

Vergaderjaar 2011–2012

**33 000 X**

## **Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2012**

**Nr. 87**

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

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 16 mei 2012

Hierbij bied ik u de personeelsrapportage Defensie aan met de stand van 1 januari 2012.<sup>1</sup> De rapportage bevat een overzicht van de ontwikkelingen op personeelsgebied bij Defensie. Daarbij ga ik in op een aantal aandachtsgebieden voor 2012. De cijfers die betrekking hebben op de vullings- en bestandopbouw zijn opgenomen in de bijlage. Omdat de reorganisaties bij Defensie van recente datum zijn, is het in deze rapportage nog niet mogelijk in te gaan op de uitvoering van personeelsopbouw zoals die is vastgesteld met de *numerus fixus*.

#### **Onrust maar ook meer duidelijkheid**

De bezuinigingen en de daaruit voortvloeiende reorganisaties bij Defensie zijn van een ongekende omvang. Ruim 12 000 functies komen te vervallen. Voor 6 000 medewerkers betekent dit wellicht dat zij buiten de organisatie een baan zullen moeten vinden. In 2011 zijn de eerste gevolgen van de bezuinigingen merkbaar geworden voor het personeel bij Defensie. Er is dan ook sprake van toenemende onrust en onzekerheid bij het personeel. De monitor *Veranderingen Defensie*, die in de bijlage is opgenomen als grafiek 8, laat zien dat het vertrouwen in de toekomst bij Defensie is afgenomen. Dit is een voorzienbaar gevolg van alle aangekondigde maatregelen. De tevredenheid van het personeel laat aan het einde van 2011 een kleine stijging zien.

Defensie maakt complexe reorganisatieprocessen door en het is dan ook van belang dat wij zorgvuldig te werk gaan. Evenals de Inspecteur-Generaal der Krijgsmacht (IGK) onderschrijf ik het belang van een transparant en integer personeelsproces. Goede communicatie is daarbij van doorslaggevend belang. Vlak na het verschijnen van de beleidsbrief *Defensie na de kredietcrisis* op 8 april 2011 (Kamerstuk 32 733, nr. 1) kon het personeel weinig duidelijkheid worden geboden. Omdat de reorganisatieplannen nog moesten worden ontwikkeld, kon nog niet op alle

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

vragen antwoord worden gegeven. Ik verwacht dat de meeste medewerkers die betrokken zijn bij de reorganisaties eind 2012 duidelijkheid hebben over het voortbestaan van hun functie. Op dat moment kan echter nog niet iedere individuele medewerker volledige duidelijkheid worden geboden over zijn positie en toekomst bij Defensie. Dat zal pas in 2013 en 2014 het geval zijn.

In de beleidsbrief *Defensie na de kredietcrisis* is uiteengezet dat het noodzakelijk is de opbouw van het personeelsbestand aan te passen om de operationele gereedheid en de betaalbaarheid van de defensieorganisatie structureel te verzekeren. In mijn brief van 20 september 2011 (Kamerstuk 33 000 X, nr. 2) heb ik de gewenste kwantitatieve en kwalitatieve vulling van Defensie beschreven. Deze *numerus fixus* is een kader voor de reorganisaties. Verder heb ik in de beleidsbrief gemeld ernaar te streven het personeelsbestand van Defensie te verjongen. Door de maatregelen in mijn brief van 18 november 2010 (Kamerstuk 32 500 X, nr. 16) is de instroom van nieuw personeel tijdelijk verlaagd en is het proces van de gewenste verjonging vertraagd. Ik heb dit eerder aan de orde gesteld in mijn brief van 24 januari jl. (Aanhangsel Handelingen II, vergaderjaar 2011/12, nr. 1256). De gevolgen hiervan zijn zichtbaar in grafiek 6 van de bijlage. Door deze ontwikkeling zijn er tijdelijke problemen met de vulling van de eenheden onder meer bij het Commando landstrijdkrachten. Een bijkomend punt van zorg is de verminderde belangstelling voor een baan bij Defensie. Dit lijkt verband te houden met de misvatting dat Defensie als gevolg van de bezuinigingen geen nieuw personeel nodig zou hebben. Omdat het van belang is de verkleining van het personeelsbestand van Defensie ordentelijk te laten verlopen, wordt gewerkt met personele planlijnen. In 2011 heeft het personeelsbestand zich in overeenstemming met deze plannen ontwikkeld. Er is alleen sprake van een lichte verstoring omdat de uitstroom van jong personeel groter was dan verwacht.

De samenwerking met de regionale opleidingscentra (ROC's) is ook in 2011 succesvol gebleken. De eerste leerlingen die de opleiding Veiligheid & Vakmanschap (VeVa) hebben voltooid, zijn in 2011 aangesteld bij Defensie. De werving voor deze opleidingen lijkt zich conform plan te ontwikkelen. Wel blijven de vakinrichtingen techniek en zorg aandachtsgebieden. De samenwerking met ROC's is uitgebreid. Zo worden de ROC's samen met het bedrijfsleven betrokken bij de werving op VMBO's. Ook worden de ROC's betrokken bij opleidingen aan door- en uitstromend defensiepersoneel. Hiervan is onder meer sprake wanneer extra scholing nodig is om het verschil tussen een defensieopleiding en een gecertificeerde civiele opleiding te overbruggen. De accreditatie van de officiersopleidingen aan de Nederlandse Defensieacademie is intussen voltooid. Ik heb onlangs de eerste civiel erkende wetenschappelijke bachelordiploma's uitgereikt.

Na een lange periode van onderhandelingen is het gelukt een arbeidsvoorwaardenakkoord te sluiten met de centrales van overheidspersoneel. Het akkoord bevat afspraken over onder meer loonontwikkeling, vergoedingen en toelagen en duurzame inzetbaarheid voor het personeel dat werk binnen Defensie blijft houden. Ook is overeenstemming bereikt over een nieuw sociaal beleidskader. Hierin zijn maatregelen en faciliteiten opgenomen voor werknemers voor wie er na de reorganisatie geen functie meer is bij Defensie. Deze medewerkers worden ondersteund bij het vinden van een baan buiten Defensie. Ik heb dit beleidskader als bijlage bij mijn brief van 7 februari jl. (Aanhangsel Handelingen II, vergaderjaar 2011/12, nr. 1447) naar de Kamer gestuurd. Hiermee voldoe ik aan de nog openstaande toezeggingen van de staatssecretaris van Defensie van respectievelijk 22 november 2007, 30 juni 2008 en 3 februari

## **Aandachtspunten 2012**

Hoewel de organisatie de komende jaren kleiner wordt, heeft Defensie voortdurend nieuw personeel nodig. De instroom bestaat voor een belangrijk deel uit medewerkers die via de VeVa-opleidingen Defensie binnenkomen en daarnaast uit een beperkte instroom direct vanuit de arbeidsmarkt. Zoals gezegd, lijkt er weinig belangstelling te zijn voor een baan bij Defensie. Daarom is een nieuwe communicatiecampagne voor de arbeidsmarkt ontwikkeld die op 4 april jl. is begonnen.

Op die dag hebben militairen, onder wie de Commandant der Strijdkrachten en zijn commandanten, op stations speciale uitgaven van de *Spits* uitgedeeld. Met deze campagne wil Defensie de samenleving duidelijk maken dat zij een aantrekkelijke werkgever is die doorlopend behoefte heeft aan nieuw personeel.

Ik wil zoveel mogelijk voorkomen dat medewerkers bij de komende reorganisaties worden ontslagen. Het is daarom van belang dat medewerkers worden gestimuleerd vrijwillig de organisatie te verlaten en dat zij van *werk naar werk* worden begeleid. Onlangs zijn de eerste twee groepen van de zogenaamde knelpuntcategorieën bekendgemaakt. De medewerkers die tot deze categorie behoren, kunnen bij vrijwillig vertrek gebruik maken van de voorzieningen in het sociaal beleidskader. In overleg met de centrales van overheidspersoneel worden zo nodig nieuwe groepen aangewezen. Vanaf de zomer wordt duidelijk hoeveel medewerkers het betreft. Om de mobiliteit van defensiemedewerkers te bevorderen, is een uitgebreid netwerk van partijen gevormd in de driehoek Defensie, werkgevers en onderwijs. Er zijn concrete afspraken gemaakt met andere overheidssectoren, bijvoorbeeld de politie, en civiele sectoren zoals transport en logistiek, bouw, metaal, beveiliging en waardetransport, en installatietechniek. Voor de overgang naar de politie is onlangs een landelijke informatiebijeenkomst gehouden. Deze bijeenkomsten zullen op regionaal niveau worden voortgezet. Ook worden regionale banenmarkten gehouden en in de tweede helft van dit jaar een landelijke banenmarkt.

Defensie is bezig met een grootscheepse reorganisatie die pijnlijke ingrepen behelst. Belangrijke aandachtspunten zijn de communicatie over de reorganisaties met het personeel en het vertrouwen van medewerkers in de veranderingen. Het is daarom van belang commandanten te blijven betrekken bij besluitvorming over de reorganisatie zodat zij hun personeel kunnen informeren. Het is voorts van belang dat iedere medewerker gelijke kansen heeft bij de reorganisaties. Dit wordt onder meer gewaarborgd door een open en transparant proces met betrokkenheid van de medezeggenschap en de bonden. Goede voorlichting over de interne mogelijkheden en duidelijkheid over de beschikbaarheid van vacatures en bijbehorende functie-eisen zijn daarbij evenzeer van belang. In mijn brief van 7 februari jl. (Aanhangsel Handelingen II, vergaderjaar 2011/12, nr. 1439) heb ik uiteengezet dat er door gewenningsproblemen sprake is geweest van onvolkomenheden bij de bekendmaking van vacatures. Het verbeteren van de vacaturebank heeft voortdurend de aandacht en aanpassingen zullen snel ter hand worden genomen. De reorganisaties liggen op koers en gaandeweg zal er meer duidelijkheid ontstaan en zullen de onzekerheden afnemen.

De minister van Defensie,  
J. S. J. Hillen