

Vergaderjaar 2007–2008

31 200 X

Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2008

Nr. 106

LIJST VAN VRAGEN EN ANTWOORDEN

Vastgesteld 14 april 2008

De vaste commissie voor Defensie¹ heeft een aantal vragen voorgelegd aan de staatssecretaris van Defensie over de brief van 7 maart 2008 inzake de rapportage Flexibel Personeelssysteem (FPS) (Kamerstuk 31 200 X, nr. 96).

De minister heeft deze vragen beantwoord bij brief van 11 april 2008. Vragen en antwoorden zijn hierna afgedrukt.

De voorzitter van de commissie,
Van Baalen

De griffier van de commissie,
De Lange

¹ Samenstelling:

Leden: Van Bommel (SP), Van der Staaij (SGP), Poppe (SP), Van Baalen (VVD), voorzitter, Ferrier (CDA), Kortenhorst (CDA), Van Velzen (SP), Haverkamp (CDA), Blom (PvdA), ondervoorzitter, Eijssink (PvdA), Van Dam (PvdA), Kraneveldt-van der Veen (PvdA), Griffith (VVD), Irrgang (SP), Knops (CDA), Willemsse-van der Ploeg (CDA), Jacobi (PvdA), Boekestijn (VVD), Brinkman (PVV), Voorde-wind (CU), Pechtold (D66), Van Gennip (CDA), Ten Broeke (VVD), Peters (GL) en Thieme (PvdD).

Plv. leden: Lempens (SP), Van der Vlies (SGP), Polderman (SP), Van Beek (VVD), Ormel (CDA), Jonker (CDA), De Wit (SP), De Vries (CDA), Roefs (PvdA), Wolbert (PvdA), Smeets (PvdA), Arib (PvdA), Blok (VVD), Roemer (SP), Vacature (CDA), De Nerée tot Babberich (CDA), Samsom (PvdA), Van der Burg (VVD), Wilders (PVV), Wiegman-van Meppelen Scheppink (CU), Van der Ham (D66), Omtzigt (CDA), Teeven (VVD), Vendrik (GL) en Ouwehand (PvdD).

1

Kunt u de Kamer een overzicht sturen van het gehele door Peoplesoft samengestelde en geanonimiseerde personeelsbestand van Defensie, waarmee inzichtelijk kan worden gemaakt bij welke specifieke organisatieonderdelen personeelstekorten zijn? Zo neen, waarom niet?

Om op de gevraagde wijze inzicht te kunnen verschaffen in de defensiebrede personeelstekorten zou een overzicht moeten worden opgesteld van ruim 70 000 arbeidsplaatsen, gegroepeerd naar organisatieonderdelen, waarbij per arbeidsplaats geanonimiseerd wordt weergegeven of er sprake is van vulling danwel van een vacature. Een dergelijk overzicht is omvangrijk (uitgaande van de in Peoplesoft gehanteerde standaardrapportages tussen de 2000 en 3000 pagina's), betreft altijd een momentopname en kan ook niet volledig openbaar worden verstrekt. Immers, voor sommige organisatiedelen is het om operationele redenen niet gewenst informatie over concrete vulling in de openbaarheid te brengen. Gelet op deze implicaties en de beperkte bruikbaarheid acht ik het niet wenselijk een dergelijk overzicht te verstrekken.

2, 7 en 8

Welke risico's worden er in 2008, in 2009 en de eventueel daaropvolgende jaren, door Defensie voorzien bij de verdere implementatie van het Flexibel Personeels Systeem (hierna FPS)?

Waarop baseert u de verwachting dat het hele FPS in 2009 geïmplementeerd zal zijn?

Kunt u de Kamer een meerjarenschatting voor de gehele implementatieplanning sturen en hierbij vermelden welke meetcriteria en benchmarks er voor deze planning gebruikt zullen worden om de voortgang te bepalen? Zo neen, waarom niet?

Het Flexibel Personeelsysteem is per 1 januari 2008 van start gegaan. Voorafgaand aan deze start is een implementatieplanning opgesteld en is uitgebreid voorlichting gegeven aan zowel het kader als aan het personeel. Ook heeft overleg plaatsgevonden met de Centrales van Overheidspersoneel. Hiermee is de basis gelegd voor een succesvolle implementatie. Het beoogde implementatietraject wordt op dit moment conform de gemaakte gedetailleerde planning doorlopen, waarvan de hoofdlijnen aan de Kamer zijn aangeboden als bijlage 2 bij de kamerbrief over FPS (kamerstuk 31 200 X, nr. 96). Deze planning zal worden gehanteerd als meetlat voor rapportages over implementatie aan de Kamer.

3

Hoe verhoudt «F=P=O» zich tot de implementatie van het nieuwe FPS?

Het streven de balans tussen organisatie, personeel en financiën («O=P=F») te herstellen heeft geen directe relatie met de invoering van FPS. Op termijn biedt FPS wel additionele instrumenten waarmee de personele vulling kan worden bijgestuurd als wijzigingen optreden in met name de organisatie.

4

Op welke wijze wordt «kennis over FPS», zoals weergegeven in de grafiek in Bijlage 1, gedefinieerd?

In de maandelijkse telefonische enquête «Benchmark Werkbeleving» wordt geïnterviewden gevraagd in hoeverre men bekend is met FPS. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt tussen de naamsbekendheid en de mate van bekendheid met de inhoud.

5

Wanneer in 2008 zullen naar verwachting de gemaakte aanpassingen in de operationeel commando's met betrekking tot het inrichten van een loopbaanbegeleidingorganisatie zijn geïmplementeerd en functioneren?

In 2008 starten de geplande reorganisatietrajecten. Naast de nu reeds aanwezige 50 loopbaanbegeleiders zullen in 2008 50 nieuwe loopbaanbegeleiders worden geworven en opgeleid. In 2009 en 2010 worden elk jaar nog 50 extra loopbaanbegeleiders toegevoegd aan de organisatie. Het totaal aan loopbaanbegeleiders zal evenredig over de Operationele Commando's worden verdeeld.

6

Welk percentage van het huidige personeelsbestand, gespecificeerd naar burgerpersoneel, militair personeel en personeel werkzaam bij agent-schappen, maakt op dit moment binnen de loopbaanbegeleiding gebruik van een Persoonlijk Ontwikkelings Plan (hierna POP?)?

Een defensiebreed Persoonlijk Ontwikkelings Plan (POP) wordt op dit moment ontwikkeld en zal nog in 2008 worden ingevoerd. Het personeelsinformatiesysteem Peoplesoft zal de registratie van een POP per individuele medewerker gaan ondersteunen. Het is op dit moment derhalve nog niet mogelijk een percentage te geven van het aantal werknemers dat reeds gebruik maakt van een POP.

Vooruitlopend op het defensiebrede POP wordt op dit moment binnen onderdelen al beperkt gebruik gemaakt van een POP in de vorm van een scala aan middelen om afspraken over persoonlijke ontwikkeltrajecten vast te leggen.

9

Welke rol gaat de lijnchef spelen bij het POP? Kunnen soms belangen van de lijnchef en van de betrokken militair tegengesteld zijn? Hoe kan dit probleem worden opgelost?

Gezien het belang dat Defensie hecht aan loopbaanbegeleiding wordt aan de gemaakte loopbaanafspraken (ontwikkel- en/of opleidingsafspraken) een bindend karakter toegekend. Deze afspraken worden expliciet vastgelegd in het POP. Het bindende karakter verplicht de lijnmanager tot medewerking aan het realiseren van de in het POP opgenomen afspraken. De te volgen procesgang indien er op enig moment een belangen- tegenstelling is tussen medewerker en organisatie, wordt op dit moment besproken met de Defensieonderdelen en de Centrales van Overheids- personeel.

10

Worden te vaak hele of halve toezeggingen met betrekking tot carrière- perspectieven of rechtspositionele voordelen gedaan, waarvan achteraf blijkt dat deze niet kunnen worden verzilverd zoals gesteld in het blad van de Algemeen Christelijke Organisatie van Militairen (ACOM) van maart 2008 op pagina 14 en 15?

Defensie is een grote organisatie met meer dan 60 000 personeelsleden. Daarin worden soms fouten gemaakt, ook op het terrein van personeels- beheer. De in het artikel van ACOM genoemde gevallen zijn daar voor- beelden van. Dergelijke fouten zijn nadelig voor het betrokken personeel en, op langere termijn, ook voor de defensieorganisatie. Immers, defensiepersoneel moet erop kunnen vertrouwen dat afspraken die worden gemaakt over loopbaan en rechtspositie betrouwbaar zijn en nagekomen worden. Om die reden wordt in het kader van FPS het POP ingevoerd. In dat POP worden concrete loopbaanafspraken (afspraken

over ontwikkeltrajecten, opleidingen etc.) tussen werkgever en werknemer vastgelegd. Deze afspraken hebben een bindend karakter: de organisatie verplicht zich dus met het vastleggen van die afspraken en de lijnmanager is gehouden medewerking te verlenen aan de uitvoering ervan.

11 en 13

Is er bij de intensiteit van het huidige militaire beroep nog wel voldoende ruimte voor ontwikkeling?

Op welke manier denkt u militair- en burgerpersoneelsleden een volwaardig POP, E-portfolio en Erkenning Verworven Competenties (EVC) te kunnen bieden wanneer tegelijkertijd Defensie kampt met een personeelstekort, een gesloten functiebestand en de verplichte periodieke functieroulatie?

FPS is een modern personeelssysteem en draagt er toe bij dat Defensie een aantrekkelijke werkgever is waar mensen graag willen (blijven) werken. Daarbij geldt dat enerzijds van medewerkers mag worden verwacht dat zij zich inzetten om de taken en doelstellingen van Defensie te helpen realiseren, maar mag de medewerker tegelijkertijd van Defensie verwachten dat hij of zij op een goede en professionele wijze wordt ondersteund in de persoonlijke ontwikkeling en de loopbaan. Ondanks de huidige krapte zal – gelet op het belang hiervan – het personeel voldoende gelegenheid worden geboden om te werken aan de persoonlijke ontwikkeling.

12

Wat wordt bedoeld met «Het medezeggenschapstraject met betrekking tot de reorganisatie had tot een vertraging van twee maanden geleid»?

Waarom is deze vertraging opgelopen? Wat was hierbij de rol van de vakbonden?

Het Dienstencentrum Externe Bemiddeling Defensie zou volgens planning op 1 januari 2008 operationeel worden. Ten opzichte van deze planning is een vertraging opgelopen van twee maanden. Deze vertraging was het gevolg van ambtelijke afstemming die meer tijd vergde. De vakbonden hebben hierbij geen specifieke of bepalende rol gehad.

14 en 15

Waarop wordt gebaseerd dat de mate waarin de feitelijke rang van de militair overeenkomt met de aan zijn/haar functie verbonden rang een belangrijke indicator is voor een kwalitatieve mismatch?

Waarom wordt niet een horizontale kwalitatieve mismatch, waarbij een personeelslid op een functie geplaatst wordt die niet past bij zijn/haar eigen kwaliteiten en ambities, als indicator voor een kwalitatieve mismatch gehanteerd?

Met kwalitatieve *mismatch* wordt bedoeld op een situatie waarin een functie wél gevuld is, maar nog niet door de juiste medewerker. Deze *mismatch* kan verschillende vormen aannemen. Een zeer herkenbare is de situatie waarin de aan de functie gekoppelde rang niet overeen komt met de feitelijke rang van de militair. Hier zijn vaak goede redenen voor, al is er per definitie sprake van kwalitatieve *mismatch*.

Dat neemt niet weg dat ook andere vormen van *mismatch* voorkomen, zoals het niet (volledig) voldoen aan de functie-eisen. Anders dan bij een verschil in rangsniveau geldt bij het niet (volledig) voldoen aan de functie-eisen dat er niet altijd sprake hoeft te zijn van kwalitatieve *mismatch*. Het niet (volledig) voldoen aan een van de functie-eisen hoeft immers niet te betekenen dat de functie niet naar behoren kan worden uitgevoerd. Als voorbeeld kan gelden dat een medewerker niet voldoet aan de opleidingseisen, maar dit in voldoende mate compenseert door de opgedane werk-

ervaring. Hiermee *matchen* eisen en competenties mogelijk niet, maar is er zeker geen sprake van kwalitatieve *mismatch*.

16

Waarom bent u voornemens van de toezegging af te wijken om de Kamer iedere zes maanden een cijfermatige voortgangsrapportage FPS zal ontvangen, door slechts eens in de 12 maanden een dergelijke rapportage naar de Kamer te sturen?

Zoals toegezegd ontvangt de Kamer halfjaarlijks een voortgangsrapportage over FPS. Waar deze rapportage wordt ondersteund door cijfers, zullen deze cijfers steeds betrekking hebben op de periode van 12 maanden voorafgaand aan de rapportagedatum. Door steeds te rapporteren over een periode van 12 maanden wordt er voor gezorgd dat er steeds sprake is van vergelijkbare cijfers zonder dat er sprake is van «seizoensinvloeden» die het beeld vertekenen.

17 en 19

Kunt u de stelling dat de aantrekkingskracht van de civiele markt één van de veroorzakers is van een afname in het militaire personeelsbestand met concrete cijfers onderbouwen? Zo neen, waarom niet? Zo ja, kunt u de Kamer deze cijfers toesturen?

Waarom zou de aantrekkingskracht van de civiele markt een veroorzaker van een afname in het militair personeelsbestand zijn, wanneer het aantal mensen dat zich meldt bij Defensie als geïnteresseerde over de afgelopen jaren min of meer gelijk is gebleven?

Het aantal belangstellenden voor Defensie is de afgelopen jaren aantoonbaar afgenomen. In 2003 toonden bijna 69 000 personen belangstelling voor defensie. In 2007 was het aantal belangstellenden gedaald tot ongeveer 39 000 personen. Deels is de afname te verklaren door een andere oriëntatie van werkzoekenden op de arbeidsmarkt. De beschikbaarheid van veel informatie via internet betekent dat mensen beter in staat zijn zichzelf te oriënteren en minder mensen hun belangstelling bij Defensie kenbaar maken. Daarnaast valt de afname van de belangstelling samen met een toename van de krapte op de civiele arbeidsmarkt. Het ligt dan ook in de rede daarin een causaal verband te zien. Er zijn geen specifieke cijfers beschikbaar die deze aanname ondersteunen.

18 en 25

Bent u bereid te onderzoeken of de oorzaak van een te geringe instroom ligt bij de criteria die het Instituut Keuring en Selectie hanteert bij de selectie van kandidaten?

Naar welke extra maatregelen, bovenop de reeds bestaande maatregelen ter verbetering van de vullingsgraad (voor zowel achterblijvende instroom als schaarste in een specifiek aantal categorieën) en het gedane onderzoek uit 2006, wordt hier verwezen?

De projectgroep Werving & Behoud heeft de afgelopen maanden intensief onderzoek gedaan naar mogelijkheden de werving en het behoud van militair personeel te verbeteren teneinde de vulling van de organisatie te vergroten. Dit heeft geleid tot een actieplan, waarin ook aandacht wordt besteed aan verbeteringsmogelijkheden van het keurings- en selectieproces. Het actieplan is de Kamer op 4 april toegezonden (kamerstuk 31 243, nr. 8).

20

Kunt u de Kamer een overzicht sturen van de personeelstekorten bij Defensie, uitgesplitst naar leeftijdscategorie? Zo neen, waarom niet?

Nee. Personeelstekorten zijn gerelateerd aan functies die niet zijn gevuld. Aan deze functies zijn rangen/schalen verbonden en opleidings- en ervaringseisen. Aan functies worden in beginsel geen leeftijdseisen verbonden, anders dan de reguliere leeftijdseisen die worden gehanteerd voor de instroom van militair personeel.

21, 26, 27 en 28

*Is het een boekhoudkundige truc wanneer gesproken wordt over een «completer beeld van de vulling van de organisatie» dat ontstaat «wanneer burgermedewerkers en militairen in opleiding worden meege-
nomen in de berekening»; om tot een vullingsgraad van 95 procent
komen, aangezien men van militairen in opleiding immers niet datgene
kan vragen wat men kan vragen van een militair met een afgeronde oplei-
ding?*

*Waarom stuurt u de Kamer een overzicht van de vullingsgraad bij
Defensie met daarin een vertekend beeld?*

*Bent u bereid de Kamer een overzicht te sturen van de vullingsgraad bij
Defensie waarin op geen enkele manier een vertekend beeld gegeven
wordt? Zo neen, waarom niet?*

*Bent u bereid in dit overzicht van de vullingsgraad bij Defensie niet alleen
militair personeel, maar ook het burgerpersoneel en het personeel werk-
zaam bij de agentschappen weer te geven?*

In de Kamerbrief is er juist bewust voor gekozen de vullingcijfers maxi-
maal transparant te presenteren. Daarbij is gesteld dat het negatieve
beeld dat ontstaat als specifiek wordt gekeken naar de vulling van de
organieke militaire functies (85,8%) deels kan worden gecompenseerd
door de beschikbaarheid van burgermedewerkers en van militairen in
opleiding mee in beschouwing te nemen. Als het totale personeelsbe-
stand wordt afgezet tegen de geplande organisatie blijkt immers, dat
hiermee een dekking van 95% wordt gerealiseerd. Ook in de komende
rapportages zal dit genuanceerde beeld worden gegeven.

Militairen zijn op het moment dat ze in opleiding zijn uiteraard niet inzet-
baar op een vacante functie, maar komen daar wel op zeer korte termijn
voor beschikbaar.

Agentschappen dienen in beginsel de kosten die zij maken, ook de perso-
nele kosten, te financieren uit de inkomsten die zij genereren uit de
verkoop van producten of diensten. Daarmee geldt voor agentschappen
een andere wijze van aansturing en worden ze in de begroting ook apart
gepresenteerd. Het in de voortgangsrapportage meenemen van de agent-
schappen leidt tot vertekening van het beeld en is daarom niet gewenst.

22

*Kunt u een overzicht geven van de gemiddelde verblijfsduur van militair-
en burgerpersoneel, uitgesplitst naar de drie fasen van het FPS? Zo neen,
waarom niet?*

De recent aan de Kamer aangeboden rapportage FPS beslaat een periode
waarin FPS nog niet was ingevoerd. Om die reden is gerapporteerd met
de parameters (zoals Beroepspersoneel Bepaalde Tijd (BBT) en Beroeps-
personeel Onbepaalde Tijd (BOT)) die in die periode gebruikt werden. In
de volgende rapportages zal worden gerapporteerd aan de hand van
specifieke FPS parameters zoals Fase 1, 2 en 3. Overigens heeft FPS geen
betrekking op burgerpersoneel.

23

*Hoeveel tijdelijk te werk gestelden (TTW'ers) zij er op dit moment in dienst
bij Defensie? Worden zij meegerekend bij het vaststellen van de vullings-
graad? Zo ja, waarom?*

Het begrip «tijdelijk tewerkgestelden» (TTW) is een begrip dat in de personeelsadministratie wordt gebruikt om personen aan te duiden die, met behoud van hun vast toegewezen arbeidsplaats, tijdelijk ergens anders werken binnen Defensie. Een voorbeeld hiervan is detachering binnen Defensie ten behoeve van tijdelijke projecten. Door administratief onderscheid te maken tussen de vaste arbeidsplaats en de tijdelijke plaats van tewerkstelling wordt onder andere voorkomen dat dubbeltellingen optreden.

Tijdelijk tewerkgestelden worden op hun vast toegewezen arbeidsplaats meegeteld in de vullingsgraad.

24

Waarop wordt gebaseerd dat met de invoering van het FPS de gemiddelde verblijfsduur van vooral de manschappen zal stijgen?

Het systeem van BBT kenmerkte zich door korte contracten met een vooraf vastgestelde einddatum. Hoewel deze contracten wel verlengd konden worden, oriënteerden BBT'ers zich reeds vroegtijdig op de civiele arbeidsmarkt en besloten na afloop van het contract vaak over te stappen naar een burgerbaan.

Met FPS ligt dit anders. Na afloop van de dienverplichting (Fase 1) stroomt de militair automatisch door naar Fase 2. Hiermee kan hij in beginsel voor een langere periode bij Defensie blijven werken. Daarnaast wordt in FPS meer nadruk gelegd op ontwikkeling van de militair en een goede begeleiding tijdens zijn of haar loopbaan. Hierdoor wordt met name de jonge militair nadrukkelijker gewezen op de (loopbaan) mogelijkheden die Defensie kan bieden en neemt naar verwachting de verblijfsduur in de organisatie toe.

29

Op welke manier zullen de effecten van de verdere invoering van FPS meetbaar worden gemaakt? Welke evaluatiecriteria en instrumenten zullen hierbij worden gehanteerd?

De invoering van FPS moet een bijdrage leveren aan een betere kwantitatieve én kwalitatieve vulling van de defensieorganisatie. In de halfjaarlijkse rapportages zullen deze effecten worden weergegeven op de wijze waarop dat inmiddels twee maal is gedaan.

30 en 31

Waarom stuurt u de Kamer de eerstvolgende rapportage, naar de stand van zaken van 30 juni 2008, pas in augustus 2008?

Bent u bereid om de eerstvolgende rapportage op 5 juli 2008 naar de Kamer te sturen, in plaats van in augustus? Zo neen, waarom niet?

De cijfers naar de stand van 30 juni zijn in de eerste helft van juli beschikbaar. Vervolgens is naast een analyse enige tijd nodig voor de nadere appreciatie van de cijfers en van de voortgang van het project FPS en voor de opstelling van de rapportage. De brief kan dan vervolgens in augustus aan de Kamer worden aangeboden. Versnelling van dit proces gaat ten koste van de zorgvuldigheid, hetgeen niet wenselijk is.

32

Hoeveel van de 4000 opleidingen die Defensie op dit moment kent, zijn op dit moment gecertificeerd? Hoeveel opleidingen zullen naar verwachting niet langer noodzakelijk blijken?

Zoals in de brief van 13 maart jl. (kamerstuk 31 200 X, nr. 97) is gesteld, wordt op dit moment een feitelijke inventarisatie uitgevoerd van aantallen en soorten opleidingen bij Defensie. Deze inventarisatie zal omstreeks de

zomer gereed zijn en vervolgens worden aangeboden aan de Kamer.
Hierin zal tevens het antwoord op deze vraag worden meegenomen.