

Vergaderjaar 2012–2013

33 400 X

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

Nr. 10

LIJST VAN VRAGEN EN ANTWOORDEN

Vastgesteld 14 november 2012

De vaste commissie voor Defensie heeft een aantal vragen voorgelegd aan de minister van Defensie over de brief van 24 oktober 2012 inzake de Personeelsrapportage van Defensie midden 2012(Kamerstuk 33 400 X, nr.7).

De minister heeft deze vragen beantwoord bij brief van 13 november 2012. Vragen en antwoorden, voorzien van een inleiding, zijn hierna afgedrukt.

De fungerend voorzitter van de commissie,
De Rouwe

De adjunct-griffier van de commissie,
Dekker

Inleiding

Hierbij bied ik u de antwoorden aan op de vragen van de vaste commissie voor Defensie inzake de Personeelsrapportage van Defensie met de stand van 1 juli 2012 (ingezonden 2 november jl.).

In de brief van 24 oktober jl. (Kamerstuk 33 400 X, nr. 7) zijn twee verkeerde tabellen opgenomen. De goede tabellen treft in de bijlage aan *).

1) Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer

Vragen en antwoorden

1

Zijn de cijfers van 12 000 functies en 6 000 ontslagen die gehanteerd worden eigenlijk nog actueel? Hoeveel van die 12 000 functies, uitgesplitst per krijgsmachtdeel, zijn al in 2012 verdwenen? Hoeveel van die 6 000 ontslagen, uitgesplitst per krijgsmacht deel, kunnen voor 2012 al ingeboekt worden?

Bij de reorganisaties zal defensiebreed één op de zes functies komen te vervallen. De meeste van de ongeveer 12 000 functies komen te vervallen bij het bestuur en de ondersteuning. Bij het bestuur wordt een reductie van dertig procent toegepast en bij de ondersteuning wordt vooral gereduceerd op het gebied van materieel- en personeellogistiek. Voorts worden er operationele eenheden opgeheven of verkleind. Na de goedkeuring van de reorganisatieplannen wordt de uitvoering hiervan ter hand genomen. Tot dat moment verdwijnen er geen functies, wel is het mogelijk dat functies die na de reorganisatie niet meer terugkomen vooruitlopend hierop niet worden gevuld. Hoeveel medewerkers na de reorganisaties Defensie gedwongen moeten verlaten, zal na afloop duidelijk zijn.

2

Wat is de stand van zaken op dit moment in het overleg met de medezeggenschap over de reorganisatie?

3

Wat is de stand van zaken op dit moment van het overleg met de centrales van overheidspersoneel over de reorganisatie?

De medezeggenschap wordt bij alle reorganisaties betrokken. Voor de reorganisaties bij Defensie zijn 95 reorganisatieplannen geschreven. Met de medezeggenschap is overeenstemming bereikt over een groot aantal reorganisatieplannen, over onder meer de reorganisatie van de staven. Vervolgens worden deze plannen behandeld in het overleg met de centrales van overheidspersoneel. Intussen is met de centrales overeenstemming bereikt over de voorwaarden waaronder de reorganisatie wordt uitgevoerd. Van twaalf plannen die intussen zijn goedgekeurd kan de uitvoering ter hand worden genomen. De plannen die betrekking hebben op de staven zijn nog onderwerp van overleg met de centrales.

4

Kunt u een overzicht geven van de behaalde resultaten bij het vinden van een baan buiten Defensie door de Begeleidings- en Bemiddelingsorganisatie Defensie (BBO)? Kunt u een overzicht geven van de behaalde resultaten bij het vinden van een baan buiten Defensie door USG Restart? Kunt u een overzicht geven van de behaalde resultaten bij het vinden van een baan buiten Defensie via de regionale banenmarkt?

Op dit moment zijn er nog geen resultaten te melden, omdat de uitvoering van de reorganisaties nog moet beginnen.

5

Kunt u een overzicht geven van de middelen die beschikbaar zijn gesteld ten behoeve van het vinden van een baan buiten Defensie aan BBO? Kunt u een overzicht geven van de middelen die beschikbaar zijn gesteld ten behoeve van het vinden van een baan buiten Defensie aan USG Restart? Kunt u een overzicht geven van de middelen die beschikbaar zijn gesteld ten behoeve van het vinden van een baan buiten Defensie via de regionale banenmarkt?

Voor de BBO is voor de komende zes jaar € 15,5 miljoen begroot om de mobiliteit van medewerkers te stimuleren en ondersteunen. Voor diezelfde periode is voor de werkzaamheden van USG Restart € 40 miljoen begroot. De kosten voor deelneming aan regionale banenmarkten komen ten laste van het budget van de BBO. Die kosten zijn op dit moment nog niet bekend.

6

Kunt u specificeren wat de huidige knelpuntcategorieën zijn?

In de bijlage is een overzicht opgenomen van de knelpuntcategorieën per 1 oktober 2012 *).

7

Wat zijn de kosten van het gebruik van de voorzieningen uit het sociaal beleidskader tot nu toe?

Tot 1 november 2012 is ongeveer € 17 miljoen besteed aan maatregelen die voortkomen uit het Sociaal Beleidskader 2012 (SBK). Omdat de uitvoering van de meeste reorganisaties nog moet beginnen, betreft het voornamelijk loondoorbetaling aan medewerkers die gebruik hebben gemaakt van de maatregelen uit het SBK.

8

Hoe lang is de gemiddelde doorlooptijd tussen het moment van sollicitatie en het moment van aanstelling? Waarom is deze doorlooptijd zo lang/kort als deze is?

Vanaf het moment van sollicitatie tot aanstelling van een aspirant militair wordt een aantal onderzoeken uitgevoerd. Het betreft een psychologisch en veiligheidsonderzoek en een medische keuring. Ook wordt met de kandidaat gesproken over diens motivatie voor een baan bij Defensie. De snelheid waarmee dit traject kan worden doorlopen, is onder meer afhankelijk van de beschikbare capaciteit. Door personele krapte bedraagt de doorlooptijd nu achttien weken in plaats van de gewenste doorlooptijd van dertien weken. Intussen zijn middelen vrij gemaakt om extra capaciteit in te huren waarmee de ontstane wachtlijsten de komende maanden kunnen worden weggewerkt.

9

Hoe verhoudt zich de doorlooptijd tussen het moment van sollicitatie en het moment van aanstelling tot 2001 toen de doorlooptijd 5 tot 6 weken was?

Er is geen vergelijking met de situatie van 2001 mogelijk omdat gedetailleerde informatie uit die tijd ontbreekt.

10

Kunt u toelichten hoe lang de goedgekeurde kandidaat moet wachten alvorens bij aangesteld wordt? Waarom kan de kandidaat die goedgekeurd is niet tijdelijk aangesteld worden, zodat hij behouden blijft voor de organisatie?

Het moment waarop een goedgekeurde kandidaat kan beginnen bij Defensie is afhankelijk van het begin van de eerste opleiding. Sommige opleidingen worden regelmatig gegeven waardoor de wachttijd kort is. Andere opleidingen worden slechts twee keer per jaar gegeven. Dit kan leiden tot een langere wachttijd. Wanneer sprake is van kandidaten die zijn bestemd voor een functie in de schaarstecategorie, kunnen deze tijdelijk worden aangesteld. Het betreft onder meer artsen, tandartsen en technici. Omdat een kandidaat met een tijdelijke aanstelling wel salaris ontvangt, maar nog niet in staat is alle werkzaamheden uit te oefenen, gaat het hier om uitzonderingsgevallen.

11

Kunt u een prognose geven van het percentage kandidaten dat door het versnelde instroomtraject zal starten met de opleiding maar uiteindelijk niet aan het volledige verklaring van geen bezwaar (VGB) onderzoek voldoet? Wat zijn de kosten die hieraan verbonden zijn?

12

Is de toepassing van de voorwaardelijke VGB al in gang gezet? En zo ja, wanneer en waarom?

13

Is de toepassing van een fasering van het VGB-onderzoek al in gang gezet? En zo ja, wanneer en waarom?

14

Is gebruikmaking van de verklaring omtrent het gedrag (VOG) ten behoeve van de versnelling van het instroomtraject al van toepassing? En zo ja, sinds wanneer?

15

Wat is het standpunt van de bonden over de (mogelijke) toepassing van een voorwaardelijke VGB? Wat is het standpunt van de bonden over de (mogelijke) gebruikmaking van een VOG en een fasering in het VGB-onderzoek?

16

Welke rol spelen de praktische en juridische aspecten bij de besluitvorming over de (mogelijke) toepassing van een voorwaardelijke VGB? Welke rol spelen de praktische en juridische aspecten bij de besluitvorming over de (mogelijke) toepassing van een VOG en een fasering in het VGB-onderzoek?

In de brief van 18 september jl. (Kamerstuk 32 733, nr. 81) is een onderzoek aangekondigd naar de werving van nieuw personeel. Er kunnen uiteenlopende redenen zijn waarom dit proces niet optimaal functioneert. De verstrekking van een verklaring van geen bezwaar (VGB) zou een element kunnen zijn. Mijn ambtsvoorganger heeft enige mogelijkheden beschreven die het VGB-proces kunnen versnellen. Omdat de VGB een van de pijlers is van het integriteitsbeleid, moeten aanpassingen zorgvuldig worden onderzocht en overwogen. De Wet veiligheids-onderzoeken kent geen voorwaardelijke VGB zodat hiervoor een voorziening moet worden ontwikkeld. Voor de invoering van een voorwaardelijke VGB of overleg daarover met de centrales van overheids-personeel is het nog te vroeg.

17

Kunt u toelichten waarom wederom speciaal onderzocht moet worden welke verbeteringen mogelijk zijn in het proces van personeelswerving en -keuring? Is dit geen onderdeel van een normale bedrijfsvoeringsaangelegenheid die in een continu proces van kwaliteitsverbetering plaatsvindt?

25

In hoeverre is er bij Defensie sprake van een «lerend vermogen», gezien er in 2001 ook diverse onderzoeken om de bedrijfsvoering te verbeteren zijn gehouden?

Defensie heeft de inrichting en besturing van processen de laatste jaren ingrijpend veranderd. Bij de komende reorganisatie zullen verantwoordelijkheden anders worden belegd en zal de stafcapaciteit met dertig procent worden verkleind. Door deze en eerdere bezuinigingen en reducties moet worden onderzocht of de procesvoering garant staat voor goede resultaten.

18

Wat is de doorlooptijd van de MIVD? Hoe verhoudt dit zich tot de doorlooptijd van de keuring?

De doorlooptijd van een onderzoek van de MIVD bedraagt maximaal acht weken. In praktijk is het onderzoek doorgaans in vier weken voltooid.

19

Hoeveel procent van de nieuwe militairen is in 2010, 2011 en het eerste deel van 2012 binnen gekomen vanuit de opleiding Veiligheid & Vakmanschap (VeVa)?

In 2010 zijn geen militairen binnengekomen van de VeVa opleiding, in 2011 bedroeg het percentage drie. Tot 1 oktober 2012 is 43 procent van de nieuwe militairen aangesteld vanuit de VeVa opleiding.

20

Kunt u toelichten wat de prognose is voor 2013 van de instroom van nieuwe militairen bij Defensie vanuit de VeVa?

Voor 2013 wordt rekening gehouden met een instroom van 1 050 militairen van de VeVa.

21

Kunt u nader ingaan op de aanstellings- en behoudpremies voor de werving en behoud van technisch en medisch personeel? Wat zijn de specifieke voorwaarden?

22

Kunt u toelichten welke maatregelen naast aanstellings- en behoudpremies genomen worden voor de werving en behoud van technisch en medisch personeel?

23

Welke overige aanvullende maatregelen zijn genomen voor de werving en behoud van technisch en medisch personeel? Wat zijn de resultaten van alle maatregelen die zijn genomen voor de werving en behoud van technisch en medisch personeel?

Defensie kan voor een functie waarvoor het moeilijk is personeel te werven of te behouden, behoud- en aanstellingspremies inzetten. De voorwaarde voor een aanstellingspremie is dat een medewerker zich verplicht de functie voor de duur van de eerste dienverplichting te vervullen. In de praktijk betreft dat een periode van vier jaar en de premie

wordt gedurende deze periode betaald. Voorts kan medewerkers een behoudpremie worden toegekend. Hiermee verplicht de medewerker zich de functie gedurende een bepaalde tijd uit te voeren. De voorwaarden voor deze premie worden in overleg met de medewerker bepaald. Los van deze financiële instrumenten streeft Defensie ernaar deze categorieën te behouden met loopbaanperspectief, opleidingen en mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling. Het is moeilijk te bepalen wat het effect van de afzonderlijke maatregelen is.

24

Kunt u een inschatting maken van het aantal aanstellingen van militair personeel in de tweede helft van 2012?

In de tweede helft van 2012 zullen naar verwachting 1 300 militairen worden aangesteld.

25

In hoeverre is er bij Defensie sprake van een « lerend vermogen», gezien er in 2001 ook diverse onderzoeken om de bedrijfsvoering te verbeteren zijn gehouden?

Zie vraag 17.

26

Wat zijn de kosten die werkgevers gemiddeld maken om deelname van hun werknemer als reservist mogelijk te maken?

Werkgevers van reservisten kunnen desgewenst een tegemoetkoming krijgen van € 50 per dag. Of de vergoeding kostendekkend is, verschilt van geval tot geval. Uit contacten van Defensie met de werkgevers van reservisten blijkt dat de tegemoetkoming als redelijk wordt ervaren.

27

In welke mate is er door de inzet van reservisten sprake van een verdringingseffect? Waarom kan de piekbelasting niet worden gedaan door personeel dat in de ontslagbescherming zit?

De inzet van reservisten verhoogt de operationele inzet enerzijds door reservisten direct in te zetten voor operationele taken, de zogeheten *frontfill*. Anderzijds door reservisten in te zetten voor de reguliere taken van individueel uitgezonden officieren en onderofficieren, de zogeheten *backfill*. Daarom is er geen sprake van een verdringingseffect. Personeel in de ontslagbescherming wordt ingezet om piekbelasting op andere plaatsen bij Defensie op te vangen. Overigens is een belangrijk doel van de inzet van reservisten de versterking van de verankering van de krijgsmacht in de samenleving. Dit kan niet worden bereikt door de inzet van personeel dat in de ontslagbescherming zit.

28

Kunt u nadere informatie geven over de pilot die nu gaande is om het aantal functieomschrijvingen drastisch te verminderen? Wat is de stand van zaken van de pilot op dit moment?

De pilot wordt uitgevoerd bij de reorganisatie van de Bestuursstaf. Op dit moment kent de Bestuursstaf, exclusief de Militaire Inlichtingen en Veiligheidsdienst, 617 functiebeschrijvingen. Na de reorganisatie blijven er 51 functiebeschrijvingen over.

29

Op welke wijze vindt de vereenvoudiging van de militaire rechtspositie plaats en wat zijn de beoogde resultaten van deze vereenvoudiging?

Defensie heeft een uitgebreid en complex stelsel van toelages en toeslagen om personeel te belonen, te behouden of aan te trekken. Dit systeem voldoet niet meer aan de voorwaarden om als werkgever flexibel op de arbeidsmarkt te kunnen optreden. In overleg met de centrales van overheidspersoneel wordt besproken hoe de vereenvoudiging kan worden bereikt en wordt een nieuw stelsel ontwikkeld. Vanwege de complexiteit zal dit geruime tijd in beslag nemen.

30

Op welke wijze vindt de vereenvoudiging van de certificering van defensieopleidingen plaats en wat zijn de beoogde resultaten van deze vereenvoudiging?

31

Op welke wijze vindt de vereenvoudiging van de verstrekking van certificaten voor extern verworven competenties plaats en wat zijn de beoogde resultaten van deze vereenvoudiging?

Een kenmerk van het personeelsbeleid van Defensie is de door- en uitstroom van militair personeel. Met de certificering van haar opleidingen en de verstrekking van certificaten voor erkenning van verworven competenties ondersteunt Defensie dit beleid. In de brief van 29 juni jl. (Kamerstuk 33 000 X, nr. 97) is geschetst welke problemen Defensie ondervindt op het gebied van de certificering van extern verworven competenties en de maatregelen die Defensie treft om deze problemen te verhelpen. De vereenvoudiging van certificeringen is niet aan de orde.

32

Kunt u per maatregelen inzichtelijk maken wat het tot nu toe behaalde resultaat is van het beschikbaar stellen van het digitale portaal Rijkstalentencentrum, de nieuwe vacaturebank en het vooronderzoek naar loopbaanmogelijkheden voor het burgerpersoneel?

De mobiliteit van burgerpersoneel wordt beïnvloed door tal van factoren. Het is niet mogelijk de resultaten te herleiden tot afzonderlijke maatregelen. Wel is duidelijk dat steeds meer medewerkers actief gebruik maken van de vacaturebank. Er is tot nu toe door 27 000 personen zo'n 120 000 keer via de vacaturebank gereageerd op de actuele en toekomstige vacatures. Het Rijkstalentencentrum is een *site* die door alle medewerkers van het Rijk kan worden geraadpleegd. Het systeem inventariseert geen gebruik per ministerie. Uit het vooronderzoek is gebleken dat het personeelsbeleid bij Defensie voldoende instrumenten kent om de mobiliteit van burgerpersoneel te ondersteunen. De loopbaanbegeleiding en mobiliteitsondersteuning moeten echter concreter worden uitgewerkt. Hierover wordt met de centrales van overheidspersoneel overlegd.

33

Hoeveel medewerkers hebben tot op heden met behulp van de vacaturebank een nieuwe baan gevonden?

In de periode april 2012 tot en met september 2012 hebben ongeveer 4 500 medewerkers een andere functie gevonden via de vacaturebank.

34

Hoeveel procent van het burgerpersoneel heeft in het afgelopen jaar een POP (persoonlijk ontwikkel plan) -gesprek gehad?

De persoonlijke ontwikkeling van burgermedewerkers komt aan de orde tijdens het jaarlijkse functioneringsgesprek en kan worden vastgelegd in een persoonlijk ontwikkelingsplan. In tegenstelling tot de ontwikkelingsplannen van militairen wordt deze informatie niet verplicht geregistreerd, hierdoor kan een percentage niet worden gegeven.

35

In hoeverre kan het burgerpersoneel gebruik maken van de bij Defensie aanwezige loopbaanbegeleiders?

36

Kan de Kamer worden geïnformeerd over het vooronderzoek naar meer loopbaanmogelijkheden? Wat zijn de beperkingen van de huidige regelgeving die de loopbaanmogelijkheden belemmeren?

Na vooronderzoek is gebleken dat Defensie voldoende instrumenten heeft om de loopbaanmogelijkheden van burgerpersoneel te vergroten. Het betreft onder meer de vacaturebank, functionerings- en loopbaangesprekken en opleidingen. Ook geeft het Burgerlijk ambtenarenreglement Defensie de mogelijkheid medewerkers in de hogere schalen na vijf jaar te verplaatsen. De desbetreffende medewerker moet instemmen met een overplaatsing. Bij het onderzoek is gebleken dat deze vrijwilligheid en vrijblijvendheid leidt tot een geringe mobiliteit van het burgerpersoneel. Op dit moment wordt met de bonden overlegd over een systeem dat de mobiliteit van het burgerpersoneel zal bevorderen. Bij deze ontwikkelingen is het van belang dat ook de burgermedewerkers kunnen gebruikmaken van de loopbaanbegeleidingscapaciteit van Defensie.

37

Vanaf wanneer wordt de aanbeveling van de Commissie Beuving, om personeel op een integriteitsgevoelige functie na een zekere periode van hun functie te halen, ingevoerd?

De toezichthouder integriteit brengt op dit moment de integriteitsgevoelige processen bij Defensie in kaart. Vervolgens dienen commandanten maatregelen te nemen om de weerbaarheid van kwetsbare eenheden te vergroten. Het van de functie halen van medewerkers hoort, binnen de bestaande regelgeving en afspraken, ook tot de mogelijkheden. Voor militairen is dit mogelijk binnen de bestaande regelgeving. Met een burgermedewerker moeten hiervoor afzonderlijk afspraken worden gemaakt.

38

Kan een defensiemedewerker de toestemming van doorgifte onthouden aan de Inspectie Militaire Gezondheidszorg (IMG), zodat de informatie van deze defensiemedewerker niet beschikbaar is voor de liasonfunctionaris (LSO) van de Inspectie voor de Gezondheidszorg (IGZ)? Indien nee, waarom niet? Indien ja, op welke wijze wordt dit in het systeem afgeblokt? (Bijlage samenwerkingsconvenant p. 2)

39

In hoeverre worden de brochures van de IMG voorzien van de informatie van dit protocol? (Bijlage samenwerkingsconvenant p. 2/3)

De Inspecteur Militaire Gezondheidszorg (IMG) onderzoekt meldingen die betrekking hebben op de (militaire) gezondheidszorg en draagt zo bij tot

de kwaliteit van de zorg. Wanneer daar aanleiding toe is, wordt deze informatie gedeeld met de Inspectie Gezondheidszorg (IGZ). Het betreft hier zaken die kunnen bijdragen tot de kwaliteit van de zorg in Nederland. Op de website van de IMG kan iedereen van het bewuste reglement kennisnemen. De IMG gebruikt geen foldermateriaal. Een melder kan een eventuele melding aan de IGZ niet tegenhouden. Dit zou in strijd zijn met het belang van de volksgezondheid.

40

Kan worden toegelicht wat is de verhouding is tussen het aantal aangestelden ten opzichte van het aantal te vervullen functies? (Bijlage personele kengetallen p. 1)

Jaarlijks stelt Defensie vast hoeveel functies moeten worden gevuld. Dit resulteert in de aanstellingsopdracht. In 2012 zullen bij Defensie naar verwachting 2 100 nieuwe militairen gaan werken ofwel 70 procent van de gewenste instroom. Het gevolg van de tegenvallende instroom is dat een deel van de functies in de onderbouw niet wordt gevuld.

41

Hoeveel procent van de sollicitanten trok in 2011 en 2012 zelf hun sollicitatie in omdat zij voor een functie elders hebben gekozen en hoeveel procent van de sollicitanten voldoet niet aan de door Defensie gestelde eisen? (Bijlage personele kengetallen p. 1)

42

Hoeveel procent van de sollicitanten die naar aanleiding van de wervingscampagne hebben gesolliciteerd zijn door Defensie niet geschikt bevonden? En hoe hoog was dit percentage in tijden waarin geen wervingscampagne plaatsvond? (Bijlage personele kengetallen p. 2)

Sollicitanten vallen voor het selectieproces af omdat zij niet voldoen aan de gewenste vooropleidingseisen ook trekken sollicitanten zich terug. In de rapportageperiode was hiervan sprake bij 71 procent van de sollicitanten. Er is geen relatie vastgesteld tussen de aard van wervingscampagnes en het percentage ongeschikte sollicitanten. De afgelopen jaren blijkt 46 procent van de sollicitanten niet te voldoen aan de keuringseisen van Defensie. De redenen voor ongeschiktheid zijn als volgt: 24 procent is psychologisch ongeschikt, 20 procent is medisch ongeschikt. Bij 0,5 procent zijn er redenen voor het afwijzen van een verklaring van geen bezwaar en een procent wordt niet geschikt bevonden door de Aanname Adviescommissie.

43

Hoe wordt het verschil in reguliere uitstroom van militair personeel tussen 2010–2011 en 2011–2012 verklaard? (Bijlage personele kengetallen p. 3)

Het verschil tussen de twee rapportageperiodes wordt veroorzaakt door een groter aantal militairen waarvan het BBT- of FPS-contract eindigde of dat met functioneel leeftijdsontslag ging.

44

Hoeveel procent van de irreguliere uitstroom van militair personeel in 2011–2012 is te wijten aan vrijwillig ontslag en hoeveel procent aan enige vorm van gedwongen ontslag? (Bijlage personele kengetallen p. 3)

Bij 21 procent van deze militairen is sprake van enige vorm van gedwongen ontslag. In 79 procent van de gevallen was sprake van vrijwillig ontslag.

45

Kan van de irreguliere uitstroom een uiteensplitsing worden gemaakt van militairen die in fase 1, 2 en 3 zaten? (Bijlage personele kengetallen p. 3)

In de onderstaande tabel is de irreguliere uitstroom per contractsoort weergegeven.

Soort contract	Irregulier uitstroom
BBT	257
BER/FPS1	980
BER/FPS2	1.408
BER/FPS3	555
TOTAAL	3.200

46

Wat zijn de totale kosten voor Defensie van de irreguliere uitstroom? (Bijlage personele kengetallen p. 3)

De totale kosten van de irreguliere uitstroom worden bepaald door uiteenlopende factoren en zijn niet afzonderlijk te bepalen. Een medewerker die vrijwillig vertrekt zonder dat daarbij sprake is van maatregelen die betrekking hebben op het SBK krijgt geen vergoeding. Bij een medewerker uit een knelpuntcategorie zijn de maatregelen uit het SBK van toepassing. De werknemer kan onder meer in aanmerking komen voor een stimuleringspremie of loonaanvulling. De hoogte hiervan is afhankelijk van het aantal dienstjaren bij Defensie. Omdat Defensie eigenrisicodragers is voor de WW kost een ontslagen medewerker Defensie geld. Voorts is door het verlies van kennis en ervaring sprake van niet te bepalen kosten.

47

Hoeveel van de werknemers die irregulier zijn uitgestroomd zijn inmiddels weer elders aan het werk? (Bijlage personele kengetallen p. 3)

De irreguliere uitstroom omvat het vertrek van medewerkers door vrijwillig ontslag of enige vorm van gedwongen ontslag. Defensie registreert niet of medewerkers die vrijwillig met ontslag gaan een nieuwe betrekking hebben gevonden. Wel zijn tot oktober 243 medewerkers via bemiddeling van «werk naar werk» geholpen. Op dit moment zijn 469 personen in gesprek met andere werkgevers. Het is nog niet duidelijk wie een baan buiten Defensie zullen vinden.

48

Waar komt het grote verschil bij de uitstroom w.o. opleidingsverloop midden 2010 -midden 2011 en midden 2011 – midden 2012 vandaan? (Bijlage personele kengetallen p. 3)

Omdat er in de rapportageperiode minder militairen zijn ingestroomd bij Defensie zijn er minder begonnen aan een opleiding. Dit heeft geleid tot een navenant lager opleidingsverloop in absolute aantallen.

49

Kan van de initiële opleidingen het opleidingsverloop in procenten worden aangegeven? Mocht dit opleidingsverloop boven de 10 procent uitkomen, wat is de achterliggende verklaring? (Bijlage personele kengetallen p. 3)

Het opleidingsverloop van het personeel dat tussen 1 juli 2011 en 1 juli 2012 gestart is met een initiële opleiding bedraagt 22 procent. Dit is lager dan de door de Defensie gehanteerde norm van 30 procent. Opleidingsverloop is een voortdurend punt van aandacht en er worden maatregelen genomen om dit verloop te verkleinen, zoals *remedial pelotons* en een betere voorbereiding voor fysiek zware opleidingen.

50

Kan per schaal worden toegelicht hoeveel burgers die schaal vervullen in 2012 en in welke verhouding die aantallen staan ten opzichte van de gewenste aantallen in 2016 in diezelfde schaal? (Bijlage personele kengetallen p. 5)

In de onderstaande tabel wordt het personeelbestand (exclusief agent-schappen, projecten derden, werkzaam voor derden, externe herplaatsers en opleidingen) van 1 juli 2012 vergeleken met de *numerus fixus* van 1 januari 2016.

Bezetting (VTE)	Bezetting	Num. Fixus
Schaal 16 tm 18	25	20
S15 IBBAD (015)	49	39
S14 IBBAD (014)*	128	94
S13 IBBAD (013)	293	278
S12 IBBAD (012)	750	710
S11 IBBAD (011)	1.104	1.035
S10 IBBAD (010)	1.235	1.211
S09 IBBAD (009)	910	829
S08 IBBAD (008)	924	767
S07 IBBAD (007)	1.340	1.155
S06 IBBAD (006)	1.423	1.225
Schaal 5 (005)	2.060	1.877
Schaal 1 tm 4	2.790	2.938
TOTAAL	13.030	12.178

51

Kan per rang worden toegelicht hoeveel militairen die rang vervullen in 2012 en in welke verhouding die aantallen staan ten opzichte van de gewenste aantallen in 2016 in diezelfde rang (Bijlage personele kengetallen p. 5)

In de onderstaande tabel wordt het personeelbestand (exclusief agent-schappen, projecten derden, werkzaam voor derden, externe herplaatsers en opleidingen) van 1 juli 2012 vergeleken met de *numerus fixus* van 1 januari 2016.

Bezetting (VTE)	Bezetting	Num. Fixus
GEN	77	60
KOL	347	292
LTkol	1.446	1.278
MAJ	2.314	2.155
KAP	2.723	2.735
LT	2.163	2.198
AOO	3.168	2.726
SM	4.567	4.403
SGT(1)	11.152	10.868
SLD / KPL	11.559	11.678
TOTAAL	39.516	38.393

52

Hoe kan het dat aantal officieren vrijwel niet afneemt ten opzichte van de afname van het aantal manschappen en onderofficieren? Wat heeft dit voor gevolgen voor de opbouw van de organisatie? (Bijlage personele kengetallen p. 5)

55

In hoeverre loopt Defensie op schema om de afgesproken reductie van 30% op de staven te behalen, gezien de beperkte daling van het aantal VTE'n officieren tussen 1 juli 2011 en 1 juli 2012? (Bijlage personele kengetallen p. 5)

Door de toepassing van *numerus fixus* bij het schrijven van de reorganisatieplannen van de staven zal het aantal officieren dalen. Omdat de reorganisaties nog moeten beginnen is het effect hiervan nog niet zichtbaar.

53

Het aantal vrouwelijke onderofficieren en officieren is het laatste jaar gestegen terwijl het aantal mannelijke onderofficieren en officieren is gedaald. Waar komt dit verschil vandaan? (Bijlage personele kengetallen p. 5)

54

Kunt u toelichten hoe het komt dat, ondanks de reductie van 30% op de staven en de afschaffing van het diversiteitsbeleid bij Defensie, het aantal vrouwelijke officieren per 1 juli 2012 is gestegen in vergelijking met 1 juli 2011, terwijl het aantal mannelijke officieren wel is gedaald? (Bijlage personele kengetallen p. 5)

Door de bezuinigingsmaatregelen wordt het personeelsbestand kleiner. Op dit moment hebben meer mannelijke dan vrouwelijke militairen Defensie verlaten. Door de gewijzigde verhouding tussen mannen en vrouwen is het percentage vrouwen hoger.

55

In hoeverre loopt Defensie op schema om de afgesproken reductie van 30% op de staven te behalen, gezien de beperkte daling van het aantal VTE'n officieren tussen 1 juli 2011 en 1 juli 2012? (Bijlage personele kengetallen p. 5)

Zie vraag 52.

56

In hoeverre loopt Defensie op schema met betrekking tot de reductie van het aantal topfunctionarissen? Kunt u hier ook in een tabelvorm een overzicht geven met een vergelijking tussen 1 juli 2011 en 1 juli 2012? (Bijlage personele kengetallen p. 5)

De reductie van het aantal topfunctionarissen ligt op schema. In de onderstaande tabel is het aantal generaals weergegeven op 1 juli 2011 en 1 juli 2012.

	1-07-11	1-7-2012
CZSK	9	8
CLAS	13	13
CLSK	7	7
KMAR	6	4
BS	27	29
CDC	22	18
DMO	7	6
OVERIGE PLAATSINGEN (uitzending)	1	2
DEFENSIE	92	87

57

Hoe kan het dat hoeveelheid burgerpersoneel in schaal 9 en hoger (afname van 4,7%) in mindere mate afneemt ten opzichte van de hoeveelheid burgerpersoneel t/m schaal 5 (afname van 8,7%) en van schaal 6 t/m 8 (afname van 7,7%)? Wat heeft dit voor gevolgen voor de opbouw van de organisatie? (Bijlage personele kengetallen p. 5)

De daling in het personeelsbestand is het gevolg van de gestegen uitstroom van personeel in combinatie met de beperkte instroom van personeel. De sluiting van defensielocaties in de afgelopen periode is een verklaring voor de hogere uitstroom in de lagere schalen. Deze sluitingen hebben directe gevolgen voor het ondersteunende personeel op een locatie, zoals facilitaire medewerkers, cateringpersoneel en bewakingspersoneel. Dit betreft veelal personeel in de lagere schalen. De toepassing van de *numerus fixus* zal uiteindelijk leiden tot de gewenste opbouw van het personeelsbestand in 2016.

58

Wat is de gemiddelde leeftijd waarop een defensiemedewerker met pensioen gaat? (Bijlage personele kengetallen p. 6)

De pensioensleeftijd voor militairen is 65 jaar, maar zij gaan eerder met functioneel leeftijdsontslag. Voor burgerpersoneel is dit gemiddeld 63,1 jaar.

59

Kunt u per defensieonderdeel toelichten hoeveel medewerkers van welke leeftijd welke rang hebben? (Bijlage personele kengetallen p. 6)

Deze informatie is uit het personeelssysteem te destilleren. Het betreft echter een doorsnede van het personeelsbestand die in de reguliere

bedrijfsvoering van Defensie niet wordt gehanteerd omdat het geen stuurinformatie oplevert voor het ministerie.

60

Kan over de periode van 1 juli 2011 t/m 30 juni 2012 worden toegelicht hoeveel militairen bij aanstelling de leeftijd van 17 jaar hadden? Kan van deze groep worden toegelicht hoeveel militairen op hun 18e levensjaar daadwerkelijk een nieuw contract hebben getekend? Kan van deze groep worden aangegeven hoeveel militairen op hun 18e levensjaar uiteindelijk op hun 18e levensjaar defensie hebben verlaten? (Bijlage personele kengetallen p. 6)

In de rapportageperiode zijn 119 militairen met een leeftijd van 17 jaar ingestroomd. Hiervan hebben zeven als 18-jarige Defensie verlaten.

61

Kan worden toegelicht hoeveel militairen de leeftijd van 57 jaar en hoger hebben bereikt? Waarom zijn deze militairen nog in dienst terwijl het recht op nadienen tijdelijk is opgeschort? (Bijlage personele kengetallen p. 6)

Op 1 juli 2012 waren 97 militairen 57 jaar of ouder. Het betreft onder meer hogere officieren waarvan de leeftijd voor functioneel leeftijdsontslag hoger dan 57 jaar is en militairen met wie afspraken zijn gemaakt over hun ontslagleeftijd. Deze worden nagekomen.

62

Kunt u toelichten hoe het komt dat zowel het aantal militairen tussen 55 – 59 jaar als het aantal burgermedewerkers boven de 60 jaar per 1 juli 2012 is gestegen in vergelijking met de betreffende cijfers per 1 juli 2011? Hoe verhoudt zich dit met de doelstelling om binnen de defensieorganisatie te streven naar verjonging? (Bijlage personele kengetallen p. 6/7)

63

Wat zijn de gevolgen van de stijgende leeftijdsopbouw van het personeel voor de organisatie? Wat zijn de redenen hiervoor? Hoe staat dit in verhouding met de gewenste verjonging van de organisatie? (Bijlage personele kengetallen p. 6/7)

65

Kunt u toelichten wanneer concrete resultaten zullen worden geboekt met betrekking tot de gewenste verjonging van het personeelsbestand? (Bijlage personele kengetallen p. 7)

Door de toepassing van de *numerus fixus* bij de reorganisatie zal het aantal hoge officiers- en onderofficiersfuncties kleiner worden. Dit zal uiteindelijk leiden tot de gewenste verjonging van het personeelsbestand. De uitstroom van oud personeel als gevolg van reorganisaties is nog niet op gang gekomen en de instroom van jong personeel is achtergebleven bij de planning. De eerste gevolgen van de reorganisaties voor het personeelsbestand zullen volgend jaar zichtbaar worden.

64

Waarom stelt u dat bij het burgerpersoneel een daling optreedt in alle leeftijdscategorieën, terwijl uit de grafiek blijkt dat het aantal burgermedewerkers boven de leeftijd van 60 jaar is gestegen? (Bijlage personele kengetallen p. 7)

De daling treedt inderdaad op in alle leeftijdscategorieën behalve in de categorie boven de 60 jaar.

65

Kunt u toelichten wanneer concrete resultaten zullen worden geboekt met betrekking tot de gewenste verjonging van het personeelsbestand? (Bijlage personele kengetallen p. 7)

Zie vraag 62.

66

Kan worden toegelicht op welke aantallen (N) bij tabel 8 de percentages betrekking hebben? (Bijlage personele kengetallen p. 8)

In de onderstaande tabellen zijn de aantallen weergegeven.

Aantal MILITAIREN	MAN	VROUW	TOTAAL
Tot rang LTZ1/Majoor	36.023	3.835	39.858
Vanaf rang LTZ1/Majoor	4.139	332	4.471
Vanaf rang Kolonel	459	20	479
Aantal BURGERS	MAN	VROUW	TOTAAL
Tot schaal 10	9.530	3.435	12.965
Vanaf schaal 10	4.219	1.048	5.267
Vanaf schaal 14	210	27	237

67

Hoe verklaart u de enorme stijging van het aandeel vrouwen vanaf rang Kolonel (van 2,4% in 2009 naar 4,2% in 2012) ondanks de afschaffing van het diversiteitsbeleid bij Defensie? (Bijlage personele kengetallen p. 8)

Het aantal vrouwen vanaf de rang van kolonel is gering. Personeelsmutaties binnen deze groep hebben grote procentuele gevolgen.

68

Kunt u een prognose geven van de vullingsgraad en de gewenste vullingsgraad in de komende jaren? (Bijlage personele kengetallen p. 9)

In de onderstaande tabel is de vullingsprognose voor de komende jaren weergegeven.

2013	2014	2015
96,6%	97,2%	98,1%

69

Kunt u toelichten hoe het komt dat het de Koninklijke Marechaussee (KMar) en de Defensie Materieel Organisatie (DMO) wel lukt om de vullingsgraad organieke arbeidsplaatsen voor militair personeel te verhogen en de overige defensieonderdelen niet? (Bijlage personele kengetallen p. 9)

70

Heeft de hoge vullingsgraad van de Koninklijke Marechaussee in vergelijking met de andere krijgsmachtsdelen uitsluitend te

maken met de motie Hernandez c.s.? (Bijlage personele kengetallen p. 9)

71

Hoe verhoudt de motie Hernandez c.s., waarin de regering wordt verzocht de personele vulling van de Koninklijke Marechaussee te verhogen naar 98%, zich met de daadwerkelijke vullingsgraad van 92,8% per 1 juli 2012? (Bijlage personele kengetallen p. 9)

De vullingsgraad is de resultante van de beperkte instroom en de verhoogde uitstroom. Ook worden met het oog op de reorganisaties sommige vacatures niet gevuld. De stijging van de vullingsgraad bij de Directie Materieel Organisatie is te herleiden tot de maatregelen die zijn aangekondigd in de beleidsbrief van 8 april 2011 (Kamerstuk 32 733, nr. 1). Door de overgang van de onderhoudsbedrijven naar de operationele commando's is de vulling van het resterend deel van DMO gestegen. De relatief hogere vullingsgraad van de Koninklijke marechaussee staat onder meer in verband met de genoemde motie.

72

Kan per categorie (manschappen, onderofficieren, officieren) en per krijgsmachtdeel de vullingspercentages over de periode van 1 januari t/m 30 juni 2012 worden weergegeven? (Bijlage personele kengetallen p. 9)

In de onderstaande tabel wordt de bezettingsgraad van de organieke arbeidsplaatsen per 1 juli 2012 weergegeven.

	MANSCHAPPEN	ONDEROFFICIER	OFFICIER	TOTAAL
CZSK	74,5%	82,1%	81,7%	79,6%
CLAS	81,1%	82,6%	89,2%	83,0%
CLSK	85,7%	84,2%	85,1%	84,6%
KMAR	91,8%	95,9%	85,4%	94,0%

Bij de vullingsgraad wordt het aantal geplande arbeidsplaatsen vergeleken met het aantal aanwezige personen. Ieder operationeel commando hanteert een norm voor het aantal geplande arbeidsplaatsen. Bij de vullingsgraad wordt het aantal geautoriseerde arbeidsplaatsen vergeleken met het aantal aanwezige personen. In de tabel is de actuele vullingsgraad weergegeven.

73

Hoeveel burgerfuncties zullen moeten verdwijnen? (Bijlage personele kengetallen p. 10)

Het verschil tussen het aantal burgerfuncties op 1 juli 2012 en het toekomstig aantal op basis van de *numerus fixus* is 1795.

74

Kunt u toelichten wat er de reden van is dat de technische dienst van het Commando Luchtstrijdkrachten (CLSK) een aanzienlijk hoger vullingspercentage (80%) kan realiseren dan de technische dienst van het Commando Landstrijdkrachten (CLAS) (68%) en het Commando Zeestrijdkrachten (CZSK) (66%)? (Bijlage personele kengetallen p. 11)

De aard van de werkzaamheden van de technische diensten van de operationele commando's lopen sterk uiteen. Dit geldt ook voor de geografische spreiding, de omvang en de organisatie. Hierdoor verschillen de knelpunten bij de werving, opleiding en training per

operationeel commando. Een combinatie van deze factoren leidt er toe dat meer technici er de voorkeur aan geven bij het CLSK te werken.

75

Kunt u toelichten wat er gedaan wordt om het vullingspercentage van de geneeskundig Algemeen Militair Verpleegkundige (AMV) van het CLAS te verhogen? (Bijlage personele kengetallen p. 11)

Voor het werven, opleiden en vormen van een algemeen militair verpleegkundige hanteert het CLAS een termijn van vijf jaar. Vervolgens dient deze AMV'er als sergeant vijf jaar ervaring op te doen alvorens te kunnen worden bevorderd tot het gewenste niveau van sergeant-majoor. Op dit moment heeft het CLAS te weinig sergeanten-majoor AMV. Om de doorstroom te versnellen wordt de gewenste ervaringsduur verkort naar vier jaar. Voorts zullen er door de herinrichting van de geneeskundige zorg bij Defensie na het reorganisatietraject minder verpleegkundigen nodig zijn en wordt een volledige vulling nog niet nagestreefd. Verder is onlangs een wervingscampagne gestart om nieuw zorgpersoneel aan te trekken.

76

Kunt u nader toelichten hoe het komt dat de vulling van de schaarstecategorieën manschappen bij het CZSK (mariniers) en manschappen bij het CLSK (cis) veel lager zijn dan de vulling van de manschappen bij het CLAS? (Bijlage personele kengetallen p. 11)

Voor een functie bij het Korps Mariniers en het Korps Commandotroepen evenals voor de manschappen van het CIS worden hogere eisen gesteld dan voor de overige manschappen van het CLAS. Hierdoor zijn er meer afvallers in het keuring- en opleidingsproces, wat leidt tot de verschillen in vulling.

77

Kunt u toelichten waarom het CLAS aanzienlijk meer reservisten tot haar beschikking (3850) heeft dan het CZSK (600), het CLSK (405) en de KMar (210)? (Bijlage personele kengetallen p. 12)

Het CLAS voert meer nationale veiligheidstaken uit dan andere operationele commando's. Hierbij zijn onder meer de militairen van het Korps Nationale Reserve betrokken. Dit betreft 2 700 functies. Verder is de eenheid die is belast met de civiel-militaire samenwerking, het CIMIC-bataljon, voornamelijk gevuld met reservisten van het CLAS.

78

Kan de Kamer in het bezit gesteld worden van het rapport Verandermonitor Defensie van het Dienstencentrum Gedragswetenschappen? (Bijlage personele kengetallen p. 12)

Het betreft een intern rapport, ik zal de Kamer op korte termijn nader informeren over dit rapport.

*) Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer