

Vergaderjaar 2018–2019

35 000 X

Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2019

Nr. 17

LIJST VAN VRAGEN EN ANTWOORDEN

Vastgesteld 29 oktober 2018

De vaste commissie voor Defensie heeft een aantal vragen voorgelegd aan de Staatssecretaris van Defensie over de brief van 19 september 2018 inzake over de personeelsrapportage midden 2018 (Kamerstuk 35 000 X, nr. 4).

De Staatssecretaris heeft deze vragen beantwoord bij brief van 26 oktober 2018. Vragen en antwoorden zijn hierna afgedrukt.

De voorzitter van de commissie,
Aukje de Vries

De griffier van de commissie,
De Lange

1.

Wordt bij contractbeëindiging van de kant van het personeel altijd gevraagd naar de reden van beëindiging en of er nog een mogelijkheid tot behoud is?

Personeel dat zelf het initiatief neemt tot ontslag, wordt één maand na vertrek uitgenodigd voor deelname aan een Doorlopend Dienstverlaters-onderzoek Defensie (D3). Hierin vragen we onder andere naar de reden(en) van vertrek. Aan militairen die Defensie verlaten vragen wij of zij reservist willen worden.

Voor mensen die willen terugkeren bij Defensie hebben we de regeling voor herintreders vergemakkelijkt. Herintreders hoeven geen psychologische en medische keuring meer te ondergaan, maar een vragenlijst voor beide volstaat. Het identificeren en benaderen van de gewenste doelgroep(en) voor herintreding wordt gedaan door de defensieonderdelen. Zo heeft de Koninklijke marine de actie *Rejoin Marines en Rejoin Navy* opgezet. De eerste herintreders zijn inmiddels aangesteld. Ook hebben we de bevoegdheid om herintreders aan te stellen bij commandanten neergelegd en is het keuringsprotocol voor herintreders aangepast. Zie hiervoor het antwoord op vraag 15.

2.

Hoeveel vacatures heeft u nu in totaal openstaan? Hoeveel daarvan zijn militaire functies? Hoeveel vacatures verwacht u volgend jaar te hebben?

3.

Hoe zijn de vacatures verdeeld over de verschillende rangen en onderdelen van Defensie?

37.

Hoeveel vacatures in fte zijn er bij de Landmacht, Luchtmacht, Marine naar manschappen, onderofficieren en officieren?

38.

Hoeveel vacatures zijn er bij de onderofficieren, onderverdeeld naar sergeant, sergeant 1, sergeant-majoor en adjudant?

39.

Hoeveel militaire vacatures in fte zijn er defensiebreed?

Het is niet bekend hoeveel vacatures er zijn omdat Defensie met het gehanteerde personeelssysteem alleen het aantal vacante functies en het personeelstekort registreert.

Op 1 juli 2018 had Defensie in totaal 6.206 vacante functies: 6.277 militaire functies en een overschot van 71 burger functies. Een vacante functie wordt een vacature als de commandant of leidinggevende ook daadwerkelijk op zoek gaat naar personeel om deze arbeidsplaats te vullen. Het personeelstekort is lager dan het aantal vacante functies en bedroeg per juli 2018 4.303 voltijds equivalenten (VTE-en). Dit komt omdat er reeds mensen zijn aangenomen die de vacante functies op termijn gaan vullen. Deze mensen volgen hun een (initiële) opleiding, zitten in een re-integratie- of functietoewijzingstraject of volgen een langdurige (interne) vervolgopleiding.

Het aantal vacante militaire functies per defensieonderdeel is:

	CZSK	CLAS	CLSK	KMAR	BS	DOSCO	DMO	DEFENSIE
Manschappen	509	1.592	372	139	7	132	11	2.761
Onderofficier	525	1.096	319	672	60	-20	28	2.680
Officier	133	194	125	96	65	190	34	836

Het aantal vacante functies bij CZSK, CLAS en CLSK per ranggroep per 1 juli 2018 is:

	CZSK	CLAS	CLSK
Manschappen	509	1.592	372
Onderofficier	525	1.096	319
Officier	133	194	125

Het aantal vacante functies bij de onderofficieren, onderverdeeld naar sergeant en sergeant 1; sergeant-majoor en adjudant is:

Sergeant(1)	1992
Sergeant-majoor	464
Adjudant	97

4.

Hoe verschilt de tevredenheid van het militaire personeel tussen de verschillende krijgsmachtonderdelen?

De tevredenheid bij de verschillende defensieonderdelen in het eerste en tweede kwartaal van 2018 was als volgt:

Defensieonderdeel	FPS 1/2/BBT	FPS 3
BS		61%
DOSCO		67%
DMO		80%
CZSK	58%	61%
CLAS	73%	54%
CLSK	71%	83%
KMAR	43%	52%

In verband met de geringe respons FPS1/2/BBT binnen de BS, DOSCO en DMO kunnen er geen betrouwbare cijfers gegenereerd worden.

5.

Hoe kan het dat de uitstroom van militair personeel bij CLAS procentueel veel hoger is dan dat van Defensie in het algemeen? Hoe verklaart u het grote verschil tussen CLAS en de rest?

In de onderstaande tabel is per krijgsmachtdeel de uitstroom afgezet tegen de bezetting:

	Midden 2016	Midden 2017	Midden 2018
CZSK	4,7%	3,9%	4,5%
CLAS	5,8%	5,0%	6,3%
CLSK	3,7%	3,1%	3,3%
KMAR	3,4%	3,3%	3,0%
Defensie	4,8%	4,1%	4,8%

Het verschil tussen CLAS en de andere krijgsmacht delen is niet nader te duiden.

6.

Kunt u de resultaten van het wervingsbeleid en wervingscampagnes van Defensie vergelijken met de resultaten van andere – indien mogelijk: vergelijkbare – werkgevers? Zo ja, hoe beoordeelt u de uitkomsten?

Defensie heeft een alomvattende arbeidsmarktcampagnestrategie. Wervingsactiviteiten en -campagnes versterken elkaar. We voeren structureel campagne-effectonderzoek uit door een gespecialiseerd onafhankelijk onderzoeksbureau. Verschillende variabelen die worden gemeten, worden getoetst aan benchmarks van het onderzoeksbureau. De benchmarks zijn samengesteld uit alle onderzoeksresultaten van de top 200 adverteerders binnen Nederland in de afgelopen 15 jaar. De campagnes van Defensie scoren structureel boven deze benchmarks wat betekent dat de campagnes voor wat betreft impact, waardering en performance beter scoren dan gemiddeld.

Het wervingsbeleid draagt mede bij aan de stijging van het aantal geïnteresseerden in een baan als militair. Ook is het aantal sollicitaties gestegen, net zoals het aantal aanstelbaren. 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.

7.

Kunt u toelichten waarom wordt gerapporteerd over in- en uitstroom maar niet over doorstroom, bijvoorbeeld van militaire functies naar burgerfuncties of van reguliere betrekkingen naar reservistenbetrekkingen?

In de personeelsrapportage rapporteren we over de doorstroomcijfers van militair personeel naar een andere contractvorm binnen het Flexibel Personeel Systeem (FPS-systeem). Gaat een militair, of burger, een andere contractvorm aan, dan zien we dat binnen het personeelssysteem als uitstroom (bijvoorbeeld als militair) en instroom (bijvoorbeeld als burger of reservist).

8.

Voor welke functies is de leeftijdsgrens voor jongeren met een vmbo-opleiding verlaagd naar 18 jaar?

Het betreft functies voor manschappen (met een vooropleidingseis VMBO) binnen de volgende Wapens en Dienstvakken: Infanterie, Cavalerie, Artillerie, Luchtdoelartillerie, Genie, Verbindingsdienst, Logistiek, Bevoorrading en Transport. Voor alle overige Wapens en Dienstvakken geldt een minimale vooropleidingseis van MBO-2 en is de leeftijdsgrens niet aan de orde.

9.

Hoe verklaart u de hogere instroom van personen, die zijn aangesteld voor een militaire loopbaan? Wat kan er van deze hogere instroom geleerd worden? Hoe bent u van plan deze trend voort te zetten?

De hogere instroom is het gevolg van een combinatie van factoren. Zo heeft het kabinet extra geld vrijgemaakt voor Defensie, waardoor wij

kunnen investeren in het worden van die aantrekkelijke werkgever die we willen zijn. Omdat Defensie wil groeien, is geïnvesteerd in de wervingsorganisatie waardoor meer kandidaten kunnen worden geselecteerd, gekeurd en aangesteld. Ook zijn de eerste effecten van het programma Behoud en Werving zichtbaar, waarbij Defensie diverse maatregelen neemt om de instroom te vergroten. Zie hiervoor ook de voortgangsbrief over het programma Behoud en Werving welke u gelijktijdig wordt aangeboden.

De instroomverhogende maatregelen monitoren we voortdurend. Ook voeren we diverse pilots en *rehearsal of concepts* (ROC-drills) binnen het instroomproces uit. We doen dit om ervan te leren en het instroomproces nog verder te verbeteren, bijvoorbeeld door feedback van kandidaten over het instroomproces. Een andere pilot focust op redenen voor uitval tijdens een initiële opleiding. Naar aanleiding hiervan heeft Defensie de communicatie richting kandidaten aangepast zodat zij beter zijn voorbereid op hun opleiding.

10.

U geeft aan dat de uitstroom van militairen vooral hoog is door het beëindigen van de looptijd van contracten. Hoe bent u van plan hier wat tegen te doen?

De maximum looptijden in rang zijn vastgelegd in eigen regelgeving. We willen militairen langer op dezelfde functie in dezelfde rang houden om hen op deze manier ook langer voor Defensie te behouden. Voorstellen om de maximum looptijden in rang te verhogen, zijn reeds ter bespreking naar de centrales van overheidspersoneel verzonden en bevinden zich nu in het besluitvormingstraject.

Daarnaast hebben de operationele commandanten meer ruimte om militairen in FPS-fase 2 door te laten stromen naar FPS-fase 3. Ook bekijkt Defensie of militairen die niet vanuit FPS-fase 2 kunnen doorstromen naar FPS-fase 3 voor Defensie behouden kunnen blijven met een burgeraanstelling.

11.

U geeft aan dat de eerste stappen zijn gezet met het programma Behoud en Werving, en het arbeidsvoorwaarden- en pensioenonderhandelaarsresultaat. Wat houden deze eerste stappen precies in? Wat is het directe resultaat daarvan?

Deze stappen houden in dat we de werkomstandigheden voor ons personeel op diverse vlakken willen verbeteren. Goede arbeidsvoorwaarden en een pensioenregeling bijvoorbeeld. Op 24 augustus jl. bent u geïnformeerd over het bereikte onderhandelingsresultaat over de arbeidsvoorwaarden, inclusief een nieuwe pensioenregeling voor het militaire personeel van Defensie (Kamerstuk 34 775 X, nr. 137). Helaas is dit onderhandelingsresultaat op 4 oktober jl. door het defensiepersoneel afgewezen (Kamerstuk 35.000 X nr.7). Met het programma Behoud en Werving nemen we maatregelen die tot een hogere vulling moeten leiden. Voor een overzicht van de maatregelen in het programma Behoud en Werving, en de voortgang hiervan, verwijs ik u naar voortgangsbrief over het programma Behoud en Werving.

12.

Wat is de reden dat de werving van manschappen bij de Landmacht achterblijft?

Er is geen nader onderzoek uitgevoerd naar de reden dat werving specifiek bij het CLAS achterblijft. CLAS geeft aan dat de werving achterblijft door een veranderende arbeidsmarkt.

13.

Welke categorieën militairen krijgen een aanvulling op hun loon, omdat zij anders onder het wettelijk minimumloon verdienen?

De categorieën militairen die een aanvulling minimumloon op hun loon ontvangen zijn soldaten en matrozen der 2e klasse en 3e klasse en marechaussees der 4e klasse van 20 jaar of ouder, indien hun maandsalaris lager is dan het voor hun leeftijd geldende minimum(jeugd)loon.

14.

Wat zijn de redenen van het hoge verloop van militairen bij de landmacht en de marine die voor het einde van de looptijd van hun contract Defensie verlaten?

Uit het Doorlopend Dienstverlatersonderzoek Defensie (D3) blijkt dat de vijf belangrijkste vertrekredenen voor militairen voor het einde van de looptijd van hun FPS-fase 2 contract zijn:

- onvoldoende loopbaanmogelijkheden: 46 procent
- toekomstonzekerheid: 43 procent
- wijze waarop de organisatie wordt bestuurd: 29 procent
- salaris: 24 procent
- reistijd / reisafstand: 19 procent

15.

Hoe staat het met de «fast track» voor herintreders?

Met ingang van augustus 2018 is het aangepaste keuringsprotocol voor herintreders in werking getreden. Herintreders die aan bepaalde voorwaarden voldoen, vullen een medische vragenlijst in. Een keuringsarts beoordeelt de gegeven antwoorden. Afhankelijk van de antwoorden wordt bepaald of dit volstaat of dan nog (onderdelen van) het reguliere keuringsprotocol nog uitgevoerd moet(en) worden. Het keuringsproces kan zo door herintreders sneller worden doorlopen.

16.

Welke acties zijn ondernomen in het kader van het programma Behoud en Werving? Welke maatregelen leveren de eerste tastbare resultaten op? Welke maatregelen hebben het meeste effect?

In de Kamerbrief «Voortgang programma Behoud en Werving» geef ik u een overzicht van de voortgang van het plan van aanpak Behoud en Werving dat direct hiermee wordt meegestuurd.

17.

Welke gevolgen zou het instellen van een vrouwenquotum naar verwachting hebben op de werving en vulling?

Iedereen wordt op basis van kennis en kunde geselecteerd, maar we zien dat Defensie niet divers genoeg is. Daarom werken we aan maatregelen voor het vergroten van diversiteit en inclusiviteit. Daarover bent u onlangs in mijn brief Diversiteit en Inclusiviteit (Kamerstuk 35 000 X, nr. 12) geïnformeerd.

18.

Als hoofreden voor vertrek wordt aangegeven: loopbaanmogelijkheden. Hoe bent u van plan om voldoende carrièreperspectief te bieden aan militairen om ze binnen Defensie te houden?

28.

Welke onderliggende redenen dan wel factoren vallen onder de categorie «loopbaanmogelijkheden» als reden van vertrek?

De volgende redenen liggen ten grondslag aan de categorie «loopbaanmogelijkheden» als reden van vertrek:

- meer doorstroommogelijkheden naar inhoudelijk uitdagende functies;
- meer mogelijkheden tot bevordering;
- aanbieden van – en toelaten tot – opleidingen;
- tijd voor een andere uitdaging buiten Defensie.

Met het programma Behoud en Werving hebben we diverse maatregelen genomen om de loopbaanmogelijkheden voor militairen te verbeteren, wat zowel de mogelijkheden voor doorstroom als bevordering bevordert. Ook is het nu mogelijk afspraken te maken over het moment waarop een militair een operationele plaatsing vervult, zodat de onmogelijkheid dit op een bepaald moment uit te voeren wegens privé omstandigheden de loopbaan niet in de weg hoeft te staan. 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. Maar er is meer nodig. Daarom wil ik graag samen met de centrales van overheidspersoneel afspraken maken over nieuwe arbeidsvoorwaarden en een duurzaam pensioenstelsel.

19.

Burgerpersoneel lijkt aanzienlijk meer vertrouwen te hebben in de toekomst dan militair personeel. Hoe verklaart u dit? Hoe bent u van plan dit gat te dichten?

24.

Hoe verklaart u het grote verschil in vertrouwen in de toekomst tussen militairen en burgerpersoneel?

Toekomstonzekerheid speelt vooral een rol bij contracten met een bepaalde einddatum. De burgers binnen Defensie hebben veelal een vaste aanstelling. Van de militairen hebben degenen met een tijdelijke aanstelling (FPS-fase 1 en 2) een beduidend lager vertrouwen in de toekomst binnen Defensie dan militairen met een onbepaalde tijd contract (FPS-fase 3) en burgers.

20.

Militair personeel is aanzienlijk minder tevreden dan burgerpersoneel. Hoe duidt u dat? Hoe bent u van plan dit gat te dichten?

De tevredenheid over het werken bij Defensie was in het tweede kwartaal van 2018 gemiddeld 72 procent voor burgers. Voor militairen met een FPS-fase 3 contract was dit gemiddeld 63 procent en 67 procent voor militairen met een FPS-fase 1 en 2 of een Beroeps Bepaalde Tijd (BBT). In vraag 4 is een uitsplitsing naar de tevredenheid per defensieonderdeel gegeven.

De top vijf van motiverende aspecten is:

	FPS-fase 1 en2/BBT	FPS-fase 3	Burgers
1.	De sfeer/de collegialiteit	Werkinhoud	Werkinhoud
2.	Werkinhoud	De sfeer/de collegialiteit	De sfeer/de collegialiteit
3.	De ruimte voor persoonlijke groei en ontwikkeling	De werk-privé balans	De werk-privé balans
4.	Een bijdrage leveren aan vrede en veiligheid	De uitdaging die ik uit mijn werk haal	De zekerheid van een baan en inkomsten
5.	De zekerheid van een baan en inkomsten	De zekerheid van een baan en inkomsten	De uitdaging die ik uit mijn werk haal

21.

53% van de respondenten geeft aan dat sfeer en collegialiteit bij de meest motiverende factoren hoort. Hoe bent u van plan om de sfeer en collegialiteit verder te verbeteren?

We willen commandanten meer mogelijkheden geven om naar eigen inzicht de sfeer en collegialiteit te bevorderen. Hiervoor hebben de commandanten het budget voor Bevordering Welzijn Personeel voor dit jaar verhoogd.

22.

U laat in het rapport de drie meest genoemde redenen van vertrek zien. Wat zijn de andere redenen die genoemd zijn? Hoeveel procent heeft die redenen genoemd?

Naast de redenen van vertrek zoals genoemd in de personeelsrapportage (loopbaanmogelijkheden, wijze waarop organisatie wordt bestuurd, toekomstmogelijkheden) zijn de overige redenen van vertrek:

Reistijd / reisafstand	23%
Salaris	22%
Aansluiting werkniveau bij mijn capaciteiten	20%
Thuisituatie	19%
Functietoewijzingssysteem	14%
Steun van de organisatie	11%

23.

Over het algemeen lijkt de tevredenheid binnen Defensie toe te nemen. Wat heeft deze stijging veroorzaakt? Hoe bent u van plan deze trend voort te zetten?

Het is moeilijk om voor deze stijging één reden te noemen. Het is het effect van de diverse maatregelen die we nemen, zoals bijvoorbeeld in het kader van Behoud en Werving en de extra investeringen die Defensie doet, maar we zijn er nog niet. Vandaar dat we aanvullende maatregelen nemen zoals verwoord in de Defensienota en de begroting.

25.

Heeft u gesplitste cijfers voor burgerpersoneel en militairen met betrekking tot de redenen voor vertrek en de meest motiverende aspecten van het werk? Zo ja, bent u bereid deze met de Kamer te delen?

De volgende vertrekredenen en meest motiverende aspecten komen naar voren uit het Doorlopend Dienstverlatersonderzoek Defensie (D3) uit het eerst en tweede kwartaal van 2018:

TOP 5 Vertrekredenen uit D3, Q1/Q2 2018	Militair
Loopbaanmogelijkheden/nieuwe uitdaging	48%
Toekomstonzekerheid	32%
Wijze waarop organisatie wordt bestuurd	28%
Salaris	24%
Reistijd/afstand	23%

De meest motiverende aspecten voor militairen en burgers zijn heb ik

TOP 5 Vertrekredenen uit D3, Q1/Q2 2018	Burger
Loopbaanmogelijkheden/nieuwe uitdaging	42%
Wijze waarop organisatie wordt bestuurd	34%
Andere reden	29%
Reistijd/afstand	26%
Werksfeer	24%

reeds uiteengezet in vraag 20.

26.

Welke onderliggende redenen dan wel factoren vallen onder de categorie «wijze waarop de organisatie wordt bestuurd» als reden van vertrek?

De volgende redenen» worden door vertrekkende militairen genoemd in de categorie «wijze waarop de organisatie wordt bestuurd»:

- Gebrek aan erkenning en waardering;
- Gebrek aan steun van de organisatie;
- Misbruik van de *can do*-mentaliteit;
- Verschil tussen besluitvorming aan de top en de uitvoerbaarheid op de werkvloer;
- Trage besluitvorming en uitvoering;
- Niet genoeg mensen om werk te kunnen doen;
- Niet genoeg middelen om werk te kunnen doen;
- Besturen aan de hand van escalaties.

27.

Welke onderliggende redenen dan wel factoren vallen onder de categorie «toekomstonzekerheid» als reden van vertrek?

Toekomstonzekerheid is niet nader uitgesplitst. Echter, in het Doorlopend Dienstverlatersonderzoek Defensie (D3) over 2017 geeft 61 procent van de militairen met een FPS-fase 2 contract op de vraag «op welke wijze bent u uit dienst getreden» het antwoord «ik had nog geen doorstroombesluit ontvangen en zelf een verzoek tot voortijdige uitdiensttreding ingediend.» Dit is een indicatie van de toekomstonzekerheid van militairen met een FPS-fase 2 contract.

29.

Als een van de hoofdedenen voor vertrek wordt «toekomstonzekerheid» genoemd. Hoe bent u van plan om militairen meer zekerheid te bieden? Bent u bereid werk te maken van een snellere doorstroom van FPS fase 1 naar FPS fase 2 en van daar naar FPS fase 3? Zo ja, hoe? Zo nee, waarom niet?

Militairen die een initiële opleiding hebben gevolgd (FPS-fase 1) en met positief resultaat afsluiten, krijgen een FPS-fase 2 contract. Hierbij is dan ook geen sprake van toekomstonzekerheid. Het proces kan ook niet worden versneld, omdat de initiële opleiding een bepaalde periode duurt.

We geven militairen eerder duidelijkheid over de mogelijkheid door te stromen van een FPS-fase 2 naar een FPS-fase 3 contract. Ook zijn de mogelijkheden om door te stromen naar FPS-fase 3 verruimd. In de praktijk houdt dit in dat bijna iedereen die wil doorstromen, ook daadwerkelijk kan doorstromen. Ook wordt personeel versneld in FPS-fase 3 toegelaten; dit betreft vooral personeel in de schaarste categorieën.

30.

Wat is de uitstroomleeftijd voor militairen en burgers? Hoeveel militairen stromen de komende jaren tot 2023 per jaar met FLO uit? Hoeveel burgers stromen per jaar komende jaren tot 2023 met FLO uit?

De generieke uitstroomleeftijd van burgerpersoneel is 66 jaar. Voor militair personeel is de generieke uitstroomleeftijd 58 jaar.

In het onderstaande overzicht vindt u de uitstroomleeftijd van het in 2018 met pensioen of FLO vertrokken defensiepersoneel (personen).

		2018/Jan	2018/Feb	2018/Mar	2018/Apr	2018/May	2018/Jun	Totaal
Militair	50-55	10	1	1	2	2	0	16
	55-60	45	15	21	21	43	51	196
	60+	2	4	1	1	2	1	11
	Totaal	57	20	23	24	47	52	223
Burger	65+	16	1	1	10	23	19	70
	Totaal	16	1	1	10	23	19	70

In de volgende tabel vindt u de verwachte pensioen en FLO-uitstroom van het defensiepersoneel (periode 2019 – 2022 in personen). Hierbij wordt uitgegaan van de dan geldende generieke uitstroomleeftijd.

	2019	2020	2021	2022
Militair	395	378	173	301
Burger	197	242	269	363
Totaal	592	620	442	664

31.

Is de slagkracht veranderd met het ophogen van de gemiddelde leeftijd en de Functioneel Leeftijd Ontslag (FLO) Leeftijd?

Het verhogen van de FLO-leeftijd kan invloed hebben op de inzetbaarheid van de individuele militair. Oudere militairen zullen vaker fysiek minder inzetbaar zijn. Bovendien stellen internationale organisaties van de Verenigde Naties leeftijdseisen aan operationele inzetbaarheid (namelijk maximaal 55 jaar).

32.

Heeft u een verklaring voor het toegenomen ziekteverzuim onder burgerpersoneel? Zo nee, bent u voornemens hier nader onderzoek naar te doen?

33.

Hoe verklaart u het relatief hoge ziekteverzuimpercentage onder burgerpersoneel, vergeleken met het landelijk gemiddelde van alle bedrijfstakken en het percentage onder militair personeel?

Het ziekteverzuimpercentage heeft een relatie met de leeftijd. Hoe ouder de medewerker hoe hoger het ziekteverzuimpercentage. Bijna 35 procent van het burgerpersoneel is ouder dan 55 jaar.

Het klopt dat het ziekteverzuimpercentage hoger ligt dan het gemiddelde in Nederland. In dit percentage zitten echter ook bedrijven die niet vergelijkbaar zijn met Defensie. Als Defensie wordt vergeleken met grote bedrijven (met meer dan 100 werknemers) of met de rijksoverheid of de gehele sector overheid kent Defensie een lager ziekteverzuimpercentage. Dat neemt niet weg dat ik naar een zo laag mogelijk percentage streef.

Het ziekteverzuim per midden 2018 kan mogelijk beïnvloed zijn door seizoensinvloeden. Of deze trend zich doorzet kan pas op basis van jaarcijfers worden bepaald.

34.

Wat zijn de redenen dat het ziekteverzuim voor militairen stijgt?

De gemiddelde leeftijd van militair personeel stijgt door onder andere het langer doorwerken in verband met de afgesproken verhoging van de FLO leeftijd. Zie hiervoor de tabel bij vraag 30. Leeftijd heeft invloed op het ziekteverzuim. De in vraag 32 genoemde seizoensinvloeden kunnen hierbij eveneens een rol spelen. Of deze trend zich doorzet kan pas op basis van jaarcijfers bepaald worden.

35.

We zien een positief oplopende vulling als het gaat om de vulling van arbeidsplaatsen voor burgerpersoneel. Een tegenovergestelde trend zien we bij de beroepsmilitairen. Hoe bent u van plan om meer burgermedewerkers te verleiden beroepsmilitair te worden?

Zoals ik schreef in de voortgangsbrief programma Behoud en Werving proberen we de uitwisseling tussen militaire en burgerfuncties binnen Defensie te vergemakkelijken. Dit vergt aanpassingen binnen onze organisatie. We voeren geen actief beleid om burgermedewerkers beroepsmilitair te maken. Indien zij dat willen, zijn daar natuurlijk mogelijkheden voor. Wel voeren we actief beleid om het reservistenbestand uit te breiden. Een aantal burgermedewerkers is hierdoor tevens reservist bij Defensie.

36.

Op welke militaire functies kunnen meer burgers voor continuïteit worden geplaatst?

Voor het bepalen of functies als militaire of burgerfuncties worden aangemerkt, hanteren we bepaalde criteria. Reguliere militaire functies zijn functies die als hoofd- of neventaak de bediening van een wapen of wapensysteem inhouden, dan wel daarmee in directe relatie staan, functies waarvoor militaire deskundigheid is vereist en functies waaraan in buitengewone omstandigheden bevoegdheden ter uitoefening van het militaire gezag zijn of kunnen worden gedelegeerd of die in oorlogsomstandigheden militaire gezagsverhoudingen vereisen.

Burgerfuncties zijn functies waarvoor het bovenstaande niet van toepassing is.

Voor beide categorieën personeel dient sprake te zijn van een evenwichtige bestandsopbouw in het kader van het loopbaanbeleid en een evenwichtige functieroulatie. Een als reguliere militaire- of burgerfunctie aangemerkte functie kan, tijdelijk, door een personeelslid behorende tot een andere categorie worden vervuld. Die tijdelijke

vervulling heeft geen consequenties voor de oorspronkelijke toewijzing van de functies.

40.

Hoeveel NBOF (Niet Beschikbaar Op Functie) zijn er op het totale aantal militairen?

Op 1 juli 2018 waren er 4.117 militairen in initiële opleiding (NBOF) op een totaal van 39.839 militairen (exclusief reservisten).

41.

In hoeverre wordt naar samenwerking met het bedrijfsleven gekeken in doorstroom en wisselstroom mogelijkheden?

In 2018 is onderzoek gedaan naar de mogelijkheden en levensvatbaarheid van een ecosysteem waarbinnen personeel kan rouleren, zich kan ontwikkelen en ervaring op kan doen bij Defensie maar ook bij een andere werkgever. Hierbij is ook gekeken naar gedeelde capaciteit en tijdelijke inzet vanuit externe organisaties.

Vanuit dit onderzoek is er een netwerk ontstaan van belangstellende organisaties. Er vinden nu proeven en pilots plaats om samenwerkingsverbanden en afspraken te testen. In 2019 wordt vervolg gegeven aan deze samenwerkingsvormen. Dit alles loopt naast het reguliere uitstroomproces onder leiding van de afdeling Employability & Reservisten van Defensie. Binnen dit proces 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. Zie hiervoor ook de voortgangsbrief over het programma Behoud en Werving.

42.

Waarom stromen er relatief weinig (19) militairen door naar FPS 3? Welke mogelijkheden zijn er om militairen eerder duidelijkheid te geven over FPS 3?

De totale aantal doorstroom van militair personeel naar FPS-fase 3 betrof in de eerste helft van 2018 793 militairen. De 19 militairen zijn militairen met een afwijkende contractvorm, zoals nog enkele BBT (beroeps bepaalde tijd) militairen.

43.

Hoe is het mogelijk dat de daadwerkelijke uitstroom van militair personeel ieder jaar hoger ligt dan de geplande uitstroom?

45.

Hoe kan het dat de schattingen wat betreft de uitstroom van burgerpersoneel zulke grote verschillen laten zien met de daadwerkelijke uitstroom?

De inschatting van het irreguliere verloop wordt voorafgaand aan het lopende jaar opgesteld. Dit gebeurt op basis van de historische informatie, de te verwachten ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en beleidsmaatregelen van Defensie. In de praktijk kunnen realisatie en planning van elkaar afwijken. De belangrijkste factor voor de afwijking van de afgelopen jaren was de snel veranderende arbeidsmarkt.

44.

Hoe verklaart u de relatief hoge uitstroom van reservisten bij CLAS ten opzichten van andere OPCO's?

Het absolute aantal reservisten is iets afgenomen. Hoewel bij CZSK, CLSK als de KMar meer reservisten zijn aangesteld, zien we bij CLAS een lichte daling van het aantal reservisten. De daling bij CLAS komt onder andere door een opschoning van het bestand (er wordt afscheid genomen van reservisten die al een aantal jaar niet zijn ingezet en niet voldoen aan de inzetcriteria), een achterstand bij de keuring van geïnteresseerden en door natuurlijk verloop. Redenen voor natuurlijk verloop zijn volgens onderzoek uit 2017 onder CLAS-reservisten:

- beperkte doorgroeimogelijkheden;
- beperkingen in oefen- en opleidingsmogelijkheden;
- een aantrekkelijke arbeidsmarkt waardoor reservisten kiezen voor een andere werkgever.

46.

Op welke leerstoelen of thema's heeft Defensie het genoemde aantal van dertien hoogleraren (al dan niet gedeeltelijk) in dienst?

De Faculteit Militaire Wetenschappen heeft twintig leerstoelen, waarvan sommige in deeltijd worden gevuld door 13 burger hoogleraren en twee militair hoogleraren.

Het betreft de volgende leerstoelen:

- Militaire Management en Organisatie;
- Militaire ethiek;
- Civiel Militaire Samenwerking;
- Militaire logistiek;
- Defensie-economie;
- Arms Export Control;
- Militair operationele wetenschappen;
- Militaire geschiedenis;
- Militair recht;
- Conflict Studies;
- Cyber Security;
- Inlichtingen en veiligheid;
- Nationale Veiligheid en Crisisbeheersing;
- Moderne trans-Atlantische Betrekkingen;
- Militaire Sensortechniek & Dataverwerking;
- Wapen- en Luchtvaartsystemen;
- Inzet militaire systemen;
- Life-cycle management;
- Avionica;
- Systems engineering.

47.

Waarom dient het separate icoontje voor een vrouwelijke topfunctionaris? Kunt u toelichten waarom enkel het aantal vrouwelijke topfunctionarissen wordt uitgelicht?

Door middel van dit icoon geeft Defensie inzicht in de informatiebehoefte naar de genderverdeling van de topfunctionarissen. De aantallen zonder icoontje zijn mannelijke topfunctionarissen.