

Vergaderjaar 2005–2006

30 300 X

Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2006

Nr. 139

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN DEFENSIE

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 06 september 2006

Tijdens het algemeen overleg van 23 mei jl. (kamerstuk 30 300 X, nr. 111) heeft u mij gevraagd om een analyse van de vertrekredenen van militair personeel van Defensie. Met deze brief doe ik mijn toezegging gestand u nader te informeren.

1. Inleiding

Een belangrijke doelstelling van het personeelsbeleid is de organisatie te voorzien van voldoende, goed opgeleid en gemotiveerd personeel. Het afgelopen jaar en ook dit jaar is aan de werving van militair personeel een stevige impuls gegeven, noodzakelijk om de aanstellingsopdracht te behalen. Naast instroom zijn ook doorstroom en behoud van personeel belangrijke thema's van de personeelvoorziening, te meer nu het aanbod op de arbeidsmarkt krapper lijkt te worden en de concurrentie gaat toenemen. Het behoud van personeel is niet alleen van belang vanuit kwantitatief oogpunt, maar zeker ook vanuit kwalitatief oogpunt. Het verlies van goed opgeleid en ervaren personeel kan de continuïteit van de bedrijfsvoering nadelig beïnvloeden. Om die reden is het voor Defensie van belang inzicht te hebben in de vertrekredenen van haar personeel. In deze brief zal ik een algemeen beeld schetsen van de vertrekredenen van militair personeel.

2. Op welke wijze verkrijgt Defensie inzicht in de vertrekredenen?

Sinds langere tijd wordt onderzoek gedaan naar de uitstroom van personeel bij Defensie. Voorheen deden de krijgsmachtdelen hier afzonderlijk onderzoek naar, elk vanuit een eigen probleemanalyse en onderzoeksvraag. Nu gebeurt dat gecentraliseerd, waarbij het dienstencentrum gedragswetenschappen (DCGW) van het commando dienstencentra (CDC) een centrale rol speelt bij de uitvoering hiervan. Het DCGW monitort aan de hand van verschillende onderzoeken de vertrekredenen van het defensiepersoneel.

3. Vertrekredenen

Hieronder wordt dieper ingegaan op de vertrekredenen van personeel met aanstellingen voor onbepaalde tijd (BOT) en bepaalde tijd (BBT), met extra aandacht voor het vrouwelijke BOT-personeel.

a. BOT-personeel

Bij het vertrek van BOT-personeel uit de organisatie gaat het om een vrijwillig vertrek na afloop van de periode van de dienverplichting (i.c. de verplichting om gedurende een bepaalde periode deel uit te maken van het beroepspersoneel). De belangrijkste redenen om vroegtijdig bij Defensie te vertrekken zijn de wens meer invloed uit te oefenen op de inrichting van de eigen loopbaan en betere loopbaanperspectieven. Met andere woorden: men zoekt naar meer transparantie in het functietoewijzingsproces, meer duidelijkheid in de plaatsingsmogelijkheden en meer maatwerk bij de uitvoering van het personeelsbeleid.

Daarnaast spelen ook andere factoren, vaak ingegeven door ontwikkelingen op de arbeidsmarkt of in de privé-sfeer, een belangrijke rol bij vroegtijdig vertrek van het BOT-personeel.

Het afgelopen jaar is de «verloopintentie» onder BOT-personeel stabiel gebleven. Deze verloopintentie is het grootst onder mannelijke militairen in de leeftijdscategorie 35 tot 44 jaar (16 procent daarvan heeft gesolliciteerd).

Dit percentage is vergelijkbaar met de verloopintentie bij andere Nederlandse bedrijven.

b. Vrouwelijk BOT-personeel

Voor vrouwelijk BOT-personeel kunnen privé-omstandigheden, zoals een vaste relatie, het moederschap c.q. de zorg voor kinderen, als belangrijkste redenen voor verloopintentie worden aangemerkt. Andere redenen zijn de matige loopbaan-mogelijkheden en de werkomgeving.

Onder vrouwelijke BOT-personeel is de verloopintentie het grootst in de leeftijdscategorie 25 tot 34 jaar, namelijk 12 procent. Uit onderzoek kwam naar voren dat mannen gemiddeld meer dienstjaren achter de rug hebben wanneer ze Defensie verlaten dan vrouwen, namelijk vijftien tegenover zeven jaren.

c. BBT-personeel

Voor de categorie BBT-personeel gaat het niet om de verloopintentie, maar om de «verlengintentie», dat wil zeggen de bereidheid om het contract na de overeengekomen periode te verlengen. De verlengintentie komt bij het BBT-personeel vooral voort uit de werkbeleving. Werkgerelateerde aspecten die een indirecte rol spelen zijn onder meer werkinhoud, loopbaanmogelijkheden bij Defensie en de mogelijkheid om BOT-er te worden. De betrokkenheid van het BBT-personeel bij de eenheid is van invloed op de verlengintentie.

Maar bij BBT-personeel spelen ook andere, meer externe factoren, zoals loopbaanmogelijkheden buiten Defensie en privé-omstandigheden, een rol bij de verlengintentie. Ook de leeftijd is van belang; hoe ouder de BBT-er, hoe groter de bereidheid om de aanstelling te verlengen. De reden hiervan is dat met het ouder worden de behoefte aan baanzekerheid toeneemt.

Uit onderzoek blijkt dat de verlengintentie onder mannen hoger is (39 procent) dan onder vrouwen (23 procent). Bij vrouwen valt op dat de verloopintentie in de leeftijdscategorie 25–35 jaar het hoogst is, namelijk

57 procent. Onder het mannelijke BBT-personeel is de verloopintentie in de leeftijdscategorie 24 jaar en jonger en tussen 25 en 34 jaar vrijwel even hoog, respectievelijk 38 en 41 procent. Ook voor het BBT-personeel blijkt dat het aantal dienstjaren die men bij defensie doorbrengt samenhangt met de toekomstplannen. De verloopintentie is vooral groot rondom het vierde dienstjaar. Zowel mannen als vrouwen hebben omstreeks dezelfde tijd de neiging om de aanstelling niet (verder) te verlengen.

4. Afronding: inzicht in vertrekredenen geeft richting aan het personeelsbeleid van Defensie

In de personeelsplanning wordt rekening gehouden met een verloop van personeel. Hierbij gaat het om zowel het natuurlijke verloop als het vrijwillig en gedwongen vertrek van militair personeel. Uitstroom van personeel hoeft dan ook niet direct tot tekorten te leiden; het hangt af van de categorie personeel en de voorziene bestandsopbouw in die categorie. De uitkomsten van de onderzoeken van DCGW geven een beeld van de vertrekredenen van het defensiepersoneel. Dit inzicht is van belang voor de bijstelling en de ontwikkeling van het personeelsbeleid, zoals de inzet van het bindingsinstrumentarium of maatregelen op het gebied van arbeid en zorg.

De Staatssecretaris van Defensie,
C. van der Knaap