

Vergaderjaar 2012–2013

33 400 X

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

Nr. 80

BRIEF VAN DE MINISTER VAN DEFENSIE

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 13 mei 2013

In het algemeen overleg personeel van 16 april jl. heb ik toegezegd de aanvullende vragen over de personeelsrapportage van het lid Eijsink schriftelijk te zullen beantwoorden. Met deze brief voldoe ik aan die toezegging.

De werving blijft wederom achter bij de gewenste instroom. Sinds jaren wordt de werving niet gehaald. Hoe denkt de minister het tij te keren?

Uit de personeelsrapportage blijkt dat de instroom van personeel lager is dan gewenst en de uitstroom hoger dan waar rekening mee werd gehouden. Aan de ene kant is dit positief: in het licht van de grote reorganisaties waar Defensie middenin zit, is het behulpzaam dat het aantal defensiemedewerkers sneller afneemt dan voorzien. Defensie heeft niet voor niets haar medewerkers de afgelopen periode gestimuleerd voor een andere baan te kiezen. De lagere instroom en de hogere uitstroom baren echter ook zorgen. Defensie heeft doorlopend nieuw, jong personeel nodig en die instroom is te laag. Daarnaast verliest Defensie met het vertrek van personeel kennis en ervaring.

Zoals ik in de personeelsrapportage heb laten weten, zijn inmiddels verschillende initiatieven genomen om de instroom te verhogen. De vorig jaar geïntensiveerde arbeidsmarktcommunicatie met een nieuwe campagne en het gebruik van sociale media beginnen hun vruchten af te werpen. **Onlangs is de nieuwe wervingssite werkenbijdefensie.nl officieel in gebruik genomen. De vier krijgsmachtdelen profileren zich voor het eerst met één gezamenlijke wervingssite op de arbeidsmarkt.** Het aanbod voor belangstellenden is daarmee een stuk groter en beter bereikbaar dan eerder met vier verschillende sites van marine, landmacht, luchtmacht en marechaussee.

Ook heb ik u geïnformeerd over een aantal overige maatregelen die zijn genomen. Zo zijn de aanstellingseisen beter gestructureerd en vereenvoudigd, uiteraard zonder te tornen aan de kwaliteitseisen van Defensie. Kandidaten worden daarnaast actief benaderd en vervolgens op de hoogte gehouden van de voortgang van het selectieproces. Ook de verstrekking van de Verklaring van Geen Bezwaar gebeurt inmiddels binnen de voorgeschreven acht weken. Ten slotte neemt Defensie deel aan het zogenaamde techniekpact dat onder leiding van de minister van Economische Zaken tot stand komt en organiseert zij zelf een techniekdag.

Ik heb u ook laten weten dat ik de reeds genomen maatregelen niet voldoende acht en dat daarnaast regionale operationele eenheden de komende periode meer dan voorheen de spil in het in- door- en uitstroomproces van personeel zullen zijn. In het regionale netwerk van scholen en bedrijven zullen zij een actieve rol spelen bij bijvoorbeeld voorlichtingsdagen, banendagen en evenementen in de regio. Zij zijn de ambassadeurs van Defensie in de regio en moeten toekomstig personeel benaderen om hun een juist en volledig beeld te geven van het werk bij Defensie. Door intensiever en persoonlijk contact moet de belangstelling voor een baan bij Defensie worden vergroot en vooral worden vastgehouden.

De uitstroom in 2012 betreft ongeveer 4.000 medewerkers. Wat is de verwachte uitstroom (regulier en irregulier) in de jaren 2013, 2014 en 2015?»

Hoe verhoudt zich de verwachte instroom zich tot de verwachte uitstroom in de jaren 2013, 2014 en 2015?

De verwachte uitstroom bestaat uit het verwachte reguliere verloop en een schatting van het irregulier verloop. Het reguliere verloop bestaat onder meer uit het natuurlijk verloop en de afloop van tijdelijke aanstellingen. Het irreguliere verloop bestaat onder meer uit het «ontslag op eigen verzoek», het «gedwongen ontslag wegens overtolligheid» en het opleidingsverloop. Onderstaande tabel bevat de verwachte in- en uitstroom in de komende jaren.

		2013	2014	2015
Geplande instroom	Militair personeel	4.100	4.000	4.000
	Burgerpersoneel	700	500	400
	TOTAAL	4.800	4.500	4.400
Verwachte uitstroom	Militair personeel	4.900	4.500	4.500
	Burgerpersoneel	1.000	850	750
	TOTAAL	5.900	5.350	5.250

De verwachte uitstroom is in 2014 en 2015 hoger dan de geplande instroom, omdat de defensieorganisatie als gevolg van de huidige reorganisaties kleiner wordt. Een aantal reorganisatietrajecten zal ook in 2014 en 2015 nog doorlopen. Een voorbeeld hiervan is de doorontwikkeling van de Divisie Personeel & Organisatie Defensie. Personeel dat door deze reorganisaties overtollig wordt, zal conform de SBK-afspraken pas in de loop van 2014 en 2015 uitstromen. Vanaf 2016 streeft Defensie naar evenwicht tussen de in- en uitstroom van personeel.

Wat is het gevolg van de lage vullingspercentages voor de operationele inzetbaarheid van de (verschillende) Krijgsmacht-(delen)?

In de doelstellingenmatrices in de begroting is rekening gehouden met de personele situatie bij de Operationele Commando's. Door een efficiënte

inzet van personeel is het mogelijk, met de in de begroting vermelde beperkingen ten aanzien van capaciteit en inzetduur, te voldoen aan de inzetbaarheidsdoelstellingen.

De komende 10 jaar gaat meer dan 25% van het «oudere» ervaren militaire- en burgerbestand met enige vorm van leeftijdsontslag. Hoe denkt de minister deze «braindrain» op te vangen?

Defensie is een doorstroomorganisatie. Dit heeft tot gevolg dat er jaarlijks behoefte is aan instroom van nieuw personeel en dat er jaarlijks personeel zal uitstromen. Daarnaast zal als gevolg van de vergrijzing van het burgerbestand de komende tien jaar een versnelde uitstroom plaatsvinden van «oudere» ervaren burgers. De uitstroom wordt opgevangen door nieuw gekwalificeerd personeel te werven en waar nodig intern op te leiden, personeel in de organisatie verder te ontwikkelen en door te laten stromen en de kennis van ervaren medewerkers een rol te geven in de ontwikkeling van het personeel.

In het algemeen overleg hebben verscheidene leden terecht aandacht gevraagd voor het behoud van personeel. In het actieplan werving en behoud dat ik heb aangekondigd zal hieraan aandacht worden geschonken. Ook aspecten zoals het opleidingsverloop zullen hierin aan de orde komen.

Verwacht de minister nog steeds dat de Operationele Commando's per 01-01-2016 volledig gevuld zijn?

De verwachting is dat Defensie ook in de toekomst geconfronteerd blijft met een druk op de vulling van schaarstecategorieën. De verwachting is echter dat de vulling van de Operationele Commando's voldoende zal zijn om de vastgestelde inzetbaarheidsdoelstellingen te kunnen verwezenlijken.

De omvang van de defensieorganisatie is per 01-01-2013 nog ongeveer 2.500 vte'n hoger dan de beoogde NF, ondanks de lage vullingspercentages. Is in deze 2.500 vte'n tevens de mismatch opgenomen?

In de personeelsrapportage heb ik u laten weten dat per 1 januari 2013 de personeelsomvang 55.268 vte'n bedraagt. De omvang van de defensieorganisatie na de reorganisaties is vastgelegd met de numerus fixus en bedraagt 53.418 vte'n. Dit betekent dat de personele sterkte kwantitatief nog ruim 2.000 vte'n moet dalen. In de komende reorganisatie zal het defensiepersoneel zoveel mogelijk worden geplaatst op de functies in de nieuwe organisatie. Het is echter de verwachting dat er medewerkers zullen zijn van wie kennis, deskundigheden, competenties en ervaring niet overeenkomen met de functie-eisen in de nieuwe organisatie. Hoeveel medewerkers dit betreft, moet in de komende periode blijken. Zodra ik hierover meer inzicht kan bieden, zal ik dat doen.

Bij aanvang van het reorganisatieproces als gevolg van de beleidsbrief in 2011 was de verwachting dat 6.000 defensiemedewerkers gedwongen de defensieorganisatie zullen moeten verlaten, al dan niet begeleid van werk naar werk? Wat is de verwachting op dit moment? Waardoor wordt een evt. verschil veroorzaakt?

Bij aanvang van het reorganisatieproces als gevolg van de beleidsbrief in 8 april 2011 was de verwachting dat 2.000

defensiemedewerkers uiteindelijk de defensieorganisatie gedwongen zou moeten verlaten en in een uitkeringssituatie terecht zouden komen. De economische crisis is sindsdien niet afgenomen. Wat is de verwachting op dit moment? Waardoor wordt een evt. verschil veroorzaakt?

Mijn ambtsvoorganger heeft bij het begin van de huidige reorganisaties laten weten dat 12.000 functies worden geschrapt. Hij heeft daarbij ook de verwachting uitgesproken dat hierdoor 6.000 medewerkers zouden moeten worden bemiddeld naar werk buiten Defensie. In de personeels-rapportage heeft u kunnen lezen dat de instroom van personeel het afgelopen jaar lager is dan gepland en de uitstroom hoger dan voorzien. Hoeveel medewerkers uiteindelijk zullen moeten worden bemiddeld naar werk buiten Defensie en hoe succesvol dit zal zijn, kan ik u pas met zekerheid zeggen nadat de reorganisaties zijn voltooid. Zodra ik hierover echter in een eerder stadium meer inzicht kan bieden, zal ik dat doen.

De minister geeft aan dat er per 01-01-2013 acht militairen ouder dan 60 jaar nog in actieve dienst zijn. Hoe verklaart de minister dit in relatie tot het verdringingseffect dat dit met zich meebrengt en het (tijdelijke) verbod op nadienen?

Defensie respecteert de afspraken die tot stand zijn gekomen voor de tijdelijke opschorting van het recht op nadienen. Hierdoor is het mogelijk dat er acht personen in dienst zijn die 60 jaar of ouder zijn. Overigens hebben vier van deze acht een burgeraanstelling met een militaire rang omdat ze werkzaam als geestelijk verzorger.

Het aantal sollicitaties (16.440) steekt wederom schril af tegenover het aantal aangestelden (2178). Het aantal aangestelden is lager dan gepland. Betekent dat Defensie in 2013 meer personen aanstelt? Indien ja, is de opleidingscapaciteit op dat extra personeel berekend?

Mede gelet op de reorganisatie die nog zijn beslag moet krijgen, is ervoor gekozen om de planning nu niet aan te passen. Wel wordt de instroom nauwgezet gevolgd en wordt de planning voor de jaren daarna aangepast als dat nodig is. Defensie streeft ernaar om 4.100 militairen en 700 burgers in 2013 te laten instromen. De opleidingscapaciteit is hiervoor toereikend.

De minister van Defensie,
J.A. Hennis-Plasschaert