

## Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

### 1526

Vragen van het lid **Eijsink** (PvdA) aan de minister van Defensie over *het artikel «Defensie maakt puinhoop van personeelsbeleid»* (ingezonden 7 februari 2012).

Antwoord van minister **Hillen** (Defensie) (ontvangen 14 februari 2012).

Vraag 1

Bent u bekend met het artikel «Defensie maakt puinhoop van personeelsbeleid»?<sup>1</sup>

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2, 3, 7 en 8

Wat is de reden dat er, ondanks de duidelijke regelgeving hierover (artikel 28a Algemeen militair ambtenarenreglement (AMAR) en 3:27 Uitvoeringsregeling AMAR (VVURAMAR) met bijlage 3), zoveel problemen worden ervaren rondom de loopbaanbegeleiding en het opstellen van een Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP) van de medewerkers van Defensie?

Welke maatregelen bent u van plan te nemen om deze problemen op korte termijn op te lossen?

Deelt u de mening dat een aanvraag van een opleiding door een medewerker van Defensie momenteel eerder wordt geweigerd dan in het verleden? Is dit het gevolg van de bezuinigingen? Zo ja, komt één van de doelstellingen van het Flexibel Personeels systeem (FPS): voortdurende talentontwikkeling van het personeel, daardoor in gevaar?

Kunt u nog steeds garanderen, zoals afgesproken bij de invoering van het nieuwe AMAR (toelichting blz. 21) dat iedere medewerker zich via opleidingen en werkervaring kan ontwikkelen naar een hoger niveau, niet alleen voor de loopbaan bij Defensie, maar ook voor de kans op een loopbaan buiten Defensie?

Antwoord 2, 3, 7 en 8

Met mijn brief van 3 maart 2011 (kamerstuk 32 500 X, nr. 88) heb ik de Kamer geïnformeerd over de stand van zaken van de invoering van het flexibel personeelssysteem (FPS) bij de krijgsmacht. De werknemers van Defensie kunnen in het FPS invloed uitoefenen op hun loopbaan. Een van de instru-

<sup>1</sup> Opinie, 4 februari 2012.

menten hiervoor is het persoonlijk ontwikkelingsplan (POP). Medewerkers stellen dit zelf op en kunnen daarbij worden ondersteund door loopbaanbegeleiders. De commandant van het desbetreffende operationeel commando keurt het POP goed. Met het POP kunnen zij onder meer opleidingen aanvragen, waarna defensieonderdelen toetsen of de opleiding de persoonlijke ontwikkeling van de medewerker en de loopbaankansen bevordert en – indien dit van toepassing is – de kansen op de externe arbeidsmarkt vergroot. Hierdoor is het mogelijk dat een aanvraag voor een opleiding niet wordt gehonoreerd. Ook is het mogelijk dat de uitvoering van een POP om operationele redenen moet worden vertraagd. Voorts is als gevolg van de bezuinigingen een lager opleidingsbudget beschikbaar dan in het verleden, hierdoor komt de uitvoering van opleidingen die geen onderdeel zijn van een POP onder druk te staan. Ik probeer de gevolgen hiervan zo goed mogelijk te ondervangen.

Verder ondersteunen loopbaanbegeleiders medewerkers met loopbaangesprekken. Er worden jaarlijks meer dan 6000 van deze gesprekken gehouden. Tijdens deze gesprekken worden onder meer de ambitie van de medewerker, het POP en de E-portfolio besproken. De loopbaanbegeleider wijst de werknemer bijvoorbeeld op de mogelijkheden van de E-portfolio, waarvan de vulling zijn eigen verantwoordelijkheid is, maar waarbij hij de medewerker kan ondersteunen.

Zoals ik heb uiteengezet in mijn brief van 3 maart 2011 zijn de FPS instrumenten stapsgewijs ingevoerd. Defensie werkt nu ruim een jaar met alle onderdelen van het FPS. Bij de uitvoering van de procedures kan sprake zijn van onvolkomenheden door onder meer de veranderingen in de rol en verantwoordelijkheden van zowel de werknemers als de werkgevers. Defensie zal de komende tijd extra aandacht besteden aan de voorlichting over de juiste toepassing van de instrumenten van het FPS. Ook de voorgenomen reorganisaties kunnen invloed hebben op de juiste toepassing van de instrumenten.

Vraag 4 en 5

Klopt het dat de Adviescommissie ex artikel 28a lid 9 en 3:28 VVURAMAR, die moet oordelen over problemen met de uitvoering van een Persoonlijk Ontwikkel Plan (POP) nog steeds niet is ingesteld? Zo ja, binnen welke termijn zal deze commissie wel worden ingesteld?

Bent u bereid om, zoals de AFMP/FNV heeft voorgesteld, deze commissie niet alleen een rol te geven bij de uitvoering van reeds overeengekomen POP's maar ook bij problemen rondom de totstandkoming van de POP?

Antwoord 4 en 5

De commissie zal 1 maart a.s. worden geïnstalleerd. De commissie zal vooralsnog alleen een rol krijgen indien problemen optreden bij uitvoering van vastgestelde POP's. Op korte termijn wordt gesproken met de centrales van overheidspersoneel over een eventuele uitbreiding van de taken van de commissie. Ik wil niet vooruitlopen op de uitkomsten van dit overleg.

Vraag 6

Klopt het dat er bij de totstandkoming van de POP geen of weinig aandacht wordt besteed aan de vulling van het E-portfolio en de mogelijkheden van een Ervaringscertificaat (EVC)-procedure? Zo ja, welke maatregelen zult u nemen om deze mogelijkheden, die de kansen op de arbeidsmarkt van de medewerker kunnen vergroten, vaker te benutten?

Antwoord 6

De veronderstelling in de vraag dat bij de totstandkoming van de POP geen of weinig aandacht wordt besteed aan de E-portfolio en van een certificaat voor eerder verworven competenties (EVC) is niet juist. Het EVC is een instrument dat kan worden gebruikt bij het ontwikkel- en opleidingsplan van de medewerker. Zie verder het antwoord op de vragen 2 en 3.

Vraag 9

Kunt u garanderen dat iedere medewerker gebruik kan blijven maken van het zogenaamde «rugzakje», ofwel de maximale vergoeding per medewerker uit artikel 3:5? Indien het rugzakje tijdens de loopbaan binnen Defensie niet gebruikt kan worden, wat gebeurt er dan met het gereserveerde bedrag?

#### Antwoord 9

De vergoedingen voor opleidingen maken deel uit van de personele exploitatie van de afzonderlijke begrotingsartikelen van de defensieonderdelen. De personele exploitatie bestaat onder meer uit de salaris- en opleidingskosten voor personeel.

Zoals ik heb uiteengezet bij het antwoord op de vragen 7 en 8 is door de bezuinigingen het opleidingsbudget verlaagd. De opleidingen die de werknemer aanvraagt, worden getoetst zoals uiteengezet in het antwoord op vraag 7 en 8. Indien een werknemer geen gebruik maakt van het opleidingsbudget kan het worden gebruikt voor de ontwikkeling van een andere medewerker.