

Vergaderjaar 2022–2023

36 200 X

Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2023

Nr. 16

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN DEFENSIE

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 1 november 2022

De harde realiteit van een oorlog op het Europese continent noopt Nederland tot extra inspanningen om de grondwettelijke taken van de krijgsmacht in te vullen. In de Contourenbrief Behouden, binden en inspireren van 1 september jongstleden (Kamerstuk 36 200 X, nr. 8) heb ik uiteengezet welke maatregelen nodig zijn om voldoende personeel voor de krijgsmacht te binden en te behouden. Eén van de nieuwe maatregelen is het dienjaar bij Defensie.

Het Dienjaar Defensie is een innovatief concept voor het binden van jonge mensen en zij-instromers aan een toekomstbestendige krijgsmacht. Hiermee geeft Defensie invulling aan de motie van het lid Boswijk c.s. over voorstellen voor innovatieve vormen van diensttijd (Kamerstuk-nummer 35 925 X, nr. 67 d.d. 21 april 2022). Deelname aan dit programma is, in tegenstelling tot de dienstplicht zoals we die vroeger kenden, gebaseerd op intrinsieke motivatie en vrijwilligheid. Het Dienjaar Defensie bouwt voort op het huidige Gap Year (tussenjaar) en de opgedane ervaring met het programma voor werkstudenten Defensity College. Jongeren en zij-instromers worden gedurende een jaar opgeleid en ingezet op een militaire functie en dragen zo direct bij aan de personele gereedheid van de krijgsmacht.

In september jl. is een nieuwe lichting gestart met een Gap Year; deze groep van 35 deelnemers komt op vacante functies binnen de krijgsmacht te werken en vormt een pilot voor het Dienjaar Defensie. Het doel is om binnen enkele jaren door te groeien naar 1.000 deelnemers per jaar. Het dienjaar moet dan een gewild kwaliteitskeurmerk op het CV van ambitieuze jongeren zijn. Het stelt de deelnemers die over de juiste kwaliteiten beschikken in de gelegenheid om maatschappelijk relevant werk te verrichten en zich gelijktijdig professioneel en persoonlijk te ontwikkelen.

Het beoogde rendement van het dienstjaar voor Defensie is vierledig:

- Verhoging van de instroom en directe bijdrage aan de personele gereedheid;
- Doorstroom van deelnemers na afloop van het dienstjaar naar een aanstelling als beroepsmilitair, burger of reservist;
- Verrijking van het reservistenbestand met (schaarse) deskundigheid;
- Versterking van de band tussen Defensie en samenleving.

Doelgroep

Het Dienstjaar Defensie richt zich in eerste instantie op jongeren die een zogeheten tussenjaar nemen na hun middelbare school of gedurende dan wel na hun vervolgopleiding. Voor de corona-pandemie betrof dit ongeveer 14 procent van alle jongeren in Nederland (jaarlijks 18.000 personen). Defensie biedt deze jongeren, mits ze gemotiveerd zijn om voor Defensie te werken en beschikken over de juiste kwaliteiten, een zinvolle invulling van hun tussenjaar waarbij de volgende aspecten van belang zijn:

- Persoonlijke ontwikkeling;
- Ruimte voor oriëntatie op studie- en/of loopbaankeuze;
- Maatschappelijk relevante uitdaging en avontuur;
- Buiten je comfortzone treden;
- Een passend salaris;
- Voorbereiding (fysiek en mentaal) op een eventueel vervolg binnen Defensie.

Het Dienstjaar Defensie richt zich ook op deelnemers met werkervaring (zij-instromers) die in het kader van een sabbatical omkijken naar een nieuwe, inspirerende werkomgeving, al dan niet tijdelijk. Bij zij-instromers wordt, evenals bij jongeren met een afgeronde vervolgopleiding, gekeken naar hun specifieke expertise; zo heeft Defensie behoefte aan onder meer verpleegkundigen, technici en ICT-ers.

Uitgangspunten

De belangrijkste uitgangspunten voor het Dienstjaar Defensie in een notendop:

1. **Win-win-win:** Defensie, de deelnemer en de maatschappij profiteren alle drie van dit programma. Het programma draagt bij aan de oplossing van het huidige personeelstekort van Defensie, stimuleert deelnemers in hun professionele en persoonlijke ontwikkeling, en heeft maatschappelijk belang door de focus op nationale veiligheid en het verbinden van mensen uit alle hoeken van de samenleving.
2. **De deelnemer staat centraal:** iedereen moet een betere versie van zichzelf worden. Hiermee wordt *dienen* bij Defensie de beste start van elke carrière. Als *dienen* leidt tot een verbeterd (carrière)perspectief binnen of buiten Defensie, dan vergroot dit op zijn beurt het animo voor dit programma. Zo ontstaat een duurzaam dienmodel dat we ook terugzien in Zweden.
3. **Meer zichtbaarheid van Defensie:** het belangrijke werk van Defensie meer zichtbaar maken voor (potentiële) deelnemers en de Nederlandse samenleving.
4. **Voortbouwen op bestaande/ beproefde concepten:** het Dienstjaar Defensie bouwt voort op het huidige Gap Year en de Maatschappelijke Diensttijd (MDT). Ook maakt het gebruik van de lessen en *best practices* van het Defensity College. Daarnaast laat het Dienstjaar Defensie zich inspireren door andere landen, bijvoorbeeld Zweden, waar een vrijwillig dienstjaar heeft gezorgd voor een forse toename van de bezetting van militaire functies. Waar het in Zweden verplicht is om een aanmeldformulier in te vullen, staat vrijwilligheid in de Neder-

landse aanpak centraal. Nagegaan wordt op welke manier we jongeren het beste kunnen informeren over de mogelijkheid van een dienstjaar bij Defensie. Daarnaast kunnen jongeren via de website werkenbijdefensie.nl hun interesse voor het dienstjaar kenbaar maken en een enquête starten om hun motivatie voor werken bij Defensie te toetsen. Deze enquête is tevens de eerste stap in het selectieproces.

5. **Juiste balans tussen opleiding en werk:** er wordt uitgegaan van maximaal drie maanden opleiding en acht maanden werk. Zo zijn de investering (opleiding) en het rendement (uitgevoerde werkzaamheden) goed in balans. Voor meer veeleisende functies wordt geëxperimenteerd met een langere opleidings- en dientijd. Uit ervaringen van het Gap Year blijkt dat meerdere deelnemers een verzoek indienen voor verlenging van het Gap Year zodat het programma beter aansluit op hun studie- of loopbaankeuze. Zo wordt het rendement van het Dienstjaar Defensie vergroot.
6. **Minimale impact op de huidige keten van instroom en opleiding:** de instroom- en opleidingsketen innoveren en waar noodzakelijk uitbesteden om zo de impact op de bestaande instroom- en opleidingscapaciteit te minimaliseren.
7. **Geleidelijk opschalen:** het Dienstjaar Defensie houdt rekening met het absorptievermogen van de verschillende Defensieonderdelen. Dit houdt in dat het programma niet te snel kan opschalen.
8. **Divers en inclusief:** Het Dienstjaar Defensie is een divers en inclusief programma dat deelnemers uit alle lagen van de bevolking bijeenbrengt, ze leert om samen te werken en mensen maatschappelijk bewustzijn meegeeft. Het dienstjaar moet een grote plus zijn op het CV van elke deelnemer.
9. **Breder dan Defensie:** Het Dienstjaar Defensie heeft veel potentie om breder te worden benut. Het kan als voorbeeld en inspiratie fungeren voor andere (overheids)sectoren.
10. **Competitief:** in lijn met het Zweedse model krijgt het Dienstjaar Defensie een competitief karakter. Dit betekent dat alleen de meest gemotiveerde jongeren uit alle lagen van de bevolking de kans krijgen om Nederland te dienen. Hiertoe is het van belang een selectieprocedure te ontwikkelen om tot een hoogwaardige en diverse groep deelnemers te komen. Daarnaast worden de deelnemers psychologisch en medisch gekeurd zoals alle aspirant-militairen.

Opleiding

De deelnemers aan het Dienstjaar Defensie starten met een korte algemene militaire opleiding (AMO). Indien er voor een bepaalde functie een aanvullende (functie)specifieke opleiding nodig is, kan de deelnemer deze eerst volgen. Op korte termijn wordt gebruik gemaakt van beschikbare interne opleidingscapaciteit, maar bij toekomstige groei van het aantal deelnemers zullen opleidingen steeds vaker worden uitbesteed onder toezicht van Defensie.

Persoonlijke ontwikkeling vormt een rode draad door het programma. Naast de algemene militaire opleiding volgen de deelnemers een modulair vormingsprogramma, bestaande uit een combinatie van persoonlijke en professionele ontwikkelprogramma's die zijn ontleend aan het programma van het Defensity College. Verder wordt tijdens de pilotfase onderzocht of het programma van de huidige Maatschappelijke Diensttijd (MDT) geschikt is als gemeenschappelijke basis voor het Dienstjaar Defensie.

Voor de begeleiding en monitoring van deelnemers aan het Dienstjaar Defensie wordt zoveel mogelijk gebruik gemaakt van een begeleidingsvorm die gebaseerd is op het zogeheten *PsyCap*-concept. Dit

concept gaat uit van positieve psychologie in de werkomgeving waarmee sterke kanten worden vergroot en veerkracht wordt ontwikkeld. Hiermee wordt uitval teruggedrongen en de (persoonlijke) ontwikkeling en groei van de deelnemers verder gestimuleerd. In de pilotfase worden eenheden begeleid bij het introduceren en verder ontwikkelen van het *PsyCap*-concept.

Inzet

Na de korte initiële opleiding worden de deelnemers ingezet op vacante functies, hoofdzakelijk in het operationele domein, en draaien zij als volwaardig collega mee. Dit jaar zijn deelnemers ingezet bij de stafwacht-compagnie van de 13 Lichte Brigade en bij het Vuursteun Commando. De bezoldiging van de deelnemers is in principe gekoppeld aan de inschaling/rang en functie waarop de dienjaarmilitair wordt ingezet.

Het Dienjaar Defensie kan een opmaat zijn naar een reguliere functie. Deelnemers kunnen namelijk doorstromen naar een aanstelling als beroepsmilitair, reservist of burger. De verwachting is dat deelnemers aan het Dienjaar Defensie die doorstromen naar een reguliere functie minder uitvallen tijdens de (initiële) opleidingen omdat zij weten waar ze voor kiezen en zij hun fysieke en mentale weerbaarheid al hebben kunnen ontwikkelen tijdens het dienjaar.

Planning

Defensie kiest voor het geleidelijk opschalen van het aantal deelnemers aan het Dienjaar Defensie, rekening houdend met het absorptievermogen van de verschillende Defensieonderdelen. Vanaf 1 november kunnen belangstellenden zich inschrijven voor de eerstvolgende lichting, die naar verwachting in september 2023 start. Het doel is om binnen enkele jaren door te groeien naar 1000 deelnemers per jaar (vier lichtingen van elk 250 deelnemers).

Communicatie

Voor de promotie van het Dienjaar Defensie sluit het programma goed aan bij de wervingscampagne «Generatie D». Net als het Dienjaar Defensie spreekt de «Generatie D»-campagne een brede groep jongeren aan. Ook jongeren die niet zo snel aan een baan bij Defensie zouden denken, maar wel op zoek zijn naar een zinvolle invulling van hun tussenjaar. De intensiteit van de campagne rondom het Dienjaar Defensie groeit mee met de jaarlijkse opschaling van het aantal deelnemers. Ik zal de Kamer informeren over de voortgang van het Dienjaar Defensie in de vernieuwde opzet van de rapportage op Verantwoordingsdag.

De Staatssecretaris van Defensie,
C.A. van der Maat