

Vergaderjaar 2018–2019

**34 919**

**Defensienota**

**Nr. 38**

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

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 15 mei 2019

Uw Kamer heeft mij in de motie van het lid Belhaj (Kamerstuk 35 000 X, nr. 37) gevraagd voor het programma Behoud en Werving duidelijke doelstellingen te formuleren met een tijdsplanning en de daarbij benodigde financiële middelen en over de voortgang voortaan bij het jaarverslag te rapporteren. Met deze brief informeer ik u daarover. Daarnaast geef ik inzicht in de financiële middelen die beschikbaar zijn voor diversiteit- en inclusiviteit, zoals u mij heeft gevraagd met de motie van het lid Belhaj (Kamerstuk 35 000 X, nr. 56).

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

Met het programma Behoud en Werving neemt Defensie noodzakelijke maatregelen om te komen tot herstel van de personele vulling en het realiseren van een evenwichtiger personeelsbestand. Op 19 september 2017 bent u geïnformeerd over het Plan van Aanpak Behoud en Werving (Kamerstuk 33 763, nr. 134). Het plan is verder ontwikkeld tot een programma door meer samenhang te zoeken met andere verbeteringsmaatregelen in het personeelsbeleid zoals modernisering van het personeelssysteem. Op 26 oktober 2018 bent u geïnformeerd over de eerste resultaten van het programma Behoud en Werving (Kamerstuk 33 763, nr. 145).

De maatregelen uit het programma Behoud en Werving zijn extra maatregelen om personeel te behouden en te werven. Naast dit programma neemt Defensie nog veel andere maatregelen die de werkomstandigheden voor ons personeel verbeteren waardoor zij vaker en langer kiezen voor Defensie als werkgever. Denk aan het verbeteren van wifi op de kazernes, het verder op orde brengen van de materiele gereedheid en het ontwikkelen van een modern personeelssysteem. Ook hebben we voortdurende arbeidsmarktcampagnes en (pre-)recruitment-activiteiten om mensen te werven. Ook dit valt onder de normale bedrijfsvoering en niet onder het programma Behoud en Werving.

Kortom, we doen dus meer op het gebied van Behoud en Werving dan alleen de maatregelen uit het programma Behoud en Werving.

### **Doelstellingen, financiële middelen en tijdsplanning**

De motie van het lid Belhaj (Kamerstuk 35 000 X, nr. 37) vraagt heldere doelstellingen te formuleren. Met het programma Behoud en Werving willen we de instroom van personeel verhogen en de irreguliere uitstroom terugdringen. In de personeelsrapportage over 2018 vindt u de in- en uitstroomcijfers over het afgelopen jaar. Het verbeteren van werving en het behoud van personeel is een continue proces. Zo zijn onlangs de aanstellings- en adviescommissies afgeschaft om zo sneller mensen aan te kunnen stellen.

Omdat het bereiken van een hogere instroom en lagere uitstroom vaak van een zeer groot aantal factoren tegelijk afhankelijk is, zijn er geen deeldoelstellingen per maatregel van het programma Behoud en Werving geformuleerd. Op sommige factoren heeft Defensie geen invloed zoals de huidige hoogconjunctuur en de effecten daarvan op de arbeidsmarkt, of zijn er afhankelijkheden zoals het aantal schoolverlaters of technisch geschoold personeel. Bij de invulling van andere factoren, zoals het bereiken van een arbeidsvoorwaardenakkoord, zijn meerdere partijen betrokken. Bij het opstellen van het plan zijn verwachte uitkomsten weergegeven, zoals het aantal bezoekers van de pop-up banenwinkels. Waar mogelijk zijn de resultaten van de maatregelen kwantitatief gemaakt. Voor veel maatregelen geldt echter dat deze randvoorwaardelijk zijn voor meer instroom en het behoud van personeel.

Om personeel te werven en behouden is een tijdige afgifte van een Verklaring van Geen Bezwaar (VGB) van essentieel belang. Sinds 1 oktober jl. werken de Algemene Inlichtingen- en Veiligheidsdienst (AIVD) en de Militaire Inlichtingen- en Veiligheidsdienst (MIVD) samen in de gezamenlijke Unit Veiligheidsonderzoeken (UVO). Voor de MIVD geldt dat de doorontwikkeling van de UVO en de overgang naar een ander ICT-systeem meer tijd en capaciteit kost dan voorzien. De MIVD voldoet per 31 maart 2019 niet overal aan de norm voor de doorlooptijden. Er worden maatregelen getroffen om de achterstanden weg te werken, waaronder het tijdelijk beschikbaar stellen van extra capaciteit. Deze zeer diverse factoren hebben allemaal effect op de in- en uitstroom van ons personeel.

Het programma behoud en werving loopt tot en met 2021. In 2019 is er € 72 miljoen gereserveerd binnen de Defensiebegroting, waarvan € 15 miljoen uit de Defensienota beschikbaar is gesteld. Met deze middelen worden maatregelen uitgevoerd die passen binnen de normale bedrijfsvoering en maatregelen die door de defensieonderdelen worden genomen.

In de tabel die als bijlage bij deze brief is gevoegd<sup>1</sup> geef ik u inzicht in de uitvoering van de maatregelen, en waar mogelijk, de effecten en resultaten sinds de start van het programma begin 2018. Ook vindt u in deze tabel het additioneel begrote budget per maatregel voor 2019.

### **Tot slot**

In het Algemeen Overleg van 23 mei 2018 (Kamerstuk 34 775 X, nr. 127) heb ik u toegezegd om u in de volgende Personeelsrapportage te informeren over de voortgang van het oplossen van de tekorten en

---

<sup>1</sup> Raadpleegbaar via [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

wachtlijsten met betrekking tot de functieopleidingen en de aansluiting van de basisopleiding op de functieopleiding. Deze toezegging kan ik helaas, door het ontbreken van gevalideerde cijfers, nog niet gestand doen. Om de gewenste gevalideerde data te verkrijgen wordt onder meer de interne vastlegging bij de verschillende defensieonderdelen van de opleidingen die mensen volgen, uniform gemaakt. Ik verwacht u hierover te kunnen informeren bij de Personeelsrapportage over 2019, in mei 2020.

De Staatssecretaris van Defensie,  
B. Visser