

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

3160

Vragen van de leden **Van Wijngaarden** (VVD), **Belhaj** (D66) en **Piri** (PvdA) aan de Staatssecretaris van Defensie over *het uit de vaart nemen van een marineschip door een ernstig tekort aan personeel* (ingezonden 26 april 2021).

Antwoord van Staatssecretaris **Visser** (Defensie) (ontvangen 14 juni 2021).

Vraag 1

Kunt u aangeven wat de oorzaken zijn van het feit dat het tekort aan technisch personeel zo is opgelopen dat een schip tegen de kant gelegd moet worden?¹

Antwoord 1

Het tijdelijk uit de vaart halen van Zr. Ms. Johan de Wit (JWIT) en Zr. Ms. Van Speijk (VSPK) wordt door twee oorzaken ingegeven. Enerzijds is het tekort aan technisch personeel de afgelopen jaren flink toegenomen. Initiatieven om technisch personeel te behouden en te werven, zoals intensieve wervingscampagnes, alternatieve instroommogelijkheden (bijvoorbeeld herintreders), bindingspremies en maatwerk, hebben nog niet tot het gewenste effect geleid. Anderzijds wordt met het tijdelijk uit de vaart halen van de JWIT en de VSPK de gereedheid en inzetbaarheid van andere varende eenheden verbeterd. Het ondersteunt het opnieuw in de vaart brengen van Zr. Ms. Tromp (TRMP) en de zojuist in de vaart gebrachte Zr. Ms. Amstel (AMST). Naast het bemannen van de TRMP en AMST worden met het personeel van JWIT en VSPK ook tekorten aangevuld bij andere varende eenheden, zodat deze schepen robuuster bemand worden. Daar waar er schepen opnieuw in de vaart komen, moeten er doorgaans ook schepen uit de vaart voor onderhoud. Dit is een gebruikelijke gang van zaken die regelmatig voorkomt en ook in dit geval wordt toegepast. Het tijdelijk uit de vaart halen van de JWIT en VSPK was al voorzien en is nu eerder dan gepland uitgevoerd.

Vraag 2

Hoe beoordeelt u in dat kader de kritiek van de Inspecteur Generaal der Krijgsmacht (IGK) in de jaarrapportage over 2020 (pagina 17) dat «personeel onnodig is uitgestroomd omdat het belang van doorstroom voor eenieder te sterk werd aangezet»?

¹ <https://www.defensie.nl/actueel/nieuws/2021/04/22/operationele-vaarperiode-zr.ms.-van-speijk-voortijdig-beeindigd?s=08>

Antwoord 2

Defensie wil meer doen om goed opgeleid, ervaren en gemotiveerd personeel te behouden, onder andere door meer individueel maatwerk toe te passen. Dit mede, omdat uit de Personeelsrapportage 2020 (Kamerstuk 35 570 X, nr. 90 d.d. 19 mei 2021) blijkt dat gebrek aan loopbaanperspectieven een belangrijke vertrekreden is. Dit komt overeen met de kritiek van de IGK. In het nieuwe HR-model Defensie dat nu wordt ontwikkeld, worden specialistische loopbanen en individueel maatwerk beter gefaciliteerd. Vooruitlopend op het nieuwe HR-model is in overleg met de sociale partners in het arbeidsvoorwaardenakkoord 2018–2020 overeengekomen dat alle onderofficieren en officieren die een FPS fase 2-contract hebben, bij voldoende functioneren een vaste aanstelling krijgen. Maar dat is niet voldoende. Op 28 mei jl. heb ik de Kamer een brief gestuurd over de HR-transitie (Kamerstuk 35 570 X, nr. 91 d.d. 28 mei 2021). Deze brief is geheel gewijd aan de maatregelen die Defensie neemt om het personeelstekort tegen te gaan. Korthedshalve verwijs ik naar deze brief.

Vraag 3

Hoe beoordeelt u in dat kader de constatering van de IGK in de jaarrapportage dat het merendeel van de technici een loopbaan binnen het eigen specialisme ambieert, «ook al zou dat in sommige gevallen tijdelijk bij een ander defensieonderdeel zijn en tot een tragere carrièregang kunnen leiden»?

Antwoord 3

Defensie onderkent deze behoefte bij haar personeel. Met de komst van het nieuwe HR-model worden de mogelijkheden op dit gebied uitgebreid met onder meer nieuwe aanstellings- en contractvormen. Met het nieuwe HR-model kunnen specialistische loopbaanpaden beter worden ingericht.

Vraag 4

Hoe beoordeelt u in dat kader het advies van de IGK in de jaarrapportage om «meer ruimte te bieden voor het volgen van een loopbaan in een eigen specialisme»?

Antwoord 4

Dit advies sluit aan bij de uitgangspunten van het geplande HR-model, waarin de aanstellingsvorm van militair specifieke functies een plaats krijgt. Hierbij kunnen bijzondere (afwijkende) eisen op het punt van medische geschiktheid zijn gesteld voor een specifieke functie of functiegroep. Daarbij kunnen er op basis van het belang van zowel de organisatie als de individuele medewerker specifieke afspraken worden gemaakt over een loopbaan binnen een bepaald specialisme waar de functie-eisen niet zijn bijgesteld. Dit vindt nu al plaats. Ter illustratie: binnen het cyberdomein worden militairen aangesteld die wel voldoen aan de standaard keuringseisen, maar is er ook ruimte voor bijgestelde keuringseisen; met beide groepen – militairen met bijgestelde keuringseisen en militairen die voldoen aan de standaard keuringseisen – worden er loopbaanafspraken gemaakt. Een ander voorbeeld is de «horizontale instroom» van de aircontroller en duiker bij CZSK. Dit betreft instroom gericht op een bepaalde functiegebied waar sprake is van schaarste (in dit geval duiker/aircontroller). Met verkorte specifieke opleidingen zijn deze militairen «smal» opgeleid en alleen inzetbaar als duiker/aircontroller en (nog) niet breed inzetbaar op basis van doorstroom vanuit de initiële opleidingen, kaderopleidingen en militaire ervaringseisen. De functie-eisen zijn kortom hier niet bijgesteld, maar er worden wel specifieke afspraken gemaakt over de mogelijke loopbaan. Daarnaast is recent de opdracht gegeven door de CDS aan de defensieonderdelen om een langere functieduur voor militairen te stimuleren. Er bestaat ook al een lijst met 85 functiegroepen die voor 6 of 7 jaar kunnen worden toegewezen. Recent is deze lijst uitgebreid met een groot aantal functies, zoals onderofficier beeldanalyse, onderofficier cyber warefare en onderofficier avionica techniek. Deze wijziging is na overleg met en instemming van de centrales van overheidspersoneel tot stand gekomen. Op dit moment ligt nog een voorstel van Defensie bij de centrales om functies in het veiligheidsdomein toe te voegen aan deze lijst. Het gaat bijvoorbeeld om functies in het domein vervoer gevaarlijke stoffen. Na hervatting van het overleg met de centrales, wat nu als gevolg van arbeidsvoorwaardenonder-

handelingen opgeschort is, hoopt Defensie spoedig instemming te verkrijgen op dit voorstel.

Vraag 5

Welke stappen hebt u de afgelopen jaren gezet om te komen tot specialistische loopbaanpaden?

Antwoord 5

Er zijn al verschillende specialistische loopbaanpaden ontwikkeld. Bijvoorbeeld binnen het cyber- en ICT-domein. Dit is ook meegenomen in de proeftuinen waarin elementen van het geplande HR-model worden getest. Bij de Koninklijke Landmacht heeft dit geleid tot een nieuw loopbaanpad binnen het wapen van de Genie. Opgemerkt wordt dat bij de ontwikkeling van deze loopbaanpaden bonden ook betrokken zijn; onder meer over de afwijking van functieduur en bevordering op basis van anciënniteit is instemming van de bonden benodigd.

Vraag 6

Wat staat de totstandkoming en daadwerkelijke implementatie van deze specialistische loopbaanpaden in de weg?

Antwoord 6

Het invoeren van specialistische loopbaanpaden is zeer gewenst en maakt daarom deel uit van de voorgenomen HR-transitie. Voordat deze daadwerkelijk kunnen worden ingevoerd moet overeenstemming met de bonden worden bereikt over de rechtspositionele effecten die voortvloeien uit het voornemen om specialistische loopbaanpaden in te voeren, zoals bijvoorbeeld afspraken over functieduur.

Vraag 7

Kunt u concreet beschrijven welke plannen u hebt om deze loopbaanpaden mogelijk te maken?

Antwoord 7

Het mogelijk maken van specialistische loopbaanpaden is één van de redenen waarom een nieuw HR-model Defensie wordt ingevoerd. Zoals eerder benoemd, heeft u onlangs een Kamerbrief (Kamerstuk 35 570 X, nr. 91 d.d. 28 mei 2021) over de HR-transitie ontvangen, waarin dit nader wordt toegelicht en waarin concrete plannen zijn opgenomen.

Vraag 8

In hoeverre is dit afhankelijk van een nieuw personeelsmodel?

Antwoord 8

Het nieuwe HR-model biedt meer mogelijkheden voor specialistische loopbaanpaden, onder meer omdat in dit model de rechtspositie gaat voorzien in nieuwe en meer flexibele aanstellings- en contractvormen, waaronder de aanstelling als «militair specifieke functies». Daarnaast stelt het nieuwe HR-model bij in-, door- en uitstroom de individuele talenten en competenties van medewerkers centraal aan de hand van strategisch talentmanagement. Ook dat is een karakteristiek van het nieuwe HR-model dat, veel beter dan het huidige Flexibel Personeelssysteem, specialistische loopbaanpaden mogelijk moet maken (zie: Kamerstuk 35 570 X, nr. 91 d.d. 28 mei 2021).

Vraag 9

Zo ja, wat is dan uw inzet om te komen tot deze specialistische loopbaanpaden binnen een nieuw personeelsmodel?

Antwoord 9

Het mogelijk maken van specialistische loopbaanpaden is één van de redenen waarom een nieuw HR-model Defensie wordt ingevoerd.

Vraag 10

Is het uw inzet om bij specialistische loopbaanpaden het ook makkelijker te maken om te wisselen tussen defensieonderdelen?

Antwoord 10

Ja. In het nieuwe HR-model is het makkelijker om te kunnen wisselen van baan binnen, maar ook buiten Defensie. Dat geldt voor alle medewerkers van Defensie, dus ook voor medewerkers die een specialistisch loopbaanpad volgen. Ook de uitwisseling tussen militaire en burgeraanstellingen binnen en buiten Defensie wordt in het nieuwe HR-model eenvoudiger.

Vraag 11

Is het uw inzet om bij specialistische loopbaanpaden het mogelijk te maken dat iemand binnen één specialisme werkzaam blijft, als iemand daarvoor kiest en accepteert dat tot mogelijk op enig moment tot een tragere carrière-gang zal leiden?

Antwoord 11

Ja. Wel bepaalt de organisatie aan welke specialistische loopbaanpaden behoefte is.

Vraag 12

Welke voorstellen brengt u in bij gesprekken over specialistische loopbaanpaden binnen het nieuwe personeelsmodel om ervoor te zorgen dat mensen ook hier voldoende perspectief op opleidingen, promoties en salarisverhogingen hebben?

Antwoord 12

Het nieuwe HR-model bevat HR-beleid en -regelgeving dat beoogt het carrièreperspectief van de medewerkers van Defensie, ook van medewerkers met een specialistisch loopbaanpad, te vergroten. In de Kamerbrief over de HR-transitie (Kamerstuk 35 570 X, nr. 91 d.d. 28 mei 2021) wordt op dit punt meer duiding gegeven.

Vraag 13

Wordt er bij Defensie nog steeds gesproken over «nevenloopbanen» als iemand zich na een operationele opleiding en functie wil bekwamen in bijvoorbeeld ICT of cyber?

Antwoord 13

ICT en cyber, maar ook data (science), zijn volwaardige functiegebieden. De functieprofielen op deze gebieden zijn daarnaast essentieel om een informatiegestuurd organisatie te worden. In het kader van informatiegestuurd optreden zullen bovengenoemde gebieden ook in toenemende mate onderdeel gaan uitmaken van alle functies bij Defensie. In het kader van «Defensie Duurzaam Digitaal» waarover onlangs een Kamerbrief is uitgekomen (Kamerstuk 31 125, nr. 118 d.d. 27 mei 2021) heeft Defensie onderzocht welke profielen en competenties Defensie in de toekomst hiervoor denkt nodig te hebben en op welke wijze invulling wordt gegeven aan deze behoefte. Bij- en omscholing van bestaand personeel is hier nadrukkelijk onderdeel van.

Vraag 14

Is het uw streven om dergelijke vakgebieden bij het optuigen van specialistische loopbaanpaden ook een volwaardig loopbaantraject te laten zijn?

Antwoord 14

Ja.

Vraag 15

Is het personeelsmodel en de manier waarop er met loopbaanpaden en doorstroom bij Defensie wordt omgegaan niet te rigide, als dit mede bijdraagt aan tekorten die ervoor zorgen dat een marineschip uit de vaart genomen moet worden?

Antwoord 15

Het huidige Flexibel Personeelssysteem (FPS) is zeker te rigide. Daarom juist wordt er een nieuw HR-model ingevoerd.

Vraag 16

Bent u bereid deze vragen afzonderlijk te beantwoorden?

Antwoord 16

Ja.