zal de namen doorgeven aan de respectieve voorzitters.

7. Als vergaderdatum voor de eerste stuurgroepvergadering is vastgesteld 14 november 1989 om ± 10.30 uur in kamer A 8 van het Ministerie van Defensie, Plein 4 te 's-Gravenhage.
In deze vergadering zullen de voorzitters van de onderscheidene werkgroepen, in persoon, een toelichting geven op het door hen ingediende plan van aanpak en gedacht tijdspad.

de Minister van Defensie
de Secretaris-Generaal,
v.d.

Mr. M. Patijn

Verzendlijst

de Minister van Algemene Zaken

de Minister van Binnenlandse Zaken

de Minister van Economische Zaken

de Minister van Financiën

i.a.a.

de Secretaris-Generaal van het Ministerie van Defensie

de loco Secretaris-Generaal van het Ministerie van Defensie

de Chef Defensiestaf

de Directeur-Generaal Personeel

~~de~~ Directeur-Generaal Materieel

de Directeur-Generaal Economie en Financiën

het Hoofd Bureau Secretaris-Generaal Ministerie van Defensie

vz heroverwegingswerkgroep verplaatsingenbeleid militairen

vz heroverwegingswerkgroep vergelijking tussen post-actieve militairen
en burgerambtenaren

vz heroverwegingswerkgroep samenwerking en/of integratie tussen
krijgsmachtdelen: opleidingen

vz heroverwegingswerkgroep samenwerking en/of integratie tussen
krijgsmachtdelen: aanschaffingen

vz heroverwegingswerkgroep aanschaffing en beheer van personenauto's

DIRECTORAAT-GENERAAL
ECONOMIE EN FINANCIËN
Directie Economisch
Financieel Beleid

BIJLAGE B

AANTEKENING, bestemd voor:

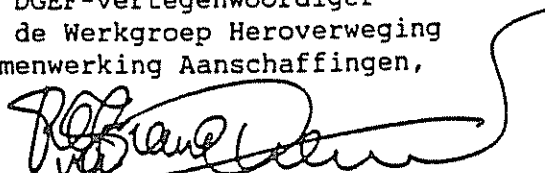
Voorzitter en Leden Werkgroep
Heroverweging Samenwerking Aanschaffingen

Nummer Datum
F 89/182.137/2072 5 december 1989

Onderwerp
Financiële omvang "overige personele
exploitatie" en "materiële exploitatie"

1. Op één van onze vorige vergaderingen verzocht de secretaris van Financiën om inzicht te geven in de financiële omvang van de posten "overige personele exploitatie" en "materiële exploitatie".
2. De vijf onderwerpen die door onze werkgroep nader bezien worden maken deel uit van deze twee hoofdgroepen.
3. De post "overige personele exploitatie" omvat de personele uitgaven anders dan die voor salarissen en toelagen voor burger- en militair personeel. Naast de elementen "kleding", "voeding" en "dienststreizen" die door de werkgroep onderzocht worden zijn enkele belangrijke onderdelen daarvan:
 - onderwijs en opleiding
 - langdurig zieken
 - representatiekosten
 - kostwinnersvergoeding
 - werving
 - geneeskundige en geestelijke verzorgingIn totaal is voor deze post in de begroting 1990 circa 1 mld opgenomen. In bijlage 1 is dit nader uitgewerkt.
4. De post "materiële exploitatie" is zeer divers van aard. De uitgaven die ten laste van de verschillende begrotingsartikelen worden verantwoord zijn qua karakter zowel bedrijfsmatig als operationeel.
Enkele hoofdelementen:
 - automatisering
 - bureaunkosten
 - huisvestingskosten
 - inventarisgoederen
 - oefenmunitie
 - onderhoud en herstel
 - benzine, olie en smeermiddelenIn totaal bedraagt in de begroting 1990 het geraamde bedrag ongeveer 2,4 mld. In bijlage 2 wordt dit nader gespecificeerd.

De DGEF-vertegenwoordiger
in de Werkgroep Heroverweging
Samenwerking Aanschaffingen,



mr. R.O.L. von Franquemont

BIJLAGE 1. OVERIGE PERSONELE EXPLOITATIE.

Raming (in mln) in begroting 1990	KM	KL	KLu	KMar	CO	totaal
kleding	14,2	145,9	34,7	2,4	0,1	197,3
voeding/CADI	16,9	102,3	21,8	1,4	----	142,4
reis- en verblijfkosten	44,9	115,6	45,3	7,3	10,6	223,7
onderwijs en opleiding	17,2	16,3	75,7	0,4	5,4	115,0 /
langdurig zieken	0,5	4,5	0,9	?	1,9	7,8 /
representatiekosten	0,3	?	?	?	0,6	0,9 /
kostwinnersvergoeding	----	-----	----	---	10,4	10,4 /
werving	8,9	15,5	6,1	1,2	?	31,7 /
geestelijke en geneeskundige verzorging	24,8	51,9	29,3	7,6	----	113,6 /
sociale zorg	3,3	13,9	3,2	---	----	20,4 /
overige	13,7	54,7	62,9	2,5	1,6	135,4 /
totaal	144,7	520,6	279,9	22,8	30,6	998,6

BIJLAGE 2. MATERIELE EXPLOITATIE.

Raming (in mln) in begroting 1990	KM	KL	KLu	KMar	CO	totaal
automatisering/tele- communicatie (incl. investeringen)	31,8	19,0	13,5	2,3	86,8	153,4 ✓
bureaunkosten	32,7	49,5	7,1	2,5	11,9	103,7
huisvestingskosten	30,6	119,5	21,2	6,6	33,0	210,9 ✓
inventariskosten	13,6	39,4	17,2	1,4	?	71,6
oefenmunitie	14,5	96,8	57,9	---	----	169,2 ✓
onderhoud en herstel	235,9	637,4	267,7	8,3	----	1149,3 ✓
benzine, olie en smeermiddelen	30,7	45,9	122,1	1,5	----	200,3 ✓
overige	9,8	72,2	65,0	2,4	219,8*	369,2 ✓
totaal	399,6	1079,7	571,7	25,0	351,5	2427,6

* omvat verschillende uitgaven voor totaal Defensie, zoals milieumaatregelen, onroerend goederenbelasting, NAVO militair- en AWACS-budget, schadevergoedingen, uitbesteding DGW&T

DIRECTIE MATERIEEL KONINKLIJKE LANDMACHT

WERKVERBAND VOEDING

Nummer: : BVC/743/U

Datum : 14 december 1989

Onderwerp : Onderzoeksoopdracht heroverweging

ALGEMEEN

1. In haar vergadering van 06 december 1989 heeft de Werkgroep Heroverweging Samenwerking Aanschaffingen aangegeven dat de functie van 119 Lvmdep te Harskamp alsnog dient te worden betrokken in de door het Werkverband Voeding geïmplementeerde uitwerking van aandachtsgebieden.

TAKEN 119 LVMDEP HARSKAMP

2. 119 Lvmdep te Harskamp, behorende tot NLC, vervult een aantal bevoorradingsfuncties t.b.v. KL, KLu en KM, zowel in vredes- als in oorlogstijd, t.b.v. de in NL en in de BRD gelegerde eenheden van die krijgsmachtdelen.
Nader gespecificeerd impliceert dit:
 - a. Opleg van (een deel) van de voorraden houdbare levensmiddelen voor de KL t.b.v. oorlogstijd (gevechtsrantsoenen/veldrantsoenen).
 - b. De doorstroom van deze z.g. tactische opleg daar waar de datum uiterste houdbaarheid dreigt te verstrijken.
 - c. De distributie en (een deel van de) opleg van door DMKL aangeschafte voorraden ter vervanging van de doorstroom.
 - d. De bevoorradingsfunctie (opslag en distributie) van de krijgsmachtdelen met houdbare levensmiddelen t.b.v. vredesverbruik.
 - e. De bevoorradingsfunctie (opslag en distributie) van KL en KLu met dat deel van het pakket CADI-goederen dat NIET decentraal door de lokale CADI-beheerders wordt aangeschaft.
 - f. De bevoorradingsfunctie (opslag en distributie) van accijnsvrije food en non-food goederen t.b.v. de personeelswinkels, de messes, kantines en militaire tehuizen van KL en KLu in de BRD (entrepôtfunctie).
 - g. De distributie van levensmiddelen t.b.v. de personeelswinkels KL en KLu in de BRD.
 - h. De bevoorradingsfunctie (opslag en distributie) van houdbare levensmiddelen en CADI-goederen (accijnsvrij/niet accijnsvrij) t.b.v. oefenende troepen buiten NL.

TAKTISCHE OPLEG (zie onder ptn 2a, 2b en 2c)

3. Het op peil houden van tactische voorraden door burger firma's wordt niet wenselijk geacht. Zulks vindt zijn oorzaak in het feit dat de opgelegde voorraden in oorlogstijd gegarandeerd ter beschikking van de krijgsmacht dienen te zijn. 119 Lvmdep zal deze taak dan ook blijven uitoefenen. Dit geldt zowel voor de opslag als de distributie als voor de bewaking van de doorstroom.

HOUBBARE LEVENSMIDDELEN EN CADI-GOEDEREN T.B.V. VREDESVERBRUIK (zie onder ptn 2d en 2e)

4. Onderzoek heeft uitgewezen dat uitbesteding van de bevoorradingsfunctie van deze artikelgroep aan een burger firma doelmatig is en bovendien financiële voordelen oplevert. De besparingen op het

gebied van personeel, materieel en infrastructuur bij 119 Lvmdep en DMKL/BVC bedragen Mf 2.1. De meerkosten van verwerving bedragen Mf 1.4. Resulterende baten per jaar voor het DEFENSIE-budget, belopen derhalve Mf 0.7.

Derhalve is besloten dit aspect van de bevoorrading per 01 januari 1990 uit te besteden. De betreffende overeenkomsten zijn inmiddels getekend. Genoemde meerkosten ad Mf 1.4 zullen in het budget Voeding 1990 van de respectievelijke krijgsmachtdelen worden opgenomen.

BEVOORRADING VAN OEFENENDE TROEPEN (zie onder pt 2h)

5. Daar 119 Lvmdep in deze een taak heeft in oorlogstijd wordt het door de KL operationeel noodzakelijk geacht dat de mogelijkheid blijft bestaan deze taak in vredestijd te beoefenen. De bevoorrading van oefenende troepen dient derhalve in het takenpakket van 119 Lvmdep gehandhaafd te worden.

OPPORTUNITIES

6. De bevoorrading van KL en KLu eenheden etc. in de BRD (zie onder ptn 2f en 2g)
Wellicht is het mogelijk en financieel aantrekkelijk deze bevoorradingstaken onder te brengen bij burger firma's in NL dan wel de BRD. Afstoting van deze taken zal echter onvermijdelijk consequenties hebben voor het personeelsbestand van 119 Lvmdep. Momenteel beslaat de mobilisabele component circa 90 % van het totale personeelsbestand van 119 Lvmdep. Het aantal vredesfuncties (58) wordt a.g.v. de uitbesteding van de bevoorrading met houdbare levensmiddelen nogmaals met 11 verminderd. C-NLC heeft dan ook te kennen gegeven dat, bij verdere afslanking van het resterende vredesbestand, de uitvoering van de operationele taken (in oorlogstijd) in gevaar zal komen. De vraag of datgene wat financieel ogenschijnlijk aantrekkelijk is derhalve operationeel ook haalbaar is, zal dan ook moeten worden beantwoord in een integrale studie naar de taken en functies van de bevoorradingdienst in oorlogs- en vredestijd.
DMKL is momenteel doende met het uitvoeren van een studie naar de taken en functies van de materieeldienst in oorlogstijd. Deze studie zal vervolgd worden met een studie naar de taken en functies in vredestijd. Naar verwachting zal e.e.a. eind 1990 zijn afgerond. Inmiddels is aangekondigd dat begin 1991 een soortgelijke studie zal worden uitgevoerd naar de functies en taken van de bevoorradingdienst.
Het lijkt mij dan ook niet wenselijk om op de mogelijke uitkomsten van deze laatste studie nu reeds een voorschot te nemen in welke zin dan ook.

BIJLAGE D

UNIVERSAL ALGERINE TRUSTING

KATZENBERG GOVERN

[illegible]

ANWONCHUISCODING

FINANCIELEN x f 1000,00

VERMERKING

OHSCHRIJVING

Hondenbedekkingen, kleden
zoals kettelingen, ver-
zorgingsmiddelen, enz.

	1989	1990	1991	1992	1993	DKL mjc	DKH mjc	DKLU mjc	KHAR mjc	CO mjc	DGHAT mjc	RIB mjc
DKL	2	0	0	0	0	DKL	-	-	-	-	-	-
DKH	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-
DKLU	865	745	770	770	770	-	-	-	-	-	-	RIB ja
KHAR	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-
DGHAT	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-
CO	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-

Beddegoed zoals
matrassen, lakens, slopen
kussens, matrassovertrek,
enz.

DKL	3000	2500	2500	2500	2500	-	-	-	-	-	-	RIB ja
DKH	897	965	965	965	965	DKL	-	-	-	-	-	-
DKLU	400	400	400	400	400	DKH	-	-	-	-	-	RIB
KHAR	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-
DGHAT	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-
CO	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-

Onderhoudsmateriaal
zoals poetslappen,
kassen, schoonmiddelen,
houtwaren, jertican's,
emmer's, zemen, enz.'s.

DKL	8200	9500	8000	8000	8000	-	-	-	-	-	-	RIB ja
DKH	458	480	480	480	480	-	DKH	-	-	-	-	-
DKLU	1800	1950	1950	1950	1950	-	-	-	-	-	-	RIB ja
KHAR	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-
DGHAT	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-
CO	300	300	400	400	400	-	-	-	-	-	-	-

Oefel-/schroefmachines,
veegmachines, stofzuigers

DKL	130	850	50	50	50	-	-	-	-	-	-	RIB ja
DKH	260	260	260	260	260	-	DKH	-	-	-	-	-
DKLU	50	50	50	50	50	-	-	-	-	-	-	RIB
KHAR	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-
DGHAT	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-
CO	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-

Totaal DKL	16682	15740	12890	12890	12890							
Totaal DKH	6193	6243	6245	6245	6245							
Totaal DKLU	13230	11340	11720	11970	11970							
Totaal KHAR	500	500	500	500	500							
Totaal DGHAT	34300	27600	26400	26700	26400							
Totaal CO	4600	3000	3100	3000	3000							

TOTAAL CEFENSIE

75505

64432

648

61305

61305

1999-12-01 10:51

R

P.11 31 703167466

Bemiddeling contract afgesloten door/participent met:

	KL	KI	KLU	KIAR	DOEL	CO
Servisgoederen	RIB	-	RIB	KL	-	-
Glaswerk	RIB	-	RIB	KL	-	-
Bestek incl keukenbestek	RIB	-	RIB	KL	-	-
Plaatstalen meubilair	-	-	RIB	-	-	-
Bureaustoelen	-	-	RIB	-	-	-
Renovatie meubilair	-	-	RIB	-	-	-
Zitmeubilair en tafels	-	-	RIB	-	-	-
Verzorging honden	-	-	RIB	-	-	-
Reiniging poetsstappen	KL	-	RIB	KL	-	-
Verpakkingsmateriaal	-	-	voorb	KL	-	-
Sportartikelen	voorb	-	-	KL	-	-
Onderhoud sportartikelen	RIB	-	-	KL	-	-
Beddegoed	voorb	-	-	KL	-	-
Kaasten	RIB	-	-	KL	-	-
Schuurmiddelen	RIB	-	-	KL	-	-
Bewassen poetsstappen	KL	-	-	KL	-	-
Stofzuigers	RIB	-	-	KL	-	-
Sjablonen	KL	-	-	KL	-	-
Pannen	RIB	-	-	KL	-	-
Band, zelfklevend	RIB	-	-	KL	-	-
Touw	RIB	-	-	KL	-	-
Klein sportmateriaal/OKL	RIB	-	-	KL	-	-

Biilage E 1.

VOEDING

<u>Uitgaven</u>	89	90	91	92	93	94	ijkpunt
KL	107	106	103	103	102	102	57,5
KLU	19	20	21	20	19	19	
KM	15	18	18	18	18	19	
Totaal	141	144	142	141	139	139	

Inkomsten uit:

a. Maaltijden

KL	13	13	13	13	13	13	
KLU	13	13	13	13	13	13	
KM	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5	
Subtot.:	31,5	31,5	31,5	31,5	31,5	31,5	

b. Cadi

KL/KLU	50	50	50	50	50	50	
Grand tot.	81,5	81,5	81,5	81,5	81,5	81,5	

Bijlage E 2.

KLEDING

Uitgaven	89	90	91	92	93	94	ijkpunt
KL	131	153	118	213	250	215	220
KLU	25	32	27	27	27	27	
KM	13	14	14	14	14	14	
KMAR	2	2	2	2	2	2	
Totaal	171	201	161	256	293	258	

Inkomsten

KL	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9
KLU	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7
KM	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5
Totaal	4,1	4,1	4,1	4,1	4,1	4,1	4,1

Bilage E 3.

KAZERNERINGSGOEDEREN

Uitgaven	89	90	91	92	93	94	ijkpunt
KL	17	16	13	13	13	13	63
KLU	13	11	12	12	12	12	
KM	6	6	6	6	6	6	
KMAR	0,5	0,6	0,5	0,5	0,5	0,5	
DGWT	34	28	26	27	28	28	
CO	5	3	3	3	3	3	
Totaal	75,5	64,5	60,5	61,5	62,5	62,5	

Biilage E 4.

REISBUREAU FUNCTIE.

Uitgaven	89	90	91	92	93	94	ijkpunt
KL	14	14	14	14	14	14	41
KLU	15	13	13	13	13	13	
KM	12	11	11	11	11	11	
KMAR	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	
CO	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	
Totaal	43.7	40.7	40.7	40.7	40.7	40.7	

Bijlage E 5

Noot: Uitgaande van de verhouding zoals vermeld in de begroting 1990;
 resulteert toerekening in het volgende overzicht.

Automatisering

	89	90	91	92	93	94
KL	18	18	18	18	18	18
KM	15	15	15	15	15	15
KLu	12	12	12	12	12	12
CO	15	15	15	15	15	15
	60	60	60	60	60	60

BIJLAGE 5

EINDRAPPORT VAN DE HEROVERWEGINGSWERKGROEP
"DIENSTPERSONENAUTO'S"

EINDRAPPORT

1. INLEIDING

a. In het kader van de begrotingsvoorbereiding 1991 is besloten tot een nieuwe heroverwegingsronde. Daarbij is het Ministerie van Defensie o.m. belast met een heroverwegingsonderzoek naar de aanschaffing, gebruik en beheer van dienstpersionenauto's.

b. Een van de belangrijkste uitgangspunten van het onderzoek is geweest het tweetal brieven van de Minister van Verkeer en Waterstaat nrs BSG/88/30058 en HW/52260 van respectievelijk 22 februari en 9 augustus 1988. Daarin heeft de Minister een nieuw normeringssysteem ingevoerd voor dienstpersionenauto's bij de Rijksoverheid. Het systeem houdt kort in: "een normering gebaseerd op een integraal berekende kilometerprijs", versus het oude systeem "hoe hoger de rang/-schaal van de gebruiker, hoe duurder de auto". Tevens heeft de Minister het systeem sterk gedereguleerd, hetgeen inhoudt dat ieder departement, met inachtneming van de nieuwe normering, vrij is om activiteiten te verrichten die betrekking hebben op de exploitatie van dienstauto's (bv activiteiten met betrekking tot afschrijving, rente, reparatiekosten, brandstof, etc). Daardoor bestaat de mogelijkheid voor ieder departement een keuze te maken om het wagenpark zelf te beheren, te leasen, of het beheer uit te besteden, inclusief allerlei tussenvarianten en combinaties.

c. Systematiek

Het onderzoek naar dienstpersionenauto's is vooral gericht geweest op het verbeteren van de doelmatigheid in de verwerving, het gebruik en het beheer. Het heeft daarom minder het karakter van een heroverwegingsonderzoek in de klassieke betekenis van het woord gekregen.

De doelmatigheidsanalyse is vooral gericht op het beschrijven van de deelgebieden en hoe daarbij efficiëncy winst kon worden geboekt. Deze opzet heeft geleid tot één "variant" waarbij is gestreefd naar een maximaal haalbaar bezuinigingspercentage. Hierbij zijn ook factoren onderzocht, welke niet direct binnen de termen van de heroverweging vielen.

De deelgebieden die, conform de opdracht, onderzocht dienden te worden zijn aanschaffing, beheer en gebruik. Gedurende de loop van het onderzoek is het logischer gebleken om aanschaffing en beheer (en onderhoud) als één deelgebied te beschouwen.

d. Gebruikersnormering dienstpersionenauto's
Zie bijlage F.

2. PROBLEEMSTELLING

Onderzoek mogelijkheden die zullen leiden tot een meer efficiënte vorm van aanschaffing, beheer en gebruik van dienstpersoneelauto's dan de huidige vorm. Geef daarbij een zorgvuldige en zo betrouwbaar mogelijke kwantificering per jaar aan van de daaruit resulterende netto besparingen.

3. BESCHOUWING

a. Het ijkpunt

Hoewel het ijkpunt als verplichting in het formele heroverwegingsproces niet noodzakelijk is, werd het toch vastgesteld, enerzijds als houvast voor verdere berekeningen, anderzijds als hulpmiddel bij het definiëren van de omvang van de activiteit.

De vaststelling van het ijkpunt (kosten op jaarbasis) is gebaseerd op een kostenonderzoek van een representatief geacht bestand van dienstpersoneelauto's bij de Centrale Organisatie en de Koninklijke Landmacht (158 onderzochte auto's op een totaal CO en KL bestand van 886). Tevens is aangenomen dat dezelfde berekeningsparameters op de Koninklijke Marine, de Koninklijke Luchtmacht en de Koninklijke Marechaussee kunnen worden toegepast als is gedaan voor de KL en de CO.

Prijzen en kosten zijn in het onderzoek, met toepassing van de CBS indexcijfers, herleid naar het niveau van oktober 1989.

Het totaal aantal dienstpersoneelauto's in de krijgsmacht bedraagt thans 1291. Deze auto's zijn in vier kostencategoriën ingedeeld:

Cat A:	tot Hfl 23.000 -	1021 voertuigen
Cat B:	van Hfl 23.000 - 36.000 -	255 voertuigen
Cat C:	van Hfl 36.000 - 50.000 -	13 voertuigen
Cat D:	van Hfl 50.000 - 75.000 -	2 voertuigen

De gemiddelde prijs van deze auto's bedroeg Hfl 25.733, de gemiddelde leeftijd bij afstoting 4 jaar en 8 maanden en het gemiddelde jaarkilometrage 29.605.

De verbijzondering (voor detaillering wordt verwezen naar bijlage B) van het aantal voertuigen van CO, KM, KL, KLu en KMar levert het volgende beeld op:

-	CO	: 165 auto's, waarvan 130 cat A ;	35 auto's met chauffeur
-	KM	: 53 auto's, waarvan 52 cat A/B;	47 auto's met chauffeur
-	KL	: 721 auto's, waarvan 562 cat A ;	227 auto's met chauffeur
-	KLu	: 184 auto's, waarvan 141 cat A ;	31 auto's met chauffeur
-	KMar	: 168 auto's, waarvan 162 cat A ;	5 auto's met chauffeur

V.w.b. de chauffeurs wordt opgemerkt, dat een niet onbelangrijk aantal een dubbelfunctie heeft.

De volgende kosten zijn in het ijkpunt meegenomen.

(1) Vaste kosten

(a) Kosten die per auto vast zijn

- aanschaffkosten
- kosten van burgerkenteken bij 20% van het wagenpark (operationele en/of veiligheidsredenen)
- legeskosten voor kentekenaanschaf (idem, eenmalig)
- jaarlijkse vervanging van het kenteken deel III (idem)
- kosten voor aanschaf van een brandstofcreditcard
- transportkosten ten behoeve van ingebruikneming en afstoting.

(b) Overheadkosten, waaronder begrepen personeelskosten en kosten voor infrastructuur (bureau/beheersruimten en kosten van stalling). De personeelskosten zijn in twee categoriën te verdelen, enerzijds kosten van personeel betrokken bij aanschaf en beheer, anderzijds de chauffeurskosten, waarvoor in de berekeningen middensommen zijn verdisconteerd. (zie bijl A, bijvoegsel OVERHEAD)

(2) Variabele kosten

- onderhoudskosten (beurten, reparaties e.d.)
- schadekosten na ongevallen
- brandstofkosten waarbij is uitgegaan van dieselauto's met verbruik van 1:15 en een brandstofprijs van Mfl 1,-/liter
- kosten van huurauto's ter vervanging van defecte dienstpersonenauto's.

Opgemerkt dient te worden dat de dienstpersonenauto's voor wat betreft het onderhoud door het overgrote deel van de organisatie via de zogenaamde "Buiten-inspectieposten" (BIP) worden uitbesteed. Er zijn in totaal zes BIP'n die qua samenstelling en percentage werktijden aan dienstpersonenauto's nogal divergeren. In zijn totaliteit dient een bedrag van ca Mfl 2 aan onderhoudskosten van de BIP'n te worden toegerekend. (Zie bijl A, bijvoegsel OVERHEAD).

De belangrijkste conclusies uit het kostenonderzoek zijn de volgende:

- Bij een daadwerkelijk krijgsmachtbestand van 1291 dienstpersonenauto's zijn de jaarlijkse kosten Mfl 29.1 (het ijkpunt), waarvan Mfl 22.3 vaste en Mfl 6.8 variabele kosten.
- Teneinde een vergelijking met de verwervingsmodellen van DMKL - een personenauto bestand van 1100 auto's - mogelijk te maken, is het ijkpunt herleid voor dit modelbestand en komt hiermede op Mfl 27.2; tegen dit referentiepunt zullen de besparingen worden afgezet.

b. Kader onderzoeksgebied

Het onderzoek heeft zich toegespitst op twee belangrijke deelgebieden.

Het eerste deelgebied is de verwerving waarbij de in de inleiding genoemde brieven van de Minister van Verkeer en Waterstaat als aanknopingspunt hebben gediend. Belangrijke subdeelgebieden als beheer en onderhoud zijn bij het ontwikkelen van andere verwervingsmethodieken structureel mede in beschouwing genomen.

Het andere deelgebied is het gebruik van dienstpersonenauto's. Daarbij is de nadruk komen te liggen op het onderzoek van:

- een meer effectieve en efficiënte inzet van auto's met chauffeur
- aspecten waarbij een beter kostenbewustzijn kan leiden tot besparingen
- het berekenen van het omslagpunt bij machtigingskilometers
- het beschouwen van kleinere efficiëncypunten, waaronder het gebruik van bussen.

Niet betrokken in het onderzoek is het gebruik van motorfietsen en combi's aangezien dit inzetmiddelen zijn t.b.v. de oorlogsfunctie.

Voor een uitgewerkt overzicht van de gegevens wordt verwezen naar bijlage B.

c. Het huidige beleid

(1) Verwerving en afstoting

Aanschaf van dienstpersonenauto's gebeurt op de volgende gronden:

- bij een nieuwe behoefte (organisatiewijzigingen/aanpassingen)
- ter vervanging van kilometermachtigingen; indien jaarlijks meer dan 18.000 km wordt verreden, krijgt de betrokken functionaris, of groep van functionarissen een dienstpersonenauto ter beschikking
- ter vervanging van een afgestoten dienstpersonenauto.

Afstoting bij de KL en de CO vindt plaats op basis van de volgende criteria:

- levensduur: 6 jaar
- kilometrage: afhankelijk van de categorie tussen de 140.000 en 180.000 km
- cumulatieve onderhoudskosten (exclusief schadekosten): 60% van de oorspronkelijke catalogusprijs.

Bij het bereiken van een van de vervangingscriteria wordt de toestand van de auto aan de andere criteria getoetst; de auto kan daarna nog in bedrijf worden gehouden. Bij het bereiken van een tweede vervangingscriterium wordt de auto afgestoten.

De andere organisatiedelen hanteren soortgelijke afstotingscriteria.

(2) Beheer en onderhoud

- Het beheer is de voor de KL en de CO gecentraliseerd in de drie Regionale Vervoer en Verkeers Compagniën (RVVC'n). Bij de overige krijgsmachtdelen vindt het beheer plaats bij de diverse eenheden waarbij de personenauto's zijn ingedeeld.
- Onderhoud wordt door de CO, de KL en de KMar integraal (via de BIP'n) uitbesteed aan civiele garages. De KLu en de KM besteden deels uit en voeren voor een ander deel het onderhoud zelf uit.

(3) Bovenstaande procedures kennen de volgende bezwaren:

- (a) De vervangingscriteria leiden ertoe dat het voertuig niet op het einde van zijn economische levensduur wordt afgestoten, maar veelal later. In het huidige beleid wordt een groot deel van de voertuigen afgestoten op grond van levensduur.
- (b) De verwerving en afstoting geschiedt door DMKL in Single Service Procurement voor de drie krijgsmachtdelen, CO en KMar. In dit systeem worden al naar gelang de behoefte meerdere bestellingen per jaar geplaatst, waartoe die behoefte wordt opgespaard tot een lonend aantal is bereikt. Standaardisatie is hierbij niet haalbaar, aangezien veelal één importeur/dealer niet in staat is deze behoefte binnen een wenselijke termijn te dekken. Het telkens "sparen" van een behoefte en starten van een nieuwe verwervingsprocedure is niet kosteneffectief.

d. De onderzochte deelgebieden

(1) Verwerving, beheer, onderhoud en afstoting

(a) In het kader van het onderzoek naar een nieuw verwervingsmodel is een aantal alternatieve wijzen van verwerving en beheer nader uitgewerkt. De volgende mogelijkheden zijn in de beschouwing betrokken:

- A Huidige situatie (Intern Wagenpark Beheer) waarbij gedurende het jaar, naar gelang de behoefte door de krijgsmachtdelen, meerdere bestellingen worden geplaatst; Single Service Procurement vindt plaats door DMKL. Het onderhoud wordt voor het overgrote deel uitbesteed aan de dealers. Geen inruil maar afstoting via Domeinen.
- B Leasing waarbij twee vormen zijn te onderscheiden:
 - 1. Operational Service Leasing (OSL), met financiering door de leasemaatschappij
 - 2. Extern wagenpark beheer (EW), waarbij Defensie de auto's koopt en het beheer en onderhoud uitbesteedt
- C Afroepcontract met inruil, waarbij Defensie aanschafft en jaarlijks een overeenkomst sluit met een importeur waarbij de jaarbehoefte in delen wordt afgenomen. Dit afroepcontract kan gecombineerd worden met een beheers- en onderhoudscontract.

Deze mogelijkheden zijn beschreven en uitgewerkt in bijlage C.

(b) T.b.v. de alternatieven B en C is een aantal leasemaatschappijen/importeurs gevraagd een budgettaire offerte uit te brengen (voor de uitgangspunten zie bijlage C, pt 7). Zo'n offerte houdt in dat bij nadere uitwerking het vermelde bedrag niet kan worden overschreden. Wel bestaat uitdrukkelijk de mogelijkheid dat bij verdere onderhandelingen nog prijsvoordelen behaald kunnen worden, waarbij de economische levensduur een relevant criterium zal zijn. Aan de hand van een evaluatie van de offertes is gebleken dat beide alternatieven tot besparingen kunnen leiden, ter grootte van Mfl 1.5.

(c) Overhead (zie bijlage A, bijvoegsel OVERHEAD)

- (1) De totale overheadkosten m.b.t. aanschaf en beheer bij KL, KMar en CO bedragen Mfl 2.7 (Klu en KM niet te kwantificeren).
- (2) Bij realisatie van alternatief B2/C verdwijnen deze kosten in belangrijke mate. Met name bij de RVVC'n en BIP'n kunnen formatieplaatsen worden ingeleverd. Vooralsnog vertragen personele consequenties t.a.v. op te heffen formatieplaatsen het volledig calculeren van de voordelen.
- (3) Op den duur valt een voordeel te behalen van ± Mfl 2; voor de kortere termijn levert een inschatting op:

bij RVVC'n,	- Hfl 150.000
bij BIP'n gemiddeld 2 x functionaris	
schaal 6: 12 x 50.000=	- <u>Hfl 600.000</u>
Totaal	- Hfl 750.000

(d) Subconclusies:

- (1) De alternatieven B2/C leiden tot besparingen van Mfl 1.5.
- (2) Deze alternatieven hebben op kortere termijn een voordelig effect in de overheadkosten Hfl 750.000; op termijn is een extra bedrag van Mfl 1.4 haalbaar.
- (3) De alternatieven B2/C waarin aanschaf/afstoting en eventueel beheer en onderhoud zijn opgenomen, leiden tot een besparing van Mfl 2.25 en op den duur zelfs tot Mfl 3.65.

(2) Gebruik

(a) Inzet auto's met chauffeur (taxidienst)

- (1) Door het samenbrengen van dienstpersoneelauto's in een taxicentrale gelijkwaardige organisatie (Single Service Management) lijkt het aannemelijk om tot kostenbesparingen te kunnen komen.
- (2) Een eerste analyse voor de regio Den Haag leidt tot een kostenbesparing van Hfl 250.000 op jaarbasis. Dit onderzoek dient wel verder te worden uitgediept, waarna mogelijk ook andere regio's in beschouwing kunnen worden genomen.

(3) Zie voor details bijlage E.

(b) Het bevorderen van kostenbewustzijn

i Uit het kostenonderzoek dat is verricht om tot de opbouw van het ijkpunt te komen blijkt dat ca 80% van de dienstpersionen-auto's aan de burgerpomp aftankt (zie bijlage A, pt 3.b.(3) (c)iii). De brandstofprijs bij de burgerpomp is ca 5 cent hoger dan bij de BOSpomp.

In vele gevallen wordt om gemakzuchtige redenen aan de burgerpomp getankt terwijl zulks ook mogelijk zou zijn aan de BOSpomp.

Het is de overtuiging van de werkgroep dat indien alleen om dringende redenen de burgerpomp wordt gebruikt, het percentage van burgerpomp gebruikers tot 50% kan worden teruggebracht. In dat geval wordt er ca Hfl 40.000 per jaar bezuinigd. Om dit te bereiken dienen personenautogebruikers en commandanten te worden aangesproken op hun kostenbewustzijn.

ii Subconclusie

Het slechts in uiterste noodzaak aftanken bij burgerpompen kan een voordeel van Hfl 40.000 op jaarbasis opleveren.

(3) Bussen (zie bijl B)

(a) Bij de KM zijn elf 50-persoonsbussen operationeel op zes verschillende locaties. Onderzoek heeft uitgewezen dat door gebruik te maken van het SATO-contract in ieder geval 4 bussen kunnen worden afgestoten/niet vervangen. Verdere afstoot vereist nadere studie. In ieder geval worden de bussen voor de Marinierskapel (2) gehandhaafd.

Inhuur van een SATO-bus bespaart Hfl 0,55 per km. Het te behalen kostenvoordeel kan gesteld worden op Hfl 143.000 per jaar.

(b) Bij de KLu zijn 10 x 14 pers, 4x 25 pers en 29 x 45 pers bussen in gebruik. Deze bussen behoren tot het bestand van de oorlogsorganisatie.

De KLu-bussen worden in vreedstijd gebruikt voor transport t.b.v. de opleidingen, trainingen, schoolkinderen vervoer etc.

In tijden van spanning en/of oorlog worden de 45-persoonsbussen ingezet t.b.v. 1e en 2e echelons geneeskundige formaties KLu.

In principe kunnen de andere krijgsmachtdelen gebruik maken van deze bussen, alhoewel, gezien de piekmomenten van inzet, in praktische zin de mogelijkheden gering zullen zijn.

De KLu heeft in een nadere studie vastgesteld dat het niet mogelijk is om door gebruik te maken van het SATO-contract tot besparingen te komen.

(c) Subconclusie

Inhuur door de KM van SATO-bussen en afstoting/niet vervanging van 4 bussen leidt tot een besparing van Hfl 143.000 per jaar.

(4) Machtigingskilometers: (zie bijl D)

- (a) Het systeem van machtigingskilometers wordt in beschouwing genomen, omdat verondersteld wordt dat bij een bepaald aantal kilometers per jaar en per functionaris het goedkoper is een dienstpersonenauto (zonder chauffeur) te verstrekken.

Het punt waarboven een dienstpersonenauto goedkoper wordt dan een kilometermachtiging-vergoeding ligt nu op 18000 km. Vergelijking van machtigingskilometerskosten met kosten van dienstpersonenauto's gebaseerd op een gebruiksduur van 4 jaar en een onderhoudscontract via een vorm van leasing, gebaseerd op een nieuw verwervingsmodel en uitgaande van variabele kosten à Hfl 0,08 per km, resulteert in een omslagpunt op 17000 km. Voor de nabije toekomst kan uitgegaan worden van verder stijgende brandstofprijzen en aanschafprijzen, waardoor het omslag punt hoger komt te liggen.

- (b) Subconclusie

Het huidige omslagpunt van 18.000 kilometer per jaar dient gehandhaafd te blijven, waardoor - ceteris paribus - er geen verschuiving optreedt van machtigingskilometers naar personenauto's. Derhalve is het m.b.t. dit aspect niet mogelijk tot besparingen te komen.

e. Samenvatting

- (1) Het ijkpunt wordt gesteld op Mfl 29.1
Als referentiepunt voor een bestandsmodel van 1200 voertuigen waartegen besparingen kunnen worden afgezet, geldt een bedrag van Mfl 27.2.
- (2) In het doelmatigheidsonderzoek zijn de volgende deelgebieden onderzocht:
- (a) Verwerving, beheer, onderhoud en afstoting
- (b) Gebruik
- (4) V.w.b. verwerving, beheer, onderhoud en afstoting zijn drie situaties onderzocht:
- (a) Mogelijkheid A: Huidige situatie, te kenschetsen als Intern Wagenpark Beheer, waarbij het onderhoud grotendeels wordt uitbesteed en afstoting plaatsvindt via de Dienst der Domeinen
- (b) Mogelijkheid B: Leasing, i.c. twee vormen:
- B.1 Operational Service Leasing, met financiering door de lease-maatschappij
- B.2 Extern Wagenpark Beheer, gelijk aan Operational Service Leasing, exclusief financiering
- (c) Mogelijkheid C: Afroepcontract met inruil, waarbij de KL aanschafft en in een overeenkomst met de importeur de benodigde aantallen in de loop van een jaar afroept. Dit afroepcontract wordt gecombineerd met een onderhoudscontract.
- (d) Mogelijkheid B.2/C leidt tot een besparing van Mfl 1.5
- (5) Implementatie van mogelijkheid B2/C leidt tot een reductie in de overheadkosten m.b.t. aanschaf en beheer. Op korte termijn kan Mfl 750.000 worden bespaart en op den duur kan een verdere besparing worden bereikt van Mfl 1.4.

- (6) Door het uitonderhandelen van de budgettaire offertes (mogelijkheid B2 en C) door DMKL kan mogelijk nog verder prijsvoordeel worden behaald.
- (7) V.w.b. het gebruik is te concluderen dat:
 - (a) Het aannemelijk is dat het organiseren van een interservice taxi-dienst in de regio Den Haag leidt tot besparingen.
Een eerste analyse levert een besparing op van Hfl 250.000 op jaarbasis. Nader onderzoek is evenwel vereist.
 - (b) Indien het kostenbewustzijn m.b.t. de aftankprocedure wordt bevordert, waardoor veel meer bij een BOS-pomp i.p.v. bij een burger-tankstation wordt afgetankt, dit een voordeel op kan leveren van Hfl 40.000
 - (c) Het afstoten/niet vervangen van bussen door de KM en gebruikmaking van het SATO-contract een besparing oplevert van Hfl 143.000 op jaarbasis.
 - (e) Het omslagpunt gehandhaafd moet worden op 18.000 km. Dit heeft geen gevolgen voor een wijziging in de behoefte aan dienstpersonen-auto's en leidt derhalve niet tot besparingen.

4. CONCLUSIES

- a. De doelmatigheid van de verwerving, het beheer, onderhoud en gebruik van dienstpersonenauto's kan worden verbeterd.
- b. Deze verbetering leidt tot besparingen welke in de tijd gezien toenemen van Mfl 2.7 tot Mfl 4.1 Afgezet tegen het referentiepunt van Mfl 27.2 leidt dit tot een besparing van 10-15%.
- c. Verdere besparingen zijn te bereiken door:
 - (1) Succesvolle onderhandelingen door DMKL inzake de budgettaire offertes
 - (2) Instellen van interservice taxidiensten buiten de regio Den Haag, waartoe nader onderzoek uitsluitsel dient te geven.

5. AANBEVELINGEN

- a. In te stemmen met de conclusies.
- b. Door DMKL in Single Service Procurement en in overleg met de krijgsmachtdelen een kosteneffectief systeem doen uitwerken m.b.t. aanschaf, beheer, onderhoud en afstoting van dienstpersonenauto's.

- c. Het verhogen van het kostenbewustzijn bij beheerders en gebruikers van dienstpersonenauto's.
- d. Nader onderzoek te laten verrichten naar de besparingen bij de exploitatie van een interservice taxidienst in eerste instantie in de regio Den Haag.
- e. De KM dient minimaal 4 bussen niet te vervangen en in toenemende mate gebruik te maken van het SATO-contract.

.jlagen:

- A De opbouw van het ijkpunt
Bijvoegsel: Overheadkosten
- B Overzicht gegevens personenvervoer
- C Nieuw verwervingsmodel dienstpersonenauto's
Bijvoegsel: Kosten huidige situatie
- D Omslagpunt machtigingskilometers/dienstpersonenauto
- E Taxidienst in de regio Den Haag
- F Gebruikersnormering dienstpersonenauto's

DE OPBOUW VAN HET IJKPUNT

1. Algemeen

In het kader van het werkverband "Aanschaf, beheer en gebruik dienstpersoonenauto's", dient het ijkpunt te worden bepaald van waaruit heroverwegingen plaats dienen te vinden. V.w.b. beheer, aanschaf en gebruik dient een kostenanalyse van het huidige systeem te worden opgesteld.

2. Probleemstelling

Maak een kostenanalyse van dienstpersoonenauto's. Differentieer daarbij naar vaste en variabele kosten.

3. Beschouwing

a. Kostensoorten

M.b.t. aanschaf, beheer en gebruik van dienstpersoonenauto's zijn de volgende kostensoorten te onderkennen.

(1) Vaste kosten

- (a) Kosten die per auto vast zijn
 - i de verwerving van de auto
 - ii burgerkenteken
 - iii de brandstof creditcard
 - iv transportkosten
- (b) Overhead kosten (systeemkosten)
 - i Personeelskosten
 - m.b.t. aanschaf en beheer
 - m.b.t. chauffeurs
 - ii Kosten infrastructuur.

(2) Variabele kosten

- (a) Onderhoudskosten
- (b) Schadekosten
- (c) Brandstofkosten
- (d) Kosten t.g.v. inhuur.

b. Kostenonderzoek

- (1) Voor het onderzoek naar de kosten is o.m. gebruik gemaakt van de voertuigstamkaarten van de in 1988 en 1989 afgevoerde auto's van de KL en CO die via de BIP (Buiten Inspectie Post) Den Haag in onderhoud zijn geweest en van de voertuigdossiers.

Het betreft hier een totaal van 158 auto's van alle categorieën; aangenomen is dat deze steekproef representatief is. De gemiddelde leeftijd van deze voertuigen was 4 jaar en 8 maanden. Gemiddeld reden deze voertuigen 29.605 km/jaar.

(2) Vaste kosten

(a) Kosten die per auto vast zijn

i Verwervingskosten

De laatste jaren heeft het dienstpersonenauto bestand van de KL en de CO een nogal drastische uitbreiding ondergaan. De belangrijkste redenen voor deze uitbreiding waren:

- (1) een grotere behoefte door organisatorische veranderingen;
- (2) een groot aantal dienstpersonenauto's dat werd aangeschaft ter vervanging van (dure) kilometermachtigingen.

Hieronder volgt een overzicht van het aantal dienstpersonenauto's dat in de afgelopen jaren is aangeschaft en de daarbij behorende investeringskosten.

jaar	aantal	investering
1985	154	3.090.000
1986	205	5.547.000
1987	204	4.834.000
1988	114	2.285.000
1989	245	6.742.000

De gemiddelde prijs bedraagt derhalve Hfl 24.401 per auto. Met meeberekening van de CBS-prijsindexcijfers is de prijs Hfl 25.733 per auto (oktober 89).

Bij deze gegevens dient het volgende te worden opgemerkt:

- Er is afgezien van kortingen op de aanschafprijs.
- De aantallen geven een totaal van alle categorieën dienstpersonenauto's.
- Het aantal dpaus dat in 1989 werd aangeschaft heeft een surplus van ca. 50. Dit aantal zou normaal in 1988 zijn aangeschaft; door een verwervingsachterstand is dit eerst in 1989 geschied.
- Tot en met 1988 zijn alle dpaus ten laste van het betreffende KL budget gekomen; vanaf 1989 is er een splitsing: 208 auto's, Hfl 5.628.000 voor KL en 37 auto's, Hfl 1.114.000 voor CO.
- In de cijfers van 1989 zijn begrepen de 5 door de DI2 geleasde auto's t.b.v. Minister, Staatsecretaris, SG en DG'n. (gefingeerde aanschafprijs)

Het totaal aantal dpaus in de KL en de CO (peildatum 20 nov 89) bedraagt thans 886 (721 KL en 165 CO).

- ii Kosten burgerkenteken
224 dpaus voeren om operationele en/of veiligheidsredenen een burgerkenteken.
kosten: - leges kenteken Hfl 22,50 (eenmalig)
- deel III Hfl 22,- (jaarlijks)
- iii Kosten brandstofcreditcard: Hfl 17,50 per auto per jaar.
- iv Transportkosten
Er bestaat een raamcontract met een civiele auto transportonderneming; kosten per dienstpersionenauto bedragen per rit Hfl 65,=, excl BTW.
Gedurende de levensduur van een auto worden 3 ritten gemaakt:
- van importeur naar 555 Parkcie;
- van 555 Parkcie naar de beheerder;
- van beheerder naar 573 Vzplcie (voorbereiding afvoer naar Domeinen).
Kosten per auto: $3 \times 65 + 18,5\% = \text{Hfl } 231,-$

(b) Overheadkosten

- i Personeelskosten
Personeelskosten zijn in twee categorieën verdeeld:
 - Kosten van personeel dat op enigerlei wijze betrokken is bij aanschaf en het beheer van dienstpersionenauto's.
De detailberekeningen zijn vermeld in het bijvoegsel "Overhead". De daarin genoemde percentages betreffen de schattingen van het deel van het werk dat aan dienstpersionenauto's wordt besteed. De genoemde bedragen zijn de middensommen van de betreffende rangen/schalen en zijn ontleend aan het boekwerk "Tarievenlijst KL", uitgegeven door DEBKl.
Volgens deze berekening bedragen de totale jaarlijkse kosten van dit personeel Hfl 2.760.800=.
 - Chauffeurskosten
In het bijvoegsel "Overhead" zijn weergegeven de kosten (middensommen) van chauffeurs bij de KL die volgens OTAS op een personenauto zijn ingedeeld. Bij dubbelfuncties is de middensom gehalveerd. Voor de KL zijn de kosten Hfl 6.557.422 per jaar. Ervan uitgaande dat de verhouding auto's met/zonder chauffeur bij KL en CO gelijk is bedragen de kosten voor KL en CO Hfl 8.033.000,-.

ii Kosten van infrastructuur

Deze zijn als volgt verdeeld

- Kosten van bureau/beheersruimten

Bij de berekening is uitgegaan van het volgende:

* een fictieve huurprijs, inclusief exploitatiekosten, van Hfl 4000,- per jaar voor een "2-raams bureauruimte" (opgave DGWT);

* het personeel, genoemd in het bijvoegsel

"Overhead", gebruikt een dergelijke ruimte op basis van 2 man per kamer.

Met toepassing van de percentages van het deel van het werk dat aan dienstpersonenauto's wordt besteed, bedraagt deze kostenpost

Hfl 87.000,-.

- Kosten van stalling e.d.

Uitgegaan is van een kostenraming van garage- en stallingruimten van RVVC-West. De fictieve huurprijs, inclusief exploitatiekosten, bedraagt (opgave DGWT) Hfl 30.000,- per jaar.

Voor 3 RVVC'n bedragen de kosten Hfl 90.000,- per jaar.

Totale kosten infrastructuur Hfl 178.000,- per jaar.

(3) Variabele kosten

(a) Onderhoudskosten

Hieronder worden begrepen onderhoudsbeurten, reparaties, vervanging van banden, bijvullen van olie e.d.. Schade wordt niet als een onderhoudskostenpost gerekend (zie (b)). Voor de onderzochte voertuigen geldt een gemiddelde jaarlijkse onderhoudskostenpost van Hfl 2.103,- per auto. Omgerekend naar het niveau van oktober 89 (CBS prijsindex) is dat bedrag Hfl 2.207,- per auto.

(b) Schadekosten

De totale schadekostenpost aan/door dienstpersonenauto's is als volgt te sommeren:

Eigen schade

Verhaalde schade -

Kosten eigen schade

Schade aan derden +

Totale schadekosten

De kosten van reparatie van schade aan het eigen voertuig zijn vermeld op de voertuig stamkaarten. Schadeverhaal en het uitbetalen van schade aan derden geschiedt door de Afdeling Claims van de Directie Juridische Zaken.

Schadekosten wegens "total loss" zijn niet opgenomen in de "eigen schade". Dit vertekende beeld wordt goeddeels gecompenseerd door de hoge afschrijving (in feite de extra investering) van dat voertuig, die verwerkt is in de vaste kosten.

Geïndexeerd naar het niveau van oktober '89 bedraagt de schadepost per auto per jaar Hfl 542,-.

(c) Brandstofkosten

- i Het aanschafbeleid is er sedert enige jaren op gericht uitsluitend diesel dienstpersionenauto's te verwerven. Hoewel er thans nog een aantal benzine en LPG auto's in de organisatie zijn loopt dit aantal sterk terug en zal over enige tijd tot een enkele uitzondering zijn terug gebracht. Bij deze beschouwing is er daarom van uitgegaan dat er uitsluitend dieselauto's in de organisatie zijn.
- ii Het gewogen gemiddelde van de diverse dieselauto's in de organisatie en de daarbij behorende verbruikscijfers geeft een algemeen verbruik van 1:15.
- iii Brandstofprijzen zijn nogal onderhevig aan fluctuaties. Bij dit onderzoek is er van uitgegaan dat de prijs van dieselolie aan de burgerpomp Hfl 1,01/ liter bedraagt en aan de Bospomp Hfl 0,96/ liter. De ervaring heeft geleerd dat 80% van de personenauto's wordt afgetankt aan de burgerpomp. Derhalve is een gemiddelde prijs aangehouden van Hfl 1,00/liter.

(d) Kosten t.g.v. inhuur

Voor de vervanging van defecte dienstpersionenauto's en in afwachting van in levering zijnde dienstpersionenauto's wordt jaarlijks voor ca Hfl 500.000 ingehuurd. Bij dit bedrag is de brandstofcomponent meeberekend; dit wordt echter gecompenseerd door niet gebruikte brandstof van de defecte dienstpersionenauto's waarvoor is ingehuurd.

c. Kosten voor KL en CO

- (1) Het huidige aantal dienstpersionenauto's bij de KL en de CO bedraagt 886 (zie Bijlage B). Bij een gemiddelde gebruiksduur van 4 jaar en 8 maanden zullen per jaar 190 auto's worden vervangen.
- (2) Vaste kosten
De aanschafprijs bedraagt gemiddeld Hfl 25.733, de restwaarde wordt op 0 gesteld.
In de Krijgsmacht worden geen personenauto's afgeschreven, aangezien er geen directe restwaarde is. In feite is een voertuig bij de aanschaf al volledig afgeschreven. Het lijkt daarom in deze situatie in lijn met de realiteit om het jaarlijks te investeren bedrag voor deze post in beschouwing te nemen.

Kosten die per auto vast zijn	
Verwerving: 190 x 25.733 =	4.889.270=
Burger kenteken: 224 x 22,50/4,67	
+ 224 x 22 =	6.007=
Brandstof-creditcard: 886 x 17,50 =	15.505=
Transportkosten 190 x 231 =	43.890=
Totaal kosten die per auto vast zijn	Hfl 4.954.672=

Overheadkosten	
Personeel	
mbt aanschaf en beheer	2.760.800=
mbt chauffeurs	8.033.000=
Infrastructuur	178.000=
Totaal overheadkosten	Hfl 10.971.800=

Totaal vaste kosten:	Hfl 15.926.472=
----------------------	-----------------

(3) Variabele kosten

Onderhoudskosten: 886 x 2.207	1.955.402=
Schadekosten: 886 x 542	480.212=
Brandstofkosten: 886 x 29.605/15 x 1,00	1.748.669=
Kosten tgv inhuur	500.000=

Totaal variabele kosten	Hfl 4.684.283=
-------------------------	----------------

(4) Totale kosten voor KL en CO	Hfl 20.610.755=
---------------------------------	-----------------

d. Kosten voor de krijgsmacht

(1) Het werkelijke totaal aantal dienstpersionenauto's in de krijgsmacht bedraagt thans 1291 (CO: 165, KM 53, KL:721, KLu:184 en KMar:168).

Indien als aanname wordt geaccepteerd dat de berekenings-parameters voor de gehele krijgsmacht dezelfde zijn als voor KL en CO kan de factor 1291/886 worden toegepast bij het bepalen van de kosten voor de krijgsmacht. Een uitzondering hierop zijn de BIP-kosten; deze kosten (zie bijvoegsel "Overhead": Hfl 1.963.337) betreffen de gehele krijgsmacht.

(2) Kostenberekening:

Vaste kosten: 1291/886 x (15.926.472 - 1.963.337)	
+ 1.963.337 =	22.309.169=
Variabele kosten: 1291/886 x 4.684.283=	6.825.518=
Totaal	Hfl 29.134.687=

e. Kostenmodel voor de krijgsmacht

(1) Als wordt uitgegaan van een model waarbij het wagenpark uit 1200 auto's bestaat (conform het verwervingsmodel van DMKL), worden de bedragen van de KL+CO met de factor 1200/886 vermenigvuldigd (uitgezonderd de BIP-kosten).

(2) Kostenberekening:

Vaste kosten:	$1200/886 \times (15.926.472 - 1.963.337)$	
+ 1.963.337 =		20.875.032=
Variabele kosten:	$1200/886 \times 4.693.143=$	<u>6.344.401=</u>
Totaal	Hfl	27.219.433=

4. Conclusies

- a. Bij een daadwerkelijk krijgsmacht-bestand van 1291 dienstpersionenauto's zijn de jaarlijkse kosten à Mfl 29,1 het ijkpunt, waarvan Mfl 22,3 vaste en Mfl 6,8 variabele kosten.
- b. Teneinde een vergelijking met het verwervingsmodel van DMKL -een personenautobestand van 1200 auto's- mogelijk te maken, is het ijkpunt herleid voor dit modelbestand en komt hiermee uit op Mfl 27,2. Tegen dit referentiepunt kunnen de besparingen worden afgezet.

5. Aanbeveling

De jaarlijkse kosten à Mfl 27,2 van dienstpersionenauto's bij een modelbestand van 1200 voertuigen te hanteren als referentiepunt waartegen besparingen kunnen worden afgezet.

Biivoegsel OVERHEADKOSTEN

1. Overheadkosten Personeel (Aanschaf en beheer KL en CO)

<u>Onderdeel</u>	<u>rang/schaal</u>	<u>Percentage werk aan dpaus</u>	<u>Middensom</u>	<u>Bedrag</u>
Garage Min Def	1 sgtI	100	62.172	62.172
LAS/VV	1 kol	10	168.473	16.847
	1 lkol	40	148.539	59.415
	1 schaal 9	70	67.318	47.122
	1 schaal 5	100	48.079	48.079
	1 schaal 5	10	48.079	4.807
	1 sld	50	21.135	10.567
DMKL/AWG	1 schaal 9	15	67.318	10.098
NTC	1 schaal 7	40	54.775	21.910
RVVC-W	1 maj	5	127.754	6.388
	1 kap	50	100.445	50.223
	1 2e lt	5	66.390	3.319
	2 aoc	25	87.849	43.925
	1 sm	100	70.853	70.853
	1 sm	40	70.853	28.341
	1 sm	25	70.853	17.713
	1 sgtI	100	62.172	62.172
	1 sgtI	50	62.172	31.086
	3 sgtI	25	62.172	46.629
RVVC-Z	1 maj	5	127.754	6.388
	1 kap	5	100.445	5.022
	1 sgtI	100	62.172	62.172
	1 dpl sgt	50	26.287	13.144
RVVC-O	1 maj	5	127.754	6.388
	1 sgt	30	56.235	16.870
	1 sgt	25	56.235	14.059
	1 schaal 4	70	45.344	31.741
BIP Den Haag	1 aoc	80	87.849	70.279
	1 sm	80	70.835	56.668
	1 schaal 6	80	50.738	40.590
	1 schaal 4	60	45.344	27.206

BIP Assen	1 aao	60	87.849	52.709
	1 schaal 6	60	50.738	30.443
	1 schaal 4	60	45.344	27.206
BIP Milligen	2 aao	30	87.849	52.709
	1 sm	30	70.835	21.250
	2 schaal 6	30	50.738	30.433
	2 schaal 4	30	45.344	27.206
BIP Utrecht	1 aao	50	87.849	43.924
	1 sgt	100	25.235	25.235
	3 schaal 6	100	50.738	152.214
	1 schaal 5	50	48.079	24.039
	1 schaal 4	100	45.344	45.344
	1 schaal 3	20	42.902	21.451
BIP Dongen	1 kap	50	100.445	50.223
	4 aao	80	87.849	281.117
	3 sm	80	70.835	170.004
	6 schaal 6	80	50.738	243.542
BIP Eindhoven	2 aao	100	87.849	175.698
	2 sm	100	70.835	141.670
	3 schaal 6	100	50.738	152.214
			Totaal 2.760.824	

Samenvatting:

Onh door BIP'n: Mf1 2
Onh overhead (excl BIP'n): Mf1 0.7

2. Overheadkosten Chauffeurs (KL en CC)

<u>Rang/Schaal</u>	<u>Aantal</u>	<u>Middensom *</u>	<u>Bedrag</u>
dpl sld	32	21.690	694.080
dpl sld-dfie	6	10.845	65.070
dpl kpl	76	23.468	1.783.568
dpl kpl-dfie	4	11.734	46.936
kpl KVV	68	47.015	3.197.020
kpl KVV-dfie	27	23.508	634.716
schaal 4	2	45.344	90.688
schaal 4-dfie	2	22.672	45.344
Totaal			6.567.402

*: Middensommen:

- gemiddelden sld/sldi resp kpl kplii KVV
- bij dubbelfunctie: 50%

Bijlage B

OVERZICHT GEGEVENS PERSONENVERVOER

	CO	KM	Kl	KLu	KMar
dpaus totaal	165 ^{1,2,3}	53 ^{3,4}	721 ^{2,3,4}	184	168 ^{4,5}
cat A	130		562 ^{1,2,3}	141	162
cat B	27	52	155	42	5
cat C	6	1	4	1	1
cat D	2	0	0	0	0
m/z chauffeur ^{1,2,3}	35/130 ^{7,8}	47/6 ^{8,9}	227/484	31/153	5/167
t.v.v. macht.kms	106	0	396	1	0
combi's	10 ^{7,8}	37	1500 ^{7,8,9}	714 ^{10,11}	250
bussen	0	11	3	43 ^{5,6}	5
SATO contr (Hfl)	^{6,7}	20.000	4.000.000	160.000	^{6,7}
macht kms (min)	5.6	2.5	6.9	4.5	0.5

^{1,2} incl 5 leaseauto tbv Min, Stas, SG en 2 DG'n

^{2,3} incl 80 "bdos" vtgn

^{3,4} enkele tientallen auto's in het buitenland gestationeerd

^{4,5} excl 4 speciale gepantserde en incl 55 vrij van BVB gekochte auto's

^{5,6} 10 x 14 pers; 4 x 25 pers; 29 x 45 pers

^{6,7} via Kl

^{7,8} geen exacte aantallen; indicaties

^{8,9} 9 vaste chauffeurs

^{9,10} Aanvullende gegevens: gem levensduur 5 1/2 jaar

gem kilometrage 175/190.000 km

kostprijs 7ct/km, excl brandstof en afschrijving

^{10,11} Totaal 714 combi's voor operationeel gebruik, waarvan er 24 in taxi-dienst voor personenvervoer worden ingezet. Gemiddeld wordt 30.000 km per jaar verreden.

^{12,13} Incl 10 vrij van BVB gekochte auto's van korps Controleurs Gevaarlijke Stoffen

^{14,15} Een niet onbelangrijk aantal chauffeurs vervult een dubbelfunctie, sommigen tevens als chauffeur op een "oorlogsvoertuig", anderen tevens in een administratieve functie.

NIEUW VERWERVINGSMODEL DIENSTPERSONENAUTOS

INLEIDING

1. Door de Minister van Verkeer en Waterstaat is m.b.t. dienstpersonenauto's in 1988 een nieuw normeringssysteem ingevoerd. In het kort houdt dit in dat de normering wordt gebaseerd op een integraal berekende kilometerprijs. Daarnaast heeft de Minister van Verkeer en Waterstaat bepaald dat ieder departement met in achtneming van de nieuwe normering vrij is om activiteiten te verrichten die betrekking hebben op exploitatie van dienstauto's. Hierdoor is het voor het Ministerie van Defensie mogelijk het wagenpark zelf te beheren, te leasen of het beheer uit te besteden.

2. In de heroverwegingswerkgroep "dienstpersonenauto's" is de verwerving en het beheer opnieuw ter discussie gesteld; een en ander in het kader van de reductie van de uitgaven.

3. Om objectieve besluitvorming mogelijk te maken dient een aantal alternatieve verwervingsmogelijkheden uitgewerkt te worden. Op grond van bedrijfs-economische overwegingen wordt één van de alternatieven geselecteerd, waarna een uitwerking van een (nieuw) verwervingsmodel mogelijk is.

PROBLEEMSTELLING

4. Ontwikkel een aantal alternatieven voor de verwerving (incl. afstoting) en het beheer van personenauto's. Selecteer, ondermeer op grond van bedrijfseconomische afwegingen, het meest aantrekkelijke alternatief. Doe vervolgens een voorstel voor een (nieuw) verwervingsmodel.

PLAN VAN AANPAK

5. In het kader van het uit te voeren onderzoek is een drietal mogelijkheden te onderscheiden:

- a) huidige situatie (Intern Wagenpark Beheer) waarbij gedurende het jaar, naar gelang de behoefte, meerdere bestellingen worden geplaatst. Het onderhoud wordt uitbesteed bij de dealers. Geen inruil maar afstoting via Domeinen;
- b) leasing waarbij twee vormen zijn te onderscheiden:
 - 1) operational service leasing (OSL), met financiering door de leasemaatschappij;
 - 2) extern wagenparkbeheer (EW), zijnde operational service leasing excl. financiering (Beheerscontract).
- c) afroepcontract met inruil, waarbij de KL jaarlijks een overeenkomst

sluit, met bij voorkeur één importeur, voor de totale jaarbehoefte aan personenauto's welke gedurende het jaar worden afgeroepen. Dit afroepcontract kan eventueel gecombineerd worden met een onderhoudscontract.

6. In het kader van dit onderzoek is de totale defensie behoefte (SSP) aan personenauto's op 1200 voertuigen gesteld, onder te verdelen in de navolgende categorieën:

<u>cat</u>	<u>prijs</u>	<u>aantal</u>	<u>jaarbehoefte</u> *
A1	tot f 21.600	780	195
A2	f 21.600 - f 23.000	216	54
B1	f 23.000 - f 30.000	144	36
B2	f 30.000 - f 36.000	<u>60</u> +	<u>15</u> +
	<u>TOTAAL</u>	1.200 =====	300 ===

* onder de veronderstelling dat een personenauto gemiddeld 4 jaar meegaat.

7. Bij de beoordeling van de diverse mogelijkheden zijn de navolgende uitgangspunten bepaald:

- * vervangingsmoment auto : 130.000 km en 4 jaar;
- * levering voertuigen via dealernet (niet via 555 Parkcie);
- * open calculatiesysteem v.w.b. leasing;
- * volledig onderhoudsreparatiecontract (incl. banden);
- * vervangend vervoer bij onderhoud, reparatie en schade (na 24 uur);
- * gegarandeerde inruilwaarde;
- * niet inbegrepen wegenbelasting en verzekering;
- * brandstof creditcard.

8. De navolgende leveranciers zijn uitgenodigd op grond van voorgaande gegevens een budgettaire offerte uit te brengen, te weten:

- Leasemaatschappij : L1 , L2 , L3:
- Importeur : I1 , I2 , I3.

BESCHOUWING

Huidige situatie (mogelijkheid A)

9. De heroverwegingswerkgroep "dienstpersonenauto's" heeft inmiddels, ten einde het ijkpunt voor de heroverwegingen te bepalen, een kostenanalyse van het huidige systeem laten uitvoeren. In de berekeningen die in het kader van dit onderzoek zijn uitgevoerd, zijn deze gegevens als uitgangspunt gehanteerd.

10. Voor de vergelijking met de verschillende mogelijkheden worden de navolgende kostensoorten in de beschouwing betrokken.

(1) Vaste kosten

- (a) aankoop personenauto's (initiële investering)
- (b) brandstof creditcard;
- (c) transportkosten.

(2) Variabele kosten

- (a) onderhoudskosten;
- (b) kosten inhuur vervangende auto's.

11. De kostensoorten die bij de verschillende mogelijkheden gelijk zijn, blijven in de vergelijking buiten beschouwing (b.v. brandstofkosten, schadekosten). Daarnaast is in de kostenberekening van de huidige situatie geen rekening gehouden met de overheadkosten van het huidige verwervings- en instandhoudingsproces (personeel, infrastructuur).

12. De aldus berekende kosten van het huidige systeem bedragen op jaarbasis ca. f 9.812.500. In het bijvoegsel "Kosten huidige situatie" is een overzicht gegeven.

13. Indien rekening wordt gehouden met de zogenaamde overheadkosten, kosten van personeel dat op enigerlei wijze betrokken is bij de aanschaf en het beheer van dienstpersoonenauto's dan dienen de totale kosten van de huidige situatie verhoogd te worden met f 2.760.800,=.

N.B. De overheadkosten van de KLu, KM en KMAR zijn hierin niet meegenomen.

Leasing (mogelijkheid B)

14. Met betrekking tot leasing zijn in het kader van dit onderzoek twee varianten te onderkennen (punt 5b). Voor de uitwerking van deze variant is een drietal Leasemaatschappijen gevraagd een budgettaire offerte uit te brengen. De leasemaatschappijen worden aangeduid met L1, L2 en L3. Gevraagd is offerte uit te brengen voor een drietal automerken.

15. Variant 1 Operational serviceleasing financiering door de leasemaatschappij

- Uitgangspunten :
- Wagenpark van 1200 auto's;
 - geoffreerde kortingspercentages en gegarandeerde inruilwaarde zijn verwerkt;
 - rente op geïnvesteerd vermogen ca. 10%;

Bij deze variant geldt dat nacalculatorisch een voordelig resultaat ten gunste van Defensie komt terwijl een nadelig verschil ten laste komt van de betrokken leasemaatschappij (de zogenaamde open calculatie).

16. De resultaten zijn weergegeven als een gemiddelde per leasemaatschappij voor de drie auto merken.

Resultaten per leasemaatschappij *

leasemaatschappij	offerte
L1	10.795.918
L2	10.285.245
L3	-

* Door leasemaatschappij L3 is met betrekking tot deze variant geen offerte ingediend.

17. De gemiddelde kosten van deze variant bedragen derhalve f 10.540.582.

18. Variant 2 Beheerscontract, extern wagenparkbeheer

Uitgangspunten: - idem als variant 1, alleen zonder financieringselement;
- defensie koopt zelf de auto's. Hierbij worden geen rentekosten berekend.

19. De opzet van de resultaten is identiek aan variant 1 (punt 15).

Resultaten per leasemaatschappij

leasemaatschappij	offerte
L1	3.275.273
L2	2.968.835
L3	3.334.589

20. De gemiddelde kosten van deze variant bedragen f 3.192.899.

21. Daarnaast dienen de personenauto's door Defensie aangeschaft te worden. Indien uitgegaan wordt van een aankoop met inruil (Zie pt 22 e.v.) dan komt de aanschafprijs van 300 auto's op jaarbasis op f 5.175.386 te liggen. De totale kosten voor variant B komen daarmee op f 8.368.285.

Afroepcontract met inruil (mogelijkheid C)

22. De navolgende uitgangspunten zijn gehanteerd:
- * aankoop van 300 personenauto's op jaarbasis door defensie waarbij geen rentekosten worden gecalculeerd;
 - * afroep gedurende het jaar;
 - * geoffreerde kortingspercentages en gegarandeerde inruil zijn verwerkt;
 - * onderhoudscontract.

23. De resultaten per importeur zijn:

importeur	offerte
I1	4.756.696
I2	5.543.526
I3	5.225.936

24. De gemiddelde kosten van een afroepcontract zijn f 5.175.386.

25. Met betrekking tot de afroeptermijn is door de verschillende importeurs het volgende aangeboden:

I1 : leveringstermijn : 6 weken
I2 : leveringstermijn : 2 - 4 weken
I3 : leveringstermijn : 1 week (indien voorradig)

26. Voor wat betreft het onderhoudscontract maken de importeurs I1 en I2 gebruik van leasemaatschappijen (respectievelijk L2 en L1). Importeur 3 maakt voor het onderhoud gebruik van het eigen dealernet.

27. De volgende budgettaire offertes zijn uitgebracht:

importeur	offerte
I1	2.759.252
I2	3.622.994
I3	2.967.892

De gemiddelde kosten van een onderhoudscontract via de importeurs komt daarmee op f 3.116.713.

28. De totale kosten van mogelijkheid C bedragen f 8.292.099.

CONCLUSIES

29. De kosten van de verschillende mogelijkheden zijn:

Mogelijkheid A: Huidige situatie f 9.812.500.

Inclusief overhead f 12.573.300.

Mogelijkheid 3: Leasing;

Variant 1 OSL f 10.540.582.

Variant 2 EW f 8.368.285.

Mogelijkheid C: Afroepcontract f 8.292.099.

30. De alternatieven waarbij Defensie de verwerving van de personenauto's verzorgt en het onderhoud en beheer aan een leasemaatschappij uitbestedt kunnen tot aanzienlijke besparingen leiden.

AANBEVELING

31. Nader onderzoek te verrichten naar de mogelijkheden van een afroep-contract met de importeurs en uitbesteden van het onderhoud en beheer aan een leasemaatschappij/importeur (mogelijkheid C) als ook aanschaf door Defensie en extern wagenpark beheer door een leasemaatschappij (mogelijkheid B2).

Bijvoegsel

Kosten huidige situatie

(1) Waste kosten

(a)	Aankoop 300 personenauto's bij I1, I2, I3 (incl. opbrengst afstoting via Domeinen ad f 2.000,-- per auto)	f 6.573.777,-- .
(b)	Brandstof creditcard 1200 x 17,5	f 21.000,--
(c)	Transportkosten 3 x 65,- x 1,185 x 300	<u>f 69.322,50</u>
		f 6.664.099,50

(2) Variabele kosten

(d)	Onderhoud 1200 x 2.207,-	f 2.648.400,--
(e)	Kosten inhuur	f 500.000,--
		<u>f 3.148.400,--</u>
	Totale variabele kosten	
	Totale kosten	f 9.812.499,50 =====

Bijlage D

OMSLAGPUNT MACHTIGINGSKILOMETERS / DIENSTPERSONENAUTO'S.

Het punt waarboven een dienstpersonenauto goedkoper wordt dan een kilometermachtiging-vergoeding is op 16.979 kilometer per jaar te stellen.

Dit omslagpunt is berekend op basis van de volgende gegevens:

Machtigingskilometers

Er wordt een opslag voor indirecte kosten berekend van 2 cent per kilometer. Dan ontstaat het volgende tarievenstelsel (op jaarbasis):

1e	t/m	5000e km	0,66 per km,
5001e	t/m	10000e km	0,49 per km,
10001e	t/m	20000e km	0,37 per km,
boven de 20000 km			0,34 per km.

Dienstpersonenauto's

Als wordt uitgegaan van de gegevens zoals vermeld in mogelijkheid E, Variant 2 (zie bijlage C):

-	Vervanging 300 auto's per jaar à f 5.175.386,- geeft als kosten per auto per jaar	f 4.313,-
-	Uitgebreid onderhoudscontract voor 1200 auto's f 3.192.899,- geeft als kosten per auto per jaar	f 2.661,-
		f 6.974,-

Dit is gebaseerd op:

- Verwerving door Defensie op afroep gedurende het jaar,
- Gebruiksduur gemiddeld 4 jaar,
- Onderhoudscontract via leasemaatschappij,
- Afstoting (inruil) d.z.v. importeur/leasemaatschappij.

Als variabele kosten van een dienstpersonenauto zijn dan te beschouwen de brandstofkosten van f 0,08 per kilometer.
(Uitgegaan van 7,69 l/100 km, f 1,00 per liter).

De totale kosten van deze 16.979 kilometer bedragen in dit geval zowel met een kilometermachtiging als met een dienstpersonenauto f 5.332,32.

De brandstofprijzen zullen de komende tijd verder stijgen, terwijl mag worden aangenomen dat ook de aanschafprijzen en overige auto-kosten zullen toenemen. Hierdoor worden dienstpersonenauto's duurder, waardoor het omslagpunt hoger zal komen te liggen. Het huidige omslagpunt van 18.000 kilometer per jaar dient dan ook gehandhaafd te blijven.

Bijlage E

Taxidienst in de regio Den Haag

1. Algemeen

- a. De dienstpersionenauto's voor incidenteel personenvervoer zijn bij de krijgsmacht ingedeeld in pools op verschillende locaties en verdeeld over het hele land. Deze pools zijn veelal weer onderverdeeld in subpools.
- b. Vanwege de wijze van inzet van poolauto's is de passagiersbezetting zelden meer dan een persoon per rit naar de plaats van bestemming. Veelal ontstaan er lange wachttijden of vindt een lege retourrit plaats.

2. In de agglomeratie Den Haag doet zich een concentratie aan personen-auto's voor. De KM beschikt over 11 auto's, de KL over 31 en de KLu over 6 auto's in deze regio. Een wisselend aantal van deze 48 auto's wordt gebruikt voor dienstreizen buiten de regio Den Haag. Het resterend deel rijdt hoofdzakelijk van/naar Het Plein, Frederikkazerne, Prinses Julia-nakazerne en de Binckhorst en wordt door de krijgsmachtdelen en de CO afzonderlijk ingezet. Indien deze auto's in een centrale pool worden ondergebracht en voorzien worden van verbindingsmiddelen, moet het mogelijk zijn lange wachttijden en lege retourritten in belangrijke mate te reduceren. Naar verwachting kan dan met minder auto's een gelijkblijvende service verleend worden.

3. De centrale pool moet gaan functioneren als een taxicentrale voor alle krijgsmachtdelen en de CO en dient door één van deze organisatiedelen geëxploiteerd (Single Service Management) te worden. Hierdoor kan de overhead m.b.t. de inzet van personenauto's bij de overige organisatiedelen in de regio Den Haag gereduceerd worden.

4. Hoewel een juiste kwantificering van de besparingen een grondige studie vereist geeft een eerste analyse - waarbij een aantal aannamen - de volgende resultaten.

Indien ervan wordt uitgegaan dat gemiddeld 50% van de pool Den Haag wordt ingezet voor lokaal vervoer en dat een efficiency kan worden bereikt van 25%, kan een reductie van 6 dpaus worden bereikt.

Op jaarbasis leveren 6 dpaus een winst op van ca Hfl 200.000 (vaste/variabele kosten + middensom dpl sld).

De lokale dienstpersionenauto's dienen te worden voorzien van een verbindingsmiddel. De kosten van autotelefoon voor 18 dpaus bedragen ca Hfl 100.000 (huurprijs PTT + gesprekskosten).

Een mobilifoonsysteem vergt een hoge investerings, maar heeft relatief lage exploitatiekosten. Voorshands wordt uitgegaan van een jaarlijkse kostprijs van Hfl 100.000 voor een verbindingssysteem.

Mogelijke besparing in overheadkosten: 3x schaal 6: Hfl 150.000

Totale besparing op jaarbasis: ca Hfl 250.000.

5. Zoals gesteld dient deze eerste analyse verder te worden uitgediept. Aan de hand van de resultaten van dat onderzoek kan worden beslist of het zinvol is ook andere regio's terzake in beschouwing te nemen.

Biilage F

Gebruikersnormering dienstpersonenauto's

In bijlage B is een overzicht gegeven van het aantal dienstpersonenauto's in de Defensieorganisatie. In ronde getallen is de volgende indeling te maken:

Totaal 1300 dienstpersonenauto's waarvan 950 zonder chauffeur en 350 met chauffeur.

De volgende onderverdeling is van toepassing.

1. Auto's zonder chauffeur (950)

- a. Auto's ter vervanging van kilometermachtigingen.
In totaal 500 dienstpersonenauto's; zie hiervoor het basisrapport, punt 3 d (4).
- b. Overige auto's zonder chauffeur
In totaal 450 dienstpersonenauto's.
Auto's in de organisatie die vereist zijn voor de operationele taak uitoefening. Als voorbeeld wordt gegeven de personenauto's van de Koninklijke Marechaussee die in patrouilledienst worden ingezet met een wisselende bezetting.

2. Auto's met chauffeur

- a. Functionele auto's in de organisatie met chauffeur (waarvan in een groot aantal gevallen als dubbelfunctie).
Als voorbeeld geldt bij de KL de Infanterie beveiligingscompagniën (in totaal 65 auto's). Het betreft hier 4-mans teams, waaronder één chauffeur die de verschillende beveiligingsobjecten controleren.
Opgemerkt dient te worden dat in deze categorie de laatste jaren relatief goedkope dienstpersonenauto's in de plaats zijn gekomen van dure operationele voertuigen.
- b. Auto's met chauffeur voor functionarissen ten behoeve van hun specifieke functieuitoefening.
Een voorbeeld is de divisiecommandant. De commandovoering over vaak over grote afstanden verspreide eenheden vereist een grote mobiliteit. Het permanent kunnen beschikken over een personenauto is daarom een noodzaak.
In totaal betreft dit ca 25 voertuigen.
Waar mogelijk worden deze voertuigen ingezet voor algemene lokale ritten (als ware het een poolauto)
- c. Poolauto's
Poolauto's dienen ter dekking van de algemene vervoersbehoefte. Zij kunnen zowel lokaal als interlokaal worden ingezet.
In totaal zijn er ca 80 poolauto's, verdeeld over de diverse regionale pools.
 - (1) Voor een opperofficier/vlagofficier of burgerambtenaar in een gelijkgestelde rang alsmede basiscommandanten van de KLu kunnen poolauto's met chauffeur worden ingezet voor alle dienststreizen; voor Kolonels/Kapiteins ter zee geldt dit uitsluitend voor lokale dienstritten.

- (2) Voor het overige kan een dienstpersionenauto zonder chauffeur uit de pool per reis of per rit beschikbaar worden gesteld indien er niet of niet op doelmatige wijze van het openbaar vervoer of ander vervoer van Rijkswegen gebruik kan worden gemaakt.

Hierbij geldt het volgende:

- (a) Van het openbaar vervoer kan niet op doelmatige wijze worden gebruik gemaakt indien:
 - gebruikmaking van het openbaar vervoer t.o.v. het gebruik dienstpersionenauto's leidt tot verlenging van de reistijd met tenminste twee uur. De tijdwinst moet naar het oordeel van de opdrachtgever van de dienstreis noodzakelijk zijn en opwegen tegen de financiële consequenties;
 - het af te leggen traject enkele reis korter is dan 40 kilometer.
- (b) Een dienstreis heeft een zodanig spoedeisend karakter dat het gebruik van het openbaar vervoer ongewenst is, bijvoorbeeld indien er sprake is van een zich onverwachts voordoende situatie zoals alarmering, brand, inbraakalarm, dringende medische of geestelijke hulp, etc.
- (c) Een of meer voorwerpen moeten worden meegenomen van zodanige omvang of van zodanig gewicht dat niet meer van draagbare handbagage kan worden gesproken.
- (d) In zeer bijzondere gevallen (niet vallend onder het bovenstaande) beslist de daartoe bevoegde autoriteit (Inspecteur van het Vervoerswezen).

De poolbeheerders bewaken de zo efficiënt mogelijke inzet van de poolautos's. In voorkomend geval kan ook een incidentele kilometermachtiging worden verstrekt.

Dienstpersionenauto's met chauffeur tbv dienstvervoer en woon/werkverkeer voor SG, DG'n, Luitenant generaals en Vice admiraals.

Auto's voor bewindslieden.

BIJLAGE 6

EINDRAPPORT VAN DE HEROVERWEGINGSWERKGROEP
"AANSPRAKEN POSTACTIEVE MILITAIREN EN BURGERAMBTENAREN"

INHOUDSOPGAVE

Hoofdstuk	I	Inleiding	Pagina 3
Hoofdstuk	II	Huidige beleidskader	4
	II/1	Beroepsmilitairen en burgerambtenaren	4
	II/2	Dienstplichtigen en burgerambtenaren	8
Hoofdstuk	III	Beschouwing bestaansgronden van de verschillen in rechtspositie tussen beroeps- en dienstplichtige militairen enerzijds en burgerambtenaren anderzijds	10
Hoofdstuk	IV	Beschrijving heroverwegingsvarianten en nadere toelichting	16
Hoofdstuk	V	Toetsing van de varianten	22
Hoofdstuk	VI	Harmonisatie van wetgeving	26
Hoofdstuk	VII	Samenvatting	28
Bijlage	I	Schematisch overzicht voorzieningen bij arbeidsongeschiktheid en invaliditeit met dienstverband	
Bijlage	II	Verschilpunten sociale voorzieningen	
Bijlage	III	Inhoud geneeskundige verstrekkingen	
Bijlage	IV	Verschil in pensioengrondslag militair en burgerambtenaar	
Bijlage	V	Berekening besparingen	

HOOFDSTUK I

INLEIDING

In bijlage 7 van de Miljoenennota 1990 is het besluit opgenomen een heroverwegingsonderzoek te wijden aan de doelmatigheid van de exploitatie-uitgaven bij het ministerie van Defensie. Het besluit omvat een vijftal onderwerpen.

Eén van de onderwerpen betreft de "vergelijking aanspraken post-actieve militairen en burgerambtenaren". De terzake van dat onderwerp ingestelde werkgroep heeft als opdracht te onderzoeken of op het stuk van invaliditeit met dienstverband besparingen kunnen worden bereikt door gelijktrekking van de aanspraken van militairen met die van burgerambtenaren.

De werkgroep heeft in december 1989 een onderzoeksopzet ingediend bij de Stuurgroep. Deze onderzoeksopzet is door de Stuurgroep goedgekeurd. In deze onderzoeksopzet heeft de werkgroep haar opdracht als volgt geïnterpreteerd: "Na te gaan of door gelijktrekking van de aanspraken van militairen met de aanspraken van burgerambtenaren in de post-actieve sfeer, met name op het terrein van dienstinvaliditeit, besparingen kunnen worden bereikt".

Een nadere analyse van de opdracht houdt in dat de volgende acties moeten worden verricht:

1. het weergeven van de rechtspositionele verschillen in de aanspraken tussen post-actieve militairen en post-actieve burgerambtenaren;
2. het evalueren van de verschillen;
3. het aandragen van mogelijke oplossingsvarianten voor die verschillen.

Op grond van deze opzet is het rapport ingedeeld.

Eerst is het huidige beleidskader weergegeven waarbij vergelijkingen zijn gemaakt tussen enerzijds aanspraken van post-actieve beroepsmilitairen en post-actieve burgerambtenaren en anderzijds tussen gewezen dienstplichtige militairen en post-actieve burgerambtenaren (hoofdstuk II). Vervolgens zijn de geconstateerde verschillen nader in kaart gebracht waarbij - zoals uit de opdracht voortvloeit - het onderwerp "invaliditeit met dienstverband" uitvoerig is weergegeven.

De oordeelsvorming met betrekking tot de geconstateerde verschillen is vanuit drie invalshoeken benaderd (hoofdstuk III) en leidt tot een aantal oplossingsvarianten weergegeven in hoofdstuk IV. In hoofdstuk V zijn de varianten nader beschouwd vanuit de toetsingscriteria die bij de beschouwingen in acht dienen te worden genomen. Hoofdstuk VI geeft mogelijkheden aan om tot een harmonisatie van de burgerlijke en militaire pensioenwetgeving te komen. Tenslotte is in hoofdstuk VII een samenvatting opgenomen.

HOOFDSTUK II

HUIDIGE BELEIDSKADER

In dit hoofdstuk zijn de belangrijkste verschillen aangegeven in de aanspraken van respectievelijk beroepsmilitairen en dienstplichtigen met die van burgerambtenaren.

II/1 Beroepsmilitairen en burgerambtenaren

De aanspraken van post-actieve beroepsmilitairen en burgerambtenaren zijn in grote lijnen als volgt onder te verdelen:

1. uitkeringen bij leeftijdsontslag;
2. ouderdomspensioen;
3. weduwen- en wezenpensioen;
4. wachtgeld;
5. uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid/invaliditeit.

Ad 1. Uitkeringen bij leeftijdsontslag. De militair die wegens het bereiken van een bepaalde leeftijd is ontslagen, heeft aanspraak op een uitkering, ingevolge de Uitkeringswet gewezen militairen (UKW). Die ontslagleeftijd ligt voor de Koninklijke Marine tussen 50 en 52 jaar en voor de Koninklijke landmacht en de Koninklijke luchtmacht bij 55 jaar. De ontslagleeftijd voor militairen is in het bijzonder gebaseerd op het feit dat zij in hun loopbaan voor alle operationele taken algemeen inzetbaar moeten zijn. Er bestaat een zekere overeenkomst met groepen burgerambtenaren aan wie bij het bereiken van een bepaalde leeftijd een uitkering ingevolge de Regeling uitkering wegens functioneel leeftijdsontslag wordt toegekend vanwege het vervullen van een zogeheten slijtende betrekking (b.v. politie en brandweer).

De "UKW-uitkering" bedraagt gedurende 60 maanden 80% van de laatstgenoten bezoldiging, vermeerderd met $\frac{1}{2}\%$ voor elk dienstjaar boven de 30 jaren (maximaal 5%). Dit is de eerste fase. In de tweede fase bedraagt de UKW-uitkering 70% van de laatstgenoten bezoldiging met dien verstande dat de uitkering niet lager zal zijn dan het bedrag van het op 65 jarige leeftijd opgebouwde ouderdomspensioen. Deze fase eindigt bij het ingaan van het ouderdomspensioen.

Ad 2. Ouderdomspensioen. De militair heeft bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd recht op ouderdomspensioen. De hoogte van het pensioen hangt af van de opgebouwde dienstdtijd en het eindloon als basis voor de berekeningsgrondslag. Voor de militair geldt als pensioengrondslag het bedrag van de bezoldiging in de laatste 12 maanden vóór de pensionering. Voor de burgerambtenaar geldt het gemiddelde ambtelijke inkomen in de laatste 2 kalenderjaren vóór de pensionering als berekeningsgrondslag.

In de militaire pensioenwet is anders dan in de burgerpensioenwet geen voorziening getroffen voor deeltijdarbeid.

Ad 3. Weduwen- en wezenpensioen. Het weduwen- en wezenpensioen is een vorm van nabestaandenpensioen. Als er tussen het overlijden en de uitoefening van de militaire dienst geen verband bestaat, wordt het weduwen- en wezenpensioen afgeleid van het pensioen waarop de man op 65-jarige leeftijd recht had of zou hebben gehad. Het weduwen- en wezenpensioen bedraagt 5/7 resp. 1/7 of 2/7 deel van het pensioen (max. 7/7) voor de weduwe resp. voor een of meer kinderen. Grosso modo komen deze aanspraken overeen met die van de weduwen en wezen van de overleden burgerambtenaar. Voor de weduwe van de (gewezen) militair die is overleden ten gevolge van oorzaken die verband houden met de uitoefening van de militaire dienst zij verwezen naar ad 5.

Ad 4. Wachtgeld. De Militaire wachtgeldregeling 1961 regelt de aanspraken op een wachtgelduitkering in geval van ontslag wegens een van de daarin vermelde gronden. Zij stemt in hoofdlijnen overeen met het Rijkswachtgeldbesluit 1959 en verschilt waar de specifieke situatie van de militair dit vereist. De belangrijkste verschillen zijn:

- De militair heeft geen aanspraak op wachtgeld in geval van verplaatsing van de functie.
- Ontheffing van een opleiding tot het volgen waarvan de militair bij zijn aanstelling is bestemd, levert voor hem aanspraak op wachtgeld op.

De Regeling militair-wachtgeldvervangende uitkering 1962, beoogt aan de gewezen militair een wachtgeld toe te kennen bij ontslag op eigen verzoek in verband met het feit dat hij voor een bevordering is gepasseerd en daarvoor niet meer in aanmerking komt. In het kader van het nieuwe personeelsbeleid, dat per 1 januari 1990 is ingevoerd zal deze regeling geen toepassing meer vinden.

Ad 5. Uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid/invaliditeit. In de militaire pensioenwet wordt gesproken over arbeidsongeschiktheid, terwijl de burgerpensioenwet het begrip algemene invaliditeit kent. De definities van beide begrippen zijn echter identiek en sluiten aan aan de definitie in de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Bij arbeidsongeschiktheid geldt het diensttijdpensioen als basisvoorziening zowel voor het burgerlijke invaliditeitspensioen, als voor het militaire pensioen ter zake van arbeidsongeschiktheid. De diensttijd en de pensioengrondslag bepalen de hoogte van het pensioen. Deze basisvoorziening kan zowel voor burgers als voor militairen worden verhoogd met een aanvulling. Het recht op een dergelijke aanvulling, alsmede de hoogte daarvan zijn afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid en van de hoogte van het bedrag van de basisvoorziening. Ook voor het vaststellen van de mate van arbeidsongeschiktheid gelden identieke regels.

Wel bestaat er een verschil waar het gaat om herplaatsing. De burgerpensioenwet kent het begrip herplaatsbaar verklaarde ambtenaar, de militaire pensioenwet kent dat niet. Burgerambtenaren die worden afgekeurd, maar toch nog over een ruime zogeheten restvaliditeit beschikken, worden in staat gesteld die restvaliditeit te benutten. Bij iedere ongeschiktheidsverklaring wordt een beslissing genomen over herplaatsbaarheid. Daarvan is sprake als men minimaal de halve werkweek een passende andere betrekking kan vervullen of dezelfde betrekking onder andere voorwaarden. De herplaatste burgerambtenaar heeft na zijn ontslag uit de oorspronkelijke functie niet dadelijk recht op een invaliditeitspensioen. Bij herplaatsing krijgt hij ten laste van het Abp-fonds een herplaatsingstoelage ter hoogte van het verschil tussen het lagere nieuwe salaris en het inkomen uit de oude betrekking. Wanneer herplaatsing echter uit blijft keert de ex-overheidswerkgever gedurende 5 jaar wachtgeld uit, voordat het invaliditeitspensioen kan ingaan.

Naast voorzieningen bij arbeidsongeschiktheid kent de militaire pensioenwet ook aanspraken bij **invaliditeit met dienstverband**. In de burgerpensioenwet komt dit begrip sedert de invoering van de Algemene Burgelijke Pensioenwet (hierna te noemen ABPW) in 1966 niet meer voor. Ter compensatie is voor de burgerambtenaren een regeling in het Algemeen rijksambtenarenreglement opgenomen, die aanspraak geeft op een uitkering van 18% van het invaliditeitspensioen, indien de invaliditeit van de burgerambtenaar in en door de dienst is ontstaan. Opgemerkt zij dat de criteria voor die aanspraak verschillen van die voor de bijzondere aanspraken van militairen in geval van invaliditeit met dienstverband. Voor een schematisch overzicht van de hoofdlijnen zij verwezen naar bijlage I.

De bijzondere aanspraken die militairen t.o.v. Defensie geldend kunnen maken in geval van dienstinvaliditeit zijn:

- a. pensioenaanspraken;
- b. sociale voorzieningen;
- c. geneeskundige voorzieningen en
- d. immateriële nazorg.

ad a. pensioenaanspraken. Onder invaliditeit met dienstverband wordt in de militaire pensioenwet verstaan een invaliditeit ten gevolge van:

- verwonding, ziekten of gebreken, welke zijn veroorzaakt door de uitoefening van de militaire dienst,

- ziekten of gebreken, welke het gevolg zijn van verrichtingen of vermoeienissen aan de uitoefening van de militaire dienst verbonden, of van bijzondere omstandigheden, welke zich bij de uitoefening van die dienst hebben voorgedaan, dan wel welke tot uiting zijn gekomen onder overwegende invloed van die verrichtingen, vermoeienissen of bijzondere omstandigheden,

- ziekten of gebreken, welke zijn ontstaan, tot uiting zijn gekomen of verergerd mede door inwerking van bijzondere, zeer nadelige invloeden, waaraan de militair in verband met de uitoefening van de

militaire dienst is blootgesteld geweest, mits die invaliditeit ten minste 10 percent bedraagt.

Naar vaste jurisprudentie wordt in dit verband onder invaliditeit verstaan de in een percentage uit te drukken mate van lichamelijke en geestelijke tekortkomingen en beperkingen, welke belanghebbende in verhouding tot geheel valide personen van gelijke leeftijd in het dagelijks leven in het algemeen ondervindt. Bij het vaststellen van de mate van invaliditeit wordt de zogenoemde WPC-schaal (War Pensions Committee-schaal) gehanteerd. De WPC-schaal is een tabellarisch overzicht van ziekten of gebreken. De mate van invaliditeit wordt uitgedrukt in een percentage (in veelvoud van 5) en belooft niet minder dan 10 en niet meer dan 100. Bij het vaststellen van de mate van invaliditeit naar de normen van de WPC-schaal, wordt geen rekening gehouden met een eventueel verlies aan verdien capaciteit.

Net als bij arbeidsongeschiktheid vormt het diensttijdpensioen de basisvoorziening. Invaliditeit met dienstverband kan leiden tot toekenning van een zogenoemde **invaliditeitsverhoging** en in bepaalde gevallen een **bijzondere invaliditeitsverhoging**.

Het recht op de invaliditeitsverhoging alsmede de hoogte daarvan zijn afhankelijk van zowel de mate van invaliditeit, als van de hoogte van het diensttijdpensioen. Periodiek wordt de mate van invaliditeit getoetst en wel tot de leeftijd van 65 jaar. De op dat moment bestaande invaliditeitsverhoging komt niet te vervallen, maar wordt niet meer verhoogd. Boven de leeftijd van 65 jaar kan geen aanspraak op een invaliditeitsverhoging ontstaan.

Invaliditeit met dienstverband kan geheel of gedeeltelijk met arbeidsongeschiktheid samenvallen.

Afhankelijk van de ernst van de verbandsaandoeningen, bestaat er bij bepaalde gevallen waaronder verlies van een of meer ledematen, misvormingen van het gelaat, blindheid e.d., aanspraak op een **bijzondere invaliditeitsverhoging**: een bedrag gelijk aan 20 of 40 procent van de pensioengrondslag. In die omstandigheden kan het militaire pensioen maximaal 140% van de pensioengrondslag bedragen. Ook de bijzondere invaliditeitsverhoging komt bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd niet te vervallen. Net als de invaliditeitsverhoging kan deze pensioencomponent na het 65ste levensjaar niet meer worden verhoogd of voor het eerst toegekend.

Opgemerkt zij nog dat ook in de sfeer van de weduwenpensioenen bijzondere aanspraken bestaan. Terwijl een regulier weduwenpensioen doorgaans 5/7 van het pensioen van de militair bedraagt, heeft de weduwe in geval van overlijden t.g.v. dienstoorzaken aanspraak op een pensioen ter hoogte van 5/7 van de (hogere) pensioengrondslag.

ad b. sociale voorzieningen. Beroepsmilitairen en gewezen beroepsmilitairen kunnen in aanmerking komen voor voorzieningen tot behoud, herstel en bevordering van hun arbeidsgeschiktheid, alsmede voor voorzieningen tot verbetering van hun levensomstandigheden. De normen en voorwaarden van de Algemene arbeidsongeschiktheidswet zijn hierbij van overeenkomstige toepassing.

Vanaf het einde van de Tweede Wereldoorlog is bij het ministerie van Defensie een beleid ontwikkeld dat ertoe strekt door middel van voorzieningen de ongemakken ten gevolge van ziekten en gebreken, veroorzaakt door de uitoefening van de militaire dienst, zoveel mogelijk te compenseren.

In de praktijk zijn deze bijzondere voorzieningen voor dienstverbanders en het AAW-voorzieningenpakket geleidelijk naar elkaar gegroeid; in de normering komen nog verschillen voor, voornamelijk in de sfeer van de vervoersvoorzieningen. Voor de verschillpunten ./ met de AAW zij verwezen naar bijlage II.

ad c. Geneeskundige voorzieningen. Gewezen militairen hebben voor ziekten of gebreken, waarvoor verband met de militaire dienst is aangenomen, aanspraak op geneeskundige verstrekkingen vanwege het ministerie van Defensie. Om die te verkrijgen, kunnen belanghebbenden gebruik maken van de militair geneeskundige dan wel tandheelkundige diensten van de krijgsmacht dan wel zich voor rijkskosten onder particuliere behandeling stellen. Voor de inhoud van deze verstrekkingen zij verwezen naar bijlage III. ./

ad d. Immateriële nazorg. Gewezen militairen en hun nagelaten betrekkingen kunnen gebruik maken van de diensten van de Maatschappelijke Dienst Defensie, wanneer men problemen heeft die op de militaire dienst zijn terug te voeren. De te verlenen hulp bestaat uit opvang, begeleiding en advies, terwijl ook hulp wordt geboden bij het aanvragen van materiële voorzieningen, bedoeld onder a, b en c. Voorts kan de dienst verwijzen naar meer gespecialiseerde hulpverlening, wanneer daaraan behoefte blijkt te bestaan.

II/2 Dienstplichtigen en burgerambtenaren

Met verwijzing naar de indeling bij II/1 (pag. 4), zij erop gewezen dat de (1) uitkeringen bij leeftijdsontslag en (2) ouderdomspensioen niet op de dienstplichtigen van toepassing zijn.

Ad 3. Weduwen- en wezenpensioen. Wanneer een dienstplichtige overlijdt bestaat er geen recht op weduwen- en wezenpensioen, indien het overlijden geen verband houdt met de uitoefening van de militaire dienst. Wel bestaat in dat geval soms recht op een uitkering ingevolge de Algemene weduwen- en wezenwet. Indien wel een verband met de uitoefening van de militaire dienst bestaat, geldt hetzelfde als voor beroepsmilitairen (pag. 5). Overigens geldt dat voor de nabestaanden van een gewezen dienstplichtige in het genot van een invaliditeitspensioen wel recht op pensioen bestaat ongeacht de oorzaak van het overlijden. Als berekeningsgrondslag geldt hetgeen de dienstplichtige als inkomsten zou hebben kunnen verwerven, ware hij in dienstbetrekking geweest.

Ad 4. Onvrijwillige werkloosheid. Bij onvrijwillige werkloosheid heeft de dienstplichtige geen aanspraak op een uitkering ingevolge een wachtgeldregeling voor overheidspersoneel. Wel is hij ingevolge de Werkloosheidswet tegen onvrijwillige werkloosheid verzekerd.

De hoogte van de uitkering bedraagt 70% van het laatstverdiende loon c.q. 70% van het wettelijke minimumloon. De duur van die uitkering (en vervolguitkering) hangt af van de leeftijd en het arbeidsverleden. In de praktijk zal een dienstplichtige die na zijn ontslag uit de militaire dienst naar werk zoekt meestal een uitkering gedurende een half jaar ontvangen en daarna een beroep op een bijstands-RWW-uitkering moeten doen. Deze uitkering ligt op het niveau van een bijstands-uitkering

Ad 5. Arbeidsongeschiktheid/invaliditeit. De dienstplichtige is niet verzekerd ingevolge de Ziektewet en de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, terwijl hij in geval van arbeidsongeschiktheid, behalve indien er sprake is van invaliditeit met dienstverband, ook niet onder de militaire pensioenwet valt. Om in die leemte te voorzien is de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening militairen (WAMIL) tot stand gebracht.

Indien er sprake is van **arbeidsongeschiktheid**, die heeft geleid tot ontslag uit de militaire dienst, heeft de gewezen dienstplichtige aanspraak op een WAMIL-uitkering. De duur en de hoogte van de aanspraken sporen met die van de Ziektewet en de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, met inachtneming van het volgende. De WAMIL beoogt de zieke/arbeidsongeschikte dienstplichtige te beschermen tegen benadeling ten opzichte van zijn niet in militaire dienst zijnde leeftijdgenoten met inkomen uit arbeid. In verband daarmee zal een WAMIL-uitkering veelal van een fictief inkomen als berekeningsgrondslag zijn afgeleid. De WAMIL-uitkering bedraagt maximaal 70% van de toepasselijke berekeningsgrondslag.

Wanneer sprake is van **invaliditeit met dienstverband** is in beginsel voor ten hoogste twee jaren voorzien in een tijdelijke uitkering tot 100% van de berekeningsgrondslag terzake van derving van inkomsten uit arbeid, voorzover de gederfde inkomsten niet door andere inkomsten worden gecompenseerd.

Indien de dienstplichtige een ziekte of een gebrek oploopt in verband met de uitoefening van de militaire dienst, gevolgd door ontslag, heeft hij aanspraak op **invaliditeitspensioen**. Dat pensioen bedraagt hetzelfde percentage van de berekeningsgrondslag als het voor hem vastgestelde percentage van de invaliditeit met dienstverband. Evenals bij de toepassing van de WAMIL, zal ook hier veelal een fictief inkomen als basis voor de berekeningsgrondslag dienen.

Er kan samenloop van aanspraken bij invaliditeit met dienstverband en aanspraken op een WAMIL-uitkering optreden. In dat geval komt het invaliditeitspensioen toegekend ingevolge de militaire pensioenwet in mindering op de WAMIL-uitkering.

Evenals de beroepsmilitair kan de dienstplichtige behalve op een invaliditeitspensioen aanspraak maken op een **bijzondere invaliditeitsverhoging**. De inkomsten die betrokkene zou hebben genoten in het jaar waarin de grondslag is vastgesteld, bepalen de grondslag voor de berekening van het bedoelde pensioen en de verhoging.

Naar analogie van de regelingen voor beroepsmilitairen, bestaan voor dienstplichtigen voorzieningen tot behoud, herstel of ter bevordering van hun arbeidsgeschiktheid en andere voorzieningen.

HOOFDSTUK III

BESCHOUWING BESTAANSGRONDEN VAN DE VERSCHILLEN IN RECHTSPOSITIE TUSSEN BEROEPS- EN DIENSTPLICHTIGE MILITAIREN ENERZIJD EN BURGERAMBTENAREN ANDERZIJD

De materiële verschillen in de rechtspositie tussen beroepsmilitairen & burgerambtenaren concentreren zich op vier punten:

1. een andere wijze van vaststellen van de pensioengrondslag: in plaats van de laatste 2 kalenderjaren geldt als referteperiode 12 maanden voor het ontslag;
2. geen systeem van dienstlijnen en knipbepalingen, voor deeltijdsituaties bestaat geen voorziening;
3. geen herplaatsingsregeling met daaraan gekoppelde voorzieningen, zoals een herplaatsingswachtgeld en een herplaatsingstoelage;
4. bijzondere voorzieningen in geval van invaliditeit c.q. overlijden met dienstverband;

De punten 1 en 4 gelden ook voor dienstplichtigen. Daarnaast geldt dat voor dienstplichtigen in de sfeer van de arbeidsvoorwaarden geen reguliere pensioenaanspraken ter zake van ouderdom en overlijden bestaan. De pensioenaanspraken van dienstplichtigen zijn beperkt tot die welke voortvloeien uit dienstverband.

Ad.1 pensioengrondslag. Het verschil bij het vaststellen van de pensioengrondslag heeft tot gevolg dat de militair bij eventuele salarisstijgingen aan het eind van de carrière beter af is dan de burgerambtenaar. Voor een juiste beeldvorming rond de "waarde" van dit verschil zij verwezen naar bijlage IV. Kortheidshalve zij hier volstaan met de conclusie: het wegwerken van het verschil zal hier alleen financiële gevolgen hebben voor invaliditeitspensioenen en uitgestelde pensioenen voor het beroepspersoneel en de nabestaandenpensioenen. Het gaat hier om een wetstechnisch gezien zware ingreep in de militaire pensioenwet die in financiële zin een beperkte opbrengst zal hebben. Ten aanzien van de invaliditeitspensioenen is een directe opbrengst van ± f 120.000,-- cumulatief op jaarbasis te verwachten. De maximale opbrengst wordt over ca. 40 jaar verwacht en zal dus ca. f 4,8 miljoen bedragen. De opbrengst in de sfeer van de uitgestelde pensioenen komt eerst over ca. 40 jaar tot uitdrukking en zal dan pas ± f 400.000,--cumulatief op jaarbasis bedragen.

Ad 2. Deeltijdarbeid. Over het ontbreken van een deeltijdregeling kan worden opgemerkt, dat een voorziening in de militaire pensioenwetgeving als noodzakelijk wordt beschouwd. In het positieve actieplan voor vrouwen is toegezegd dat een aantal functies zullen worden aangewezen welke in deeltijd kunnen worden verricht. Inmiddels is een regeling ontworpen die het personeel in staat stelt in deeltijd te dienen waarbij beperkingen zijn aangelegd, onder andere vanwege het ontbreken van een voorziening in de pensioensfeer. Aan de introductie van een deeltijdregeling in de militaire pensioenwet wordt gewerkt. De financiële gevolgen zijn thans nog niet aan te geven.

Ad 3. Herplaatsing. In toenemende mate bestaat de behoefte de rechtspositie van de militair op het gebied van de herplaatsing, waar mogelijk, in overeenstemming te brengen met die van de burgerambtenaar. De toenmalige Staatssecretaris heeft medio 1989 het voornemen aangekondigd aan de herplaatsbaarheidsverklaring, alsmede aan het herplaatsingswachtgeld en herplaatsingstoelage een formele grondslag te geven. Daaraan wordt thans gewerkt. Te verwachten is, dat de invoering van deze maatregelen een besparing zal opleveren. De hoogte daarvan is moeilijk te voorspellen.

Ad 4. Invaliditeit met dienstverband

HISTORISCHE BESCHOUWING

De Minister van Defensie heeft als werkgever altijd een bijzondere verantwoordelijkheid gevoeld voor de militair, resulterend in een zo volledig mogelijk schadeloosstellingspakket bij dienstverbandgebreken. Als motivering hiervoor geldt dat het militaire personeel bij het vervullen van de functie - zowel onder vredes- als onder oorlogsomstandigheden - geacht wordt meer en grotere risico's te lopen dan de werknemers in de civiele sector. Aan deze bijzondere verantwoordelijkheid is van oudsher gestalte gegeven door militairen bijzondere voorzieningen te garanderen wanneer zij ten gevolge van de aan hun beroep verbonden verhoogde risico's nadelen ondervinden. De erkenning van een bijzondere verantwoordelijkheid voor in en door de dienst benadeelden dateert uit een ver verleden. Ook in de ons omringende landen bestaat zo'n beleid.

Voor militairen bestonden al vormen van in beginsel volledige schadeloosstelling lang voordat er voor de burgers in de civiele maatschappij enigerlei voorzieningen tot stand kwamen. Vanaf het begin van deze eeuw is het sociale zekerheidsstelsel tot ontwikkeling gekomen met thans als sluitstuk voor alle ingezetenen een uitzicht op een arbeidsongeschiktheidsvoorziening op minimum niveau. Bij werknemers en overheidspersoneel is het niveau afhankelijk van het laatst verdiende salaris en van de vastgestelde mate van arbeidsongeschiktheid. Een oorzakelijke relatie tussen arbeidsongeschiktheid en het verrichte werk behoeft er niet te zijn. De verstrekte uitkeringen vangen evenwel niet de volledige loonderving op.

Per 1 januari 1966 is de nieuwe pensioenwetgeving voor het overheidspersoneel in werking getreden, voor burgerambtenaren de ABPW, voor militairen de Algemene Militaire Pensioenwet (AMPW). De voorbereiding van de nieuwe pensioenwetgeving voor het overheidspersoneel viel samen met de wetgevende activiteiten van het Ministerie van Sociale Zaken, dat werkte aan de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO). Bij de totstandkoming van de WAO zijn de ongevallenwetten en de Invaliditeitswet ingetrokken. Voor particuliere werknemers had de causale relatie tussen werk en arbeidsongeschiktheid voortaan geen invloed meer op de aanspraken ter zake of het niveau ervan. Hierin is aanleiding gezien er voor te pleiten de invaliditeitsvoorziening voor overheidspersoneel in de nieuwe pensioenwetgeving met de WAO in overeenstemming te brengen.

Handhaving van de schadeloosstelling voor dienstinvaliditeit naast een algemene voorziening voor arbeidsongeschiktheid zagen sommigen als een dubbele voorziening, namelijk het compenseren van inkomensschade bij arbeidsongeschiktheid. Voorts is gesteld dat de te introduceren algemene voorziening, die in de zwaarste gevallen in hogere uitkeringsniveau's voorziet, bovenmatig was. Tegen deze kritiek is aangevoerd dat er geen sprake was van een dubbele voorziening. De algemene voorziening beoogt het verlies aan verdien capaciteit te compenseren, terwijl de bijzondere voorziening een vergoeding voor de fysieke handicap is, waarbij een eventueel verlies van verdien capaciteit geen rol speelt.

Ook de rechtsgronden waarop de beide voorzieningen steunen, zijn totaal verschillend. De algemene voorziening vindt haar grondslag in de verzekeringsgedachte, terwijl de bijzondere voorziening een legitimatie heeft in de opvatting dat de samenleving een zorgplicht heeft jegens hen die ten behoeve van die samenleving aan bijzondere, verhoogde risico's zijn blootgesteld. Na uitvoerige discussie is de invaliditeitsvoorziening uit de oude pensioenwetgeving in de AMPW overgenomen, terwijl daarnaast de arbeidsongeschiktheidsvoorziening zoals de WAO die voor particuliere werknemers introduceerde, is opgenomen.

Bijzondere aanspraken, waaraan causaliteit met verrichte werkzaamheden ten grondslag ligt, gelden ook voor burgerambtenaren. In dit verband is al de 18%-regeling genoemd, met toepassing waarvan de burgerambtenaar aanspraak heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering van maximaal 118% (73% regulier, 27% verhoging bij hulpbehoevendheid, 18% extra aanvulling) van de toepasselijke grondslag. Ook in de particuliere sector komen verhoogde aanspraken bij causaliteit voor. Een aantal CAO's blijkt de mogelijkheid te kennen om bij arbeidsongeschiktheid ten gevolge van bedrijfsongevallen aanvullingen op de Ziektewet- en WAO-uitkeringen te geven.

Bij de totstandkoming van de Wet buitengewoon pensioen (WBP), die als doelgroep de verzetsdeelnemers heeft en waarvoor WVC thans de beleidsverantwoordelijkheid draagt, is een relatie gelegd met de destijds vigerende militaire pensioenwetgeving. In de loop der tijd hebben de pensioen- en uitkeringssystemen van de militaire wetgeving en die voor burger-oorlogsgetroffenen elk een eigen weg gevolgd met divergentie als resultaat. De Commissie "Van Dijke", die is ingesteld om te adviseren hoe de wetten voor oorlogsgetroffenen kunnen worden vereenvoudigd en gecoördineerd, adviseerde onder andere om weer een nauwere aansluiting met het militaire systeem te zoeken.

De legitimatie voor de reguliere voorziening van maximaal 100% van het laatstgenoten salaris is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de werkgever en de werknemer. Naarmate de verantwoordelijkheid van de werkgever voor zijn personeel vanwege de specifieke risico's binnen zijn bedrijf toeneemt, mag de bijzondere voorziening het reguliere niveau te boven gaan. Zo kan in geval van arbeidsongeschiktheid bij burgerambtenaren naast pensioen een uitkering van 18% worden verleend waarmee de bijzondere verantwoordelijkheid bij bedrijfsongevallen in de civiele sector wordt weerspiegeld. Militairen hebben in geval van dienstinvaliditeit eveneens uitzicht op een pensioen van maximaal 100%.

Anders dan bij burgerambtenaren is voor het niveau van 100% niet uitsluitend bepalend de mate van arbeidsongeschiktheid en het al of niet aanwezig zijn van een toestand van hulpbehoevendheid, maar ook de mate van invaliditeit. Een gewezen militair derhalve, die twee armen mist, maar desondanks volledig arbeidsgeschikt is en niet als hulpbehoevend geldt, krijgt toch een ongekorte 100%uitkering vanwege het missen van de beide armen. Verder kan in bepaalde gevallen een aanvullend smartegeld worden toegekend, bedragend 20 of 40% van de grondslag. De rechtsgrond voor dit bijzondere aansprakenpakket van militairen ligt in een hoger verantwoordelijkheidsniveau dan aan de orde is bij bedrijfsongevallen in de civiele sector. De veronderstelde aansprakelijkheid van de overheid bepaalt dit niveau.

Centraal in de huidige redenering staat derhalve dat vanwege een hogere kans op realisatie van het beroepsrisico, met name onder bijzondere omstandigheden, de aard van de letselschade (oorlogstrauma's e.d.) en de afwijkende positie van de dienstplichtigen een verdergaande verantwoordelijkheid ten opzichte van de geleden schade aanwezig moet worden geacht dan bij de ambtenaren. Het logische vervolg hierop is dat ook de omvang en inhoud van het schadeloosstellingspakket hierop dient te zijn afgestemd, dat wil zeggen een zo volledig mogelijke schadeloosstelling.

HERBEZINNING

Men kan zich afvragen of de hiervoor vermelde redenering nog wel solide is en of onder vredesomstandigheden de verschillen tussen de militaire en de burgerrechtspositie nog zijn te rechtvaardigen. Ook bij burgerambtenaren geldt immers bij bedrijfsongevallen een veronderstelde risico-aansprakelijkheid als uitgangspunt met daaraan gekoppeld een volledige schadeloosstelling. Het verschil is evenwel dat ten behoeve van burgerambtenaren voor een zuiver rationele vormgeving van het schadeloosstellingspakket is gekozen, terwijl bij militairen vanuit de historie ook aan de niet-loonkundige elementen bijzondere aandacht is besteed: een compensatie voor handicap en smartegeld. Deze eigen vormgeving geldt ook onder vredesomstandigheden, waar in beginsel soortgelijke beroepsrisico's aan de orde kunnen zijn en derhalve een rationele schadeafhandeling conform die bij burgerambtenaren verdedigbaar zou zijn.

Strikt theoretisch dient men conform het ambtelijke pakket bij letselschade een onderscheid te maken tussen loonderving en gezondheidsschade. Bij opvang van de loonderving dient in beginsel met medische, arbeidskundige en loonkundige factoren rekening te worden gehouden en niet uitsluitend met medische (W.P.C.-schaal), zoals bij het militaire dienstinvaliditeitspensioen het geval is; bij gezondheidsschade staan verder medische verstrekkingen, sociale voorzieningen en immateriële begeleiding centraal. Het smartegeld en de compensatie voor de handicap zouden eigenlijk niet aan de orde behoeven te zijn, mits het herstelbeleid adequaat is. In het ambtelijke pakket kan een redenering langs deze theoretische lijnen wellicht beter overeind worden gehouden dan in de militaire situatie, waar men met name bij de letsels opgelopen onder oorlogs- en daarmee overeenkomende omstandigheden bijzonder sterk pleit voor een compensatie voor de daaruit voortvloeiende handicaps, ook als in economische zin van schade geen sprake is. Ook in buitenlandse wetgevingsstelsels ziet men hetzelfde fenomeen, bijvoorbeeld in de Bondsrepubliek Duitsland en België. In de lijn van het voorgaande is een drietal invalshoeken te onderkennen.

Ten eerste kan men zich op het standpunt stellen, dat in strikte zin qua verantwoordelijkheid geen onderscheid aan de orde behoeft te zijn tussen burgerambtenaren en militairen, en binnen de categorie militairen tussen dienstplichtigen en beroepsmilitairen. De bijzondere werkgeversverantwoordelijkheid en de overheidsverantwoordelijkheid dekken elkaar immers. In beide gevallen staat tegenover het beroepsrisico een volledig schadeloosstellingspakket, waarvan de vormgeving op theoretisch juiste en rationele gronden dient te zijn gebaseerd. Dat de risicokans bij militairen wellicht hoger is, de inhoud van de schade veelal anders is en dienstplichtigen gedwongen aan een risicovolle situatie bloot staan is dan irrelevant, omdat bij de realisatie van het risico een maximale schadeloosstelling aan de orde is. Het zou in deze benadering ook passen dat het toelatingscriterium tot het bijzondere pakket voor burgerambtenaren en militairen in wezen hetzelfde is. **Kortom gelijke behandeling voor een ieder** (zie hoofdstuk IV, variant 1).

Een tweede invalshoek betreft het benadrukken van de verhoogde realisatiekans van het beroepsrisico onder oorlogs- en soortgelijke omstandigheden, de andere inhoud van de schade en de bijzondere positie van dienstplichtigen. Een gelijke, rationele behandeling van uit schadeloosstellingsoogpunt is dan problematisch. Materiële voorzieningen gekoppeld aan de mate van handicap en bijzondere voorzieningen voor het doorgemaakte leed zijn dan met rationele argumenten moeilijk tegen te houden. Niet alleen toont de geschiedenis van de militaire pensioenwetgeving dit aan, maar ook het feit dat in de civiele sector voor burgeroorlogsslachtoffers soortgelijke voorzieningen zijn getroffen als voor militairen bij invaliditeit met dienstverband. Ook kan men uit de wetgevingen van de omringende EG-landen concluderen, dat ook die rechtsgrond voor deze bijzondere vergoedingen aanwezig achten.

Aan de andere kant valt niet te ontkennen dat beroepsmilitairen en burgerambtenaren categorieën werknemers in Rijksoverheidsdienst zijn. Als overheid behoort de overheid in gelijke gevallen gelijke regelingen te treffen c.q. gelijkelijk te beslissen. Als werkgever zal de overheid in principe binnen dat kader moeten optreden.

Daarbij past geen verschil in rechtspositionele benadering van militairen en burgerambtenaren op overeenkomstige terreinen en onder soortgelijke omstandigheden. Er is dan ook geen reden om wat betreft het in aanmerking komen voor en het niveau van aanspraken in soortgelijke bedrijfsrisicoge-vallen de ene groep anders te behandelen dan de andere. Dat betekent dat verschillende aanspraken alleen kunnen zijn gerechtvaardigd wanneer de omstandigheden verschillen. In feite zal een uitwerking langs deze lijnen neerkomen op een tweedeling in het militaire schadeloosstellingspakket, deels conform burgerambtenaren en deels conform burgeroorlogsslachtoffers. **Kortom gelijke behandeling voor een ieder tenzij er voor militairen sprake is van een vergroot risico** (zie hoofdstuk IV, variant 2).

Denkbaar is dat voor vredesomstandigheden een andere lijn wordt gekozen voor dienstplichtigen dan voor beroepsmilitairen. Gesteld kan worden dat de beroepsmilitair net als iedere andere werknemer voor een bepaald beroep heeft gekozen en ook de daaraan verbonden risico's vrijwillig heeft aanvaard. In principe kan hij de risico's vermijden door een ander beroep te kiezen. De dienstplichtige heeft die keuze echter niet kunnen maken. Op basis van een door de staat opgelegde verplichting loopt hij in de dienstuitoefening risico's die hij niet kan vermijden. De staat heeft hier strikt genomen ten aanzien van een bepaalde groep personen verstrekende bevoegdheden. Dit zou kunnen betekenen dat ook hier andere dan rationele schade-elementen worden geclaimd.

Ook een derde invalshoek is denkbaar. Het militaire schadeloosstellingspakket zou kunnen worden gezien als een arbeidsvoorwaarde van eigen aard. De voorziening voor rijksambtenaren geldt dan nog wel als het primaire vertrekpunt voor de militaire pensioenwetgeving, maar daarnaast beschikt de Minister van Defensie over een beleidsruimte om binnen nader af te spreken randvoorwaarden voor een eigen vormgeving te kiezen. Als randvoorwaarde zou dan kunnen gelden dat het schadeloosstellingspakket geen overdadige en onbillijke elementen mag bevatten en verder beleidsmatig dient te zijn afgestemd op de wetgeving voor burgeroorlogsslachtoffers. Afhankelijk van de typische kenmerken van het militaire beroep en de daarmee samenhangende personele risico's kan dan het schadeloosstellingspakket nader worden geregeld. Denkbaar is in deze benadering dat het huidige toelatingscriterium, al dan niet in aangepaste vorm, blijft gehandhaafd en dat verder geen verschil wordt gecreëerd tussen dienstplichtigen en beroepsmilitairen. Aan de andere kant zou men kunnen besluiten een aantal onbillijkheden uit het huidige pakket te elimineren (wetsontwerp Van Dijke, zie hoofdstuk IV, variant 4). Ook doelmatigheidsoverwegingen kunnen in deze benadering worden verdisconteerd. Kortom een ruimer pakket voor militairen aansluitend aan burgeroorlogsgetroffenen zonder onderscheid tussen beroepsmilitairen en dienstplichtigen. Tevens kan een zekere vereenvoudiging worden doorgevoerd (zie hoofdstuk IV, variant 3).

HOOFDSTUK IV

BESCHRIJVING HEROVERWEGINGSVARIANTEN EN NADERE TOELICHTING

Vanuit de hierboven gegeven beschouwingen zijn de volgende meest voor de hand liggende heroverwegingsvarianten met betrekking tot invaliditeit met dienstverband te onderscheiden. Uitgangspunt voor de ontwikkeling van de varianten is, bij gelijktrekking van de aanspraken van de militairen met die van de burgerambtenaren voor wat betreft invaliditeit met dienstverband, het ijkpunt f 30 miljoen te bereiken na ca. 30 jaar.

1. Volledig schrappen van het criterium voor dienstinvaliditeit en voorts aansluiten aan de rechtspositie ter zake van dienstongevallen voor ambtenaren. Denkbaar is om dienstplichtigen anders te behandelen dan beroepsmilitairen.
2. Gedeeltelijke handhaving van het huidige criterium voor dienstinvaliditeit, bijvoorbeeld alleen voor oorlogs- en soortgelijke omstandigheden. Daar buiten het ARAR-criterium inzake bedrijfsongevallen. Het pensioenpakket en het pakket met betrekking tot geneeskundige verstrekkingen en sociale voorzieningen bij dienstinvaliditeit conform variant 3 of 4: bij het ARAR-criterium geldt het ambtelijke pakket: alleen 18%. Denkbaar is ook hier om dienstplichtigen anders te behandelen dan beroepsmilitairen en bijv. bij dienstplichtigen het huidige criterium voor dienstinvaliditeit volledig te handhaven, dan wel aan hen een hoger toeslagpercentage toe te kennen.
3. Handhaven van het huidige criterium voor dienstinvaliditeit c.q. beperkte verdere aanscherping van dit criterium + aanpassen van het pensioenpakket in de volgende zin:
 - bij loonderving: verhoging van de WAMIL-uitkering c.q. pensioen ter zake van arbeidsongeschiktheid met 18%, een en ander conform hetgeen geldt voor burgerambtenaren;
 - bij dienstinvaliditeit: een smartegeld gerelateerd aan een vast bedrag en afhankelijk van de mate van invaliditeit, een en ander conform het rapport Van Dijke;
 - de sociale voorzieningen verder afstemmen op het AAW-pakket en voor wat betreft de geneeskundige verstrekkingen verwijzen naar de algemene voorzieningen.
4. Handhaving van het huidige criterium voor dienstinvaliditeit + aanpassen van het pensioenpakket conform het wetsontwerp Van Dijke. Met betrekking tot de sociale voorzieningen en de geneeskundige verstrekkingen het huidige beleid handhaven.

Ad 1. Volledig schrappen van het criterium. Deze variant spreekt voor zich en behoeft in feite in dit verband geen nadere toelichting.

Ad 2. **Gedeeltelijk handhaven van het huidige criterium.** In deze variant wordt een onderscheid gemaakt tussen de bijzondere risico's voor de militair en de bedrijfsrisico's waarmee ook burgerambtenaren worden geconfronteerd. In concreto houdt zij in dat op het bijzondere pensioenpakket voor invaliditeit met dienstverband alleen aanspraak bestaat onder die omstandigheden waarin onmiskenbaar van verhoogd risico sprake is.

Internationaal is aanvaard dat de gemeenschap aansprakelijk is voor een volledige vergoeding aan de militair voor in oorlogstijd opgelopen schade door de plicht die hij dan heeft te vervullen, waarbij hij ten behoeve van de gemeenschap zijn leven op het spel moet zetten.

Het is denkbaar de aanspraken op een bijzonder pensioenpakket tot oorlogstijd te beperken. Het is echter onmiskenbaar dat de krijgsmacht ook in vreedstijd, bijvoorbeeld in het kader van de internationale vredeshandhaving of bij steunverlening in het openbaar belang, daadwerkelijk kan worden ingezet en dat in die situaties van verhoogde risico's sprake kan zijn. Het laatste geldt ook voor bijvoorbeeld oefeningen onder oorlogsnabootsende omstandigheden.

De aanspraken op het bijzonder pensioenpakket zouden ook kunnen gelden voor bepaalde vredessituaties. Het gaat dan wel om situaties waarin sprake is van bijzondere risico's vergeleken met de "gewone" burgerambtenaar, maar waaronder ook andere groepen overheidspersoneel (politie, brandweer) moeten optreden. Vanuit het vertrekpunt dat de overheid als werkgever personeel onder gelijke omstandigheden gelijk moet behandelen, zou kunnen worden overwogen voor die groepen eenzelfde lijn te volgen.

Voor de omstandigheden waarop wordt gedoeld bestaan over het algemeen bijzondere wettelijke regelingen. In het overzicht op de volgende bladzijde staan de wettelijke begrippen in de linkerkolom, de wetten zelf in de rechter. Uit deze begrippen is een keuze te maken die in de militaire pensioenwet kan worden opgenomen als de voorwaarden voor aanspraken op voorzieningen bij dienstverband.

In het overzicht is een aanzet gegeven tot een ordening van hoog naar laag risico. Door een denkbeeldige horizontale lijn te trekken, kan het onderscheid worden aangebracht tussen de omstandigheden waarvoor het bijzonder pensioenpakket moet gelden en die waarvoor met het pakket voor de burgerambtenaar kan worden volstaan.

	SITUATIE/BEGRIIP	BRON
"bijzonder pensioen- pakket"	- Staat van oorlog	- Oorlogswet voor Nederland en/of Wet buitengewone bevoegdheden burgerlijk gezag
	- Staat van beleg	
	- Toestand van verhoogde waakzaamheid	
	- Burgerlijke uitzonderings- toestand.	
↑ ↓	- Oorlog	- Arbeidsomstandighedenbesluit Defensie, art. 71 van het Wet- boek van Militair Strafrecht.
	- Oorlogsgevaar	
	- Andere daaraan verwante of daarmee verband- houdende omstandigheden	
	- Situatie waarin sprake is van een internationale vredesoperatie	
	- Door onze Minister te be- palen andere gevallen waarin de krijgsmacht wordt ingezet, waaronder be- grepen de verlening van bijstand	- N.v.t., een afzonderlijke begripsbepaling is vereist.
	- Verlening van steun in het openbaar belang	
	- Militaire oefening	
	- Aangelegenheden die recht- streeks betrekking hebben op het houden van oefenin- gen	
		- Arbeidsomstandighedenbesluit Defensie.
"pakket voor burgerambte- naren"		

Eventueel kan voor dienstplichtigen een hoger opslagpercentage dan 18% worden gekozen, gelet op het karakter van de dienstplicht en de uitkomst van de vaak lage grondslag.

Voor de inhoud van het bijzondere pensioenpakket bij invaliditeit met dienstverband kan men kiezen uit de benadering conform variant 3 dan wel variant 4. Gelet evenwel op het feit, dat variant 4 voor wat betreft de inhoud van het pakket alleen een afstemming is op het pakket voor burgeroorlogsgetroffenen ligt in het kader van de taakopdracht variant 3 meer voor de hand.

- Ad 3. **Gedeeltelijk handhaven van het huidige criterium + aanpassen van het pensioenpakket.** In deze variant blijft een oorzakelijk of verergerend verband met de uitoefening van de militaire dienst als toelatingscriterium overeind, terwijl verder de systematiek van het schadeloosstellingspakket wordt verbeterd en inzichtelijker gemaakt. Als uitgangspunt met betrekking tot het huidige dienstverband-criterium volgens de militaire pensioenwet, geldt het begrip "uitoefening van de militaire dienst".

Hieronder wordt verstaan: "de uitvoering van expliciet of impliciet gegeven dienstopdrachten of dienstbevelen, alsmede het verrichten van handelingen c.q. activiteiten in het kader van algemene of bijzondere dienstvoorschriften, alsmede het verrichten van handelingen c.q. activiteiten die door de Minister als uitoefening van de militaire dienst worden aangemerkt gezien het daaraan verbonden dienstbelang".

In beginsel gelden evenwel niet als "uitoefening van de militaire dienst":

- activiteiten niet verband houdend met de dienst, die een privé karakter hebben;
- handelingen van de militair, waarbij zijnerzijds sprake is van ernstige nalatigheid, danwel grove onvoorzichtigheid c.q. onzorgvuldigheid;
- handelingen van de militair die algemeen gebruikelijk zijn in de persoonlijke levenssfeer c.q. uitsluitend dienen tot verzorging van de persoon c.q. tot onderhoud van strikt persoonlijke zaken;
- sportbeoefening en
- woon-werkverkeer.

In bovenstaande zin zijn de beleidsregels onlangs in een ministeriële regeling nader vastgelegd, met instemming van de belangenverenigingen van militairen.

Denkbaar zou zijn om de geformuleerde beleidsregels nog verder aan te scherpen, bijvoorbeeld door zwaardere eisen te stellen bij het aannemen van een verergerend verband. Ook zou in de lijn van het ARAR-criterium ("indien de ziekten of gebreken, uit hoofde waarvan hij blijvend ongeschikt is verklaard zijn betrekking te vervullen, in overwegende mate hun oorzaak vinden in de aard van de hem opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden, waaronder deze moesten worden verricht en niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid zijn te wijten") een verdergaande beperking kunnen worden aangebracht door voor te schrijven dat er een bepaalde mate van "verband" dient te zijn: "in overwegende mate". Het één en ander vergt een zorgvuldige vergelijking tussen het ARAR- en het AMPW-beleid ter zake en een grondige analyse van de jurisprudentie.

Voor het overige kent deze variant een strikt onderscheid tussen de vergoeding van loonderving enerzijds en het smartegeld anderzijds. Bij een oorzakelijk of verergerend dienstverband bestaat zowel een rechtsgrond tot een hogere compensatie van het gederfde loon als een rechtsgrond tot toekenning van smartegeld. Qua vormgeving is in eerste instantie aansluiting gezocht aan de ambtelijke voorziening (18%) en de Van Dijke-voorstellen (smartegeld relateren aan vast bedrag).

In deze variant zijn een aantal materiële verschillen voor wat betreft de sociale voorzieningen ten opzichte van de AAW opgeheven. In het bijzonder betreft dit de verschillen in inkomensgrenzen en leeftijdsgrenzen en de ruimere normering van een aantal voorzieningen, zoals is weergegeven in bijlage II. Daarnaast is de consumptiemogelijkheid van de geneeskundige verstrekkingen bij Defensie opgeheven.

./.

De verwijzing naar de voorzieningen zoals neergelegd in de ZFW en de AWBZ dient als uitgangspunt te gelden (zie bijlage III).

Ad 4. **Handhaving van het huidige criterium + aanpassen pensioenpakket conform het wetsontwerp Van Dijke.** In het kader van het wetsontwerp Van Dijke is de systematiek van het pensioenpakket ter zake van invaliditeit met dienstverband niet aangetast; wel zijn er maatregelen voorgesteld om in bepaalde situaties tot billijker uitkomsten te komen, te weten:

- verlaging van de maximumberekeningsgrondslag;
- introductie van samenloop- en anticumulatiebepalingen;
- andere berekeningswijze van het smartegeld;
- introductie van de zgn. inhouding in het bruto-netto traject;
- leeftijdsgrens bij 65 jaar voor de oude wetters en
- andere opbouw van het dienstinvaliditeitspensioen: prioriteit van aanvulling boven invaliditeitsverhoging.

Deze variant heeft als kenmerk dat de bijzondere verantwoordelijkheid van Defensie voor bedrijfsrisico's is ondergebracht in een arbeidsvoorwaardenpakket met eigen vormgeving.

Als centrale vraag met betrekking tot het wetsontwerp geldt of het mogelijk is de voorbereiding ervan voort te zetten met het oog op de afronding en wel in samenspraak met WVC, dan wel of het wetsontwerp in het licht van de heroverwegingsoperatie ware aan te passen, c.q. terug te nemen. Inmiddels heeft het vorige kabinet reeds beslist, dat het voorstel tot introductie van een leeftijdsgrens bij 65 jaar uit het wetsontwerp komt te vervallen.

HOOFDSTUK V

TOETSING VAN DE VARIANTEN

Ter beoordeling van de hiervoor voorgestelde varianten zijn de volgende toetsingscriteria gehanteerd:

1. Wordt een verlaging van de uitgaven gerealiseerd?
2. Kan met elke variant de bijzondere verantwoordelijkheid van de overheid voldoende worden onderstreept?
3. Wordt deregulering bevorderd?
4. Is vergroting van effectiviteit en doelmatigheid van beleid te verwachten?

Ad 1. De gemaakte berekeningen gaan uit van een instroom onder vredesomstandigheden. Calamiteiten, zoals oorlog en dergelijke kunnen niet worden verdisconteerd. Volledige gelijktrekking van de aanspraken van militairen met die van de burgerambtenaren zoals verwoord in variant 1, leidt tot een besparingsbedrag van $\pm$ f 30 miljoen per jaar, te bereiken na $\pm$ 30 jaar. Dit is tevens het financieel ijkpunt. Van het bedrag van f 30 miljoen komt verreweg het merendeel voor rekening van de dienstplichtigen ($\pm$ f 27 miljoen) en slechts een klein gedeelte voor rekening van de beroepsmilitairen ($\pm$ f 3 miljoen). De berekeningen hebben overigens een grote mate van onzekerheid in zich. Niet te zeggen is immers, wanneer het WAMIL/WAO-bestand volgroeid is en of het gemiddelde arbeidsongeschiktheidspercentage zich op hetzelfde lage niveau van 20 zal blijven bewegen. Beide factoren kunnen er uiteindelijk toe leiden dat de besparing aanmerkelijk lager zal uitvallen.

Variant 2 is moeilijk te schatten, maar zal in ieder geval minder opbrengen dan variant 1. De te bereiken besparing in variant 2 hangt samen met de keuze die uit de bijzondere omstandigheden wordt gemaakt. Hoe beperkter deze keuze des te meer zal de te bereiken besparing in de buurt van de f 30 miljoen analoog aan die voor variant 1 komen.

De besparing in variant 3 moet voor de pensioenen geschat worden in de orde van grootte van f 10 miljoen. Wanneer de extra aanvulling op een hoger percentage dan 18% wordt bepaald, zal dit bedrag dalen. Voor de sociale voorzieningen en geneeskundige

verstrekkingen is moeilijk een schatting te maken, maar de besparing zal in het algemeen gezien van relatief geringe omvang zijn. Voor wat betreft variant 4 is verlaging van uitgaven te verwachten tot een bedrag van $\pm$ f 3 à 4 miljoen per jaar, welk bedrag na $\pm$ 30 jaar wordt bereikt.

Voor een nadere onderbouwing van de gemaakte becijferingen zij verwezen naar bijlage V.

./.

- Ad 2. Behalve de vraag of een uitgavendaling aan de orde zou kunnen zijn is eveneens een belangrijk toetsingspunt of en zo ja, in welke gevallen met het ambtelijke pakket zou kunnen worden volstaan. Kenmerk van de ambtelijke bedrijfsongevallenuitkeringen is dat deze zijn gerelateerd aan het laatstelijk voor ontslag genoten loon. Doorwerking naar beroepsmilitairen zou wat dit aspect betreft geen problemen behoeven te geven, aangezien het pensioen eveneens loongerelateerd is. Voor dienstplichtigen ligt dit in wezen niet anders met alleen dit verschil, dat in de praktijk veelal minimale uitkeringen aan de orde zijn.

Een kenmerk van de ambtelijke ongevallenuitkering, zoals eerder reeds opgemerkt, is eveneens dat deze een zuiver loondervingskarakter heeft. In het sociaal vergoedingsrecht speelt behalve de loonderving en de eventuele extra compensatie daarvoor nog een ander schadefacet: de compensatie voor de handicap, die afhankelijk is van de mate van fysieke en psychische invaliditeit. Invaliditeit geldt als het resultaat van een puur medische schatting en is om die reden in geen enkel opzicht te vergelijken met arbeidsongeschiktheid, waar arbeidskundige en loonkundige factoren tenslotte de hoogte van het percentage bepalen. Met name bij bijzondere schadesituaties en t.a.v. dienstplichtigen speelt het element van compenseren van de handicap bijzonder sterk. Om die reden is het moeilijk uit de militaire pensioenwetgeving weg te denken. Ook in de Bundesversorgungsgesetz 1989 treft men een soortgelijke regeling aan.

Strikt genomen zou het derhalve alleen bij in alle opzichten gelijke omstandigheden denkbaar zijn om een pakket analoog aan dat van de burgerambtenaren te creëren. Alleen in die situatie gaat het om soortgelijke omstandigheden en ligt derhalve een gelijke behandeling conform ambtenaren in de rede.

Bij variant 1 zal dan ook de bijzondere verantwoordelijkheid van de Minister van Defensie onder grote druk komen te staan, ook als voor dienstplichtigen een minder vergaande regeling tot stand zou komen. Opgemerkt zij dat de bijzondere schaderisico's ten behoeve van beroepsmilitairen in deze variant niet adequaat zijn afgedekt. Het gevolg zal ongetwijfeld zijn dat vorderingen krachtens het burgerlijk recht op het Rijk in aantal en omvang zullen toenemen. Variant 4 zal naar verwachting geen noemenswaardige afbreuk doen aan de bijzondere verantwoordelijkheid van de Minister. In iets mindere mate geldt dit ook voor de varianten 2 en 3. Bij deze varianten is echter waar nodig een flexibel beleid mogelijk.

- Ad 3. Uit een oogpunt van deregulering scoren de varianten 1 en 3 het hoogst. Variant 3 heeft als voordeel dat het criterium "invaliditeit met dienstverband" in beginsel gehandhaafd blijft, zodat de problemen van meer criteria niet ontstaan. Voorts maakt het pakket een helder onderscheid tussen loonderving en dienstinvaliditeit, hetgeen de complexiteit van de militaire pensioenwet in

belangrijke mate zal doen afnemen. Daarnaast kunnen de bijzondere Defensieregelingen voor de sociale voorzieningen en geneeskundige verstrekkingen vervallen. Deze variant past ook heel goed bij een andere inrichting van het militaire pensioenstelsel.

Variant 1 lijkt nog aantrekkelijker, maar zal wellicht te ver gaan (zie ad 2).

Bij variant 4 blijft de huidige situatie in belangrijke mate overeind. Slechts in bescheiden mate zou van deregulering sprake kunnen zijn, hetgeen in belangrijke mate afhankelijk zal zijn van de vraag hoe de anticumulatie- en samenloopbepalingen voor de toekomst zullen worden geredigeerd.

Een nadeel van variant 2 is dat een onderscheid tussen twee causaliteitscriteria nodig is. Een bijdrage tot deregulering zal dit zeer zeker niet betekenen, als het onderscheid niet helder en werkbaar valt aan te brengen.

Ad 4. Voor de lange termijn zal naar verwachting variant 3 de grootste bijdrage kunnen leveren tot vergroting van effectiviteit en doelmatigheid van beleid. Voor de korte termijn moet ook beslist aan variant 4 worden gedacht vanwege het vergevorderde stadium van voorbereiding van het wetsontwerp Van Dijke.

Hoewel ook positief, is de score van de varianten 1 en 2 toch lager. Als nadelen gelden immers: hogere uitvoeringskosten, mogelijk verschillend beleid ten aanzien van dienstplichtigen en beroepsmilitairen, mogelijk groter beroep op de civiele rechter; mogelijk werken met 2 toelatingscriteria.

De toetsing van de varianten kan als volgt worden samengevat:

Variant 1

Deze variant trekt met voorbijgaan aan verschillen in risico's de aanspraken van militairen geheel gelijk met die van de burgerambtenaren. Voorts leidt deze variant tot een besparing van 100% t.o.v. het ijkpunt ($\pm$ f. 30 miljoen). Deze komt evenwel voor 90% op de schouders van de dienstplichtigen. Uit een oogpunt van deregulering en doelmatigheid is deze variant aantrekkelijk. De maatschappelijke acceptatie zal evenwel zeer gering zijn. Voorts doet deze variant tekort aan de bijzondere verantwoordelijkheid van de Minister. Tenslotte moet er op gerekend worden dat meer claims zullen worden ingediend bij de civiele rechter.

Variant 2

In variant 2 is een onderscheid gemaakt tussen oorlogs- en soortgelijke omstandigheden en andere omstandigheden. Mits de begrenzing duidelijk wordt aangegeven - de werkgroep heeft hiertoe een aanzet gegeven, een nadere invulling dient nog plaats te vinden - is hiermee te werken. Nochtans is deze tweedeling uit een oogpunt van deregulering als een "min-punt" te beschouwen. De mate van besparing houdt ten nauwste verband met de nadere uitwerking. Hetzelfde geldt voor de maatschappelijke acceptatie en het al of niet afbreuk doen aan de bijzondere verantwoordelijkheid van de Minister, in het bijzonder voor de dienstplichtigen. De score ten aanzien van effectiviteit en doelmatigheid is op zich positief, maar ligt lager dan de varianten 3 en 4.

Variant 3

Deze variant sluit ten dele aan aan het pakket voor burgerambtenaren waar het gaat om de aanvulling van 18% en voorzieningen volgens algemeen geldende normen. Zij handhaaft echter het verschil met de burgerambtenaren ook voor overeenkomstige situaties, i.h.b. door het toekennen van smartegeld als compensatie van de handicap. De besparing in deze variant is van relatief geringe betekenis ($\pm$ f 10 miljoen) waarbij aangetekend zij dat deze ontstaat bij de dienstplichtigen, terwijl er bij het beroepspersoneel sprake is van een kostenstijging van $\pm$ f 10 miljoen. Deze variant zal naar verwachting geen noemenswaardige afbreuk doen aan de bijzondere verantwoordelijkheid van de Minister. Uit een oogpunt van deregulering scoort deze variant hoog, aangezien het criterium "invaliditeit met dienstverband" in beginsel gehandhaafd blijft, zodat de problemen van meer criteria niet ontstaan. Op de lange termijn zal deze variant de grootste bijdrage kunnen leveren tot vergroting van effectiviteit en doelmatigheid van beleid.

Variant 4

Het wetsontwerp Van Dijke heeft ten doel de aanspraken van militairen en burgeroorlogsgetroffenen dichterbij elkaar te brengen. Pogingen om de verschillen tussen burgerambtenaren en militairen zo veel mogelijk te elimineren zijn hier niet aan de orde. Deze variant levert de geringste besparing (f 3 à f 4 miljoen) en zal geen afbreuk doen aan de bijzondere verantwoordelijkheid van de Minister. Aangezien in deze variant de huidige situatie in belangrijke mate blijft bestaan, zal slechts in bescheiden mate van deregulering sprake zijn. Voor de korte termijn zal deze variant een grote bijdrage kunnen leveren tot vergroting van effectiviteit en doelmatigheid van beleid.

Voor de volledigheid zij nog aangetekend dat voor alle varianten wijzigingen in de militaire pensioenwetgeving noodzakelijk zijn en dat deze onderwerp zullen zijn van overleg met de belangenverenigingen van militairen waarbij het overeenstemmingsvereiste op grond van het huidige experimenteel overlegstelsel geldt.

HOOFDSTUK VI

HARMONISATIE VAN WETGEVING

Uit het voorgaande blijken, behoudens op het terrein van de bijzondere aanspraken bij invaliditeit wegens dienstverband, de aanspraken op uitkeringen en voorzieningen van post-actieve militairen inhoudelijk nauwelijks te verschillen van soortgelijke aanspraken van het gewezen burgerlijke overheidspersoneel.

Een andere zaak vormen echter de verschillen die bestaan in de vorm van de wetgeving, in het bijzonder door verschillen in indeling, technische opbouw, redactie enz. De militaire pensioenwetgeving is onvoldoende inzichtelijk geworden en dat proces zet zich voort.

In de onderzoeksopzet heeft de werkgroep aangegeven langs welke wegen dez formele verschillen zijn op te heffen. Dit kan via integratie van de wetgeving met andere wetgevingsgebieden, dan wel via externe harmonisatie van de wetgeving. De werkgroep heeft gekozen voor de externe harmonisatie omdat integratie van wetgeving met wijziging van het financieringsstelsel voor de militaire pensioenen, gelet op de financiële gevolgen daarvan niet haalbaar is.

De laatste jaren is op verschillende wijzen kritiek geuit op de overheids-pensioenregelingen, in het bijzonder op die voor burgerambtenaren maar ook op de militaire regeling. Beide pensioenwetten zijn weinig inzichtelijk en te gedetailleerd.

Een ééNZijdige harmonisatie van de AMPW met de huidige ABPW is dus weinig efficiënt aangezien dit niet leidt tot een meer inzichtelijke militaire pensioenwetgeving.

Het meer inzichtelijk maken van de pensioenwetgeving is te verwezenlijken door gebruik te maken van het instrument van deregulering, toegespitst op vereenvoudiging. Deregulering behoeft echter niet uitsluitend ondergeschikt te zijn aan verduidelijking van de pensioenregelingen, maar kan bijdragen tot kostenbesparing;

- regeling bij formele wet is meer arbeidsintensief dan regeling van hetzelfde onderwerp bij algemene maatregel van bestuur; het laatste is meer arbeidsintensief dan het tot stand brengen van een ministeriële regeling;
- vanuit de praktijk blijken doorlopend betrekkelijk kleine aanpassingen van de pensioenregelingen nodig te zijn; voor zover deze aanpassingen effect hebben op uitvoeringsproblematiek betekent de tijdrovende formele wetgeving langer voortbestaan van inefficiënte, meer arbeidsintensieve herberekeningen, naarmate de wetgevingsprocedures meer tijd in beslag nemen. Dit alles impliceert onnodig meer uitvoeringskosten.

Een inzichtelijke en eenvoudige pensioenregeling stelt relatief lage eisen aan de uitvoering en is daardoor "goedkoper" dan een complexe regeling. De overheidspensioenregelingen i.c. de ABPW en de AMPW moeten duidelijker worden door meer systematische beschrijvingen en een voor de leek begrijpelijke redactie. Daarnaast moeten de pensioenvoorzieningen afhankelijk van onderwerp door middel van deregulering op het meest adequate niveau worden geregeld (wet, algemene maatregel van bestuur, ministeriële regeling, uitvoeringsvoorschriften). Een op dit moment harmoniseren van de AMPW met de ABPW heeft geen zin, aangezien laatstgenoemde wet zoals hierboven gesteld eveneens weinig inzichtelijk en te gedetailleerd is.

Het afzonderlijk in gang zetten van een dergelijke omvangrijke wetgevingsoperatie alleen voor de AMPW is niet gewenst, aangezien dan het gevaar bestaat, dat beide pensioenwetten nog verder uit elkaar groeien. Het starten van activiteiten in dit kader heeft alleen zin indien de Minister van Binnenlandse Zaken bereid is zijn medewerking hieraan te verlenen en er een adequate project-capaciteit is verzekerd. Gelet op de duur van de pensioenwetgevingsoperatie in 1966 en de duur van de stelselherzieningsoperatie sociale zekerheid moet voor een dergelijk project zeker 2 à 3 jaar worden uitgetrokken.

Een goed aanknopingspunt voor de aanvang van deze werkzaamheden kan het in opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken in januari 1987 door de werkgroep deregulering Algemene burgerlijke pensioenwet uitgebrachte rapport "Hoofdpijnen en Details" zijn.

Een bijkomend voordeel van een dergelijke operatie is, dat de geringe inhoudelijke verschillen, voor zover niet gerechtvaardigd, kunnen verdwijnen. Daarnaast bestaat dan tevens de mogelijkheid tot het opnemen in een separate regeling c.q. apart wettelijk hoofdstuk voor een vergoedingsrecht voor de in en door de dienst geïnvallideerden. Dit heeft niet alleen voordelen vanuit een oogpunt van inzichtelijkheid en systeem maar kan op een betere wijze dan nu in de AMPW de omvang en de inhoud van de bijzondere verantwoordelijkheid van de overheid helder maken. Mogelijk kunnen ook andere overheidswerkgevers hun bijzondere risico's in dat vergoedingsrecht onderbrengen.

Uit het vorenstaande moge blijken dat in het algemeen harmonisatie van de militaire pensioenwetgeving sterk is aan te bevelen. Er zijn nauwelijks zwaarwegende argumenten aan te wijzen die zich tegen een gelijktrekking van aanspraken langs deze weg verzetten, terwijl duidelijke voordelen zijn aan te wijzen. Men kan echter ook de vraag stellen of het wel zo verstandig is deze exercitie toe te passen op de bestaande wetgeving.

Het gevaar is dan aanwezig, dat de wetgeving nog uitvoeriger en ingewikkelder wordt. Wellicht is het daarom te verkiezen om voor toekomstige ontslag-situaties een nieuwe wet te schrijven, zoals ook in 1922 en 1966 in het kader van de militaire pensioenwetgeving is gedaan. Dit zou tevens als voordeel kunnen hebben, dat bij de deregulerings- en vereenvoudigingsoperatie ook de opbouw van het stelsel kan worden aangepast en wel in beginsel conform burgerambtenaren om vervolgens in een separate regeling c.q. apart wettelijk hoofdstuk vast te leggen of en zo ja, in welke mate nog extra compensatie aan de orde is uit hoofde van het sociaal vergoedingsrecht ter zake van causale ziekten en gebreken. Ook de werkzaamheden verbonden aan deze operatie moeten beslist niet worden onderschat. Ook hier is participatie van het ministerie van Binnenlandse Zaken vereist.

HOOFDSTUK VII

SAMENVATTING

De opdracht van de werkgroep "vergelijking aanspraken post-actieve militairen en burgerambtenaren" luidt:

"Na te gaan of door gelijktrekking van aanspraken van militairen met de aanspraken van burgerambtenaren in de post-actieve sfeer, met name op het terrein van dienstinvaliditeit, besparingen kunnen worden bereikt".

Ter uitvoering van de opdracht heeft de werkgroep:

- in hoofdstuk II het huidige beleidskader weergegeven;
- in hoofdstuk III een beschouwing gewijd aan de bestaansgronden van de verschillen tussen burger en militair;
- in hoofdstuk IV een aantal varianten vermeld om tot (gedeeltelijke) opheffing van de verschillen te komen;
- in hoofdstuk V de vorenbedoelde varianten getoetst aan een aantal criteria die bij heroverwegingsonderzoeken in acht dienen te worden genomen;
- in hoofdstuk VI wegeen aangegeven tot vereenvoudiging van de huidige burger- en militaire pensioenwetgeving door harmonisatie c.q. deregulering.

1. Huidig beleidskader.

- a. Hoofdstuk II vergelijkt de pakketten "post-actieve aanspraken" van burger en militair en stelt vast dat de verschillen in aanspraken voornamelijk liggen op het gebied van uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid/invaliditeit.

Weliswaar zijn er ook op andere punten verschillen doch die komen in het kader van de opdracht niet uitvoerig aan de orde. Sommige daarvan zijn overigens zonder meer verklaarbaar uit de bijzondere positie van de militair b.v. de UKW. Andere lenen zich voor opheffing hetzij via harmonisatie, (b.v. verschillen in pensioengrondslagberekening) hetzij via afzonderlijke maatregelen (b.v. invoering voor militairen van herplaatsingstoelagen en herplaatsingswachtgeld en een voorziening voor deeltijdarbeid).

- b. Binnen het kader van de opdracht i.c. het vaststellen en beoordelen van de verschillen bij arbeidsongeschiktheid/invaliditeit moet onderscheid worden gemaakt tussen:

1. beroepsmilitairen en burgerambtenaren en
2. dienstplichtige militairen en burgerambtenaren.

Uit de vergelijking blijkt dat de verschillen in de pensioensfeer zich toespitsen op aanspraken bij invaliditeit met dienstverband. Daarnaast kent de militair binnen de pensioensfeer nog bijzondere aanspraken op het gebied van sociale voorzieningen en geneeskundige verstrekkingen die op sommige punten wat ruimer zijn dan die voor burgerambtenaren.

2. Beoordeling pakketten.

- a. De beoordeling van het huidige pakket voor militairen moet vanuit de historie worden gezien. Reeds ver voor er voor burgers een algemene voorziening terzake van arbeidsongeschiktheid bestond waren er regelingen voor militairen voortvloeiend uit de bijzondere risico's zowel in vredes- als oorlogsomstandigheden. Tegen de kritiek op het militaire pakket dat er sprake was van een dubbele voorziening i.c. naast een compensatie voor arbeidsongeschiktheid een voorziening bij zwaardere gevallen van invaliditeit, is aangevoerd dat hiervan geen sprake is. De eerste dient immers om de verminderde verdien capaciteit te compenseren terwijl de tweede "een vergoeding" is voor de fysieke handicap. Deze leiden in de maximum situatie voor de militairen tot een niveau van 140% van de grondslag, terwijl de grens voor de burger bij 118% van de grondslag ligt.
- b. De vraag die thans rijst is of er onder vredesomstandigheden redenen zijn die voornoemde verschillen in rechtspositie tussen post-actieve militairen en burgerambtenaren rechtvaardigen. Bij burgers is er sprake van een rationeel schadeloosstellingspakket, terwijl bij militairen niet-loonkundige elementen i.c. compensatie voor de handicap en smartegeld deel uitmaken van het pakket. Ter beantwoording van deze vraag zijn een drietal invalshoeken onderkend.
 - 1' Tegenover het beroepsrisico bij burgers en militairen behoort een adequaat schadeloosstellingspakket te staan; er is geen reden voor onderscheid, ook niet tussen dienstplichtigen en beroepsmilitairen.
 - 2' Een verhoogd risico onder oorlogs- en soortgelijke omstandigheden rechtvaardigt voor militairen - in het bijzonder voor dienstplichtigen - in die situatie een bijzonder pakket. Als vertrekpunt geldt dat er in vredetijd geen reden tot verschil in aanspraken is. In de uitwerking betekent dit een tweedeling afhankelijk van de situatie.
 - 3' Het militaire schadeloosstellingspakket moet worden gezien als een arbeidsvoorwaarde van eigen aard waarbij het burgerpakket als vertrekpunt geldt en voorts wordt aangesloten aan het pakket voor burgeroorlogsslachtoffers. Een variant hierop betreft, uitgaande van het huidige pakket het elimineren van de daarin bestaande onbillijkheden.

3. Varianten.

Vanuit de hiervoren genoemde invalshoeken zijn de varianten geformuleerd, daarbij is onderscheid gemaakt tussen:

- het toelatingscriterium tot een pakket voorzieningen;
- de samenstelling van het pakket;
- voorzover van toepassing: beroepsmilitairen en dienstplichtigen.

De volgorde van de varianten is gebaseerd op de mate waarin de huidige aanspraken worden aangetast en wel van zwaar naar licht.

Variant 1

Volledig schrappen van het criterium voor dienstinvaliditeit en voorts aansluiten aan de rechtspositie ter zake van dienstongevallen voor ambtenaren. Daarbij is het denkbaar om dienstplichtigen anders te behandelen dan beroepsmilitairen.

Variant 2

Gedeeltelijk handhaven van het huidige criterium voor dienstinvaliditeit, bijvoorbeeld alleen voor oorlogs- en soortgelijke omstandigheden. Daarnaast het ARAR-criterium inzake bedrijfsongevallen. Het pensioenpakket en het pakket met betrekking tot geneeskundige verstrekkingen en sociale voorzieningen bij dienstinvaliditeit conform variant 3.

Ook in deze variant is het denkbaar dienstplichtigen anders behandelen dan beroepsmilitairen door bijvoorbeeld voor dienstplichtigen het huidige criterium voor dienstinvaliditeit volledig te handhaven, danwel aan hen een hoger toeslagpercentage toe te kennen.

Variant 3

Handhaving van het huidige criterium voor dienstinvaliditeit c.q. beperkte verdere aanscherping van dit criterium en aanpassen van het pensioenpakket in de volgende zin:

- bij loonderving: verhoging van de WAMIL-uitkering c.q. pensioen ter zake van arbeidsongeschiktheid met 18%, een en ander conform hetgeen geldt voor burgerambtenaren;
- bij dienstinvaliditeit: een smartegeld gerelateerd aan een vast bedrag afhankelijk van de mate van invaliditeit, een en ander conform het rapport Van Dijke.
- de sociale voorzieningen verder afstemmen op het AAW-pakket en voor wat betreft de geneeskundige verstrekkingen verwijzen naar de algemene voorzieningen.

Variant 4

Handhaving van het huidige criterium voor dienstinvaliditeit en aanpassen van het pensioenpakket conform het wetsontwerp Van Dijke.

4. Toetsing van de varianten.

De volgende toetsingscriteria zijn gehanteerd:

- a. Wordt een verlaging van de uitgaven gerealiseerd?
- b. Kan met elke variant de bijzondere verantwoordelijkheid van de overheid voldoende worden onderstreept?
- c. Wordt deregulering bevorderd?
- d. Is vergroting van effectiviteit en doelmatigheid van beleid te verwachten?

De toetsing van de varianten kan als volgt worden samengevat:

Variant 1

Deze variant trekt met voorbijgaan aan verschillen in risico's de aanspraken van militairen geheel gelijk met die van de burgerambtenaren. Voorts leidt deze variant tot een besparing van 100% t.o.v. het ijkpunt ($\pm$ f. 30 miljoen). Deze komt evenwel voor 90% op de schouders van de dienstplichtigen. Uit een oogpunt van deregulering en doelmatigheid is deze variant aantrekkelijk. De maatschappelijke acceptatie zal evenwel zeer gering zijn. Voorts doet deze variant tekort aan de bijzondere verantwoordelijkheid van de Minister. Tenslotte moet er op gerekend worden dat meer claims zullen worden ingediend bij de civiele rechter.

Variant 2

In variant 2 is een onderscheid gemaakt tussen oorlogs- en soortgelijke omstandigheden en andere omstandigheden. Mits de begrenzing duidelijk wordt aangegeven - de werkgroep heeft hiertoe een aanzet gegeven, een nadere invulling dient nog plaats te vinden - is hiermee te werken. Nochtans is deze tweedeling uit een oogpunt van deregulering als een "min-punt" te beschouwen. De mate van besparing houdt ten nauwste verband met de nadere uitwerking. Hetzelfde geldt voor de maatschappelijke acceptatie en het al of niet afbreuk doen aan de bijzondere verantwoordelijkheid van de Minister, in het bijzonder voor de dienstplichtigen. De score ten aanzien van effectiviteit en doelmatigheid is op zich positief, maar ligt lager dan de varianten 3 en 4.

Variant 3

Deze variant sluit ten dele aan aan het pakket voor burgerambtenaren waar het gaat om de aanvulling van 18% en voorzieningen volgens algemeen geldende normen. Zij handhaaft echter het verschil met de burgerambtenaren ook voor overeenkomstige situaties, i.h.b. door het toekennen van smartegeld als compensatie van de handicap. De besparing in deze variant is van relatief geringe betekenis ($\pm$ f 10 miljoen) waarbij aangetekend zij dat deze ontstaat bij de dienstplichtigen, terwijl er bij het beroepspersoneel sprake is van een kostenstijging van $\pm$ f 10 miljoen. Deze variant zal naar verwachting geen noemenswaardige afbreuk doen aan de bijzondere verantwoordelijkheid van de Minister. Uit een oogpunt van deregulering scoort deze variant hoog, aangezien het criterium "invaliditeit met dienstverband" in beginsel gehandhaafd blijft, zodat de problemen van meer criteria niet ontstaan. Op de lange termijn zal deze variant de grootste bijdrage kunnen leveren tot vergroting van effectiviteit en doelmatigheid van beleid.

Variant 4

Het wetsontwerp Van Dijke heeft ten doel de aanspraken van militairen en burgeroorlogsgetroffenen dichterbij elkaar te brengen. Pogingen om de verschillen tussen burgerambtenaren en militairen zo veel mogelijk te elimineren zijn hier niet aan de orde. Deze variant levert de geringste besparing (f 3 à f 4 miljoen) en zal geen afbreuk doen aan de bijzondere verantwoordelijkheid van de Minister. Aangezien in deze variant de huidige situatie in belangrijke mate blijft bestaan, zal slechts in bescheiden mate van deregulering sprake zijn. Voor de korte termijn zal deze variant een grote bijdrage kunnen leveren tot vergroting van effectiviteit en doelmatigheid van beleid.

Voor de volledigheid zij nog aangetekend dat voor alle varianten wijzigingen in de militaire pensioenwetgeving noodzakelijk zijn en dat deze onderwerp zullen zijn van overleg met de belangenverenigingen van

militairen waarbij het overeenstemmingsvereiste op grond van het huidige experimenteel overlegstelsel geldt.

5. Harmonisatie van wetgeving.

Naast de inhoudelijke verschillen zijn er verschillen in de vorm van de pensioenwetgeving voor respectievelijk het burgerlijk overheidspersoneel en het militaire personeel. Dit betreft verschillen in indeling, technische opbouw, redactie enz. Zowel de militaire als de burgerlijke pensioenwetgeving is onvoldoende inzichtelijk geworden en dat proces zet zich voort. Een éézijdige harmonisatie van de AMPW met de huidige ABPW is weinig efficiënt aangezien dit niet leidt tot een meer inzichtelijke militaire pensioenwetgeving. Het meer inzichtelijk maken van de pensioenwetgeving is te verwezenlijken door gebruik te maken van het instrument deregulering, toegespitst op vereenvoudiging.

Het afzonderlijk in gang zetten van een dergelijke omvangrijke wetgevingsoperatie alleen voor de AMPW is niet gewenst, aangezien dat het gevaar bestaat, dat beide pensioenwetten nog verder uit elkaar groeien. Het starten van activiteiten in dit kader heeft alleen zin indien de Minister van Binnenlandse Zaken bereid is zijn medewerking hieraan te verlenen en er een adequate project-capaciteit is verzekerd.

De vraag is of het wel verstandig is deze exercitie toe te passen op de bestaande wetgeving. Het is wellicht te verkiezen om voor toekomstige ontslagsituaties een nieuwe wet te schrijven, zoals dat ook in 1966 in het kader van de militaire pensioenwetgeving is gedaan.

Overigens staat het aanvatten van de harmonisatie van wetgeving niet in de weg dat, na het kiezen van de variant, de materiële verschillen op korte termijn worden weggewerkt.

BIJLAGE 1

Schematisch overzicht voorzieningen bij arbeidsonge-
schiktheid en invaliditeit met dienstverband

SCHEMATISCH OVERZICHT VOORZIENINGEN BIJ
ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN INVALIDITEIT
MET DIENSTVERBAND

	Beroepsmilitairen	Dienstplichtige Militairen	Burgerambtenaren
Regulier pakket			
Toelatingscriterium	a. arbeidsongeschiktheid b. overlijden	a. arbeidsongeschiktheid b. overlijden	a. invaliditeit (= arbeidsongeschiktheid bij beroepsmilitairen) b. overlijden
Hoogte/berekening van de voorziening	a. pensioen t.z.v. a.o. (max. 73 % van de berekeningsgrondslag) b. weduwenpensioen (5/7 van pensioen van de militair = max. 50 %)	a. WAWIL-uitkering (max. 70 % van fictieve berekeningsgrondslag) b. AWW-pensioen (volksverzekering)	a. invaliditeitspensioen (= pensioen t.z.v. a.o. bij beroepsmilitair, max. 73 %) b. weduwenpensioen (5/7 van pensioen van de ambtenaar = max. 50 %)
Bijzonder pakket	a. invaliditeit met dienstverband	a. invaliditeit met dienstverband	a. bedrijfsongeval, art. 45 ARAR
Toelatingscriterium	b. overlijden met dienstverband	b. overlijden met dienstverband	b. bedrijfsongeval, art. 45 ARAR
Hoogte/berekening van de voorziening	a. - dienstinvaliditeitspensioen (max. 100 % v.d. pensioengrondslag) - smartegeld (20 of 40 % v.d. pensioengrondslag) b. weduwenpensioen (5/7 van de pensioengrondslag = 70 %)	a. - dienstinvaliditeitspensioen (max. 100 % v.d. toepasselijke grondslag) - smartegeld (20 of 40 % v.d. grondslag) b. weduwenpensioen (5/7 van de pensioengrondslag = 70 %)	a. 18 % toeslag op berekend invaliditeitspensioen, tot 65 jaar b. 18 % toeslag op weduwenpensioen tot 65-jarige leeftijd overledene

BIJLAGE II

Verschilpunten sociale voorzieningen

VERSCHILPUNTEN

SOCIALE VOORZIENINGEN

Inkomensgrens met glijdend verloop

Deze wordt als volgt toegepast:

- a. voor de vaststelling van het inkomen van belanghebbende wordt een pensioen ter zake van invaliditeit met dienstverband krachtens de Algemene militaire pensioenwet of krachtens een overeenkomstige bepaling in een vroegere militaire pensioenwet in de zin van die wet, meegeteld met dien verstande dat een naast zo'n pensioen toegekende bijzondere invaliditeitsverhoging buiten beschouwing blijft;
- b. met betrekking tot de vaststelling van het overige inkomen, is het Besluit inkomensgrens vervoersvoorzieningen buitenshuis AAW van de Minister van SoZaWe voor zover hiervan in het navolgende niet wordt afge-
weken, van overeenkomstige toepassing;
- c. in afwijking van het onder b. genoemde besluit worden de kosten van de geïndiceerde vervoersvoorziening volledig vergoed, indien het bruto jaarinkomen van belanghebbende niet meer bedraagt dan $260 \times 80\%$ (AAW-norm: $260 \times 70\%$) van het maximum dagloon zoals bepaald in de Coördinatiewet Sociale Verzekering; indien het bruto jaarinkomen méér bedraagt dan het met toepassing van de vorige volzin vastgestelde bedrag wordt gedeeltelijk in de kosten van de voorziening tegemoetgekomen. Bij elke overschrijding van het zojuist bedoelde jaarinkomen met een bedrag van f 1.250,-- wordt de waarde van de toe te kennen voorziening met 10% verminderd.

Geen leeftijdsgrens

In het kader van de AAW kan een voorziening niet na 65-jarige leeftijd worden toegekend, behalve wanneer de indicatie reeds vóór het bereiken van die leeftijd aanwezig was. Wanneer het gaat om een dienstverbandaandoening bestaat deze beperking niet. Uiteraard geldt dit niet alleen voor vervoersvoorzieningen maar ook voor andere voorzieningen die wegens een dienstverbandaandoening kunnen worden toegekend. Dit komt omdat de rechtsgrond in de zorgplicht is gelegen en niet op een verzekering (AAW) is gebaseerd.

Ruimere toekenning ter zake van leefvervoer

Wanneer de indicatie voor een vervoersvoorziening op dienstverbandgebreken steunt, wordt in beginsel de voorziening evenals bij toepassing van AAW-normen in de vorm van een taxi- dan wel kilometervergoeding toegekend. Deze bedraagt maximaal f 6.300,-- per jaar (1989), overeenkomend met 10.000 km (AAW-norm = f 3.150,-- of 5.000 km per jaar).

Rijlessen

Het maximaal aantal rijlessen dat kan worden vergoed bedraagt 100. Dit geldt ook voor het geval dat de vaste begeleider van de minder valide de auto moet besturen, wanneer belanghebbende zelf daartoe niet in staat is.

Huishoudelijke hulp

Wanneer huishoudelijke hulp nodig is vanwege dienstverbandgebreken, wordt de ingevolge AAW-normen vastgestelde, inkomensafhankelijke verschuldigde eigen bijdrage voor rekening van het Ministerie van Defensie genomen.

Vergoeding méérpremie

Wanneer een gewezen militair een arbeidsongeschiktheidsverzekering of levensverzekering alleen kan afsluiten tegen betaling van een hogere premie dan gebruikelijk vanwege een dienstverbandaandoening, komt de méérpremie voor rekening van het Ministerie van Defensie. Voorwaarde is wél dat de in rekening te brengen extra premie in redelijke verhouding staat tot het uit de dienstverbandaandoening voortvloeiende hogere risico voor de verzekeraar.

BIJLAGE III

Inhoud geneeskundige verstrekkingen

INHOUD GENEESKUNDIGE VERSTREKKINGEN

Post-actieve militairen hebben ter zake van dienstverbandgebreken aanspraak op geneeskundige verstrekkingen van rijkswege ingevolge de Regeling gezondheidszorg. De verstrekkingen kunnen in natura worden verleend, waartoe de gewezen militairen zich tot de geneeskundige diensten van de krijgsmacht dienen te wenden. Men kan zich ook onder particuliere behandeling stellen en de desbetreffende rekeningen aanbieden aan de Dienst Zorg Post-actieve Militairen. Deze controleert in dat geval of

1. de rekening betrekking heeft op hulp ter zake van een ziekte of gebrek waarvoor dienstverband is aangenomen;
2. de aard en omvang van de hulp binnen de kaders van de relevante regelgeving valt.

Is aan beide voorwaarden voldaan, dan worden de rekeningen vergoed.

De aanspraken als vorenbedoeld zijn te onderscheiden in:

AWBZ-aanspraken. Post-actieve militairen die in Nederland wonen zijn verzekerd ingevolge de AWBZ.

Deze volksverzekering is in beginsel op alle ingezetenen van toepassing. Ingevolge artikel 7 AWBZ gaan de aanspraken die een verzekerde bij Defensie heeft, voor. De volgende twee situaties zijn denkbaar:

1. een AWBZ-verzekerde post-actieve militair krijgt van Defensie een verstrekking in natura die ook onder het AWBZ-pakket valt;
2. de post-actieve militair krijgt de AWBZ-verstrekking in de particuliere sektor.

Ad 1. Wanneer een verstrekking die tot het AWBZ-pakket behoort door Defensie in natura wordt verleend, zoals verpleging van lange duur in een militaire ziekeninrichting of revalidatiecentrum, wikkelt de inrichting met een daartoe aangewezen verbindingskantoor de te ontvangen kostenvergoeding ten laste van het AWBZ-fonds af.

Ad 2. Indien een gewezen militair zich in verband met opname in een AWBZ-inrichting tot Defensie wendt, zal Defensie hem bij een uitvoeringsorgaan van de AWBZ aanmelden, waarna de afwikkeling van de verleende verstrekking geheel binnen de uitvoeringsorganisatie van de AWBZ zal plaatsvinden.

In beide situaties is de formele basis voor de verstrekking in de Regeling gezondheidszorg verankerd en zouden de kosten ten laste van Defensie moeten komen. Aangezien het hier om AWBZ-verstrekkingen gaat die bij het AWBZ-fonds kunnen worden geclaimd, worden de

kosten die Defensie bij verstrekking in natura maakt met de inrichting verrekend (situatie 1), terwijl in het geval van verpleging buiten Defensie, geen betalingen plaatsvinden. Een dergelijke betaling zou immers weer gelijk kunnen worden teruggeclaimd.

Aanspraken ingevolge de Ziekenfondswet.

De volgende categorieën gewezen militairen zijn verplicht verzekerd ingevolge de Ziekenfondswet (ZFW):

- invaliditeitsgepensioneerden > 45%;
- Wamilgerechtigden (alleen gewezen dienstplichtigen);
- AAW-uitkeringsgerechtigden > 45% + andere uitkering met verplichte ZF-verzekering;
- gepensioneerden ter zake van arbeidsongeschiktheid > 45% (al en gewezen beroepsmilitairen).

Ingevolge artikel 12 ZFW kunnen geen aanspraken aan de ziekenfondsverzekering worden ontleend en voorzover men onder andere aan AMAR en RRDpl aanspraken kan ontleenen. Concreet betekent dit dat Defensie gehouden is geneeskundige verstrekkingen aan post-actieve militairen te verlenen indien die betrekking hebben op dienstverbandaandoeningen, ook al is betrokkene verplicht ziekenfonds verzekerd.

In de praktijk zullen deze dienstverbanders verstrekkingen ter zake van de dienstverbandaandoening veelal toch via het ziekenfonds krijgen wanneer zij zich als ziekenfondsverzekerde tot een (huis)arts wenden. Formeel zou een verwijzing naar Defensie dienen plaats te vinden of zou het ziekenfonds de reeds in natura geleverde verstrekkingen bij Defensie kunnen claimen, maar daarvoor is nodig dat geconstateerd wordt dat de geleverde of te leveren hulp op een dienstverbandaandoening betrekking heeft.

Het ziekenfonds moet echter iedereen die een titel tot verplichte verzekering heeft inschrijven en kent geen selectie op grond van de medische toestand van in te schrijven personen. De Defensieregeling zal dan, hoewel het de voorliggende voorziening is, veelal niet aangesproken worden.

Aanspraken ingevolge een particuliere ziektekostenverzekering. Degenen die niet verplicht verzekerd zijn ingevolg de ZFW omdat zij bijv. de toepasselijke inkomensgrens overschrijden of omdat zij geen titel hebben op grond waarvan men verplicht ziekenfondsverzekerde is, zijn aangewezen op een particuliere ziektekostenverzekering. Sedert 1 januari 1989 voorziet de Wet op de Toegang tot de Ziektekostenverzekering in de mogelijkheid om een zogenaamde standaardpakketpolis af te sluiten tegen een door de overheid vastgestelde premie. Een dergelijke verzekering kent géén uitsluitingen en biedt een volledig pakket. Ook militairen die de dienst verlaten kunnen zo'n verzekering afsluiten. In de praktijk hantieren de ziektekostenverzekeraars ook met betrekking tot de standaardpakketpolis de voorwaarde dat géén vergoedingen worden verleend indien voor de gemaakte kosten aanspraak op vergoeding van rijkswege bestaat. Dit betekent derhalve dat indien en voorzover aanspraak bestaat op basis van de Regeling gezondheidszorg, deze aanspraak voorgaat.

BL900208.BY5/TXTBPM
14 maart 1990

BIJLAGE IV

Verschil in pensioengrondslag militair en
burgerambtenaar

VERSCHIL IN PENSIOENGRONDSLAG MILITAIR/BURGERAMBTENAAR

- 1e De dienstplichtige wordt bij een dienstverbandsgerek niet gepensioneerd naar zijn werkelijke militaire inkomsten, maar naar zijn geschatte verdienmogelijkheden als burger. Bij die schatting is het mitigeren van een eindloon niet aan de orde. Zelfs is het tegendeel beoogd: tot op zekere hoogte kan ook met een toekomstig verdienniveau rekening worden gehouden. Het gaat hier dan ook om een geheel eigen en op de specifieke omstandigheden van het dienstplichtig personeel toegespitst stelsel. Een harmonisatie bedoeld in het voorgaande kan op dat stelsel niet van toepassing zijn: er is geen te mitigeren eindloon.
- 2e Wanneer aan pensionering een wachtgeld of uitkering wegens functioneel leeftijdsontslag voorafgaat, doet het niet ter zake of de referteperiode voor de militair in overeenstemming wordt gebracht met die voor de burger. In die gevallen wordt de pensioengrondslag bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar vastgesteld naar de inkomsten die tot grondslag voor het wachtgeld of de uitkering dienden. Of men dan die inkomsten meet over een periode van een jaar of middelt over een periode van bijvoorbeeld drie jaar voorafgaande aan het bereiken van die leeftijd, maakt niets uit. Men is noch bevorderd, noch terechtgekomen op een andere plaats in de weddetabel.
- Het is overigens consequent dat men voor vaststellen van de pensioengrondslag naar een referteperiode meet die aan het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd voorafgaat en niet terug kan naar een tijdvak liggende voor het ontslag. Men bouwt gedurende de wachtgeld- of uitkeringsperiode nog voor pensioen geldige diensttijd op en betaalt daar ook voor. In materieel opzicht verschilt het op een uitkering of wachtgeld volgend ouderdomspensioen van de militair ook niet van dat van een burger in dezelfde omstandigheden. Ook voor de laatste verschuift met de uitkeringsperiode na de actieve dienst de referteperiode voor het vaststellen van de middensom.
- 3e De in de burgerpensioenwet opgenomen methode van vaststellen van de middensom zal, naast de zelfstandige motieven die daar wellicht voor te bedenken zijn, het fonds mede wat beschermen tegen louter op de pensioeneffecten gerichte bevorderingen etc. Het stelsel werkt dan min of meer als rendementscriterium en heeft, zoals meerdere andere bepalingen in de wet, een regelende functie in de verhouding tussen het fonds en de organen. Overigens geldt dit argument slechts indien aan het ouderdomspensioen geen periode van wachtgeld of uitkering is voorafgegaan. Dat de militaire pensioenwet dergelijke regelende functies niet kent, houdt verband met de omstandigheid dat de grondslag voor het pensioen van de militair altijd wordt afgeleid van het inkomen waarnaar de uitkering voorafgaat aan dat pensioen wordt berekend. Zulks vanwege het feit dat de militair nimmer in de gelegenheid wordt gesteld tot de leeftijd van 65 jaar te dienen.

Een eventuele harmonisatie op het punt van de pensioengrondslag zou, gezien het voorgaande, financieel alleen gevolgen hebben voor de invaliditeitspensioenen voor het beroepspersoneel, uitgestelde pensioenen voor die categorie en de nabestaandenpensioenen. Er vanuit gaande dat aan een wijziging van één en ander exclusieve werking zou hebben zodat het ontslagmoment bepalend zal zijn voor de vraag of het oude of nieuwe regime moet worden toegepast, kan over de opbrengsten het volgende worden gezegd. Ten aanzien van het invaliditeitspensioen kan een directe opbrengst van ca. f 120.000,-- per jaar (cumulatief) worden verwacht. In het stelsel van begrotingsfinanciering komt de opbrengst in de sfeer van de uitgestelde pensioenen eerst over ca. 40 jaar tot uitdrukking. Als mag worden gemeten naar de maatstaven van dit moment, moet dat bedrag worden geschat op f 400.000,--cumulatief op jaarbasis. Met betrekking tot de nabestaandenpensioenen speelt een wat andere problematiek. Omdat het hier gaat om een ingreep in deels al bij het Algemeen burgerlijk pensioenfonds afgefinancierde rechten, ligt het vrijkomen van een bedrag ineens voor de hand. Daarnaast zal moeten worden bepaald of de gewijzigde aanspraak van een zodanige omvang is dat er een substantiële correctie van het afdrachtpercentage zou kunnen plaatsvinden. Voor een correcte vaststelling van één en ander is een actuarieel onderzoek noodzakelijk.

Het vorenstaande dient afgewogen te worden tegenover een relatief zware ingreep in de structuur van de militaire pensioenwet. Bovendien is een aanmerkelijke verzwaring van de uitvoeringsproblematiek aan de orde.

Principieel behoeft zich derhalve tegen een gelijktrekking op het vlak van de pensioengrondslagvaststelling niets te verzetten: het is meer een doelmatigheidsvraag. Voor dienstplichtigen gaat het om een specifieke regeling in het kader van invaliditeit met dienstverband.

BIJLAGE V

Berekening besparingen



BEREKENING BESPARINGEN

I. TOEGEPASTE BEREKENINGSMETHODE

- De cijfers hebben slechts een indicatief karakter en dienen met het nodige voorbehoud te worden gehanteerd. Nader onderzoek is nodig voor verdere verfijning.
- Als vertrekpunt zijn gekozen de bestandsaantallen in de AMPW 1966, zoals deze in december 1989 zijn aangetroffen. De hieraan te ontleenen basisgegevens zijn resultaat voor een bestandsopbouw vanaf 1966 tot en met 1989 en vormen een goede afspiegeling van een onder vredesomstandigheden op te bouwen bestand.
- Van de basisgegevens zijn gemiddelden berekend met behulp waarvan de besparingen per variant zichtbaar kunnen worden gemaakt.
- Een en ander betekent dat de becijferde besparingen eerst $\pm$ 2020 bereikt worden omdat dan pas een vergelijkbaar nieuw bestand is opgebouwd, uitgaande van een gelijke in- en uitstroom onder voortdurende vredesomstandigheden.
- De invloed op een op te bouwen bestand van onverhoopte calamiteiten, zoals oorlog, is niet te berekenen.

II. BESPARINGEN PER VARIANT

II.I Variant 1.

Dit is de meest vergaande variant: volledig schrappen van het criterium voor dienstinvaliditeit met de daarbij behorende aanspraken en voorts aansluiten bij de rechtspositie bij dienstongevallen voor ambtenaren, een en ander zowel bij beroeps- als bij dienstplichtige militairen.

A. Beroepsmilitairen.

1. Besparingen bij beroepsmilitairen in de sfeer van invaliditeitsverhoging:

- Afgeronde basisgegevens ontleend aan AMPW-bestand per december 1989.	
totaal gebreken pensioenen beroepsmilitairen	: 5.500
aantal beroepsmilitairen met invaliditeit met dienstverband	: 1.000
gemiddeld percentage invaliditeit	: 35%
aantal beroepsmilitairen zonder arbeidsongeschiktheid	: 4.200
aantal beroepsmilitairen met arbeidsongeschiktheid	: 1.300
gemiddeld berekeningspercentage arbeidsongeschiktheid (groep 1.300)	: 70%
totaal gemiddeld berekeningspercentage arbeidsongeschiktheid (groep van 5.500)	: 20%
gemiddelde pensioengrondslag	: f 35.000,00
gemiddeld pensioen per jaar	: f 15.000,00
gemiddeld onderliggend dienstitijdpensioen	: f 10.000,00

- Besparingen	
- gemiddelde pensioensamenstelling ingevolge AMPW	:
onderliggend diensttijdpensioen	: f 10.000,00
gemiddelde invaliditeitsverhoging	: f 3.000,00
gemiddelde aanvulling	: f 0,00
gemiddelde pensioensamenstelling in beschreven variant	: f 13.000,00
gemiddelde aanvulling ter zake van arbeidsongeschiktheid	: f 0,00
gemiddelde aanvulling ter zake van 18%-verhoging	: f 1.800,00
- gemiddeld verschil per geval	f 11.800,00
berekende besparing	: f 1.200,00
1.000 X f 1.200,00	
	= f 1,2 mln.

2. Besparingen bij beroepsmilitairen in de sfeer van bijzondere invaliditeitsverhoging.

- Afgeronde basisgegevens ontleend aan AMPW-bestand per december 1989.	
aantal beroepsmilitairen met bijzondere invaliditeitsverhoging	:
gemiddeld percentage bijzondere invaliditeitsverhoging	: 200
gemiddelde grondslag	: 28
	: f 35.000,00
- opbrengst bij volledige afschaffing	:
200 x (28% van f 35.000,00)	= f ± 2 mln.

3. Totaalbesparing voor beroepsmilitairen : f ± 3,2 mln.

4. Opmerkingen:

- Zodra het gemiddelde percentage arbeidsongeschiktheid gaat stijgen als gevolg van intensivering van het arbeidsongeschiktheidsbeleid, verdwijnt de bereikte besparing vrij snel en kan zelfs een stijging van de uitgaven aan de orde zijn.

- De berekeningen zijn gemaakt op basis van gemiddelden, waarbij een grote drukkende werking op het gemiddelde percentage arbeidsongeschiktheid uitgaat van het feit dat in 4.200 gevallen geen sprake is van arbeidsongeschiktheid. Als in werkelijkheid bij de invaliditeitsgevallen veelal sprake is van een hoge mate van arbeidsongeschiktheid, dan komt het financiële beeld geheel anders te liggen en is het maar de vraag of nog van een daling van uitgaven kan worden gesproken.

- Wanneer vraagtekens gezet zouden worden bij het bestaansrecht van het onderliggende diensttijdpensioen, dan heeft dit belangrijke financiële gevolgen. De haalbaarheid van een dergelijk voorstel is echter twijfelachtig.

B. Dienstplichtigen

1. Besparingen bij dienstplichtigen in de sfeer van invaliditeitspensioenen.

- Afgeronde basisgegevens ontleend aan AMPW-bestand per december 1989.

totaal invaliditeitspensioenen Dienstplichtigen	:	4.400
gemiddeld invaliditeitspercentage	:	20%
gemiddelde berekeningsgrondslag	:	f 32.000,00
gemiddeld invaliditeitspensioen	:	f 6.400,00

- Afgeronde basisgegevens ontleend aan WAMIL/WAO-bestand per december 1989.

totaal WAMIL/WAO-uitkeringen	:	800
gemiddeld arbeidsongeschiktheidpercentage	:	40%
gemiddeld dagloon op jaarbasis	:	f 32.000,00
gemiddelde uitkering	:	f 12.800,00
aantal samenloop-gevallen met AMPW	:	200

- Berekende besparing:

huidige kosten invaliditeitspensioen	:	f ± 27 mln.
huidige kosten WAMIL/WAO	:	f ± 9 mln.

totale kosten : f ± 36 mln.

kosten in beschreven variant:
 $(800 \times f 12.800,00) + (200 \times 18\% \text{ van } f 12.800,00) = f \pm 11 \text{ mln.}$

besparing : f ± 25 mln.

2. Besparingen bij dienstplichtigen in de sfeer van de bijzondere invaliditeitsverhoging.

- afgeronde basisgegevens ontleend aan AMPW-bestand per december 1989:

aantal dienstplichtigen met bijzondere invaliditeitsverhoging	:	280
gemiddeld percentage bijzondere invaliditeitsverhoging	:	28
gemiddelde berekeningsgrondslag	:	f 32.000,00

- opbrengst bij volledige afschaffing:
 $280 \times (28\% \text{ van } f 32.000,00) = f \pm 2,5 \text{ mln.}$

3. Totaalbesparing voor dienstplichtigen : f ± 27,5 mln.

4. Opmerkingen:

- Niet te zeggen is of zo ja, wanneer het WAMIL/WAO-bestand vol-groeit is; frappant is het grote verschil in omvang tussen het AMPW- en WAMIL/WAO-bestand.

