

Vergaderjaar 2018–2019

35 000 X

Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2019

Nr. 142

LIJST VAN VRAGEN EN ANTWOORDEN

Vastgesteld 14 juni 2019

De vaste commissie voor Defensie heeft een aantal vragen voorgelegd aan de Staatssecretaris van Defensie over de brief van 15 mei 2019 inzake de Oplegnota verantwoordingsrapportages en KPI's Defensie 2018 – Personeelsrapportage (Kamerstuk 35 000 X, nr. 136).

De Staatssecretaris heeft deze vragen beantwoord bij brief van 12 juni 2019. Vragen en antwoorden zijn hierna afgedrukt.

De voorzitter van de commissie,
Aukje de Vries

De griffier van de commissie,
De Lange

1. Deelt u de mening dat een waarheidsgetrouw beeld over de personele gereedheid niet kan worden bereikt, zolang onduidelijk blijft welk deel van het Defensiepersoneel wel of niet inzetbaar is en gezwegen wordt over de gevolgen en risico's van slecht materiaal, onveilige werkomstandigheden, ondisciplinair gedrag, ontevredenheid en wantrouwigheid voor de personele gereedheid? Kunt u ook aangeven waarom de gevolgen en risico's van deze tekortkomingen niet zijn meegenomen bij de beoordeling van de personele gereedheid, terwijl deze tekortkomingen wel onlosmakelijk verbonden zijn met de personele gereedheid? Zo nee, waarom niet?

2. Kunt u aangeven welke gevolgen en risico's slecht materiaal, onveilige werkomstandigheden, ondisciplinair gedrag, ontevredenheid en vertrouwensproblemen teweegbrengen voor de personele gereedheid, de operationele continuïteit van Defensie en de staatsveiligheid? Bent u bereid een impact-assessment uit te voeren naar de gevolgen en risico's van deze tekortkomingen? Zo nee, waarom niet?

3. Kunt u aangeven waarom de personeelsrapportage wel ruimschoots ingaat op diversiteit en inclusiviteit, maar de geprioriteerde veiligheids- en personeelsproblemen onbesproken laat, terwijl deze problemen een zeer grote impact hebben op de personele gereedheid? Zo nee, waarom niet?

4. De personeelsrapportage vermeldt niets over de inzetbaarheid. Kunt u voor elke dag in 2018 aangeven hoeveel Defensiemedewerkers wel of niet inzetbaar waren onder normale en buitengewone omstandigheden? Kunt u ook inzage geven in alle «deployability assessments» die u, al dan niet in bilateraal of Europees verband, heeft uitgevoerd? Zo nee, waarom niet?

Eind 2018 is met de Kamer een nieuwe rapportagestructuur overeengekomen (Kamerstuk 35 000 X, nr. 68). Rapportages zijn zoveel mogelijk geïntegreerd en onderliggende rapportages worden gezamenlijk aangeboden. In mei jl. is de eerste keer gerapporteerd op deze nieuwe wijze (Kamerstuk 35 000 X, nr. 136). Eén van de aangeboden negen onderliggende rapportages is de personeelsrapportage waarin Defensie ingaat op wensen van de Kamer. Daarnaast is ook de inzetbaarheidsrapportage aangeboden. De inzetbaarheidsrapportage gaat over inzetbaarheid en gereedheid van de krijgsmacht en de mate waarin de krijgsmacht aan de inzetbaarheidsdoelen voldoet. De rapportage bestaat uit een openbaar deel en een vertrouwelijke bijlage waarin specifiek op de verschillende capaciteiten en inzetbare eenheden wordt ingegaan. De Personele Gereedheid van operationele eenheden is integraal onderdeel van de inzetbaarheidsrapportage. De commandant bepaalt de status van een capaciteit of inzetbare eenheid op basis van zowel feitelijke informatie en subjectieve elementen, waaronder bijvoorbeeld de geoefendheid maar ook het moreel van het personeel. Dit oordeel is cruciaal om een waarheidsgetrouw beeld te kunnen geven. De inzetbaarheidsrapportage is de «impact-assessment» op de gereedheid van Defensie.

De voortgang van het plan van aanpak «Een veilige defensieorganisatie» wordt voor de periode 2018–2020 getoetst door de visitatiecommissie Defensie en Veiligheid. In februari jl. is de tussenrapportage naar de Kamer verstuurd (Kamerstuk 34 919 X, nr. 31). In juni wordt de Kamer geïnformeerd met de volgende voortgangsrapportage. Tevens verwijst ik u

naar het jaarverslag waarin de veiligheidsincidenten worden gerapporteerd en het jaarverslag van de COID.

Defensie kan geen inzage geven in de «deployability assessments». Deze worden alleen uitgevoerd bij aangewezen eenheden, de zogenaamde uitzendscreening. Deze uitzendscreening is afhankelijk van het type missie. Voor hoofdtaak 1 gelden bijvoorbeeld andere normen dan voor een hoofdtaak 2 missie.

5.

De personeelsrapportage vermeldt resultaten over personele samenstelling, de werkbeleving en kerncijfers. Kunt u aangeven of deze resultaten gebaseerd zijn op informatie van alle Defensie-medewerkers? Kunt u ook aangeven hoeveel Defensie-medewerkers geen informatie hebben gegeven? Kunt u ook aangeven hoe vaak en door welke redenen informatie niet is gebruikt? Zo nee, waarom niet?

Nee. Defensie baseert de P-rapportage niet op de individuele werkbelevingsinformatie van alle medewerkers, maar stelt deze samen op basis van een representatieve steekproef.

De personele samenstelling en kerncijfers zijn gegevens die behoren tot de managementinformatie die standaard beschikbaar is. De werkbelevingscijfers zijn gebaseerd op het jaarlijkse onderzoek «Monitor Mening van de Medewerker (m³)» dat op wetenschappelijke wijze door het kenniscentrum van Defensie Trends, Onderzoek en Statistiek (TOS) wordt samengesteld. Voor dit onderzoek wordt maandelijks een representatieve deel (steekproef) van het defensiepersoneel uitgenodigd om een vragenlijst in te vullen. Leerlingen en bijzondere functionarissen worden niet meegenomen. Twee keer per jaar wordt, op basis van de verzamelde antwoorden, gerapporteerd over de resultaten. De resultaten zijn representatief voor de totale defensiepopulatie exclusief leerlingen en bijzondere functionarissen (werknemers die onder meer werkzaam bij de Militaire Inlichtingen- en Veiligheidsdienst).

6.

Kunt u begrijpen dat bij Defensiepersoneel het vermoeden bestaat dat de werkbelevingsbeoordeling niet strookt met de werkelijkheid doordat de onafhankelijk uitgevoerde BNR-enquête een veel negatiever beeld laat zien? Kunt u aangeven hoe de werkbelevingsbeoordeling tot stand is gekomen en welke methodes gebruik zijn om de resultaten te beoordelen als positief of negatief? Zo nee, waarom niet?

De gegevens die ten grondslag liggen aan het werkbelevingsonderzoek worden verzameld door middel van doorlopende enquêtes onder het Defensiepersoneel. De vragenlijst die ten grondslag ligt aan het meest recente onderzoek is in de periode Q3 en Q4 2018 door 2.368 personen binnen Defensie ingevuld, onderverdeeld naar 990 burgerpersoneel en 1.378 militairen. Omdat bij het uitnodigen voor de enquêtes sommige doelgroepen minder goed responderen en andere beter, worden de resultaten naar de juiste (populatie) verhoudingen gewogen (een zgn. gewogen steekproef). Als gevolg hiervan is de steekproef representatief voor de gehele Defensieorganisatie.

De BNR-enquête is uitgevoerd onder defensie-medewerkers die zijn aangesloten bij eenzelfde vakbond. Van de respondenten was daarbij een groot deel postactief. Tevens is sprake van een oververtegenwoordiging van KMAR-personeel in het BNR-onderzoek. De onderzoeksgroep is daardoor anders dan de onderzoeksgroep die voor het de Monitor van de

Mening van de medewerker door Defensie wordt gebruikt. In de BNR-enquête zijn daarnaast andere vragen gesteld dan in het M3-onderzoek van Defensie. Hierdoor zijn de antwoorden op deze vragen niet vergelijkbaar.

Dit neemt uiteraard niet weg dat de signalen uit de BNR-enquête zorgelijk zijn. Defensie werkt er daarom hard aan het vertrouwen van al haar personeel te herstellen. Hiervoor zijn stap voor stap op alle fronten investeringen nodig.

7.

Waarom wordt wel ingegaan op de meest motiverende aspecten, maar niet op de meest negatieve aspecten van de werkbeleving? Zo nee, waarom niet?

8.

Kunt u een limitatieve opsomming geven van alle redenen van ontevredenheid, wantrouwigheid en ongemotiveerdheid? Kunt u inzage geven in alle werk instructies die gehanteerd zijn bij het opstellen van de personeelsrapportage. Kunt u ook inzage geven in alle concepten van de personeelsrapportage en de commentaren hierop? Zo nee, waarom niet?

Een limitatieve opsomming van alle redenen van ontevredenheid is niet voorhanden.

Hieronder zijn, in volgorde van meest genoemde, de redenen voor vertrekintentie van Q4 van 2018 weergegeven (Defensie is in Q4 2018 gestart met een nieuwe set met vragen). Deze redenen, om een vertrek bij Defensie te overwegen, kunnen gezien worden als indicatie voor redenen voor ontevredenheid. De vertrekredenen komen terug onder vraag 16 en 50. De vertrekintenties verschillen echter duidelijk van de daadwerkelijke redenen voor vertrek. Daar waar de vertrekintenties zijn gericht op de arbeidsvoorwaarden, zijn de vertrekredenen gericht op loopbaan- en ontwikkelmogelijkheden. Vertrekintenties zijn overwegingen die werknemers hebben om de organisatie eventueel te verlaten en kunnen voor een werknemer in de tijd variëren. Vertrekredenen worden door Defensie geregistreerd op het moment dat de werknemer de organisatie daadwerkelijk verlaat.

1. «Arbeidsvoorwaarden» (voor met name FPS Fase-3) met daarin als belangrijkste redenen:
 - a. Salaris.
 - b. Pensioenstelsel.
 - c. Toelagen.
2. «Wijze waarop de organisatie wordt bestuurd» met daarin als redenen:
 - a. Verschil tussen besluitvorming aan de top en de uitvoerbaarheid.
 - b. Trage besluitvorming en uitvoering.
 - c. Niet genoeg mensen om het werk te kunnen doen.
3. Balans tussen thuis en werk.
4. Gebrek aan ontwikkelingsmogelijkheden.
5. Functietoewijzingssysteem.
6. Reistijd/Afstand.
7. Onvoldoende nuttig/zinvol werk.
8. Aansluiting werkniveau capaciteiten.
9. Baanonzekerheid.
10. Conflict Werkvloer.
11. Werkdruk.
12. Uitzendingen.

9.

Kunt u aangeven hoe u de belabberde werkbeleving gaat verbeteren, zolang u niet instemt met de wensen van vakbonden, Defensiepersoneel gebukt gaat onder een hongerloon, de rotte appels niet ontslagen zijn en gezondheids- en materieelproblemen toenemen? Zo nee, waarom niet?

Defensie zet zich op tal van terreinen in om de werkbeleving van Defensiemedewerkers te verbeteren. Zo wordt er onder meer geïnvesteerd in materieel, kleding, vastgoed, mobiele telefoons voor iedereen, opleidingsmogelijkheden en een nieuw en meer flexibel personeelsstelsel. Defensie onderhandelt momenteel met de Centrales van Overheidspersoneel om te komen tot een evenwichtig arbeidsvoorwaardenakkoord.

10.

Kunt u een limitatief overzicht geven van de werkbeleving en ziekteverzuim van alle Defensieslachtoffers (burnpits, chroom-6, PX10 en hitteletsel etc.)? Zo nee, waarom niet?

Nee. Defensie rapporteert in het jaarverslag, conform de toezegging aan de Kamer, over het aantal meldingen voorval in de hoofdcategorieën. De onderzoeken naar de werkbeleving worden uitgevoerd bij eenheden om de leidinggevendenden handvatten te geven om de effectiviteit van de organisatie te vergroten. Het op persoon combineren van gegevens uit werkbelevingsonderzoeken en medische gegevens van defensieslachtoffers is vanwege privacyoverwegingen niet toegestaan.

11.

Kunt u een limitatief overzicht geven van de werkbeleving en ziekteverzuim van Defensiepersoneel van de marinierskazerne Doorn? Zo nee, waarom niet?

Het is niet mogelijk om het ziekteverzuim van een locatie weer te geven. Indien we echter kijken naar de voornaamste eenheden met mariniers in Doorn, is het gecombineerde ziekteverzuimpercentage 2,3%.

De werkbeleving van personeel van specifieke eenheden wordt vertrouwelijk gemeten in een medewerkerstevredenheidsonderzoek. Voor het personeel van de Operationele Eenheden Mariniers (waarvan een deel van het personeel in Doorn, een ander deel in Den Helder dan wel op Texel werkt) heeft het onderzoek plaatsgevonden in 2018. Ander defensiepersoneel werkzaam op de marinierskazerne in Doorn, is op andere momenten bevroegd. Hierdoor is een beeld van de werkbeleving voor de Marine kazerne in Doorn niet te geven.

De resultaten worden vertrouwelijk aan de eenheid overhandigd voor de eigen bedrijfsvoering en effectiviteit. De resultaten per eenheid zijn niet bedoeld voor verspreiding binnen of buiten Defensie om hiermee de vertrouwelijkheid richting commandant en zijn personeel te garanderen. De onderzoeken zijn onder meer bedoeld om de commandanten handvatten te bieden om, in samenspraak met de medezeggenschap, de werkbeleving te verbeteren.

12.

Kunt u aangeven hoe u inzicht wil geven in de personele capaciteit van Defensie, zolang geen inzicht wordt gegeven welke percentage van het Defensiepersoneel niet in staat is de toegevoegde functie te vervullen, door onder andere detachering, waarneming, non-activiteit, schorsing en buitengewoon verlof?

Kunt u limitatief aangeven hoe vaak, hoelang en door welke redenen Defensiepersoneel niet in staat is de toegewezen functie te vervullen? Zo nee, waarom niet?

De personele capaciteit van Defensie wijzigt niet wanneer personeel wordt gedetacheerd of een waarneming uitvoert, de capaciteit wordt op basis van prioriteiten herverdeeld. Buitengewoon verlof, zoals vastgelegd in het Algemeen militair ambtenarenreglement, is doorgaans van tijdelijke aard, vervult een duidelijke rol in het goed werkgeverschap en heeft doorgaans geen invloed op het kunnen vervullen van de toegewezen functie.

13.

Kunt u aangeven hoe u de uitstroom en instroom van Defensiepersoneel gaat verbeteren, zolang forse loonsverhogingen, een goed functionerend toelagen- en beloningssysteem en een pensioenregeling dat recht doet aan de bijzondere functie van het Defensiepersoneel uitblijven? Zo nee, waarom niet?

Defensie voert als onderdeel van haar Personeelsagenda het actieplan Behoud & Werving uit met daarin in totaal 41 maatregelen gericht op het herstellen van de personele vulling en het realiseren van een evenwichtiger personeelsbestand. Over de voortgang van deze maatregelen heb ik u recent geïnformeerd in mijn Kamerbrief van 15 mei 2019 (Kamerstuk 34 919, nr. 38). Daarnaast wordt gewerkt aan de modernisering van onder andere het personeelssysteem (zie antwoorden op vragen 24, 25 en 26).

De maatregelen uit het programma Behoud en Werving zijn extra maatregelen om personeel te behouden en te werven. Naast dit programma neemt Defensie nog veel andere maatregelen die de werkomstandigheden voor ons personeel verbeteren waardoor zij vaker voor Defensie als werkgever en langer blijven. Denk aan het verbeteren van wifi op de kazernes, het verder op orde brengen van de materiële gereedheid en het ontwikkelen van een nieuw en meer personeels-systeem. Ook hebben we voortdurende arbeidsmarktcampagnes en (pre-) recruitmentactiviteiten om mensen te werven. Tot slot is Defensie in overleg met de vakbonden over de arbeidsvoorwaarden en zijn de werknemers onlangs geïnformeerd over de inzet van Defensie in deze.

Op het gebied van de instroom van militairen en burgers kan Defensie, terugkijkend naar 2018, goede resultaten melden. Wel constateren we dat de uitstroom hoger is dan verwacht. De vertrekredenen zijn zoals vermeld in de Personeelsrapportage.

14.

Kunt u aangeven hoe het armzalig defensieloon zich verhoudt met al het geld dat u besteedt aan diversiteit, de bevoorrading van islamitische terroristen(staten) en de afkoop van Turkse dienstplicht? Bent u bereid deze geldverspilling te stoppen en het vrijgekomen budget te besteden aan betere arbeidsvoorwaarden voor Defensiepersoneel, zodat de personele gereedheid verbetert? Zo nee, waarom niet?

De uitgaven op het gebied van Diversiteit & Inclusiviteit en de regeling waarmee een militair aanspraak kan maken op een voorschot om zijn dienstplicht in Turkije af te kopen staan in geen verhouding tot de circa € 5 miljard euro die Defensie op jaarbasis uitgeeft aan personeelskosten (waaronder salarissen en pensioen). Zo heeft Defensie in 2018 één renteloos voorschot verstrekt van zesduizend euro voor een werknemer om de Turkse dienstplicht af te kopen. De werknemer betaalt dit bedrag in 48 maanden terug aan Defensie. Zoals verwoord in de antwoorden op de

vragen over het Jaarverslag van het Ministerie van Defensie 2018 (Kamerstuk 35 200 X, nr. 6) heeft Defensie de «Regeling faciliteiten Turkse dienstplicht defensie-ambtenaren» geagendeerd voor het overleg met de Centrales van Overheidspersoneel.

15.

Kunt u ook aangeven hoe het armzalig defensieloon zich verhoudt met al het geld dat nog te vorderen is van degenen die verantwoordelijk zijn voor de vele problemen bij Defensie? Bent u bereid de schade op deze rotte appels te verhalen en de geïnde bedragen te investeren in het Defensiepersoneel en de Defensieslachtoffers? Zo nee, waarom niet?

Defensie is niet voornemens om geld te vorderen op haar eigen personeel. Als er sprake is van bewezen wangedrag worden de daarop van toepassing zijnde rechtsbeginselen gehanteerd.

16.

Kunt u een limitatief overzicht geven van alle vertrekredenen van Defensiemedewerkers? Kunt u ook inzage geven in alle ingevulde vertrekvragenlijsten? Zo nee, waarom niet?

In het onderstaande overzicht vindt u een opsomming met de meest genoemde vertrekredenen voor de tweede helft van 2018.

1. Loopbaan-/ontwikkelingsmogelijkheden met daarbinnen:
 - a. Verbreding – verruimen van kennis en vaardigheden.
 - b. Bevordering – stijging in rang/schaal.
 - c. Specialisering – verfijning kennis en vaardigheden.
2. Wijze waarop de organisatie wordt bestuurd met daarbinnen:
3. Verschil tussen besluitvorming aan de top en de uitvoerbaarheid.
 - a. Trage besluitvorming en uitvoering.
 - b. Gebrek aan erkenning en waardering.
4. Arbeidsvoorwaarden en onvoldoende nuttig werk (gedeeld 3^e) met daarbinnen:
 - a. Salaris.
 - b. Toelagen.
 - c. Anders.
5. Balans tussen werk en thuis.
6. Aansluiting werkniveau bij mijn capaciteiten.
7. Functietoewijzingssysteem.
8. Reistijd.
9. Baanonzekerheid.
10. Uitzendingen.
11. Conflict op de werkvloer.
12. Werkdruk.

18% van de respondenten gaf «anders» aan als vertrekredenen. Dit betrof een grote diversiteit aan individuele en persoonlijke redenen.

Inzage in de, door het uitgestroomde personeel, ingevulde vragenlijsten van het dienstverlatersonderzoek is vanwege de vertrouwelijkheid en privacy niet mogelijk

17.

Kunt u limitatief aangeven hoeveel ontslagen zijn verleend aan Defensiepersoneel? Kunt u per afzonderlijk geval aangeven welke redenen en ontslaggronden hieraan ten grondslag lagen?

In de personeelsrapportage wordt aangegeven dat aan 4884 Defensiemedewerkers ontslag is verleend. Onderstaand een opsomming van de ontslaggronden:

Ontslaggrond	Omschrijving	Aantal	Percentage
Ontslag AMAR art. 39.1 (001)	Op verzoek	2777	57%
Ontslag AMAR art. 39.2a jo 39a (003)	UGM Overgangsregeling	597	12%
Ontslag BARD art. 113 (028)	Op verzoek	360	7%
Ontslag BARD art. 121.1h jo 122 (042)	Pensioen	221	5%
Ontslag AMAR art. 39.2f (009)	Ongeschikt/medisch	187	4%
Ontslag BARD art. 115 (030)	Einde tijdelijk burgercontract	110	2%
Ontslag AMAR art. 39.2i (096)	Negatief bevorderingsbesluit FPS2	110	2%
Ontslag BARD art. 116 (031)	Overtolligheid	107	2%
Ontslag AMAR art. 39.2h (011)	Initiële opleiding: niet geschikt	89	2%
Ontslag AMAR art. 39.2l (014)	Wangedrag	73	1%
Ontslag BARD art. 121.1f (040)	Ongeschikt/ziekte	54	1%
Ontslag AMAR art. 39.7 (023)	Proeftijd aanstelling MP	37	1%
Ontslag BARD art. 114.4 vol (098)	Vervroegd pensioen/FPU	36	1%
Overlijden AMAR art. 118 (067)	Overlijden	25	1%
Overlijden AMAR 125, BARD 127 (068)	Overlijden	22	0%
Ontslag AMAR art. 39.2a (002)	UGM	11	0%
Ontslag AMAR art. 39.2d (006)	Overtolligheid	10	0%
Ontslag AMAR art. 39.2j (012)	Ongeschikt/onbekwaam	10	0%
Ontslag BARD art. 100.1l (045)	Disciplinair	9	0%
Ontslag AMAR art. 154 b (091)	BBT-ontslag	8	0%
BARD art. 114 / 171a lid 2 (093)	Vervroegd pensioen/FPU	7	0%
BARD art. 114 / 171a lid 1 (092)	Vervroegd pensioen/FPU	7	0%
Ontslag BARD art. 121.1g (041)	Ongeschikt/onbekwaam	5	0%
Ontslag AMAR art. 39.2k (013)	Nalatigheid	3	0%
Ontslag Mil.Ambt.Wet art. 12g (025)	Uit vertrouwensfunctie ontheven	3	0%
Ontslag ARAR art. 99 (066)	Eervol ontslag	2	0%
Ontslag Ambtenarenwet art. 125e (072)	Uit vertrouwensfunctie ontheven	2	0%
Ontslag AMAR art. 39.6a.2 (022)	Op verzoek opperofficier	1	0%
Ontslag BARD art. 121.1a (035)	Verlies vereiste voor benoembaarheid	1	0%
Ontslag BARD art. 124 (044)	Andere gronden	1	0%

Toelichting:

- Algemeen: In het overzicht komen enkele ontslaggronden dubbel voor. Hier wordt onderscheid gemaakt tussen ontslaggronden volgens het Burgerlijke ambtenarenreglement voor burgermedewerkers en het Algemeen militair ambtenarenreglement voor militairen.
- BARD art. 121.1.g – «ONBEKWAAM of ONGESCHIKT» wordt gedefinieerd als onbekwaamheid of ongeschiktheid voor het door hem beklede ambt, anders dan op grond van ziels- of lichaamsgebreken.
- Ontslag in kader van «OVERTOLLIGHEID» komt nog voort uit de periode van reorganiseren en inkrimpen van 2013 – 2016. Sommige procedures duren meerdere jaren en leiden pas na jaren tot daadwerkelijk ontslag op basis van de geldende regelingen uit het Sociaal Beleidskader (SBK).

18.

Kunt u limitatief aangeven hoeveel Defensiepersoneel op non-actief is gesteld? Kunt u per afzonderlijk geval aangeven welke redenen en ontslaggronden hieraan ten grondslag lagen?

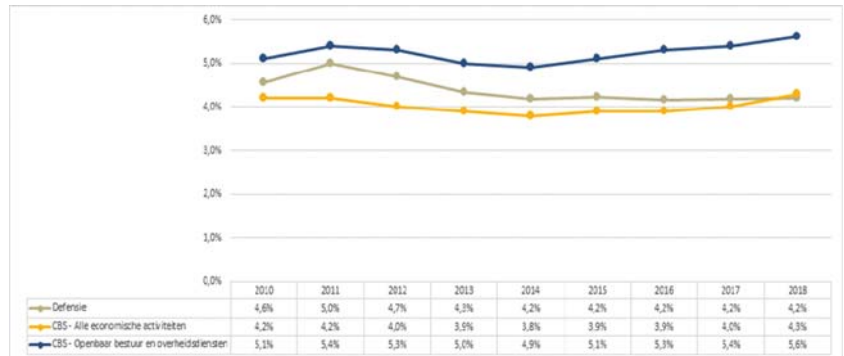
In 2018 waren er 199 (tijdelijk) burgermedewerkers en militairen met een status non-actief (geschorst). De redenen van ontslag worden niet geregistreerd. In 2018 zijn er 75 medewerkers ontslagen op grond van het AMAR artikel 39.2.l, wegens wangedrag in de dienst, dan wel buiten de dienst voor zover dit gedrag schadelijk is of kan zijn voor zijn dienstvervulling of niet in overeenstemming is met het aanzien van zijn ambt of het BARD artikel 100.1.l Ontslag (vanuit een disciplinaire straf).

19.

De personeelsrapportage vermeldt dat het ziekteverzuimpercentage de afgelopen jaren niet is afgenomen en in 2018 is gestegen. Deelt u de mening dat deze verzuimcatastrofe en het

tekort aan medici bewijzen dat u vreselijk tekortschiet in het verbeteren van de gezondheidstoestand van Defensiepersoneel en dat u Defensiepersoneel steeds zieker maakt Zo nee, waarom niet?

Het ziekteverzuim is in 2018 met 0,1% gestegen. Het ziekteverzuim bij Defensie is al jaren stabiel en/of beweegt mee met de gehanteerde benchmarks. In vergelijking met het landelijk gemiddelde heeft Defensie een hoger ziekteverzuim. In vergelijking met andere overheden (Openbaar bestuur, overheidsdiensten en het Rijk) en bedrijven met meer dan honderd werknemers is het ziekteverzuimpercentage bij Defensie gemiddeld lager.



20.

Kunt u een limitatief overzicht geven van het aantal Defensiemedewerkers die in verband met ziekte(s) (mogelijkerwijs) hun functie niet of slechts gedeeltelijk konden uitoefenen? Kunt u per afzonderlijk geval aangeven welke ziekte(s) hieraan (mogelijkerwijs) ten grondslag lagen en of deze (mogelijkerwijs) verband houden met de functie-uitoefening? Kunt u ook per afzonderlijk geval aangeven hoe lang de ziekte en verhindering van de functie-uitoefening heeft geduurd? Kunt u ook per afzonderlijk geval aangeven waaruit de verzuimbegeleiding bestaat?

I.v.m. de privacy geeft Defensie geen inzicht in de aard, duur en verzuimbegeleiding van individuele medewerkers. In 2018 waren ruim 1.350 burgermedewerkers en militairen langer dan 26 weken ziek.

21.

Kunt u een limitatief overzicht geven van het aantal ziekmeldingen, ziekmeldingsgesprekken, werkhervattingsgesprekken, verzuimbegeleidingen, werkhervattingen en herstelmeldingen? Kunt u aangeven of iedere ziekmelding heeft geleid tot een ziekmeldingsgesprek, werkhervatting en een herstelmelding?

In 2018 zijn er 54.038 ziekmeldingen vastgelegd en 53.896 betermeldingen. Met de invoering van de eerste fase re-integratietool per augustus 2018 is een start gemaakt met het vastleggen van een groot deel van deze gegevens. Hierdoor is een rapportage over geheel 2018 niet mogelijk. De verwachting is dat dit over 2019 wél mogelijk is.

22.

Kunt u een limitatief overzicht geven van het aantal opmerkingen, bemiddelingsverzoeken, klachten en beroep- en bezwaarschriften tegen besluiten of handelingen die verband houden met

het verzuim van Defensiepersoneel? Kunt u ook per afzonderlijk geval aangeven welke gebeurtenissen hieraan ten grondslag lagen en welke vervolgstappen zijn genomen? Zo nee, waarom niet?

22 Verzuim	Nieuwe bezwaarprocedures opgestart in 2018	Nieuwe beroepsprocedures opgestart in 2018
Hervatting arbeid na ziekte	1	0
Bezoldiging tijdens ziekte	43	0
Ontslag bij ziekte	0	0

Om privacy redenen geeft Defensie geen inzicht in de gegevens van individuele medewerkers.

23.

Kunt u een limitatief overzicht geven van het aantal schendingen van verzuimverplichtingen door defensiepersoneel? Kunt u ook per afzonderlijk geval aangeven waaruit deze schendingen bestonden en welke vervolgstappen zijn genomen? Zo nee, waarom niet? Kunt u ook aangeven welk percentage van deze schendingen zijn gepleegd door Defensie-medewerkers met een islamitische achtergrond of Defensiepersoneel die de eed op Allah heeft afgelegd? Zo nee, waarom niet?

In 2018 zijn in totaal 70 sanctiebrieven verzonden naar re-integranten wegens het niet-meewerken aan re-integratie. Hieronder de verstuurd sanctiebrieven in 2018:

- 49x Brief 1- Aansporen tot medewerking aan re-integratie;
- 18x Brief 2- Sanctie 3 maanden mindering 10% op inkomen/bezoldiging;
- 3x Brief 3- Verlenging sanctie 3 maanden mindering 10% op inkomen/bezoldiging.

Het is voor iedere werkgever, zo ook voor Defensie, verboden om persoonsgegevens te verwerken waaruit religieuze of levensbeschouwelijke overtuigingen blijken.

24.

De personeelsrapportage vermeldt dat u werkt aan een opvolger van het Flexibel Personeelssysteem (FPS) om de personele gereedheid te verbeteren. Kunt u aangeven waarom dit zolang duurt en waarom u niet veel eerder bent begonnen met de voorbereidingen? Kunt u begrijpen dat bij Defensiepersoneel het beeld ontstaat dat Defensie ruimschoots tekortschiet in probleemoplossend- en aanpassend vermogen en het liefst wat aanmoddert? Bent u bereid om een concrete deadline te noemen wanneer de opvolger van het FPS wordt geïmplementeerd? Zo nee, waarom niet?

25.

De personeelsrapportage vermeldt dat de opvolger van het FPS flexibele aanstellingsvormen en een betere balans tussen in-, door- en uitstroom kent. Kunt u aangeven hoe dit rijmt met de positie van reservisten, de vele gezondheidsklachten en onzekerheden die verbonden zijn met flexibele contractvormen en de belofte dat Defensiepersoneel op de eerste plaats staat en bureaucratie wordt bestreden? Kunt u de Kamer en het Defensiepersoneel, gelet op grote bezorgdheid, inzage geven in alle voorbereidingshandelingen van de opvolger van het FPS? Zo nee, waarom niet?

26.

Kunt u aangeven of de verantwoordelijken van het FPS zijn ontslagen? Deelt u de mening dat de opvolger van het FPS alleen kans van slagen heeft wanneer de verantwoordelijken van het falende FPS zijn ontslagen? Kunt u aangeven welke maatregelen u tegen deze verantwoordelijken hebt genomen? Zo nee, waarom niet?

Voor Defensie is een nieuw HR-model noodzakelijk om in komende jaren in te spelen op de behoefte van het personeel en te kunnen inspelen op de veranderende arbeidsmarkt. Zoals benoemd in de Defensienota 2018 wordt daarom het huidige Flexibel Personeel Systeem (FPS) vervangen door een nieuw HR-model. Dit programma bestaat uit diverse elementen, waaronder: flexibiliteit in aanstellings- en contractvormen, HR Analytics (analyse van HR-data voor betere HR-planning en besluitvorming incl. het creëren van voorspellend vermogen), strategische workforce Planning, employer-employee engagement en talent management. Tezamen vormen deze bouwstenen de kern van een personeelsmodel dat de organisatie in de toekomst in staat moet stellen om zowel de behoeften en ontwikkeling van medewerkers, als de ambitie van de organisatie te faciliteren.

Voor het Defensiepersoneel zorgt het HR-model voor een betere balans tussen in-, door- en uitstroom. Daarnaast gaan we met het huidige defensiepersoneel concrete afspraken maken over hun loopbaan en deze ook vastleggen. Dit om concrete invulling te kunnen geven aan loopbaan- (perspectief) en ontwikkelmogelijkheden. Gedurende de overgang naar het nieuwe HR-model zal er nadrukkelijk naar concrete stappen worden gekeken om het Defensiepersoneel tegemoet te komen aan hun loopbaanwensen en behoeften en te ondersteunen waar nodig. In het model wordt ook aandacht gegeven aan de belangrijke positie die de reservist inneemt binnen de krijgsmacht.

De aanpassing van het HR-model omvat een meerjarige en complexe operatie, waarin diverse stappen volgtijdelijk op elkaar dienen te worden gezet. Defensie heeft hierbij de afgelopen periode diverse stappen gezet. Zo is er hard gewerkt de elementen van het HR-model decentraal en regionaal te testen. Na instemming van de Centrales van Overheidspersoneel, is het voornemen, begin september te starten met proeftuinen in Volkel, Oirschot en een medische proeftuin in samenwerking met de Defensie Gezondheidszorg Organisatie (DGO) waarbinnen de elementen van het HR-model integraal in de praktijk worden toegepast. In de proeftuin wordt ingezet op decentraal en regionaal selecteren, keuren en aanstellen, waarna nieuwe medewerkers versneld in opleiding worden gebracht. Daarnaast wordt nadrukkelijk ingezet om de footprint in de regionale arbeidsmarkt te versterken. Dit onder andere door de uitrol van een nieuw innovatief regionaal branding-, werving- en samenwerkingsconcept waarmee de verbinding tussen de regionale eenheden, onderwijs, overheden en bedrijfsleven wordt herzien. De tijdens de proeftuinen opgedane ervaringen worden benut om ideeën verder uit te werken of bij te stellen. Ook willen wij door de ontwikkeling van de proeftuinen de vakbonden meenemen in de transitie naar een nieuw personeelsmodel.

Het streven is dat het concept-HR-model in de loop van 2020 zodanig is verfijnd en in de praktijk getest, dat het formeel kan worden voorgelegd aan de vakcentrales. Door deze aanpak is het de bedoeling in 2020 het FPS te verlaten. Defensie ligt daarmee op schema om invulling te kunnen geven aan de gemaakte afspraak met de vakbonden dat het nieuwe FPS zo snel mogelijk wordt voorgelegd.

27.

Kunt u aangeven hoe het tekort aan medici, technici en ICT'ers zich verhoudt met het feit dat jaarlijks duizenden enthousiaste studenten niet toegelaten worden tot (vervolg)studies op het gebied van zorg, techniek en informatica en Defensiepersoneel uitstroomt zonder (her)scholingsmogelijkheden en loopbaanmogelijkheden? Deelt u de mening dat dit tekort niet kan worden opgelost, zolang Defensie geen (her)scholingsmogelijkheden en loopbaanmogelijkheden aanbiedt of samenwerkt met andere scholen om deze groep studenten en uitstromers te (her)scholen? Zo nee, waarom niet?

28.

Kunt u aangeven waarom Defensie wel (her)scholingsmogelijkheden en loopbaanmogelijkheden aanbiedt voor vakgebieden waar geen tekort is (o.a. rechten en management), maar niet voorziet in (her)scholingsmogelijkheden voor vakgebieden waar een tekort is. Bewijst deze gang van zaken dat het opleidingsaanbod van Defensie vreselijk tekortschiet en toe is aan een grote herziening? Zo nee, waarom niet?

Defensie onderkent loopbaanopleidingen en opleidingen in het kader van de persoonlijke ontwikkeling. Loopbaanopleidingen zijn gericht op het verwerven van kennis en vaardigheden die nodig zijn voor het vervullen van functies waaraan een hogere rang is verbonden dan de militair bekleedt. Opleidingen in het kader van de persoonlijke ontwikkeling zijn zowel gericht op de persoonlijke ontwikkeling voor de verbreding van de loopbaanmogelijkheden binnen Defensie als ook gericht op een loopbaan buiten Defensie. Bij het maken van de keuze voor een ontwikkelrichting wordt de werknemer geadviseerd door een loopbaanbegeleider. Defensie stimuleert daarbij het eigenaarschap en de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer voor zijn/haar loopbaan, waarbij we samen kijken naar de mogelijkheden. De stelling dat Defensie niet voorziet in (her) scholingsmogelijkheden voor vakgebieden waar een tekort is, herken ik dan ook niet.

29.

Kunt u een limitatief overzicht geven van het aantal uitstromers die wel of geen (her)scholingsmogelijkheden en loopbaanmogelijkheden kregen aangeboden? Kunt u ook per afzonderlijk geval aangeven waaruit deze mogelijkheden bestonden en welke redenen hieraan ten grondslag lagen? Zo nee, waarom niet?

30.

Kunt u een limitatief overzicht geven van het aantal uitstromers die gevraagd hebben om (her)scholingsmogelijkheden en loopbaanmogelijkheden? Kunt u ook per afzonderlijk geval aangeven waaruit deze mogelijkheden bestonden, welke redenen hieraan ten grondslag lagen, welk advies de loopbaanbegeleider heeft gegeven en welk uiteindelijk besluit is gegeven? Zo nee, waarom niet?

Veel van irreguliere uitstroom wordt veroorzaakt doordat werknemers voor het einde van hun contract een baan buiten Defensie hebben gevonden. Deze werknemers maken, hoewel de mogelijkheid bestaat, doorgaans geen gebruik van de diensten van onze employabilitycentra.

In 2018 hebben 293 uitstromers zich aangemeld bij een van de drie employabilitycentra van Defensie. Allen hebben een individueel intakegesprek gehad met een consulent arbeidsmobiliteit. Afhankelijk van dit intakegesprek wordt maatwerk verricht zoals bijvoorbeeld een civiele

opleiding, coaching, sollicitatietraining of een combinatie van deze instrumenten.

31.

Kunt u aangeven hoe u de instroom gaat verbeteren, zolang kandidaten door een falend keuringsbeleid worden afgewezen op grond van voedselallergieën of andere afwijkingen die nauwelijks verband houden met de uiteindelijke functietoewijzing? Kunt u aangeven waarom Defensie deze kandidaten afkeurt, terwijl de Defensietop met obesitasverschijnselen kampt? Kunt u aangeven waarom Defensie niet voorziet in mogelijkheden om deze kandidaten (alsnog) te werven, maar wel voorziet in een vaccinatieweigeraarsbeleid en fors investeert in halalvoedsel, iftars en islamitische gebedsruimtes om Defensiepersoneel met een islamitische achtergrond te werven en te behouden? Zo nee, waarom niet?

Het keuringsbeleid van Defensie is gebaseerd op de Wet Medische Keuringen. Door de arbeidswetgeving is het de werkgever (Defensie in deze) verboden om mensen af te wijzen op grond van een gebrek. Defensie mag alleen iemand weigeren (afkeuren) als hij/zij niet de medische geschiktheid bezit om te voldoen aan eisen die verbonden zijn aan een bepaalde functie. Kandidaten die een voedselallergie hebben en door het eten van een standaard militair voedselpakket verminderd inzetbaar zijn of zelfs een levensbedreigende reactie ontwikkelen, kunnen hierdoor bij operationele inzet een bedreiging voor zichzelf of voor hun omgeving vormen. Dit maakt dat deze kandidaten niet geschikt zijn om een functie als militair te vervullen.

32.

De personeelsrapportage vermeldt dat de kweekvijver van mensen tussen 18 en 28 jaar, die gezond en fysiek belastbaar zijn, onverminderd klein blijft. Kunt u begrijpen dat deze opmerking uitermate kwetsend en vernederend is voor niet gerekruteerde kandidaten die vaak slachtoffer zijn van een falend keuringsbeleid? Bent u bereid uw excuses aan te bieden voor deze misdraging? Kunt u begrijpen dat deze opmerking een reden is dat jongeren weg blijven van Defensie? Kunt u aangeven welke maatregelen u gaat nemen tegen de verantwoordelijken voor deze opmerking? Zo nee, waarom niet?

Militairen verrichten hun werk onder bijzondere en soms zware omstandigheden. Het is daarom aan Defensie, als werkgever, om de juiste eisen te stellen voor het vervullen van een functie of een groep van functies. Daarvoor worden kandidaten fysiek en mentaal getest. Aanvullend vindt nog een veiligheidsonderzoek plaats.

Het blijft een feit dat het op de huidige krappe arbeidsmarkt lastig blijft om voldoende kandidaten te werven die voldoen aan de gestelde fysieke en mentale eisen. Gemiddeld valt 75% van de kandidaten af tijdens de selectie. Dit weerhoudt jongeren niet om te solliciteren bij Defensie. In 2018 zijn, ondanks de krappe arbeidsmarkt, zowel het aantal sollicitanten als het aantal aanstelbare kandidaten gestegen ten opzichte van de voorgaande jaren.

33.

Kunt u toelichten waarom het actief inzetten van de bevoegdheid om opleidingskosten terug te vorderen niet wordt genoemd als maatregel om de uitstroom tegen te gaan? Zo nee, waarom niet?

Het terugvorderen van opleidingskosten wordt door Defensie niet gezien als een maatregel om personeel te behouden; Defensie stuurt hier niet op. Daarnaast is het doel van deze terugbetalingsverplichting niet het tegengaan van uitstroom, maar het geheel of gedeeltelijk terughalen van een door Defensie gedane investering.

34.

Kunt u aangeven of, en zo ja hoe vaak, Defensie een terugbetalingsverplichting voor de opleidingskosten heeft verbonden aan een opleiding? Zo nee, waarom niet?

Ja. Hiervoor moet het voorafgaande aan de opleiding voor de werknemer duidelijk zijn dat het volgen van de opleiding leidt tot een terugbetalingsverplichting indien de werknemer vroegtijdig Defensie verlaat. Dat laatste kan niet bij alle opleidingen.

36.

Kunt u limitatief aangeven hoe vaak Defensie gebruik heeft gemaakt van de bevoegdheid om opleidingskosten terug te betalen? Zo nee, waarom niet?

37.

Kunt u limitatief aangeven hoe vaak Defensie gebruikt heeft gemaakt van de bevoegdheid om terugbetaling van de opleidingskosten te verlagen of kwijt te schelden? Zo nee, waarom niet?

Defensie stuurt niet op deze informatie. Vanaf 2020 wil Defensie hier gevalideerde informatie over aanleveren, hiervoor moet de bedrijfsvoering en de ondersteunende IT aangepast worden.

35.

Kunt u aangeven hoeveel Defensiemedewerkers, na het verstrijken van de voor hun geldende proeftijd in verband met aan hun te verwijten omstandigheden, worden ontheven van de opleiding of functie waarvoor zij zijn opgeleid of uit dienst worden ontslagen, op grond van artikel 39, eerste lid of tweede lid, onder e, ten 1e, h, j, k, l, m of n, of artikel 45 AMAR? Kunt u ook aangeven welk percentage van deze gevallen een islamitische achtergrond heeft of de eed op Allah heeft afgelegd? Zo nee, waarom niet?

Nee, het is voor iedere werkgever, zo ook voor Defensie, verboden om persoonsgegevens te verwerken waaruit religieuze of levensbeschouwelijke overtuigingen blijken. Wel kunt u in onderstaande tabel de aantallen medewerkers lezen die, op basis van de voornoemde artikelen uit het AMAR, tijdens het volgen van de initiële opleiding Defensie hebben verlaten. Hierbij moet ik opmerken dat artikel 39, eerste lid AMAR en tweede lid h., geenszins een relatie leggen met verwijtbare omstandigheden.

In 2018 gaat het om de volgende aantallen ontslagen medewerkers:

Ontslaggrond	Omschrijving	Totaal
Ontslag AMAR art. 39.1 (001)	Op verzoek/Vrijwillig	747
Ontslag AMAR art. 39.2h (011)	Initiële opleiding: niet geschikt	83
Ontslag AMAR art. 39.2l (014)	Wangedrag	6

38.

Kunt u limitatief aangeven hoeveel opmerkingen, bemiddelingsverzoeken, klachten en beroep- en bezwaarschriften zijn ingediend tegen besluiten of handelingen verband houdende met de werving, selectie, keuring, aanstelling, opleiding, functietoewijzing, bevordering, functieonthefing, loopbaanbegeleiding, doorstroom en ontslag? Kunt u ook per afzonderlijk geval aangeven welke redenen hieraan ten grondslag lagen en welke vervolgstappen zijn genomen? Zo nee, waarom niet?

38	Nieuwe bezwaarprocedures opgestart in 2018	Nieuwe beroepsprocedures opgestart in 2018
Aanstelling	52	1
Opleiding	49	1
Functietoewijzing	370	46
Bevordering	66	2
Ontslag	124	6

Voor de onderwerpen werving, selectie, keuring, functieonthefing, loopbaanbegeleiding en doorstroom worden geen aparte registraties aangehouden. Bij werving/selectie/keuring is dat niet verwonderlijk, omdat men ambtenaar (burgerambtenaar of militair) moet zijn om überhaupt ontvankelijk te kunnen zijn in een bezwaarprocedure. Iemand die wordt geworven/geselecteerd/gekeurd, zal dat niet zijn. Loopbaanbegeleiding zal in de regel niet tot aan te vechten besluiten leiden, aangezien Defensie doorgaans samen met de werknemer de gewenste opleiding afstemt. Aannemelijk is dat het onderwerp doorstroom uiteenvalt in andere categorieën, zoals aanstelling, functietoewijzing en bevordering. Functieonthefing moet samengaan met het toewijzen van een andere functie (anders zou het neerkomen op een schorsing of een ontslag) en wordt niet apart geregistreerd.

39.

De personeelsrapportage vermeldt dat wervingsactiviteiten meer gericht zijn op diversiteit. Kunt u aangeven welke maatregelen u heeft genomen om de Defensieorganisatie om te vormen tot een vreemdelingenlegioen? Zo nee, waarom niet?

Defensie geeft met zeven routekaarten uitvoer aan haar Diversiteit & Inclusiviteitsagenda. Over deze routekaarten heb ik u onder meer geïnformeerd in mijn brief van 11 oktober 2018 (Kamerstuk 35 000 X, nr. 12).

De «routekaart Instroom en doorstroom Diversiteit en Inclusiviteit (D&I)» richt zich op het behoud en werving door diversiteit en inclusiviteit te bevorderen bij instroom en doorstroom. Maatregelen die in 2018 zijn doorgevoerd zijn onder andere een vrouwencampagne, publiceren van een aangepast trainingsschema voor vrouwen voor de aanstellingskeuring, samenwerking met defensienetwerken voor aanwezigheid bij wervingsevenementen en een D&I-training voor recruiters.

Defensie beoogt hiermee een inclusieve organisatie te zijn waar ruimte is voor alle medewerkers ongeacht geslacht, achtergrond of geaardheid. Van omvorming tot een vreemdelingenlegioen is geen sprake. Wel draagt meer diversiteit in de organisatie bij aan een grotere waardering van onderlinge verschillen tussen ons personeel, wat de (sociale) veiligheid en het benutten van ieders kwaliteiten ten goede komt en ook Defensie ondersteunt in operationele omstandigheden bij bijvoorbeeld het vergaren van inlichtingen. Aandacht voor diversiteit bevordert tevens de bemensing van onze organisatie doordat we daardoor een grote groep

jongeren kunnen benaderen die tot op heden niet van nature toenadering zoekt tot Defensie.

40.

Kunt u aangeven welk percentage van de instroom een islamitische achtergrond heeft en welk percentage de eed op Allah heeft afgelegd? Zo nee, waarom niet?

41.

Kunt u aangeven welke kandidaat de voorkeur krijgt indien twee gelijkwaardige kandidaten, waarvan een met een islamitische achtergrond, beiden in aanmerking komen voor een functie? Kunt u aangeven of, en zo ja hoeveel, functies ingevuld zijn door positieve discriminatie? Zo nee, waarom niet?

42.

Kunt u limitatief aangeven of, en zo ja hoe vaak, negatieve doorstroombesluiten, overplaatsingen, functieonthefingen en ontslagen zijn gegeven vanwege redenen die (mede) verband houden met diversiteit? Zo nee, waarom niet?

Defensie discrimineert niet op basis van onder meer geloofsovertuiging, etnische afkomst of seksuele gerichtheid.

43.

Kunt u aangeven hoeveel Defensierecruiters een islamitische achtergrond hebben of de eed op Allah hebben afgelegd? Kunt u aangeven hoeveel kandidaten met een islamitische achtergrond gerekruteerd zijn door deze recruiters? Zo nee, waarom niet?

Het is voor iedere werkgever, zo ook voor Defensie, verboden om persoonsgegevens te verwerken waaruit religieuze of levensbeschouwelijke overtuigingen blijken.

44.

Kunt u limitatief aangeven hoeveel positieve en negatieve doorstroombesluiten zijn genomen en welke redenen hieraan ten grondslag lagen? Kunt u ook aangeven hoeveel Defensiemedewerkers naar aanleiding van een negatief doorstroombesluit zijn vertrokken? Zo nee, waarom niet?

Het op eenduidige wijze vastleggen van doorstroombesluiten in ons personeelssysteem is medio 2018 van kracht geworden en heeft betrekking op de groep FPS-militairen die een einde contractdatum hebben in 2020–2021. De effecten hiervan kunnen naar verwachting vanaf 2020 in een rapportage over 2019 beter inzichtelijk gemaakt worden.

45.

Kunt u limitatief aangeven hoeveel geld wordt uitgegeven aan Stichting Giving Back en gelijksoortige initiatieven? Kunt u ook aangeven waarom wel intensief wordt samengewerkt met organisaties die lijden aan het Sylvania Simonssyndroom, maar vakbonden en belangenorganisaties van veteranen en Defensieslachtoffers, zoals Stichting Gedupeerden Gevaarlijke Stoffen NL-Poms; KOVOM en KNIL aan hun lot worden overgelaten? Zo nee, waarom niet?

Defensie heeft eind 2015 het diversiteitscharter ondertekend. Sinds 2016 wordt de stichting Giving Back door Defensie ingezet voor een programma waarbij leidinggevend en studenten met een migratieachtergrond samen leren over (de uitdagingen rondom) culturele diversiteit en inclusiviteit binnen de organisatie. Jaarlijks nemen ongeveer 20 tot 30

medewerkers als mentor deel aan het programma. Deelname aan Giving Back levert Defensie naast meer kennis en bewustzijn van culturele diversiteit ook een positiever imago op bij hoger opgeleiden met een migratieachtergrond, wat bevorderlijk is voor de instroom van nieuwe medewerkers. Aan het partnerschap met de stichting Giving Back heeft Defensie vanuit het Arbeidsmarkt- en Scholingsfonds Defensie (ASD), bestaande uit bonden en Defensie, € 65.000 per jaar bijgedragen. Voor 2019 financiert Defensie dit zelfstandig om het programma te kunnen afronden. Daarnaast wordt aan uitvoerende en ondersteunende activiteiten rondom het programma Giving Back op verdeeld over twee jaren ca. € 10.000 uitgegeven. Aan het einde van het jaar evalueert Defensie het programma.

**46.
Kunt aangeven hoeveel fte genderadviseurs werkzaam waren in 2018?**

De functie van genderadviseur werd in 2018 ingevuld door 1 FTE, belegd binnen de Directie Operaties (DOPS) onder meer vanwege de directe meerwaarde voor ons operationeel optreden. De vacature wordt momenteel ingevuld door twee parttime reservisten. Het is onze intentie dat de vacature aan het einde van het jaar is gevuld door een fulltime professional.

**47.
Is er sprake van structurele monitoring en aansturing van het Defensie Actie Plan 1325?**

De uitvoering van het Defensie Actieplan 1325: «gender in de operatie» vindt plaats onder aansturing van de Plaatsvervangend Commandant der Strijdkrachten (PCDS). De implementatie van het actieplan wordt uitgevoerd door de genderadviseur die werkzaam is binnen de Directie Operaties (DOPS). Er vindt op regelmatige basis overleg en aansturing plaats over het onderwerp.

**48.
Hoe groot is de uitstroom van Mariniers in 2018?**

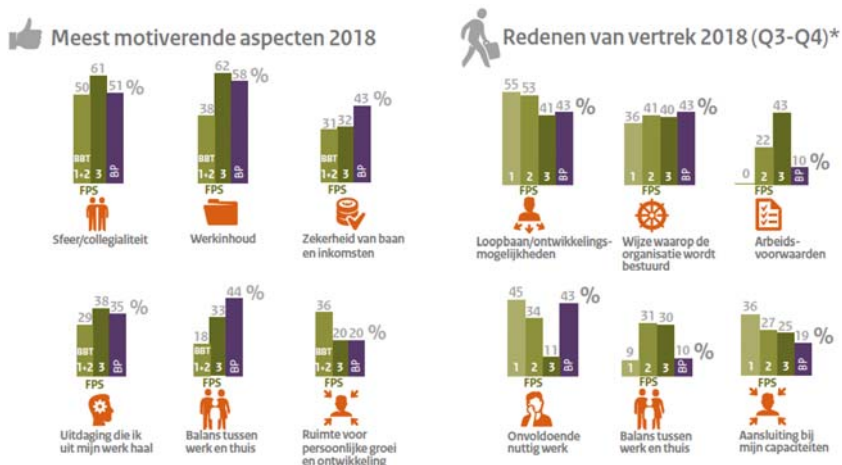
In totaal hebben er in 2018 277 mariniers Defensie verlaten, 182 hiervan zijn irregulier uitgestroomd.

**49.
Kunt u aangeven waarom het percentage «ruimte voor persoonlijke groei en ontwikkeling» zo laag is?**

De vraag suggereert dat de «ruimte voor persoonlijke groei» door de werknemers als laag wordt gewaardeerd. De gepresenteerde tabellen beschrijven echter wat de werknemers in hun werkbeleving ervaren als meest motiverende aspecten. De werknemers onderkennen de ruimte voor de persoonlijke groei en ontwikkeling die er binnen Defensie bestaat. Het feit dat deze erkenning in de top zes van meest motiverende aspecten van Defensie staat, geeft aan dat de maatregelen die we op dit gebied hebben genomen, zoals het bevorderen van de doorstroom naar FPS Fase 3 en het persoonlijke opleidingsbudget, de eerste resultaten opleveren.

50. Hoe gaat defensie de ruimte voor persoonlijke groei en ontwikkeling verbeteren teneinde de hoogste reden voor vertrek te doen afnemen?

De «ruimte voor persoonlijke groei en ontwikkeling» staat bij het personeel op plaats zes van de meest motiverende aspecten. Defensie heeft geen onderzoek uitgevoerd naar het mogelijke verband tussen enerzijds de motiverende aspecten en de vertrekredenen omdat dit niet vergelijkbare grootheden zijn.



51. Waarom is het ziekteverzuim onder burgerpersoneel zoveel hoger dan het door de Benchmark Overheid en Benchmark Nederland gestelde percentage?

Defensie heeft dit in 2017 onderzocht. Uit de analyse van het kenniscentrum Trends, Onderzoek en Statistiek bleek dat de burgermedewerkers bij Defensie gemiddeld ouder zijn dan bij de meeste andere ministeries. Deze beroeps populatie is verhoudingsgewijs minder vaak ziek, maar het ziekteverzuim is gemiddeld langer.

52. In de tabel is te zien dat er drie viersterrengeneraals zijn, welke viersterrengeneraals zijn er naast de Commandant der Strijdkrachten?

Dit is een fout in de gepubliceerde tabel. Er is één viersterrengeneraal werkzaam bij Defensie. Onderstaand treft u de rectificatie aan.

WERKZAAM BIJ	Kleur pak					Totaal
	RANG	KM	KL	KLU	KMar	
CZSK	***	1				1
	**	1				1
	*	5				5
CLAS	***		2			2
	**		1			1
	*		9	1		10
CLSK	***			1		1
	**			1		1
	*			4		4
KMar	***				1	1
	**				1	1
	*				4	4
BS	****	1				1
	***		2			2
	**	4	2	4		10
	*	2	5	4		11
DOSCO	***			1		1
	**	1	1			2
	*	1	1	1	1	4
DMO	***	1				1
	**		1			1
	*	2	1	1		4
Internationaal functiebestand (waaronder NAVO, EU)	***	1	1			2
	**	1	1	1		3
	*	1	4	2		7
Defensie	****	1				1
	***	3	5	2	1	11
	**	7	6	6	1	20
	*	11	20	13	5	49
TOTAAL		22	31	21	7	81

53.

Kunt u iets concreter aangeven welke bezwaren reservisten hebben tegen de wijze waarop de organisatie wordt bestuurd, gezien dit de hoogste vertrekreden voor reservisten is?

Vanaf medio 2018 zijn reservisten meegenomen in het dienstverlatersonderzoek. Bij het beantwoorden heeft een klein aantal respondenten bij deze vraag een toelichting gegeven. De drie meest genoemde bezwaren bij «wijze waarop de organisatie wordt bestuurd» door reservisten zijn:

1. Gebrek aan erkenning en waardering.
2. Trage besluitvorming en uitvoering.
3. Gebrek aan steun vanuit de organisatie.