

Vergaderjaar 2015–2016

34 300 X

Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2016

Nr. 75

LIJST VAN VRAGEN EN ANTWOORDEN

Vastgesteld 21 januari 2016

De vaste commissie voor Defensie heeft een aantal vragen voorgelegd aan de Minister van Defensie over de brief van 22 oktober 2016 inzake de Personeelsrapportage over de eerste helft van 2015 (Kamerstuk 34 300 X, nr. 17).

De Minister heeft deze vragen beantwoord bij brief van 20 januari 2016. Vragen en antwoorden zijn hierna afgedrukt.

De voorzitter van de commissie,
Ten Broeke

De griffier van de commissie,
Van Leiden

1

Commando Landstijdkrachten (CLSK) en Commando Zeestrijdkrachten (CZSK) hebben meer burgerpersoneel in dienst dan het aantal beschikbare functies, doordat burgermedewerkers tijdelijk op lastig te vullen militaire functies zijn ingezet. Welk tijdpad heeft Defensie voor ogen om de balans tussen deze verhouding te herstellen?

Het CLSK en het CZSK hebben meer burgerpersoneel in dienst dan het aantal beschikbare functies. Dit heeft twee oorzaken. Ten eerste wordt een klein percentage lastig te vullen militaire (voornamelijk technische & ICT) functies tijdelijk met burgermedewerkers gevuld om kennis en capaciteit te waarborgen. De duur van deze tijdelijke verhoging is afhankelijk van de beschikbaarheid van het militaire personeel. Het streven blijft echter om deze functies met militair personeel te vullen, zodra beschikbaar.

Ten tweede heeft CZSK tijdens de reorganisatie besloten een aantal burgermedewerkers aan te houden ter begeleiding van de verdere invoering van het SAP-systeem en ter ondersteuning van het Project IPW/Onderzeeboten. Het betreft respectievelijk 25 en zeven personen. Het gaat om tijdelijke functies tot 1 juli en 31 december 2016 wat SAP betreft. De medewerkers ter ondersteuning van het IPZ/OZB project blijven aan tot eind 2021. De 25 medewerkers van wie dit jaar de (tijdelijke) functie vervalt, worden begeleid naar een interne of externe plaatsing.

2

De verwachting is dat de instroom voor burgers en militairen in 2015, net als in 2014, lager uitvalt dan gepland, waarbij het vooral knelt bij technisch en medisch personeel. Wordt, ondanks achterblijvende cijfers, wel vooruitgang geboekt op dit punt? Kunt u daar uitgebreider inzicht in verschaffen?

De realisatie van de aanstellingsopdracht voor de technische maar ook van de medische functies is afhankelijk van uiteenlopende factoren.

Zo verschilt de aanstellingsopdracht van 2014 voor de technische functies aanzienlijk met die van 2015. Dat maakt de vergelijkbaarheid tussen de jaren lastig. In absolute zin heeft Defensie vorig jaar 214 (59 procent) technici meer geworven ten opzichte van 2014.

Realisatie technische functies

Jaar	Aanstellingsopdracht (AO)	Realisatie AO	Realisatiepercentage
2014	489	364	74%
2015	801	578	72%

De wervingsresultaten verschillen sterk per categorie. Zo verloopt de werving van technici op manschappenniveau goed, waardoor de vulling van functies op dit niveau op orde is. De wervingsresultaten van technici op zowel officiers- als onderofficiersniveau bij het CZSK en het CLAS blijven ondanks permanente extra wervingsinspanningen achter bij de behoefte. Bij het CLSK hebben de wervingsinspanningen goede resultaten opgeleverd. Daar is de werving van technische officieren in vergelijking met 2014 aanzienlijk verbeterd. De werving van de vliegtuigtechnici op onderofficiersniveau blijft in het algemeen achter. De schaarste op de arbeidsmarkt bij deze categorie houdt aan door de grote vraag in vergelijking met het kleine aantal schoolverlaters. Daarnaast zorgt een relatief lang opleidingstraject voor een verminderde instroom op functie.

Het tekort aan instroom wordt zoveel mogelijk opgevangen door interne doorstroom en versnelde doorstroom naar FPS-fase 3.

De realisatie bij medische functies laat een sterke stijging zien voor 2015. Het percentage is voor 2014 73 en voor 2015 92. Het Dienstencentrum Werving & Selectie geeft de medische functies wel als aandachtscategorie weer vanwege de extra wervingsinspanningen die worden geleverd.

Realisatie medische functies

Jaar	Aanstellings-opdracht (AO)	Realisatie AO	Realisatie-percentage
2014	89	65	73%
2015	85	78	92%

De werving van het medische personeel vormt met deze resultaten geen directe zorg. De vulling van medische functies blijft wel een aandachtspunt. Dit wordt nader toegelicht in het antwoord op de vragen 33 en 35.

3

Kan voor een volledig beeld de volgende keer ook de personeelsmonitor (van de afdeling Trends, Onderzoek & Statistiek) meegenomen worden in deze personeelsrapportage?

59

In hoeverre kan de (volledige) monitor werkbeleving zoals deze gedaan wordt toegevoegd worden aan deze personeelsrapportage?

De HR-monitor van de afdeling Trends, Onderzoek & Statistiek is opgesteld als intern document voor beleidsambtenaren en managers. De Kamer wordt over ontwikkelingen op personeelsgebied zo volledig mogelijk geïnformeerd door middel van de personeelsrapportage.

4

Is de verwachte realisatie van de wervingsopdracht 2015, die uit zal komen op 85%, inclusief of exclusief de uitval na verwerving? Wat is op dit moment het uitvalpercentage onder het nieuw geworven personeel over 2015?

Dit is exclusief de uitval na werving. De werving resulteert in aanstelbare personen die van het ministerie een brief hebben gekregen met het besluit dat zij mogen beginnen aan een initiële opleiding gekoppeld aan een opkomstmoment. Het uitvalpercentage na werving bedraagt 3 procent. Dit houdt in dat 3 procent van de aanstelbare personen niet opkomt en niet begint aan de initiële opleiding.

5

Welk aandeel van de verwerving is afkomstig van de ROC's? Wat is de prognose van de verwerving via de ROC's voor achtereenvolgens 2016, 2017, 2018, 2019 en 2020?

In 2015 was het Veva/ROC-aandeel 45 procent. Defensie streeft naar een zo hoog mogelijk percentage VEVA-instroom. De instroom via VeVa levert echter niet de aantallen op die in 2009 bij de opzet van VeVa werden verwacht. Ondanks dat de belangstelling voor een baan bij Defensie groter is dan verwacht, vallen er onverwacht meer deelnemers uit bij de sollicitatie en tijdens de initiële opleiding. Zorgwekkend is de hoge uitval bij de initiële opleiding voor onderofficieren. Zowel de instroomketen als

de onderwijsontwikkeling is nog niet ingericht conform het plan waarin VeVa leidend is en de rest van de defensieopleidingen daar naadloos op aansluit.

6

Welke concrete aantallen stromen in via de VeVa opleidingen?

In 2015 zijn 779 manschappen en 185 onderofficieren ingestroomd via de VeVa-opleiding.

7

Is het halen van de prognose van 85% (bij het halen van de geplande vulling) enkel afhankelijk van de extra aanmeldingen bij de Koninklijke Marechaussee (KMar)?

Nee, de realisatie is de laatste jaren constant rondom de 85 procent. Ook de realisatie van de overige krijgsmachtdelen bevindt zich rondom dit percentage.

8

Is het duidelijk waarom de belangstelling voor officiersfuncties achterblijft?

11

Hoe is het volgens u te verklaren dat de belangstelling voor officieren achterblijft bij het CZSK? Welke gevolgen heeft dit voor de inzetgereedheid bij het CZSK?

Naar aanleiding van de achterblijvende belangstelling voor de officiersfuncties bij het CZSK halverwege 2015 heeft Defensie extra maatregelen genomen. De officierscampagne Zeedienst, de afschaffing van de verplichting een officiersvoorlichting bij te wonen en de *Tech Talent events* hebben er mede toe geleid dat de wervingsresultaten inmiddels zijn verbeterd. Zolang er sprake is van een tijdelijk gebrek aan belangstelling en daarmee werving, kan dit worden opgevangen door zittend personeel en heeft het geen directe gevolgen voor de inzetgereedheid.

9

Kunt u per krijgsmachtsdeel aangeven welke functies er door het niet halen van de geplande vulling niet ingevuld kunnen worden?

Militairen worden niet op basis van een individuele vacature geworven waardoor het niet mogelijk is een directe relatie te leggen tussen het achterblijvende wervingsresultaat en de vulling van een specifieke functie. Bij schaarste van een bepaalde categorie personeel wordt per defensieonderdeel bepaald waar dit schaarse personeel wordt ingezet en welke functies daarbij voorlopig niet worden bezet. De prioriteit bij het vullen van de functies is sterk afhankelijk van de operationele omstandigheden en de inrichting van de bedrijfsvoering. Bovendien kan deze prioriteit wijzigen indien de omstandigheden dat vergen. Het is wel mogelijk de verhouding weer te geven tussen het werkelijke aantal functies dat gevuld is door militair personeel in een schaars functiegebied en het totale aantal functies in dit functiegebied. Een overzicht van de functiegebieden die lager gevuld zijn, is opgenomen in de personeelsrapportage (paragraaf 3.4).

10

Hoe verhoudt de stijging die te zien is bij de meeste officiersaantallen (tabel 4, pag. 12) zich met de opmerking dat bij het

achterblijven van de vulling er weinig belangstelling is voor officiersfuncties (pag. 3)?

De stijging van het aantal officieren komt niet alleen tot stand door de reguliere werving, maar ook door interne doorstroom, horizontale instroom en verminderde irreguliere uitstroom. Daarbij betrof de mindere belangstelling alleen officiersfuncties voor het CZSK. Inmiddels zijn de wervingsresultaten van de officiersfuncties bij het CZSK weer gelijk aan die van het CLSK en het CLAS.

11

Hoe is het volgens u te verklaren dat de belangstelling voor officieren achterblijft bij het CZSK? Welke gevolgen heeft dit voor de inzetgereedheid bij het CZSK?

Zie het antwoord op vraag 8.

12

Wanneer de uitstroom in 2015 groter is dan de instroom, hoe kan het totale personeelsbestand dan zijn toegenomen?

De totale personeelsomvang is ten opzichte van de vorige personeelsrapportage afgenomen, vanwege een afname van defensiepersoneel dat werkzaam is bij agentschappen of op projectfuncties. De omvang van het reguliere functiebestand, dat nodig is voor de kerntaken van Defensie, is echter toegenomen.

13

Hoe is het verschil te verklaren tussen het aantal aangestelde militairen in de eerste twee kwartalen van 2015 (totaal 1.265 uit grafiek B) en het totaal aangestelden bij Defensie in de eerste helft van 2015 (1.249 uit grafiek D).

Het aantal van 1.265 uit grafiek B heeft betrekking op de totale instroom van personeel dat in de eerste helft van 2015 daadwerkelijk is ingestroomd. Het totaal aantal aangestelden van 1.249 uit grafiek D heeft betrekking op de daadwerkelijke instroom die via de wervingsketen van DCWS is ingestroomd. Het verschil van 16 wordt verklaard door instroom buiten de wervingsketen om. Een voorbeeld hiervan is het traject «van werk naar werk» of herintreders.

14

Hoeveel burgers zijn ingestroomd op militaire functies?

18

Welke percentage van het burgerpersoneel in zijn geheel is werkzaam op militaire functies?

52

Hoeveel militaire functies zijn er daadwerkelijk door burgerpersoneel ingevuld en waarom is dit? Hoe wordt dit probleem op dit moment aangepakt?

Defensiebreed werden op 1 juli 2015 269 militaire functies vervuld door burgerfunctionarissen. Dit betreft ongeveer 2 procent van het totale burgerpersoneelsbestand. Zie ook het antwoord op vraag 1.

15

Welke gevolgen heeft het achterblijven van de instroom van burgerpersoneel voor de verschillende krijgsmachtdelen?

De defensieonderdelen ervaren op dit moment geen problemen door het achterblijven van de instroom van burgerpersoneel, met uitzondering van de aanvulling van technisch personeel (zie ook het antwoord op vraag 36).

16

Komt er een mogelijkheid om de verhouding tussen belangstellenden, sollicitaties en aangestelde militairen aan doeleinden te koppelen?

Defensie heeft inzicht in de verhouding tussen het aantal sollicitanten, het aantal aanstelbare militairen en het uiteindelijke aantal aangestelde militairen per wervingscategorie. Hierdoor kan het conversieverlies van de wervings- en selectieketen per onderdeel en per categorie personeel worden vastgesteld. Door deze gegevens af te zetten tegen de wervingsbehoefte in een specifieke categorie ontstaat inzicht in de effectiviteit van het complete wervings- en selectieproces.

Het is echter niet mogelijk de directe koppeling tussen de wervingsbehoefte en het aantal belangstellenden op dezelfde wijze te meten. Een belangstellende is iemand die een voorlichting van Defensie bezoekt. Deze voorlichting heeft als doel de belangstellende te informeren over de carrièremogelijkheden die Defensie biedt. De belangstellende is dan nog niet toe te rekenen aan een specifieke wervingscategorie. Daarnaast kan een belangstellende nog te jong zijn om direct te mogen solliciteren of heeft hij wellicht de benodigde vooropleiding nog niet afgemaakt. De sollicitatie volgt dan in een ander jaar dan waarin de voorlichting is gegeven.

17

Hoe kan het dat de doorstroom van fase 2 naar fase 3 slechts 3% van het aantal fase 2 militairen is? Wat zijn de gevolgen voor het loopbaanperspectief bij de Krijgsmacht indien slechts 1% van het totale militaire personeelsbestand maar kan doorstromen?

De doorstroom van fase 2 naar fase 3 ten opzichte van het totale aantal fase 2-militairen is over 2014 inderdaad ongeveer 3 procent. Dit percentage is onder meer laag omdat in deze groep ook militairen zijn opgenomen die op grond van hun rang niet of nog niet in aanmerking komen voor fase 3-aanstelling. In de volgende P-rapportage zal dit onderscheid worden aangebracht.

De eerste militairen met een FPS-aanstelling in de huidige vorm verwachten uiterlijk in 2018 hun definitieve doorstroombesluit. Het is niet mogelijk eerder een uitspraak te doen over de doorstroombmogelijkheden van militairen en de gevolgen hiervan.

De doorstroomruimte is op dit moment beperkt. Dit heeft interne en externe oorzaken. Zo heeft bij de invoering van het FPS ongeveer 50 procent van het in aanmerking komend personeel een FPS fase 3-aanstelling gekregen. Een groot deel van de militairen in FPS fase 3 was bij invoer bovendien onder de 40 jaar. Door het vrijwel samenvallen van de invoering FPS met de verschillende reorganisatietrajecten werd de gewenste Numerus Fixus (NF) snel bereikt. Dit heeft tot gevolg gehad dat vooral FPS fase 2-personeel de organisatie heeft moeten verlaten en er weinig ruimte is voor bevordering.

Daarnaast zijn er externe factoren die van invloed zijn op de doorstroombmogelijkheden van militairen. Door de economische crisis hebben minder FPS fase 3-militairen de organisatie voortijdig verlaten. Ook heeft de verhoging van de ontslagleeftijd een remmende werking op de uitstroom, en daarmee ook op de doorstroom.

18 (zie ook vraag 14 en 52)

Welke percentage van het burgerpersoneel in zijn geheel is werkzaam op militaire functies?

Zie het antwoord op vraag 14.

19

Wat is het percentage vrouwen dat doorstroomt? Wat is het beoogd percentage vrouwen in militaire functies in respectievelijk 2016, 2017, 2018, 2019 en 2020? Welke maatregelen neemt u om het beoogd percentage vrouwen in militaire functies te behalen?

Van de totale doorstroom binnen het Flexibel Personeelssysteem is bijna 10 procent vrouw. Sinds 2011 wordt niet langer gewerkt met streefcijfers voor vrouwelijke militairen. De aanstellingsopdrachten van de vier operationele commando's voor 2016 worden momenteel nader uitgewerkt, maar hierbij wordt geen onderscheid in sekse gehanteerd in de aantallen te werven personen.

Defensie heeft eind 2015 het zogeheten diversiteitscharter ondertekend en zich ten doel gesteld het aantal vrouwen bij Defensie in 2016 te verhogen door de werving van vrouwen te intensiveren en door behoud en doorstroom van vrouwen te bevorderen. Momenteel wordt een plan van aanpak uitgewerkt, waarin onder meer een speciale wervingscampagne gericht op vrouwelijke militairen voorzien is. Na publicatie van het onderzoeksrapport over diversiteit en inclusiviteit bij Defensie in het najaar van 2016 zijn aanvullende maatregelen voorzien.

20

Hoe lang zit een militair gemiddeld in fase 2? Hoe groot is de uitval onder het militaire personeelsbestand in fase 2 van militairen die langer dan drie, vier en vijf jaar in deze fase 2 zitten?

Deze vraag is technisch dusdanig ingewikkeld dat beantwoording niet mogelijk is binnen de gestelde termijn. Het antwoord volgt zo spoedig mogelijk.

21

Klopt het beeld dat Defensie in 2015 meer militairen via doorstroom vastgehouden heeft in vergelijking met 2014?

In heel 2014 zijn 355 militairen doorgestroomd van FPS-fase 2 naar FPS-fase 3. Uit de meest recente gegevens (1 december 2015) kan de voorlopige conclusie worden getrokken dat de doorstroom in 2014 vrijwel gelijk is aan de doorstroom in 2015. Doorstroomgegevens over het gehele jaar 2015 worden opgenomen in de eerstvolgende personeelsrapportage.

22

Komt de huidige verdeling van contracten van militairen bij Defensie overeen met de daarvoor geldende doelstelling?

Een van de doelstellingen van het FPS betreft het realiseren en handhaven van een evenwichtige samenstelling en omvang van het personeelsbestand. Onder andere vanwege het overgangsbeleid FPS, de verhoging van de ontslagleeftijd en het grote aantal reorganisaties zijn de sturingsmogelijkheden beperkt geweest. Een gevolg hiervan is dat thans zo'n 49 procent van de militairen een FPS-3 aanstelling heeft. Overeenkomstig de aanbeveling in de beleidsdoorlichting FPS wordt in de doorontwikkeling

van het FPS bezien hoe de toekomstige opbouw in FPS-fases zal worden vormgegeven.

23

Welke medewerkers van Defensie hebben recht op functioneel leeftijdsontslag (FLO)?

24

Op welke leeftijd gaan medewerkers van Defensie met FLO?

Onderscheid moet worden gemaakt tussen het functioneel leeftijdsontslag (FLO) dat geldt voor enkele specifieke functiegroepen van het burgerpersoneel van Defensie en het leeftijdsontslag militairen (LOM).

Bij het burgerpersoneel geldt voor enkele specifieke functiegroepen, zoals de brandweer, de bewaking, de verpleging en het sleepbootpersoneel van de marine, een FLO-regeling. Deze regeling is alleen nog van toepassing voor diegenen die op 1 januari 2006 op zo'n functie waren geplaatst. Voor hen geldt een overgangsregeling, waarbij de leeftijdsgrenzen van 55 jaar en 60 jaar geleidelijk worden verhoogd naar 60 respectievelijk 62 jaar. Het aantal medewerkers dat nog onder deze overgangsregeling valt is gering.

Voor militairen behorende tot fase drie van het FPS geldt een gedwongen leeftijdsontslag (LOM) bij het bereiken van de leeftijd van 60 jaar. Voor militairen in de rang van kapitein ter zee/kolonel en hoger en met de rang van kapitein-luitenant ter zee/luitenant-kolonel, die een academische opleiding hebben gevolgd en als zodanig werkzaam zijn in het veld van hun academische deskundigheid, geldt dat ontslag wordt verleend wegens het bereiken van een individueel te bepalen leeftijd tussen 60 en 65 jaar. In afwijking daarvan is overgangsrecht van toepassing voor in het AMAR, artikel 39A benoemde groepen militairen die vóór 1 januari 2002 voor onbepaalde tijd zijn aangesteld bij het beroepspersoneel. Voor de militair die in 2016 de leeftijd van 55 jaar bereikt, is de ontslagleeftijd 59 jaar. Voor militairen van het Commando Zeestrijdkrachten marine geldt een afwijkende overgangsregeling, waarbij de eindleeftijd van 60 jaar in een langzamer tempo wordt bereikt.

24

Op welke leeftijd gaan medewerkers van Defensie met FLO?

Zie het antwoord op vraag 23.

25

Kunt u in een tabel overzichtelijk aangeven hoeveel medewerkers van Defensie in de jaren 2005–2015, per jaar, met FLO zijn gegaan?

Deze vraag is technisch dusdanig ingewikkeld dat beantwoording niet mogelijk is binnen de gestelde termijn. Het antwoord volgt zo spoedig mogelijk.

26.

Hoeveel kost het FLO Defensie jaarlijks?

In de begroting voor 2016 is voor de Uitkeringswet gewezen militairen (UGM) de volgende raming opgenomen (bedragen in miljoenen euro's):

	2016	2017	2018	2019	2020
Kosten UGM	563	550	543	530	515

	2016	2017	2018	2019	2020
(waarvan eindheffing op basis van de Regeling Vervroegde Uittreding)	(175)	(175)	(176)	(174)	(172)

27.

Is de verhoging van het FLO nog onderdeel van het arbeidsvoorwaardenoverleg tussen defensie en de vakbonden?

In het deelakkoord van 16 april jl. zijn onder andere afspraken gemaakt over een nieuwe diensteinderegelings. Een van de overeengekomen uitgangspunten heeft betrekking op het verplichte leeftijdsontslag voor militairen. Vastgelegd is dat het recht op de UGM-uitkering, dat ontstaat op het moment dat de militair met leeftijdsontslag gaat, vijf jaar voor de AOW-leeftijd ingaat. De criteria waardoor dit recht, op individuele gronden, op een eerder dan wel later moment kan ingaan, worden in overleg met de centrales nader bepaald. Ten opzichte van de overgangsbepalingen inzake ontslagleeftijd (vastgelegd in artikel 39a van het Algemeen Militair Ambtenarenreglement), zal in beginsel sprake zijn van verhoging van het leeftijdsontslag.

28

Welk percentage van de totale uitstroom is uitstroom op reguliere en welke op irreguliere basis?

Van de totale uitstroom is 90 procent irreguliere uitstroom bij militair personeel in de rapportageperiode. Indien het opleidingsverloop niet wordt meegerekend, is 64 procent irreguliere uitstroom. Deze percentages zijn zo hoog omdat ook de categorie militairen die gepland uitstroomt uit FPS fase 2 of niet verlengt, aan het percentage irreguliere uitstroom wordt toegerekend. Voor burgerpersoneel bedraagt de irreguliere uitstroom 84 procent van de totale uitstroom.

29

Hoeveel uitgestroomde militairen of burgerpersoneel vallen onder irreguliere uitstroom en wat waren hiervoor de redenen?

Het aantal militairen dat irregulier uitstroomde in de rapportageperiode bedraagt 1.261 (900 exclusief opleidingsverloop). Voor burgerpersoneel bedraagt dit aantal 606. In de vorige personeelsrapportage (bijlage deel 3, paragraaf 3.1) is weergegeven welke redenen van vertrek respondenten hebben opgegeven met betrekking tot ontslag op verzoek. Als voornaamste redenen worden genoemd interessantere mogelijkheden buiten Defensie, loopbaan- en ontwikkelingsmogelijkheden en de reorganisatie.

30

Welke conclusie trekt u uit het feit dat de uitstroom lager is dan de prognose?

De uitstroom omvat reguliere en irreguliere uitstroom. De cijfers in de tabel gaan over de eerste helft van 2015 en de prognose over heel 2015.

31

Waarom wordt in tabel 3 geen onderscheid gemaakt tussen reguliere en irreguliere uitstroom? Wilt u toezeggen dat onderscheid voortaan wel te zullen maken in personeelsrapportages?

Het onderscheid tussen reguliere en irreguliere uitstroom is tot 2013 in de personeelsrapportage aangebracht. In interne rapportages wordt dit onderscheid nog steeds gemaakt. In de volgende personeelsrapportages zal dit onderscheid op uw verzoek weer worden aangebracht.

32

Wat betekent het achterblijven van de uitstroom van het burgerpersoneel voor het defensiebeleid?

Zolang er geen sprake is van een langdurige trend, zal het defensiebeleid hier niet aan worden aangepast. Defensie zal de relatie van uitstroom burgerpersoneel en mobiliteit nader bekijken. Zie ook het antwoord op vraag 58.

33

Hoe lang is de vulling van technisch en medisch personeel al een probleem? Welke stappen zijn er sinds 2007 genomen om dit te verbeteren? Waarom leiden deze stappen niet tot betere vulling?

35

Waarom is er bij het technische en medisch personeel nog een probleem, aangezien er al enkele jaren aandacht aan besteed wordt en gerichte aandacht voor schaarste categorieën loont?

Defensie zal net als andere werkgevers altijd te maken hebben met personeel dat lastig te werven is en waarvan een tekort op de gehele arbeidsmarkt bestaat. Defensie blijft uiteraard streven naar een gevulde organisatie.

Medisch personeel

Het tekort aan Algemeen Militair Verpleegkundigen (AMV-ers) is zo goed als opgelost. Met betrekking tot de tandartsen bestaat er op dit moment een fragiele balans tussen instroom en uitstroom. Het verhogen van de instroom of het verlengen van de diensttijd is lastig omdat Defensie moeite heeft om een concurrerend pakket aan arbeidsvoorwaarden (voornamelijk salarïering) te bieden. Het tekort aan Algemeen Militair Artsen (AMA's) blijft groot. Te meer omdat de AMA's weinig gebruikmaken van de mogelijkheid om het contract te verlengen. Een dergelijke verlenging past voor veel AMA's minder goed in de vervolgcarrière buiten Defensie. De realisatie van de instroom van het medisch personeel is sinds twee jaar weer op het juiste niveau gebracht maar blijft precair en vraagt derhalve blijvende aandacht. Het planmatige verloop van de AMA's kan hierdoor worden opgevangen maar de het verleden ontstane tekorten worden nauwelijks ingelopen. Ook een beperkte opleidingscapaciteit die mede afhankelijk is van externe partijen, in combinatie met de opleidingsduur, maakt het niet mogelijk een snelle inhaalslag te maken. Voor het volledig inlopen van de tekorten bij AMA's maar ook van de huisartsen en bedrijfsartsen die vanuit de populatie AMA's wordt geworven, zou de gemiddelde duur van de aanstelling moeten worden verlengd. Daarbij is het voor Defensie noodzakelijk om voor (tand-)artsen een concurrerend pakket aan arbeidsvoorwaarden te bieden.

Technisch personeel

Bij een technisch hoogwaardige organisatie zoals Defensie is de behoefte aan goed opgeleid technisch personeel relatief groot. De arbeidsmarkt voor deze categorie is echter krap. Meer dan de helft van de werkgevers in de techniek en de industrie verwacht blijvende knelpunten bij de werving. Defensie vormt daarop geen uitzondering en zij blijft daarom intensief

samenwerken met technische netwerken om zich als technische werkgever te profileren en in persoonlijk contact te komen met de doelgroep. Verder worden blijvend specifieke campagnes, wervingsactiviteiten waaronder Tech Talent events, leerovereenkomsten en stages ingezet. Ook aanstellingspremies moeten helpen om het tekort aan technisch personeel in te lopen.

Defensie kent een grote verscheidenheid aan technische functies. De wervingsresultaten verschillen sterk en wisselen regelmatig per categorie. Succes bij de werving in een bepaalde categorie betekent niet automatisch succes voor alle categorieën. Voor kleinere, lastig te werven categorieën leiden extra wervingsinspanningen vrijwel altijd tot een beter resultaat. Zo hebben gerichte arbeidsmarktcampagnes en de doorlichting van het selectie- en keuringsproces bij vliegers ertoe geleid dat de beide opkomsten van vliegers in 2015 volledig zijn gevuld terwijl dit vorig jaar nog een knelpunt was.

34

Welke rol gaat het vergrijsde bestand burgerpersoneel de komende jaren spelen voor de onderhoudsbedrijven, en dus op de technische staat van het militaire apparaat?

56

Gaat u gezien de vergrijzing van het burgerpersoneel in de toekomst wel doelstellingen koppelen aan de verdeling van de leeftijden?

Defensie kan redelijk nauwkeurig voorzien wanneer welke medewerkers, en dus welke specialismen/vakmanschap, het bedrijf verlaten. De komende tijd veroorzaken de vergrijzing en de hieraan gekoppelde reguliere uitstroom veel verlies aan kennis binnen Defensie. Het is dus van groot belang hier tijdig op in te spelen. Om deze reden hebben instroom en doorstroom binnen de desbetreffende defensieonderdelen grote aandacht. Dit betekent dat de defensieonderdelen nog meer gaan anticiperen op uitstroom, actief gaan sturen op beheer van mobiliteit en het managen van instroom.

Het is niet gewenst om doelstellingen te koppelen aan de verdeling van leeftijden. Net als bij militair personeel is het bij burgerpersoneel essentieel dat het personeel kwalitatief goed is. Dit staat los van leeftijd. Defensie discrimineert bij de aanname van personeel niet op leeftijd. Wel zal Defensie door het intensiveren van het loopbaanbeleid voor burgerpersoneel investeren in een grotere mobiliteit.

35

Waarom is er bij het technische en medisch personeel nog een probleem, aangezien er al enkele jaren aandacht aan besteed wordt en gerichte aandacht voor schaarste categorieën loont?

Zie het antwoord op vraag 33.

36

Welke structurele problemen ontstaan er door het achterblijven van de aanvulling van technisch personeel?

Het kortdurend achterblijven van de werving van een specifieke categorie veroorzaakt geen direct probleem, omdat die tijdelijk kan worden opgevangen met maatregelen voor interne doorstroom of behoud van personeel. Langdurig achterblijvende instroom leidt in bepaalde

technische categorieën wel tot structurele problemen. Dit heeft voornamelijk zijn weerslag op de materiële gereedheid van de krijgsmacht.

Daarom investeert Defensie in maatregelen om de wervingsresultaten te verbeteren. Dit doet Defensie onder andere door de functies met een technisch profiel in de arbeidsmarktcampagnes specifiek te belichten. Daarnaast sluit Defensie aan bij beurzen en evenementen. Zo worden er per jaar drie *Tech Talent* events voor hoogopgeleiden georganiseerd. Naast de extra aandacht voor de werving is blijvende aandacht voor behoud van personeel van even groot belang. De uitstroom van technisch personeel, voornamelijk in het middenkader (onderofficieren), vormt daarbij een punt van zorg. Ten slotte wordt ook gezocht naar mogelijkheden om het functiebestand op alternatieve wijze in te richten, bijvoorbeeld door inhuur en de inzet van reservisten.

37

Hoe kan het dat de uitstroom van burgerpersoneel in de eerste twee kwartalen van 2015 is achtergebleven bij de verwachting, maar de prognose uiteindelijk aan het eind van 2015 boven de planning uitkomt? Is deze verwachting realistisch?

De verwachting berust op historische gegevens aangevuld met informatie over reeds bekende reguliere uitstroom. Aangezien het grootste deel van de uitstroom irregulier verloop betreft, kan de realisatie afwijken van de planning.

38

Welke gevolgen heeft het voor de vulling in de komende jaren dat voorgaande jaren het gerealiseerde wervingspercentage achter bleef bij de benodigde 100% en ook over 2015 het wervingspercentage 85% is, waarmee dus wederom niet de volledige werving is gehaald?

Het wervingsplan berust op de verwachte personele behoeften van de operationele commando's in de toekomstige jaren. Het is niet altijd mogelijk deze voor 100 procent in te vullen. Het is niet wenselijk de verminderde resultaten bij de schaarste categorieën te compenseren door extra instroom in de overige categorieën toe te laten. Dit zou leiden tot een overschot in een aantal categorieën en dus een ongewenste samenstelling van het personeelsbestand. De verminderde instroom kan doorgaans worden gecompenseerd door interne doorstroom of door behoudsmaatregelen, zoals het toekennen van een FPS-fase 3-contract.

Kunt u in tabelvorm een overzicht geven van de vulling in achtereenvolgens 2016, 2017, 2018, 2019 en 2021.

Zie het antwoord op vraag 39.

39

Kunt u de tabel «formatie en personeel per rang/schaal aanvullen met de jaren 2016, 2017, 2018, 2019 en 2021 zodat een beter beeld ontstaat van de te verwachte ontwikkeling?

De numerus fixus vormt het uitgangspunt voor de formatie van Defensie en biedt de kaders voor een evenwichtige bestandsopbouw. Defensie legt jaarlijks de formatie vast in het formatieplan dat – conform de begrotings-systematiek – een doorkijk geeft naar de komende vijf jaar. De formatie voor de komende vijf jaar kan eveneens worden opgenomen in de personeelsrapportage. De formatie is in combinatie met het toegekende budget kaderstellend voor de personele sterkte.

Defensie streeft daarbij altijd naar 100 procent vulling (vast en flexibel) van de totale formatie. De werkelijke vulling is echter afhankelijk van uiteenlopende interne en externe factoren die van invloed zijn op instroom, doorstroom en uitstroom. De voorspellende waarde van de vulling in de toekomst is hierdoor beperkt. Om deze reden is in de personeelsrapportage de vulling geprognostiseerd voor een tijdshorizon van maximaal een half jaar. Deze prognose treft u aan in tabel 6 en 7 van de personeelsrapportage.

40

Waarom springt de tabel 2.1 van 2015 naar 2020 zonder de tussenliggende jaren op te nemen?

De tabel geeft het huidige reguliere personeelsbestand weer. Dit personeelsbestand wordt afgezet tegen het vereiste functiebestand in het laatste begrotingsjaar van de begrotingsystematiek (2020).

41

Hoeveel van de in de tabel opgenomen functies zijn deeltijd-functies en hoeveel van deze functies zijn voltijdsfuncties?

In de plangetallen wordt gerekend met voltijdsfuncties (vte-en). In de realisatie worden wel eens deeltijd vte-en opgenomen.

42

Wat is de reden dat de wens om terug te gaan naar 60 militaire topfuncties in 2016 niet gehaald gaat worden?

Sinds 2011 is op de formatieontwikkeling van Defensie gestuurd om de omvang van de topformatie tot 80 (militair en burgerpersoneel) terug te brengen. Sindsdien hebben zich nieuwe ontwikkelingen voorgedaan en zijn maatregelen genomen, zoals genoemd in de nota In het belang van Nederland uit 2013. Die ontwikkelingen hebben mede geleid tot een aanpassing van het bestand topfuncties. Zo zijn er vier nieuwe topfuncties gecreëerd, namelijk bij het nieuwe Cyber Command, bij Operations (IT-uitvoeringsorganisatie) van de Defensie Materieel Organisatie, bij de *Division Schnelle Kräfte* (CLAS) en bij de Hoofddirectie Beleid van de Bestuursstaf. Van deze functies worden er drie bezet door een militaire defensieambtenaar en één door een burgerambtenaar. Het organieke bestand topfunctionarissen is in de afgelopen vier jaar verkleind van 136 naar 84.

43

Welke numerus fixus geldt er voor 2016?

De numerus fixus uit de beleidsbrief 2011 vormt het uitgangspunt voor de formatie van Defensie. De numerus fixus wordt echter jaarlijks aangepast aan de actuele ontwikkelingen. In de Rijksbegroting 2016 X Defensie (Kamerstuk 34 300 X, nr. 2) treft u onder «2.3.2. Niet-beleidsartikel 10: Centraal Apparaat» (blz. 78) de numerus fixus voor 2016 aan.

44

Wat zijn de criteria waaraan u de numerus fixus jaarlijks gaat aanpassen? Is hiermee de wens om te komen tot een verhouding 59–41 (onderbouw/bovenbouw) losgelaten?

In 2011 is de numerus fixus vastgesteld als kader voor de reorganisaties voortkomend uit de Beleidsbrief 2011 om tot een evenwichtige bestandsopbouw te komen. Vanaf 1 januari 2016 is de numerus fixus, vooral het financiële kader, uitgedrukt in de maximale samenstelling van de

organisatie in aantallen en rangen en schalen. Voorstellen om deze samenstelling aan te passen worden daarom primair financieel getoetst. Daarnaast wordt een evenwichtige bestandsopbouw bewaakt. De wens om tot een verhouding 59–41 (onderbouw / bovenbouw) te komen is niet losgelaten.

45

Kunt u toelichten hoe het kan dat er maar liefst dertien topfunctionarissen zijn bij het Commando Dienstencentra (CDC)?

Het CDC heeft dertien militaire topfunctionarissen in de formatie. Zes topfunctionarissen werken bij het CDC waarvan twee als hoogleraar op de NLDA. Zeven topfunctionarissen zijn alleen administratief ondergebracht bij het CDC, maar werken in het buitenland op internationale staven.

46

Kunt u toelichten wat u bedoelt met de opmerking «twee functionarissen hebben ontslagbescherming»? Waar zijn deze twee topfunctionarissen werkzaam? Op basis waarvan genieten zij ontslagbescherming?

Hiermee wordt bedoeld dat twee functionarissen die in de periode tussen 1 januari 2012 en 1 januari 2016 met leeftijdsontslag zouden gaan in overleg van hun functie zijn gehaald of geen nieuwe functie hebben gekregen om herplaatsingsruimte voor anderen te genereren.

Eén functionaris is 1 januari 2016 met leeftijdsontslag militairen (LOM) gegaan. De andere functionaris heeft een tijdelijke tewerkstelling tot midden 2016 bij de afdeling *Land Warfare*, waarna hij met LOM gaat.

47

Kunt u voor ieder van de drie tijdelijke topfunctionarissen toelichten waar zij precies voor zijn aangesteld en voor hoe lang?

De drie tijdelijke topfuncties zijn:

1. Projectdirecteur ARBO, werkzaam bij de HDP. De aanstelling loopt tot begin 2017;
2. Projectdirecteur MARKAZ, werkzaam in het project voor de verhuizing van Mariniers eenheden naar Vlissingen. De aanstelling loopt tot begin 2020;
3. Projectdirecteur Integraal Beleid, werkzaam bij de HDB en de aanstelling liep tot begin 2016. De functie is beëindigd.

48

Is het salaris van de drie tijdelijke topfunctionarissen onder de WNT-norm of zijn zij daar niet aan gebonden?

De tijdelijke topfunctionarissen van Defensie voldoen aan de WNT-norm.

49

Hoe kan het dat het in deze tijd mogelijk is dat een topfunctionaris van Dienst Materieel Organisatie (DMO) nog voordat hij de leeftijd van 57 heeft bereikt met FLO gaat?

50

Op welke leeftijd mogen topfunctionarissen met FLO?

Een topfunctionaris van het CZSK die in de eerste helft van 2014 de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, wordt in overeenstemming met het overgangsbeleid in 2015 met 56,5 jaar leeftijdsontslag verleend.

Voor topfunctionarissen geldt als hoofdregel dat ontslag wordt verleend wegens het bereiken van een individueel te bepalen leeftijd tussen 60 en 65 jaar. In afwijking daarvan is overgangsrecht van toepassing voor bepaalde in het AMAR, artikel 39A benoemde groepen militairen, waaronder topfunctionarissen.

50

Op welke leeftijd mogen topfunctionarissen met FLO?

Zie het antwoord op vraag 49.

51

Welke verschuivingen worden er verwacht op het gebied van topfunctionarissen de komende jaren en welk beleid houdt u er hierbij op na?

Het MD-beleid is er op gericht de defensieambtenaar in het topsegment voldoende ruimte te bieden om te groeien in inhoud en ervaring voor het vervullen van functies in het topfunctiebestand en de niveaus ter voorbereiding daarop. Nieuwe ontwikkelingen en nieuw beleid vragen aanpassing van ambitie en taakstelling. Die ontwikkeling kan leiden tot kleine aanpassingen in de verdeling tussen militaire en burgerfuncties.

52

Hoeveel militaire functies zijn er daadwerkelijk door burgerpersoneel ingevuld en waarom is dit? Hoe wordt dit probleem op dit moment aangepakt?

Zie het antwoord op vraag 14.

53

Hoeveel functies zijn er door missies, (langdurige) opleidingen en ziekten niet opgevuld?

Deze vraag is technisch dusdanig ingewikkeld dat beantwoording niet mogelijk is binnen de gestelde termijn. Het antwoord volgt zo spoedig mogelijk.

54

Kunt u tabel 11 uitsplitsen naar het aandeel vrouwen in de rang en schaal 14, 15 en in schaal 16 t/m 18?

Schaal	Percentage Vrouwen
Schaal 14	15,4%
Schaal 15	24,0%
Schaal 16-18	10,5%

55

Is de verhouding officier/onderofficieren/manschappen (respectievelijk 9.489, 18.977 en 13.406) wenselijk?

In de Beleidsbrief 2011 is de numerus fixus vastgesteld om te komen tot een evenwichtige bestandsopbouw, waarmee Defensie haar taken kan uitvoeren in overeenstemming met het ambitieniveau. Defensie richt zich daarvoor nadrukkelijk op de personele vulling, voor nu en voor de toekomst. De toekomst van de krijgsmacht is mede afhankelijk van een goede combinatie van personeel, zowel in kwantitatieve als in kwalitatieve zin. Noodzakelijke aanwas en ervaringsopbouw zijn daarbij van belang.

Omgevingsfactoren en ontwikkelingen kunnen echter invloed hebben op de bestandopbouw en daarmee op de omvang en vulling van het militaire personeelsbestand.

De afgelopen jaren is toegewerkt naar deze numerus fixus, die is uitgewerkt in het interne formatieplan 2016–2020. Op dit moment is het gewenste evenwicht nagenoeg bereikt.

56

Gaat u gezien de vergrijzing van het burgerpersoneel in de toekomst wel doelstellingen koppelen aan de verdeling van de leeftijden?

Zie het antwoord op vraag 34.

57

In hoeverre worden er militairen uit de leeftijdsgroep tot en met 19 jaar (924 militairen) mensen meegestuurd op missies?

Militairen in de leeftijdsgroep tot en met negentien jaar zijn uitzendbaar, mits ze volledig opgeleid én minimaal achttien jaar zijn. Het komt niet vaak voor dat militairen uit deze leeftijdscategorie op uitzending gaan aangezien zij vaak in opleiding zijn.

58

Is er beleid om de ontwikkeling van de gemiddelde leeftijd bij zowel burger- als militair personeel, naar beneden te krijgen?

De gemiddelde leeftijd van militairen en burgerpersoneel is in het afgelopen half jaar niet verder gestegen. Bij burgerpersoneel stabiliseert de gemiddelde leeftijd op 48 jaar. Voor burgerpersoneel zijn er geen instrumenten om te sturen op de leeftijdsopbouw van het personeelsbestand. Uitgaande van de thans bekende uitstroomcijfers is de verwachting dat de komende jaren de gemiddelde leeftijd licht zal dalen. Wat het militair personeel betreft is één van de doelstellingen van het FPS het realiseren en handhaven van een evenwichtige samenstelling en omvang van het militaire personeelsbestand in relatie tot de taakstelling van de krijgsmacht.

59

In hoeverre kan de (volledige) monitor werkbeleving zoals deze gedaan wordt toegevoegd worden aan deze personeelsrapportage?

Zie het antwoord op vraag 3.

60

De personeelslogistieke keten bij de Australische krijgsmacht als een interessant voorbeeld genoemd voor publiek-private samenwerking bij werving en selectie. Kunt u aangeven wat dit voorbeeld interessant maakt, specifiek voor de Nederlandse situatie? Op welke wijze verschilt de situatie bij de Australian Defence Force dermate van de Nederlandse context dat de conclusies niet opgaan voor de Nederlandse krijgsmacht?

In Australië is het Ministerie van Defensie in 2003 een publiek-private samenwerking met «Manpower Services (Australia) Pty Ltd.» aangegaan onder de naam van «*Defence Force Recruiting to the Australian Defence Force*». De belangrijkste redenen om met deze partner in zee te gaan, waren effectiviteit van de werving, efficiëntie en de behoefte aan

professionele wervers. De Nederlandse en Australische arbeidsmarkt zijn wat de samenstelling, het volume en de dynamiek betreft vergelijkbaar. Ook bij Defensie Werving en Selectie (DCW&S) wordt – op kleinere schaal – de publiek-private samenwerking gezocht bij zowel de arbeidsmarktcommunicatie als de werving en selectie.

61

Hoeveel zaken lopen er na de afhandeling van de «kwestie-Eindhoven» nog met betrekking tot integriteit binnen Defensie?

De Kamer wordt ieder jaar in het Jaarverslag geïnformeerd over de aantallen integriteitszaken. In 2014 waren er 410 geregistreerde meldingen van (vermoedens van) integriteitsschendingen. De cijfers over 2015 zullen u in april a.s. worden aangeboden in het Jaarverslag.

62

In hoeverre wordt de pilot CLSK 3 geraakt door het uitstel van de aanschaf MALE UAV?

Dit betreft de pilot «Analisten MQ-9». De doelstelling van deze pilot was te onderzoeken of met de invoering van de Reaper UAV de uitbreiding van de data-analysecapaciteit ten dele met reservisten mogelijk was. Deze pilot is echter (nog) niet gestart aangezien de aanschaf van de MQ-9 is uitgesteld.

63.

Gaat u gezien het achterblijven van de vulling (of dat nu komt door schaarste op de arbeidsmarkt, gebrek aan opleidingscapaciteit of iets anders), de loonstructuur en andere zaken die te maken hebben met arbeidsvoorwaarden tegen het licht te houden?

De aantrekkingskracht van Defensie als werkgever hangt samen met meer factoren, zoals de wens om bij te dragen aan vrede en veiligheid, de cultuur van saamhorigheid en de uitdagingen die met het militaire beroep gepaard gaan. Ook de arbeidsvoorwaarden zijn van invloed op de aantrekkingskracht van Defensie als werkgever. De arbeidsvoorwaarden in brede zin, inclusief opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden, zijn dan ook voortdurend onderwerp van gesprek tussen Defensie en de centrales van overheidspersoneel.

64

Hoe is het grote verschil tussen de vulling officieren techniek en elektrotechniek bij het CLSK (85–90%) en CZSK (50–55%) te verklaren?

Het CLSK en het CZSK hebben andere criteria gehanteerd, waardoor een vertekend beeld ontstaat wanneer de categorie officieren techniek en elektrotechniek van beide krijgsmachtdelen met elkaar worden vergeleken.

De ondervulling van officiersfuncties techniek en elektrotechniek doet zich voornamelijk voor in de lagere officiersrangen. Bij het CZSK berust het percentage alleen op de vulling van de functies met deze lagere officiersrangen (LTZ 2 en LTZ 2OC), terwijl de percentages bij het CLSK berusten op de vulling van de functies in alle officiersrangen techniek en elektrotechniek. Bij de doorontwikkeling van de rapportagesystematiek zal rekening gehouden worden met deze verschillen.

65

Waarom wordt onderscheid gemaakt door bij de officieren techniek & elektrotechniek CLSK de extra wervingsinspanning en interne acties te noemen en bij de officieren techniek en elektrotechniek CZSK niet. Zou gezien de vullingspercentages juist niet meer inspanning bij het CZSK gerechtvaardigd zijn? Graag een toelichting.

In 2014 was het wervingsresultaat van het CLSK met 75 procent erg laag ten opzichte van het totale resultaat bij Defensie van 85 procent. Dit resultaat werd niet alleen veroorzaakt door de achterblijvende resultaten van de officieren (elektro-)techniek, maar ook door de verminderde werving van luchtverkeers- en gevechtsleiders, vliegers en onderofficieren vliegtuigtechniek. Dit verklaart de extra aandacht voor de werving van het CLSK in de personeelsrapportage halverwege 2015. De extra maatregelen die zijn genomen voor de werving van de categorie technische officieren, zijn ook van toepassing bij de andere operationele commando's.