

Vergaderjaar 2018–2019

**33 763**

## **Toekomst van de krijgsmacht**

**Nr. 145**

### **BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN DEFENSIE**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 26 oktober 2018

Met deze brief informeer ik u over de voortgang van de uitvoering van het programma Behoud en Werving van personeel, zoals verzocht 28 september 2018 door de vaste commissie Defensie. Voordat ik in ga op de uitvoering van de maatregelen uit dit programma, schets ik de huidige personele situatie. Deze schets is een aanvulling op de Personeelsrapportage welke ik u met Prinsjesdag heb doen toekomen (Kamerstuk 35 000 X, nr. 4).

#### **Behoeftte aan meer mensen**

Defensie heeft, net als elke andere organisatie, voortdurend instroom van nieuwe mensen nodig. Los van groei van de defensieorganisatie, investeringen of economische situatie, stromen er jaarlijks gemiddeld 3.000 militairen, 1.000 burgers en 550 reservisten in. Op dit moment heeft Defensie behoefte aan een hogere instroom dan normaal. Dit heeft drie hoofdoorzaken. Allereest willen we groeien. De aanstellingsopdracht voor nieuwe werknemers is hierdoor hoger. Ten tweede willen we investeren in de organisatie. Ook om deze investeringen goed door te voeren zijn extra mensen nodig. Ten derde is de uitstroom van huidige personeelsleden in periode een economische hoogconjunctuur altijd groter dan in een laagconjunctuur. Hierdoor hebben we een hogere instroom van nieuwe mensen nodig. Al deze factoren samen resulteren in een stijging van het aantal vacante functies.

#### *Vacante functies in relatie tot personeelstekort*

Op 1 juli jl. had Defensie 6.277 vacante functies. Een jaar eerder waren dit nog 5.600 vacante functies. De groei van uiteindelijk 3.200 nieuwe arbeidsplaatsen in 2021 in het kader van de Defensienota is nog niet geheel meegenomen. Het aantal vacante functies is het verschil tussen de geplande formatie omvang in voltijds equivalenten (VTE-en) en het daadwerkelijk aantal medewerkers op reguliere functies. Het is vervolgens aan de defensieonderdelen om te bepalen of, en hoe, zij deze vacante

arbeidsplaatsen willen invullen. Het personeelstekort is lager dan het aantal vacante functies en bedroeg per juli 2018 4.303 VTE-en. Dit komt omdat er al mensen aangenomen zijn die de vacante functies op termijn gaan opvullen. Deze mensen zitten in een re-integratie- of functietoewijzingstraject of volgen een langdurige (interne) vervolgopleiding.

### *Vulling*

Sinds begin 2017 is het vullingspercentage van militair personeel gedaald van 89,8 naar 84,4 procent. Een te lage vulling leidt tot personeelstekort bij bepaalde eenheden. Op 6 april jl. schreef ik u in een reactie op schriftelijke vragen van het Tweede Kamerlid Popken (Aanhangsel Handelingen II 2017/18, nr. 1725) dat wanneer er sprake is personeelstekort, er twee opties zijn. De eerste optie is ondervulling van de eenheid accepteren. De tweede optie is het tijdelijk samenvoegen van eenheden. Dit gaat ten koste van de mogelijke inzet, het herstel van de basisgereedheid en, op termijn, het voortzettingsvermogen van missies. Dit is niet wenselijk en we proberen daarom nog verder verloop van personeel tegen te gaan.

Vulling van burgerfuncties is daarentegen fors toegenomen en is nu zelfs boven de 100 procent. Doordat burgerpersoneel (onder voorwaarden) tijdelijk op militaire functies geplaatst kan worden (en vice versa) kan het vullingspercentage van burgerfuncties de 100 procent overstijgen. In de Personeelsrapportage over midden 2018 vindt u een overzicht van de vulling bij de diverse defensieonderdelen, zowel voor militairen als voor burgers.

De stijgende behoefte aan personeel stelt ons voor een grote uitdaging. Met het programma Behoud en Werving nemen we maatregelen om de instroom te vergroten en mensen langer te behouden. Maar er is meer nodig. In de Defensienota hebben we aangegeven dat we onder andere het personeelssysteem willen aanpassen en ook meer loopbaanperspectieven willen bieden.

### **Het programma Behoud en Werving**

Met het programma Behoud en Werving neemt Defensie maatregelen om ervoor te zorgen dat er voldoende en geschikte mensen voor Defensie werken. Op 19 september 2017 bent u geïnformeerd over het Plan van Aanpak Behoud en Werving (Kamerstuk 33 763, nr. 134). Zoals aangegeven in de brief, is het plan niet in beton gegoten. Het projectteam en de verschillende defensieonderdelen monitoren de effectiviteit van de maatregelen. Succesvolle maatregelen worden waar mogelijk geïntensiveerd, minder succesvolle worden gestopt en nieuwe maatregelen worden toegevoegd.

De eerste resultaten van de maatregelen zijn nu al te zien. Zo is zowel het aantal geïnteresseerden in een baan als militair als het aantal sollicitaties gestegen. Ook is het aantal aanstelbaren gestegen. Dit zijn kandidaten die de selectie en keuring met goed gevolg hebben doorstaan en aan wie Defensie een dienstverband aanbiedt. Het aantal daadwerkelijk aangestelden voor een militaire functie in de eerste helft van 2018 is hoger dan in dezelfde periode een jaar eerder.

Hieronder volgt een overzicht van de stand van zaken met betrekking tot de uitvoering van de maatregelen zoals opgenomen in het Plan van Aanpak Behoud en Werving. De effecten van het totale pakket aan maatregelen zijn zichtbaar in de halfjaarlijkse personeelsrapportage.

## Behoud vast personeel

*Het begeleiden van militairen die uitvallen tijdens de initiële opleiding naar een beter passende functie, eventueel bij een ander onderdeel*

Het Dienstencentrum Personeelslogistiek (DCPL) heeft samen met het commando landstrijdkrachten (CLAS) hiervoor in 2017 een pilot uitgevoerd bij een deel van de Koninklijke Militaire School (KMS) waar manschappen worden opgeleid. Een aantal uitgevallen soldaten is succesvol naar een andere functie begeleid. Naast behoud van deze militairen heeft deze pilot inzicht gegeven in de redenen van soldaten om met de initiële opleiding te stoppen. Belangrijkste reden voor de uitval zijn lichamelijke klachten, twijfel over de functie en de nieuwe leefsituatie. Deze uitkomsten zijn besproken met de KMS en DCPL, zodat betere informatie tijdens het wervings- en selectieproces gegeven kan worden. In juni jl. is de tweede fase van de pilot gestart voor de hele KMS. Deze pilot loopt tot 31 december waarna een evaluatie volgt.

*Het delegeren van personeelsbesluiten aan de desbetreffende commandant*

Een drietal personele bevoegdheden zijn van de directeur van het centrale Dienstencentrum P&O Defensie (DPOD) verplaatst naar de hoofden van de defensieonderdelen. Het gaat hierbij concreet om aanstellen van herintreders, het toepassen van de hardheidsclausule met betrekking tot de terugbetaling van opleidingskosten en het afwijken van de standaard vergoeding van de voor een dienstreis gemaakte kosten.

Een tweede stap is het neerleggen van mandaten bij lagere commandanten (dat wil zeggen lager dan de hoofden van defensieonderdelen). Zo heeft het CLAS verschillende verantwoordelijkheden met betrekking tot de functie-toewijzing voor de onderbouw per 1 okt 2018 decentraal bij de Personeelsdiensten belegd. Daarnaast wordt onderzocht en getest welke overige mandaten lager belegd kunnen worden (ook bij andere defensieonderdelen) en onder welke voorwaarden. Een gedegen analyse en het op kleine schaal uitproberen is noodzakelijk zodat ongewenste neveneffecten worden voorkomen. Voor het zomerreces 2019 verwachten we de resultaten van deze analyse.

Met het delegeren van personeelsbesluiten geef ik ook uitvoering aan de motie Bruins Slot van 23 november 2017 (Kamerstuk 34 775 X, nr. 38).

*Meer maatwerk in loopbaan(begeleiding)*

Op 1 oktober 2017 is de loopbaanbegeleidingsorganisatie voor burgerpersoneel van start gegaan. Er zijn inmiddels 24 VTE-en beschikbaar voor loopbaanbegeleiding voor burgerpersoneel. Burgermedewerkers kunnen nu van dezelfde instrumenten gebruikmaken als hun militaire collega's, zoals het vastleggen van afspraken in een persoonlijk ontwikkelplan.

Ook hebben we verbeteringen doorgevoerd in de loopbaanbegeleiding voor militairen bij diverse defensieonderdelen. Het is nu mogelijk afspraken te maken over het moment waarop een militair een operationele plaatsing vervult. Door de mogelijkheid dit op een ander moment plaats te laten vinden dan gebruikelijk in de loopbaan, kunnen we meer rekening houden met de privésituatie van de militairen. Daarnaast is er met het arbeidsvoorwaardenakkoord 2017/2018 dat op 12 oktober 2017 is afgesloten, aanvullend budget beschikbaar gesteld voor talentontwikkeling. Zo is het scholingsbudget voor militairen met twintig procent verhoogd.

*Het op orde brengen van de basisgereedheid waardoor het weer mogelijk wordt volop te oefenen met voldoende materieel*

Met de Defensienota (Kamerstuk 34 919 nr. 6) is een investeringsprogramma ontwikkeld. Hierbij investeren we in mensen, middelen en manieren om de basisgereedheid op orde te brengen. Belangrijk hierbij is de gereedstelling van militair personeel. We investeren daarom ook in opleidingen en trainingen.

#### *Toegevoegde maatregel: Behoud-premie*

Defensie geeft bepaalde militairen in het Flexibel Personeelssysteem (FPS)-fase 2 een premie als ze de organisatie niet voor het aflopen van hun contract verlaten. Jaarlijks vast te stellen schaarstecategorieën personeel kunnen aanspraak maken op deze premie die opbouwt vanaf zes jaar voor de maximale looptijd in rang (einddatum FPS-fase 2). Defensie wil de kennis en expertise van deze militairen graag maximaal benutten tot de dag dat hun contract afloopt.

Voor 2017 en 2018 komen de volgende categorieën personeel met een maximum looptijd in rang tot en met 31 december 2024 voor de behoud-premie in aanmerking:

- militairen in de rang van het commando zeestrijdkrachten (CZSK) korporaal Logistieke Dienst Verzorging (LDV);
- militairen in de rang van het commando landstrijdkrachten (CLAS), commando luchstrijdkrachten (CLSK) en Koninklijke Marechaussee (KMar) sergeant (1), wachtmeester en kapitein werkzaam binnen de schaarste gebieden medisch, ICT, cyber, air control en luchtverkeersleiding;
- militairen in de rang van sergeant, wachtmeester en kapitein en vergelijkbare rangen bij de krijgsmachteenheden werkzaam binnen het schaarste gebied techniek.

De behoud-premie is voor elke genoemde categorie militairen gelijk en geldt vanaf 1 januari 2017. De opbouw start zes jaar voor de maximum looptijd in rang en bedraagt € 1.000 bruto in het eerste jaar, € 2.000 bruto in het tweede en € 3.000 euro bruto in het derde jaar. Deze premie komt tot uitbetaling drie jaar voor de maximale looptijd in rang en geldt zowel voor de militairen die een positief als negatief doorstroombesluit krijgen. Bij ontslag voor dat moment vindt geen uitbetaling plaats.

De aangewezen categorieën militairen die te horen krijgen dat hun FPS-fase 2 contract niet omgezet naar een FPS-fase 3 contract, bouwen het eerste en het tweede jaar na dit besluit, € 2.000 behoud-premie per jaar op. Deze premie wordt één jaar voor de maximum looptijd in rang uitbetaald. Bij eerder ontslag of alsnog een overgang naar FPS-fase 3 wordt de premie op dat moment uitbetaald.

#### Instroom vast personeel

##### *Verbeteringen in het wervings- en selectieproces om uitval tijdens het proces te verkleinen*

De personele vulling van het DCPL, verantwoordelijk voor de werving, selectie, keuring en het aanstellen van kandidaten, is uitgebreid van een bezettingsgraad van 77 procent in juli 2017 naar 91 procent in juli 2018. Door een betere personele vulling kunnen we meer kandidaten werven, selecteren en keuren.

Ook is er een pilot afgerond waarbij het psychologisch onderzoek, de aanstellingskeuring en het adviesgesprek over een geschikte functie op één dag plaatsvonden. De bevindingen uit deze pilot passen we toe om het keuringsproces te verbeteren.

Om diverse onderdelen van de instroomketen kritisch tegen het licht te houden en te verbeteren, organiseert Defensie diverse werksessies waarbij betrokkenen uit de hele wervingsketen bij elkaar worden gebracht. Tijdens deze werksessie, ook wel *Rehearsal of Concept drills* (ROC-drills) genoemd, worden knelpunten in het instroomproces geïnventariseerd en worden oplossingen bedacht. Het streven is het proces vanaf de sollicitatie tot het besluit dat iemand aangesteld kan worden in een periode van acht weken af te ronden. Dit zal helaas niet altijd voor elke kandidaat haalbaar zijn. Het kan voorkomen dat iemand bijvoorbeeld een aanvullend medisch onderzoek bij een specialist nodig heeft. Dit levert vertraging op.

*Aanpassen van het medische keuringsprotocol om de keuringseisen beter te laten aansluiten op de functionele eisen*

Het medisch keuringsprotocol is per 1 januari 2018 aangepast. De keuring is nu een functionele keuring, waardoor de gestelde eisen beter aansluiten op de vereisten van de functie waarvoor de kandidaat wordt gekeurd. Met deze nieuwe keuringsmethode worden meer kandidaten geschikt bevonden voor de functie waarvoor zij solliciteren.

*Het vergroten van de zichtbaarheid van Defensie door het opzetten van tijdelijke banenwinkels*

Defensie heeft de afgelopen periode banenwinkels gehad in Amsterdam, Groningen, Utrecht en Eindhoven waar ruim 9.300 bezoekers zijn geweest. De locaties zijn gekozen met het oog op de grote aantallen passanten. Van alle bezoekers hadden ruim 4.100 bezoekers interesse in werken bij Defensie.

*Doorontwikkeling en intensivering van de arbeidsmarktcommunicatie waarbij gericht specifieke doelgroepen worden aangesproken*

De campagne-intensivering richt zich op het versterken van het werkgeversmerk en meer structurele zichtbaarheid van Defensie als aantrekkelijk en veelzijdig werkgever. Maatwerkcampagnes worden ingezet om specifieke doelgroepen te informeren en inspireren over de vele baanmogelijkheden bij Defensie. Moeilijk te werven categorieën, zoals technici en ICT-ers, krijgen daarbij structureel aandacht.

Door de inzet van online en *social media* sluiten de campagnes nauw aan op de belevingswereld en het mediagedrag van de (jongeren)doelgroep en ligt de nadruk op het creëren van een beter (en realistisch) beroepsbeeld. Om het wervingspotentieel te vergroten, is het afgelopen jaar opnieuw een bewustwordingscampagne gestart om meer vrouwen te interesseren in werken bij Defensie. Ook is er een campagne ingezet voor de werving van burgerpersoneel voor niet-militaire functies. Sinds deze campagne-intensivering zien we een forse toename van het aantal belangstellenden.

*Het verbeteren van de instroom vanuit de mbo-opleiding Veiligheid en Vakmanschap (VeVa)*

Het leerlingvolgsysteem waarin leerlingen vanaf de start van de VeVa-opleiding tot na de initiële opleiding worden gevolgd is verbeterd. De lesstof die leerlingen op school en op hun stagelocatie krijgen

aangeboden sluit nu ook beter op elkaar aan. Eind 2018 evalueren we de aanpassingen.

#### *Het verbeteren van de IT-ondersteuning ten behoeve van het wervings- en selectieproces*

Defensie heeft als eerste werkgever binnen het Rijk de nieuwe Rijksbrede Wervings- en Selectietool (WenS) in gebruik genomen. De invoering van WenS is in volle gang. Het selectieproces van een aantal militaire vacatures wordt hier nu mee ondersteund.

#### *Verlaging van de aanstellingseisen*

De landmacht heeft de aanstellingseisen voor een aantal categorieën soldaten teruggebracht naar vmbo. Tevens heeft de landmacht de leeftijdsgrens voor jongeren met een vmbo-opleiding verlaagd naar 18 jaar. Hiermee is de motie Bruins Slot en Bosman (Kamerstuk 34 775 X, nr. 125) ten uitvoer gebracht.

Ook andere defensieonderdelen willen de aanstellingseisen aanpassen. Deze voorstellen worden nu onderzocht op haalbaarheid en wenselijkheid. Om de maximale leeftijd bij aanstelling te verhogen is aanpassing van wet- en regelgeving nodig. Een voorstel hiervoor is aangeboden bij de centrales van overheidspersoneel.

#### *Het benaderen van oud-militairen voor herintreding*

Het identificeren en benaderen van de gewenste doelgroep(en) voor herintreding vindt plaats per defensieonderdeel. De marine is het eerste operationeel commando dat hiervoor acties heeft opgezet, namelijk *Rejoin Marines en Rejoin Navy*. De eerste herintreders zijn inmiddels aangesteld.

#### *Voortzetting en uitbreiding van Defensity College waarbij studenten als reservist op hun vakgebied worden ingezet*

Via Defensity College krijgen studenten een bijbaan bij Defensie. De studenten volgen een militaire opleiding en krijgen hierna de status van reservist. Studenten worden parttime op specifieke werkplekken ingezet waar ze binnen hun specialisme of interessegebied een bijdrage kunnen leveren. Er zijn momenteel 135 studenten als reservist aangesteld. Acht zijn inmiddels afgestudeerd, waarvan vier nu als beroepsmilitair bij Defensie werken, en vier als reservist.

#### *Een eerste evaluatie van een pilot bij de Defensie Materieel Organisatie (DMO) om meer startersfuncties voor burgerpersoneel te creëren vindt plaats in 2018*

Er zijn inmiddels 35 starters aangesteld bij DMO. Eind 2018 willen we 50 starters hebben aangesteld. Daarna evalueren we de pilot.

#### *Samenwerken met externe wervingsbureaus om wervingsopdrachten te behalen*

Defensie voert samen met Randstad een aantal pilots uit om regionale werving verder te ontwikkelen. Zo wordt er samengewerkt bij de regionale wervingscampagne *Bison Recruit* van de 43<sup>e</sup> Gemechaniseerde Brigade. Naast dit initiatief is de marine ook een pilot gestart samen met Randstad om te kijken naar mogelijkheden van alternatieve instroom in combinatie met werving voor specifieke functies.

Ook is een samenwerking opgestart met de Intelligence Group. Defensie staat voor een enorme recruitmentopgave. In een steeds veranderende arbeidsmarkt, moet zij vooral meer diverse doelgroepen zien aan te trekken. Actuele, relevante en betrouwbare arbeidsmarktdata over de *whereabouts and drivers* van de doelgroepen zijn daarom essentieel. De Intelligence Group bouwt voor Defensie een online toegankelijk dashboard met daarin voor alle verschillende profielen de meest actuele doelgroepinformatie die per kwartaal worden geactualiseerd. We krijgen hierdoor inzicht in oplossingen, mogelijkheden en alternatieven om doelgroepen gericht en effectiever te benaderen en te werven.

*Het verbeteren van de samenwerking met het civiele onderwijs, inclusief het sluiten van meer stage- en leerovereenkomsten*

Defensie gaat leerovereenkomsten, de Studiedeal, aan met vooral technische hbo en mbo leerlingen. Defensie betaalt de studie, zorgt voor stageplaatsen en na het behalen van het diploma komt de afgestudeerde bij Defensie werken. In totaal maken nu ongeveer 30 leerlingen per jaar gebruik van de Studiedeal.

*Toegevoegde maatregelen:*

*Opkomstafhankelijk aanstellen*

Op basis van het arbeidsvoorwaardenakkoord 2017/2018 is de mogelijkheid gecreëerd om, vooruitlopend op het moment van aanvang van de initiële opleiding, al aangesteld te worden. Hiermee wordt de periode tussen de afronding van het selectie- en aanstellingstraject en het moment van aanstelling verkort. Inmiddels hebben 146 militairen van deze mogelijkheid gebruik gemaakt. In de periode voorafgaand aan de initiële opleiding zorgen de operationeel commando's voor een passend introductieprogramma.

*Diversiteit & Inclusiviteit (D&I)*

Om te zorgen voor meer diversiteit bij instroom, zoals vrouwen en jongeren met een migratieachtergrond, ondernemen we diverse activiteiten om deze doelgroepen beter te bereiken. Zie ook de brief hierover die de Minister en ik uw Kamer op 11 oktober deden toekomen (Kamerstuk 35 000 X, nr. 12). Om de instroom van nieuwe medewerkers diverser te maken bezoeken recruiters evenementen van deze doelgroepen. Ook hebben alle recruiters inmiddels een training op het gebied van D&I gevolgd en wordt er bij recruiting meer gebruik gemaakt van de vertegenwoordigers uit de Defensie Netwerken (onder andere de stichting Multicultureel Netwerk Defensie, de stichting Vrouw en Defensie en de Stichting Homoseksualiteit en Krijgsmacht).

*Onderzoek naar flexibele aanstellingsvormen*

Zoals ook aangegeven in de Defensienota, onderzoeken we momenteel hoe de huidige aanstellingsvormen invulling kunnen geven aan flexibele aanstellingsvormen. De huidige aanstellingsvormen kunnen daar maar deels invulling aan geven. Een militaire functie is bijvoorbeeld nu nog per definitie een voltijds functie en kan niet in parttime worden ingevuld. Ook ontbreken de garanties om na het overstappen van militair naar burger weer als militair te kunnen worden aangesteld, het vinden van een passende burgerfunctie, het werken in deeltijd en de mogelijkheid rekening te houden met de privé situatie bij het vervullen van een operationele plaatsing.

Zodra het onderzoek naar flexibele aanstellingsvormen gereed is, leggen we dit voorstel voor aan de centrales van overheidspersoneel ter bespreking.

### *Regionale werving*

De landmacht ontwikkelt manieren om de regionale werving te verbeteren. Een voorbeeld is de regionale wervingsactiviteit van *Falcon Legion*. Het resultaat is een extra, zo goed als gevulde, lichter in april dit jaar van ongeveer 140 infanteristen. Hiervan zijn 84 leerlingen geslaagd voor de opleiding. De uitgevallen leerlingen hebben deels een alternatieve opleiding aangeboden gekregen, pakken de opleiding op een later moment weer op of zijn helemaal gestopt. Daarnaast is het aantal initiële leerlingen in de Algemene Militaire Opleiding Luchtmobiel van juni jl. verhoogd van initieel 80 naar ruim 100 opleidingsplaatsen. Ook andere eenheden van de landmacht ontwikkelen regionale wervingsactiviteiten. Zo loopt op dit moment *Bison Recruit*, de regionale wervingscampagne van de 43<sup>e</sup> Gemechaniseerde Brigade. Ook de 13<sup>e</sup> Lichte Brigade is bezig met het opstarten van hun regionale wervingscampagne *Rhino Recruit*. Wel dient bezien te worden of de regionale werving geen interne concurrentie veroorzaakt en wat het langetermijneffect is.

De volgende maatregelen zijn gestopt, onder meer omdat de maatregelen niet langer relevant waren omdat er reeds een andere oplossing is gevonden:

- *Het verruimen van de mogelijkheden om militairen tijdelijk te werk te stellen buiten hun eigen operationele commando;*
- *Meer maatwerk bij de aanstelling door differentiatie in de fysieke aanname-eisen;*
- *Deelname aan een experiment van het Ministerie Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) waarbij verkorte hbo-opleidingen worden aangeboden.*

### Uitstroom vast personeel

#### *Afspraken met andere overheidsinstellingen en het bedrijfsleven over een loopbaan na Defensie*

In de Defensienota gaven we aan dat Defensie zich inzet, samen met andere overheidsorganisaties en het bedrijfsleven, om gezamenlijk garant te staan voor de opleiding en loopbaan van mensen. Inmiddels heeft Defensie met een aantal grote organisaties zoals 's Heerenloo en BAM convenanten afgesloten voor meerjarige trajecten waarbij de uitstromende militair twee tot drie jaar voor uitstroom bij Defensie, solliciteert bij de betreffende organisatie. Indien de organisatie de kandidaat wil aannemen, dan is er baangarantie bij deze organisatie na het einde van het contract bij Defensie. Hieraan kunnen wel bepaalde voorwaarden worden gesteld, zoals bijscholing.

#### *Het vereenvoudigen van de uitwisseling tussen militaire en burgerfuncties binnen en buiten Defensie*

De voorwaarden om de uitwisseling mogelijk te maken worden onderzocht en ingericht. Denk hierbij aan de vastlegging van de ervaringsopbouw in het personeelssysteem die een defensiemedewerker buiten Defensie heeft opgedaan. Dit kan nu nog niet goed worden vastgelegd en zal worden aangepast.



*De introductie van nieuwe contractvormen, zodat militairen voor een bepaalde periode kunnen worden aangesteld*

De behoefte aan tijdelijke aanstellingen ten behoeve van de instroom wordt onderzocht. Defensie wil jonge militairen de mogelijkheid bieden van een contract voor bepaalde tijd, waarin zij worden opgeleid en daarna begeleid naar een baan op de arbeidsmarkt. Hierbij is het voor de militair duidelijk wanneer het contract afloopt. Indien de militair met een tijdelijk aanstelling opgenomen wil worden in het reguliere FPS-systeem, dan is dit onder bepaalde voorwaarden mogelijk.

De Staatssecretaris van Defensie,  
B. Visser