

Vergaderjaar 2019–2020

34 919

Defensienota

Nr. 54

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN DEFENSIE

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 20 mei 2020

Uw Kamer is op 26 oktober 2018 (Kamerstuk 33 763, nr. 145) en op 15 mei 2019 (Kamerstuk 34 919, nr. 38) geïnformeerd over de voortgang van het programma Behoud en Werving. Dit programma loopt van 2018 tot en met 2021. Met deze voortgangsrapportage bied ik u een tussenstand van de verbetermaatregelen die moeten bijdragen aan het herstel van de personele vulling. Defensie boekt ondanks een krappe arbeidsmarkt steeds betere wervingsresultaten. De instroom van militairen is in 2019 gestegen van 3.747 naar 3.864. Toch is die groei niet voldoende om de formatiegroei van militair personeel (van 43.927 in 2018 naar 45.833 in 2019) op te vangen. Bij gevolg is de personele vulling van de militaire functies gedaald naar 78,7% (1,3% lager dan eind 2018).

Daarnaast neemt Defensie meer maatregelen die de werkomstandigheden voor ons personeel verbeteren. Deze maatregelen dragen bij aan het behoud van personeel en de aantrekkelijkheid van Defensie als goed werkgever. De verbetering van de arbeidsvoorwaarden, zoals overeengekomen met de centrales van overheidspersoneel in de zomer van 2019, zijn daarvan een goed voorbeeld. Onderdeel van het arbeidsvoorwaardenakkoord is de introductie van een nieuw personeelsmodel dat de organisatie in staat moet stellen om zowel de behoeften en professionele ontwikkeling van medewerkers, als de ambitie van de organisatie te faciliteren. Uw Kamer is op 10 februari 2020 over het nieuwe personeelsmodel geïnformeerd (Kamerstuk 35 300 X, nr. 54).

Maatregelen Behoud en Werving

In de Defensiebegroting is in 2020 voor het programma Behoud en Werving € 5 miljoen beschikbaar, bovenop de reguliere budgetten voor behoud- en wervingsactiviteiten. In de tabel die als bijlage bij deze brief is gevoegd, treft u een overzicht van de maatregelen van het programma

Behoud en Werving en een beschrijving van de voortgang¹. Een aantal maatregelen is inmiddels afgerond of vervallen en veelal onderdeel geworden van de reguliere bedrijfsvoering. Andere maatregelen, die samenhangen met de modernisering van het personeelsbeleid, zullen in 2021 integraal onderdeel worden van het nieuwe personeelsmodel. Hieronder volgt een appreciatie van de belangrijkste ontwikkelingen binnen dit programma.

Arbeidsmarktcommunicatie

De intensivering van de arbeidsmarktcommunicatie is een belangrijk instrument om Defensie goed op de kaart te zetten, in het bijzonder voor knelpuntcategorieën zoals techniek, ICT en logistiek. In 2020 is de campagne voor burgerpersoneel vernieuwd met als doel meer bekendheid en enthousiasme te genereren voor een baan bij Defensie op de vakgebieden inkoop, cyber, ICT en techniek. De krapte op de arbeidsmarkt, althans tot aan het uitbreken van de coronacrisis, is een realiteit waarmee Defensie op een creatieve wijze moet omgaan. Zo zijn naast landelijke campagnes ook regionale doelgroepencampagnes gestart ter ondersteuning van de regionale «proeftuinen» voor een nieuw personeelsmodel (Kamerstuk 35 300 X, nr. 54).

Samenwerking civiel onderwijs

Het stagebeleid van Defensie beoogt enerzijds de samenwerking met civiele onderwijsinstellingen te versterken, in het bijzonder de Veiligheid en Vakmanschap (VeVa)-opleidingen, en anderzijds stagiairs de mogelijkheid te bieden zich in de beroepscontext te ontwikkelen. Ook hebben CLAS, CLSK en CZSK gezamenlijk 110 leerovereenkomsten gesloten met studenten die zich na de studie verplichten bij Defensie te komen werken. Daarnaast is het aantal werkstudenten dat via het Defensity College wordt aangesteld als reservist gegroeid. Eind 2019 waren er 183 werkstudenten aan de slag binnen diverse defensieonderdelen. Het merendeel van de werkstudenten (94%) blijft na hun afstuderen (als beroepsmilitair, burger en/of reservist) verbonden aan Defensie. Veel van deze werkstudenten, afkomstig van universiteiten en een enkele hogeschool, hadden voor hun komst naar het Defensity College nooit eerder Defensie als toekomstig werkgever overwogen.

Dienstencentrum Personeelslogistiek

De personele vulling van het Dienstencentrum Personeelslogistiek (DCPL) is het afgelopen jaar gestegen van 85% naar 89%. Daarenboven wordt waar nodig externe expertise ingehuurd, onder meer bedrijfsartsen en psychologen, om het keurings- en selectieproces verder te verbeteren.

Re-employment

Het zogenoemde Re-employment Programma (REP) stelt defensiemedewerkers in de gelegenheid tijdelijk een andere functie binnen Defensie te vervullen om de horizon te verbreden en de loopbaankansen te vergroten. Dit programma draagt eraan bij dat medewerkers vaker behouden blijven voor Defensie en niet hun loopbaan buiten Defensie voortzetten. Daarmee is het REP een effectieve behoud-maatregel gebleken, vooral voor burgers, die de medewerkerstevredenheid ten goede komt.

¹ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

Diversiteit en inclusiviteit

Diversiteit en inclusiviteit (D&I) dragen bij aan kwaliteit. Defensie kiest voor een ketenbenadering van D&I met maatregelen in ieder onderdeel van de keten zoals werving, selectie en doorstroom. Een toelichting op de voortgang hiervan treft u aan in de Personeelsrapportage 2019.

Tot slot

Het COVID-19 virus zal van invloed zijn op het behalen van de doelstellingen van Defensie. Zo konden keuringen en opleidingen van personeel niet of beperkt doorgang vinden. Daardoor ontvangen minder nieuwe militairen een aanstelling. Inmiddels zijn de opleidingen en trainingen bij functies die onmisbaar zijn voor de inzetbaarheid van de krijgsmacht op een veilige manier hervat. Defensie brengt momenteel de impact van de coronacrisis op de personele keten in kaart. Bij de Personeelsrapportage over de 1^e helft 2020, die u ontvangt rond Prinsjesdag, zal ik u hierover nader informeren.

De Staatssecretaris van Defensie,
B. Visser