

Vergaderjaar 2012–2013

33 400 X

Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2013

Nr. 7

BRIEF VAN DE MINISTER VAN DEFENSIE

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 24 oktober 2012

Hierbij bied ik u aan de personeelsrapportage van Defensie met de stand van 30 juni 2012.*) De rapportage geeft een overzicht van de ontwikkelingen in de personeelslogistieke keten in de periode van 1 juli 2011 tot en met 30 juni 2012 en de daaruit voortvloeiende personele vulling en bestandsopbouw. Waar relevant wordt een vergelijking gemaakt met de personeelsrapportage van 24 oktober 2011 (Kamerstuk 33 000 X, nr. 11). Voorts heb ik tijdens het algemeen overleg Personeel van 20 juni jl. (Kamerstuk 33 000 X, nr. 102) toegezegd de Kamer te informeren over de uitvoering van het reservistenbeleid. Met deze brief voldoe ik aan de toezegging. Ten slotte meld ik de stand van zaken van de uitvoering van enkele moties en van het samenwerkingsconvenant tussen de Inspectie voor de Gezondheidszorg en de Inspectie Militaire Gezondheidszorg.

Voortgang reorganisaties en personeelslogistiek

Met mijn brief van 18 september jl. (Kamerstuk 32 733, nr. 81) heb ik de Kamer onder meer de stand van zaken van de reorganisatie van Defensie gemeld. Het betreft een complex samenstel van plannen die met de medezeggenschap en de centrales van overheidspersoneel worden besproken. Na goedkeuring van de plannen wordt de uitvoering ter hand genomen en beginnen de sollicitatie- en selectieprocedures die medewerkers duidelijkheid over hun loopbaan zullen verschaffen. De onzekerheid die tot dat moment aanhoudt, komt ook tot uitdrukking in de monitor *Verandering bij Defensie* die is opgenomen in de bijlage.

Bij de reorganisatie van Defensie zullen 12 000 functies verdwijnen. Sinds 1 maart 2012 ondersteunt de Begeleidings- en Bemiddelingsorganisatie Defensie (BBO) medewerkers bij het vinden van een baan buiten Defensie. Vanaf midden augustus is ook de externe partner USG Restart hierbij betrokken. Om de mobiliteit van personeel te bevorderen is een uitgebreid netwerk met civiele en overheidssectoren gevormd. Voorts sluit Defensie

aan bij regionale banenmarkten en wordt in samenwerking met USG Restart een landelijke banenmarkt georganiseerd.

Om duidelijkheid te bieden aan het personeel en de uitstroom te stimuleren bij categorieën waar overtolligheid is voorzien, zijn in de afgelopen periode tweemaal knelpuntcategorieën benoemd. Hiermee worden categorieën medewerkers aangeduid waarvan voorafgaand aan de reorganisaties al duidelijk is dat in de toekomstige defensieorganisatie minder medewerkers een functie kunnen krijgen. De werknemers die tot deze categorie behoren, kunnen bij vrijwillig vertrek gebruik maken van voorzieningen uit het sociaal beleidskader. Tot 1 oktober jl. hebben 200 medewerkers gebruik gemaakt van deze regeling.

In 2008 werd Defensie geconfronteerd met een teruglopende belangstelling voor het beroep van militair. Dit heeft geleid tot het actieplan *Werving en Behoud* dat de Kamer op 4 april 2008 (Kamerstuk 31 243, nr. 8) is toegestuurd. Door de maatregelen uit dit plan steeg de belangstelling voor het werken bij Defensie weer en nam de instroom van nieuw personeel toe. Door de financiële problemen die ik bij het begin mijn ambtsperiode aantrof, is de instroom in 2011 sterk gereduceerd en zijn de wervingsinspanningen grotendeels gestaakt. De gevolgen ervan zijn ook nog merkbaar in deze rapportage. In mei dit jaar is een nieuwe arbeidsmarktcampagne gestart en de belangstelling voor een baan als militair lijkt weer aan te trekken.

Hoewel het verheugend is dat het aantal sollicitaties van kandidaten weer stijgt, blijft het moeilijk voldoende geschikte kandidaten aan te stellen. Het vermoeden bestaat dat vooral de doorlooptijd tussen het moment van sollicitatie en het moment van aanstelling te lang is waardoor kandidaten hun belangstelling verliezen of elders werk vinden. Dit is een van de redenen waarom ik laat onderzoeken welke verbeteringen mogelijk zijn in het proces van personeelswerving en -keuring. Hierover heb ik u geïnformeerd met mijn brief van 18 september (kamerstuk 32 733, nr. 81). Ook laat ik onderzoeken of de toepassing van een voorwaardelijke verklaring van geen bezwaar (VGB) het instroomtraject kan versnellen. Opties die hierbij worden gezien, zijn de gebruikmaking van een verklaring omtrent het gedrag (VOG) en een fasering in het VGB-onderzoek waarbij een eerste toets van de justitiële en strafvorderlijke gegevens genoeg is om personeel binnen te halen en alvast aan de opleiding te laten beginnen. Tijdens de opleiding wordt het VGB-onderzoek dan voltooid. De praktische en juridische aspecten worden nu beoordeeld en ik zal u snel inlichten over de precieze aanpassing.

Overigens komt een steeds groter deel van de nieuwe militairen vanuit de opleiding Veiligheid & Vakmanschap (VeVa) naar Defensie. Behoudens de vakinrichtingen techniek en zorg ontwikkelt de werving vanuit deze opleiding zich in overstemming met de plannen. Voor de werving en behoud van technisch en medisch personeel zijn aanvullende maatregelen genomen. Het betreft onder meer aanstellings- en behoudpremies.

Reservisten

Reservisten leveren een belangrijke bijdrage aan de uitvoering van de taken van de operationele commando's. Zij bieden specifieke deskundigheid en capaciteit die kan worden ingezet als er sprake is van piekbelasting bij Defensie. Ook dragen reservisten bij aan de verankering van Defensie in de samenleving. De samenstelling van het bestand reservisten is afhankelijk van de taak van en de gevraagde deskundigheid bij ieder operationele commando. Omdat civiele werkgevers van reservisten een belangrijke rol vervullen is mede voor hen een kenniscentrum *employer*

support ingericht. In de brief van 20 januari 2009 (Kamerstuk 31 700 X, nr. 79) is uiteengezet dat reservisten kunnen worden ingezet voor algemene militaire taken en specifieke taken. In de bijlage is een overzicht opgenomen van de inzet van reservisten in 2012. Het betreft taken in Nederland en tijdens missies.

Moties

Tijdens de behandeling van het verslag algemeen overleg Personeel van 5 juli jl. zijn drie moties van het lid Hachchi (D66) aangenomen (Kamerstuk 33 000 X, nrs. 93, 94 en 95). Met de moties is de regering verzocht de blokkades voor de doorstroming van defensiepersoneel naar de andere sectoren van de rijksoverheid weg te nemen, een loopbaanbeleid voor het burgerpersoneel te ontwikkelen en de civiele erkenning van defensieopleidingen op MBO-niveau te bewerkstelligen.

Van absolute blokkades bij de doorstroming van personeel tussen Defensie en andere sectoren is geen sprake. Het is mogelijk vanuit Defensie over te stappen naar andere sectoren en vice versa en dit gebeurt in de praktijk ook. Wel zijn er belemmeringen die een overstap lastig maken. Zo zijn er rechtspositionele verschillen en wijken functiebeschrijvingen bij Defensie af van wat bij de andere overheidssectoren gebruikelijk is waardoor het moeilijk is opgedane werkervaring interdepartementaal te vergelijken. Bij de reorganisatie van de bestuursstaf is inmiddels een pilot gaande om het aantal functiebeschrijvingen drastisch te verminderen en in overeenstemming te brengen met de beschrijvingen in de sector Rijk. Het personeelsbeleid van Defensie is er mede op gericht belemmeringen voor doorstroming van personeel zoveel mogelijk weg te werken. Dit gebeurt bijvoorbeeld door de vereenvoudiging van de militaire rechtspositie, de certificering van defensieopleidingen en de verstrekking van certificaten voor extern verworven competenties.

Het voornemen van Defensie een loopbaanbeleid voor burgerpersoneel te ontwikkelen is aangekondigd in de beleidsbrief *Defensie na de kredietcrisis* van 8 april 2010 (Kamerstuk 32 733, nr. 1). In dit verband is onlangs het digitale portaal *Rijkstalentencentrum* beschikbaar gesteld voor alle medewerkers van Defensie. Ook kunnen medewerkers door de introductie van de nieuwe vacaturebank, die zowel huidige als toekomstige vacatures bevat, eenvoudiger passende functies vinden. Verder is er een vooronderzoek uitgevoerd naar meer loopbaanmogelijkheden voor burgerpersoneel binnen de kaders van de huidige regelgeving. Het digitale portaal, de vacaturebank en het vooronderzoek vormen bouwstenen voor het uiteindelijk te verwezenlijken loopbaanbeleid voor het burgerpersoneel. De afgelopen periode is de beschikbare beleidscapaciteit vooral ingezet voor de voorbereiding van de omvangrijkste reorganisatie die Defensie ooit heeft uitgevoerd. Ook het overleg met de centrales van overheidspersoneel is vooral hierop gericht. Mede hierdoor zal de ontwikkeling van het loopbaanbeleid voor burgerpersoneel volgend jaar een impuls krijgen.

Met de brief van 29 juni jl. (Kamerstuk 33 000 X, nr. 97) heb ik de Kamer geïnformeerd over de stand van zaken van de certificering van opleidingen bij Defensie. Met de maatregelen die in deze brief zijn aangekondigd kan iedere onderofficier in 2013 met een aanvullend scholingsprogramma de beschikking krijgen over een erkend MBO-diploma. Met de overige maatregelen die in de brief aan de orde zijn gesteld wordt de civiele waarde van kennis, deskundigheid en ervaring inzichtelijk gemaakt.

Samenwerkingsconvenant

In mijn brief van 11 oktober 2011 (Kamerstuk 33 000 X, nr. 8) heb ik melding gemaakt van het samenwerkingsconvenant tussen de Inspectie Militaire Gezondheidszorg en de Inspectie voor de Gezondheidszorg. Dit convenant is intussen bekrachtigd en in de bijlage is een afschrift opgenomen.*)

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

*) Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer