

Vergaderjaar 2000–2001

27 400 X

Vaststelling van de begroting van de uitgaven en de ontvangsten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2001

Nr. 7

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN DEFENSIE

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

's-Gravenhage, 16 oktober 2000

Inleiding

In antwoord op de vragen die zijn gesteld tijdens de regeling van werkzaamheden van 12 september jl. over de wervings- en vullingsproblematiek bij Defensie en de inzetbaarheid van de krijgsmacht voorzie ik U, mede namens de Minister, in deze brief van een nadere toelichting hierop.

Begrippenkader en systematiek van de personeelsvoorziening

De sterkte van de krijgsmacht komt tot uitdrukking in twee begrippen: de *maximaal toegestane begrotingssterkte (MTBS)* en de *begrotingssterkte (BS)*. De MTBS geeft de maximale personele sterkte aan die iedere bevelhebber voor een bepaalde categorie personeel (beroeps onbepaalde tijd (BOT), beroeps bepaalde tijd (BBT) of burger) in enig jaar mag hebben. Die sterkte hangt samen met de taakstelling en de daaraan gekoppelde formatie van het betreffende krijgsmachtdeel.

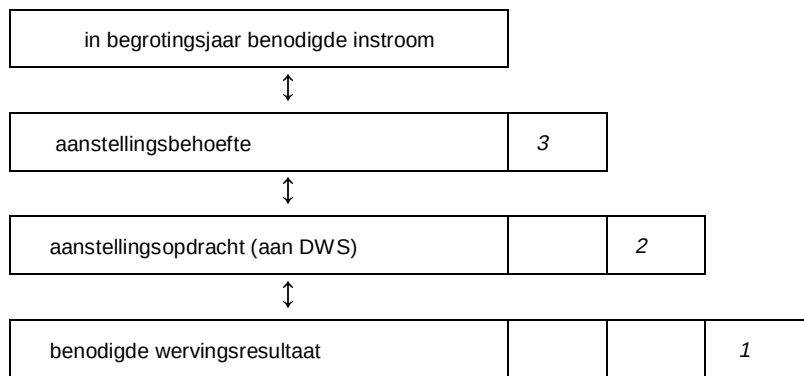
Iedere bevelhebber geeft in zijn jaarlijkse Activiteiten Plan en Begroting (APB, de basis voor de ontwerp-begroting van Defensie) aan hoeveel personeel hij in het begrotingsjaar (en de daarop volgende planjaren) werkelijk beschikbaar kan hebben. In de ideale situatie is de BS gelijk aan de MTBS; afwijkingen (naar boven of naar beneden) zijn evenwel mogelijk. Met name bij de Koninklijke landmacht (KL) geldt voor het BBT-personeel thans een substantieel lagere begrotingssterkte dan volgens de MTBS is toegestaan. Dit verschil wordt onder andere veroorzaakt doordat de KL bij het afschaffen van de opkomstplicht de behoefte aan BBT'ers ter vervanging van de dienstplichtigen sterk zag oplopen. De situatie op de arbeidsmarkt, gekoppeld aan interne beperkingen (wervings- en selectiecapaciteit) leidden er toe, dat de KL gekozen heeft voor een langzaam oplopende groei van de BBT-begrotingssterkte. Het verschil wordt versterkt door recente uitbreidingen van het aantal opera-

tionele functies (BBT'ers) en de flexibilisering van het personeelsbestand op grond van de Defensienota 2000.

In bijlage 1 is aangegeven hoe de ontwikkeling van de MTBS en de BS in de periode 1998–2005 Defensiebreed verloopt. Ik teken daarbij aan dat uiterlijk aan het eind van de Defensienota-periode in 2009 voor alle beleidsterreinen de situatie moet zijn bereikt dat de BS gelijk is aan de MTBS.

Ook de begrippen *aanstellingsbehoefte* en *aanstellingsopdracht* behoeven toelichting. De aanstellingsbehoefte is het aantal militairen dat moet worden aangesteld om de voor dat jaar benodigde instroom van militairen te verwezenlijken. Militairen worden aangesteld voorafgaand aan de initiële opleidingen. Daarom wordt in de aanstellingsbehoefte – naast onder andere regulier en niet-regulier verloop – rekening gehouden met de uitval tijdens die initiële opleidingen, het *opleidingsverloop*. Omdat voorts tijd verstrijkt tussen het moment waarop Defensie Werving en Selectie (DWS) een sollicitant heeft gekeurd en geselecteerd en het moment waarop een sollicitant opkomt én omdat sollicitanten vaak nog andere sollicitaties hebben lopen en pas in een zeer laat stadium hun definitieve keuze maken, wordt in de aanstellingsopdracht – naast het opleidingsverloop – rekening gehouden met een tweede opslagfactor: het *opkomstverloop*. DWS moet derhalve, om aan de aanstellingsopdracht te kunnen voldoen, een nog hoger wervingsresultaat (het aantal werkelijke sollicitanten) behalen, waarin rekening is gehouden met de uitval tijdens de keuring en selectie. Dit proces kan als volgt in een schema worden weergegeven:

Schematisch: van sollicitatie tot instroom



¹ plus t.b.v. uitval gedurende selectie/keuring

² plus t.b.v. opkomstverloop

³ plus t.b.v. opleidingsverloop

De aanstellingsbehoefte is derhalve een inschatting, die in de ontwerp-begroting voor enig jaar wordt vastgelegd; dat is een half jaar voordat DWS de uitvoering van die opdracht ter hand neemt. Zowel de aanstellingsbehoefte als de aanstellingsopdracht zijn echter continu in beweging.

De aanstellingsbehoefte fluctueert gedurende het uitvoeringsjaar als gevolg van bijvoorbeeld wijzigingen in de organisatie, een hoger dan gepland niet-regulier verloop of opleidingsverloop. Wijziging van de aanstellingsbehoefte heeft direct invloed op de aanstellingsopdracht. Een opkomstverloop dat hoger uitvalt dan gepland betekent dat de aanstellingsopdracht moet worden bijgesteld. Ook de beschikbare opleidings-

capaciteit speelt hierbij een rol. Het uiteindelijke aanstellingsresultaat is gekoppeld aan de definitieve aanstellingsbehoefte, die wordt vastgelegd in de jaarlijkse brief over de personeelsvoorziening.

Overigens wordt, in het kader van de maatregelen die zijn aangekondigd in mijn brief over de verbetering van de personeelsvoorziening d.d. 30 mei jl¹, thans het proces van werving en selectie bij Defensie doorgelicht door bureau Rijnconsult. Daarnaast onderzoekt de Rijksvoorlichtingsdienst de arbeidsmarktcommunicatie van Defensie. De uitkomsten daarvan worden binnenkort verwacht en zullen worden verwerkt in het totale pakket verbetermaatregelen dat betrekking heeft op de personele bezetting van de krijgsmacht.

Informatievoorziening aan het parlement

Het parlement wordt structureel geïnformeerd over de personeelsvoorziening en de vulling van de defensie-organisatie, in het bijzonder de aanstellingsbehoefte en de verwezenlijking daarvan. Dit gebeurt in begrotingswetten, de eerdergenoemde jaarlijkse brief over de personeelsvoorziening en in antwoorden op kamervragen. In toenemende mate wordt in de memorie van toelichting bij de Defensiebegroting en in de brieven over de personeelsvoorziening aandacht besteed aan de integrale benadering van het proces van in-, door- en uitstroom alsmede de vulling van de organisatie. De tussentijdse bijstellingen van de aanstellingsbehoefte van de krijgsmachtdelen maken deel uit van de interne bedrijfsvoering en maken in beginsel geen deel uit van de structurele rapportages. Mondeling overleg met (een) vaste kamercommissie(s) biedt echter gelegenheid tot tussentijdse informatievoorziening over aanpassingen in de aanstellingsbehoefte en/of aanstellingsresultaten. Zo heb ik in het Algemeen Overleg met de Vaste Kamercommissie voor Defensie op 28 juni² jl. inzake de brief over de personeelsvoorziening in 1999 van 18 februari 2000 en de brief over de verbetering van de personeelsvoorziening van 30 mei 2000³ al gesteld dat de resultaten van de werving over 2000 tot dan toe zowel absoluut als procentueel lager waren dan voorgaande jaren, terwijl de behoefte juist groter is.

Voor de volledigheid bied ik u – onder verwijzing naar de genoemde stukken voor de meer uitgebreide overzichten – in de bijlagen 2 en 3 de cijfers aan die betrekking hebben op de instroom over 1998 en 1999. Voorts treft U in bijlage 4 een overzicht gevoegd van de uitstroomcijfers over 1998 en 1999. Daarbij is onderscheid gemaakt naar regulier verloop (einde contract, UKW) en niet-regulier verloop (voortijdige dienstverlating etc.).

In het licht van het bovenstaande ben ik derhalve van mening dat het parlement steeds toereikend is geïnformeerd over de personeelsvoorziening. Ik betreur daarom de suggestie van ontoereikendheid en onduidelijkheid; als er al sprake zou zijn van onduidelijkheid, dan wordt dit vooral veroorzaakt doordat gerapporteerde (deel)gegevens uit hun verband worden gelicht en worden vergeleken met andere cijfers, die binnen Defensie in een geheel andere context worden gebruikt. Mede tegen die achtergrond acht ik het niet wenselijk de twee geciteerde interne documenten – respectievelijk het vertrouwelijke memo van de SG aan de Minister en de uitvoeringsrapporten van 1GNC, beiden deelbeoordelingen van een groter vraagstuk – buiten hun context aan u aan te bieden.

De systematiek van de personeelsvoorziening berust, zoals uit het voorgaande blijkt, op een groot aantal begrippen. Heldere definities en uniforme toepassing van begrippen zijn dan ook een eerste vereiste voor verbetering van de interne en externe communicatie over de personeels-

¹ TK 1999/2000, 26 900 X nr. 27

² TK 1999/2000, 26 800 X, nr. 44

³ resp. TK 1999/2000, 26 800 X nr. 33 en TK 26 900 X nr. 27.

voorziening. Defensie heeft daarom een handboek in voorbereiding waarin begripsdefinities worden vastgelegd (meta-gegevensbeheer) én dwingend worden voorgeschreven. Dit handboek zal nog voor het eind van dit jaar beschikbaar komen.

Ambitieniveau en personele vulling

De krijgsmacht moet volgens de Defensienota-2000 onder meer in staat zijn:

- in zijn geheel, inbegrepen reserve-eenheden, op te treden in het kader van een algemene verdediging in bondgenootschappelijk verband;
- voor een beperkte duur, dat wil zeggen *zonder* aflossing door eenheden van de Nederlandse krijgsmacht, deel te nemen aan een vredes-afdwingende operatie met een eenheid van brigadegrootte of equivalenten daarvan (te weten: een maritieme taakgroep, drie squadrons jachtvliegtuigen of een combinatie). Het kan zijn dat daarvoor eenheden moeten worden vrijgemaakt die op dat moment elders in het kader van vredesoperaties zijn ingezet;
- voor langere tijd, dat wil zeggen *met* aflossing door eenheden van de Nederlandse krijgsmacht, deel te nemen aan maximaal vier vredesoperaties met eenheden van bataljonsgrootte of equivalenten daarvan, zoals een squadron jachtvliegtuigen of twee fregatten.

Rond de beschikbaarheid van operationele eenheden spelen twee hoofdvragen:

- wanneer moet een eenheid beschikbaar zijn;
- waaraan moet zo'n eenheid dan voldoen.

Als uitgangspunt geldt dat een beschikbare operationele eenheid voor alle hoofdtaken kan worden ingezet. De factor tijd is vastgelegd in het begrip «militaire voorbereidingstijd», ook wel «gereedheidstermijn» genoemd. Dat is de tijd tussen het verkrijgen van een opdracht en de uitvoering ervan. Hierover zijn in Navo-verband afspraken gemaakt. De variatie in de gereedheidstermijnen, uitgedrukt in «direct» (<20 dagen), op «korte termijn» (20–60 dagen) en op «lange termijn» (>60 dagen), biedt de mogelijkheid te variëren in de eisen waaraan een eenheid op een bepaald moment moet voldoen, oftewel de mate van inzetbaarheid van operationele eenheden. Het zou ondoelmatig zijn om alle operationele eenheden op dezelfde hoge graad van gereedheid te houden.

De inzetbaarheid van operationele eenheden wordt vastgesteld aan de hand van een integrale beoordeling van drie indicatoren, namelijk: personeel, materieel en geoefendheid. De normering die hiervoor wordt gehanteerd, sluit aan bij de in de NAVO in gebruik zijnde «ratings». Validatie van betrouwbaarheid en gebruik van de systematiek gebeurt in operationele audits, (internationale) meetoefeningen en tactische evaluaties. Defensie is dit jaar, mede in het licht van de nieuwe begrotingssystematiek (van beleidsbegroting tot beleidsverantwoording), krijgsmachtbreed begonnen met een opdrachten- en rapportagemethodiek die bestaat uit doelstellingen (uitgedrukt in het binnen een bepaalde gereedheidstermijn beschikbaar hebben van een x-aantal eenheden) en kengetallen (personeel, materieel en geoefendheid). Dit systeem van doelstellingen en kengetallen moet volgroeid zijn met ingang van de begroting 2003. De Vaste Kamer Commissie van Defensie is op hoofdlijnen over deze methodiek geïnformeerd tijdens de technische presentatie over de VBTB-dummy begroting op 6 sept jl.

Drie keer per jaar bieden de bevelhebbers het Politiek Beraad een integraal overzicht en een appreciatie aan van de stand van zaken bij hun krijgsmachtdeel, met inbegrip van de inzetbaarheid van operationele

eenheden. Deze «toprapportage» van een bevelhebber behoeft niet dezelfde informatie en conclusies te bevatten als de uitvoeringsrapportage van een ondercommandant. Een knelpunt op een lager niveau kan immers door bijvoorbeeld het verschuiven van personele middelen, onderhoudsbudgetten of taakopdrachten op een hoger niveau worden bijgestuurd.

De vraag hoe het is gesteld met de vulling van de operationele eenheden van de krijgsmacht wordt in bijlage 5 (standdatum begin september) bij deze brief beantwoord. Uit de vullingscijfers alléén kunnen geen conclusies worden getrokken ten aanzien van de inzetbaarheid van operationele eenheden. De vullingsgraad is daarvoor immers slechts één van de indicatoren. Daarenboven geven de cijfers de stand van zaken weer op het moment dat is gemeten. Nog los van de samenhang met de andere indicatoren, kan pas een oordeel over de inzetbaarheid van operationele eenheden worden gegeven wanneer dat tegen de achtergrond van de voor die eenheid geldende gereedheidstermijn is beoordeeld. Als ik de personele vulling geïsoleerd van de andere indicatoren bekijk en indicatief beoordeel de mate waarin dat de taakuitvoering van de krijgsmacht zou kunnen beïnvloeden, ontstaat het navolgende beeld:

Algemene verdediging (art. 5 operaties).

De NAVO Force Structure voorziet in een militair vermogen voor de algemene verdedigingstaak, met inbegrip van reserve-eenheden. De reserve-eenheden van de krijgsmacht worden gevuld met voormalig beroepspersoneel of beroepspersoneel dat een functie vervult die alleen in vredestand bestaat. Uit het parate bestand wordt dus ook de capaciteit van de krijgsmacht op langere termijn gegenereerd. De kwaliteit van het reserve-bestand is niet in alle gevallen optimaal. Dat komt hoofdzakelijk door het feit dat niet al het reserve-personeel in de parate periode heeft kunnen deelnemen aan alle oefeningen van operationele eenheden op de hogere niveaus. De militaire voorbereidingstijd bij een «artikel 5»-operatie biedt echter voldoende mogelijkheden eenheden alsnog op het vereiste niveau te brengen. Qua vulling biedt het reserve-stand voldoende flexibiliteit.

Vredesafdwingende operatie.

Rekening wordt gehouden met een bijdrage, zonder aflossing, met eenheden van brigadegrootte of equivalenten daarvan. Dit betekent voor de krijgsmachtdelen het volgende:

Koninklijke marine

De vacatures bij de eenheden kunnen in geval van inzet worden aangevuld, onder meer vanuit de walorganisatie. Bij het vlootpersoneel doen zich in bepaalde korpsen en subdienstgroepen tekorten voor, met name bij de commandocentrale officieren en de wapentechnische dienst vliegtuigtechniek.

Koninklijke landmacht.

Met name in de gevechtsfuncties bestaan vacatures. Naast het inlopen van die tekorten is de aandacht vooral gericht op de mogelijkheden om te voldoen aan het niveau van geoefendheid dat voor een optreden in een vredesafdwingende operatie nodig is. Het zogenaamde accent-model¹ biedt de ruimte voor een meer gestructureerde en planmatige opbouw voor het behalen van de vereiste opleidings- en trainingsniveau. Nu de

¹ Het accent-model houdt een opbouw in waarbij eenheden steeds zes maanden besteden aan het bereiken van het voor inzet benodigde niveau, vervolgens zes maanden gereed zijn voor inzet of worden uitgezonden, en tenslotte, na eventuele inzet, maximaal zes maanden recupereren. Kortom: voorbereiden, uitzenden, herstellen.

uitzenddruk door de concentratie op de operatie in Bosnië is afgenomen, verbeteren daartoe de mogelijkheden.

Koninklijke luchtmacht.

Bij de jachtvliegtuigen wordt de luchtverkenningcapaciteit thans verdeeld en wordt het 306 squadron omgebouwd tot opleidingseenheid. Het betreffende personeel wordt herverdeeld; hierdoor bestaan bij het 306 squadron vacatures. Voor een vredesafdwingende operatie zijn drie squadrons jachtvliegtuigen, evenals twee TRIAD-squadrons, voldoende gevuld. Binnen de Tactische Helikoptergroep (THG) is het 302 Squadron Bewa-
pende Helikopters nog in oprichting. De THG werkt in samenwerking met de Luchtmobiele Brigade op naar volledige operationele inzetbaarheid medio 2003. De wervings- en opleidingsfasering van de Apache-squadrons houdt daarmee gelijke tred.

Vredesbewarende operaties

Gepland wordt op maximaal vier operaties met eenheden van bataljons-grootte of equivalenten daarvan. Dit betekent voor de krijgsmachtdelen het volgende:

Koninklijke marine

Voor het Korps Mariniers levert een operatie voor langere duur voor-
alsnog aflossingsproblemen op. Vanaf 2004 zal dit zijn opgelost door het paraat stellen van het derde mariniersbataljon.

Koninklijke landmacht

De landmacht kan aan het ambitieniveau voldoen. Wel neemt het aantal maatregelen toe om uit te zenden eenheden voldoende gevuld te houden. Als gevolg daarvan moeten andere eenheden bijspringen, waardoor afbreuk wordt gedaan aan de gewenste gestructureerde opbouw in de opleiding en training volgens het accentmodel. De nagestreefde vermin-
dering van de uitzenddruk komt daarmee eveneens onder spanning. Zo kwam het in 1999 voor dat voor 2,6% van het aantal uitgezonden mili-
tair en de tijd tussen twee uitzendingen korter was dan 12 maanden (Zie mijn brief van 21 september jl., TK 2000–2001, 27 127, nr. 98). Nu de uitzendlast door de concentratie op Bosnië is teruggebracht, ontstaat de gewenste ruimte voor verbetermaatregelen.

Koninklijke luchtmacht

Bij de squadrons jachtvliegtuigen bestaan vooral vacatures bij het tech-
nisch onderhoudspersoneel. Dit kan op de langere duur leiden tot problemen met het voortzettingsvermogen. Daarom wordt, waar nodig, door andere eenheden ondersteuning geleverd. Ook bij de geleide wapens kunnen in sommige functies op de langere duur problemen met het voortzettingsvermogen ontstaan.

Koninklijke marechaussee

Het functiebestand bij de marechaussee per september 2000 bedraagt in totaal 4852 functies. Het personeelsbestand per september 2000 bedraagt 4992, waarvan 581 in opleiding. Met dit personeelsbestand kan 88,5% van het aantal functies worden gevuld. Bij de Koninklijke marechaussee zijn, vanwege de al langer bestaande spanning tussen het aantal taken en het daarvoor beschikbare personeel, prioriteiten gesteld. In de taakuitvoering ligt het accent al enige jaren op Schiphol. Met het oog op het huidige

tekort van 400 marechaussees is als tweede prioriteit de opleidingscapaciteit vergroot. Dit heeft onvermijdelijke consequenties voor de overige taken van de marechaussee, namelijk grensbewaking, mobiel vreemdelingentoezicht en de militaire politietaken. Voor de bijdrage aan vredesoperaties betekent dit in de komende jaren dat slechts een voortzetting op het huidige niveau mogelijk is. Uitbreiding van deze capaciteit kan pas na 2003 worden verwezenlijkt.

Conclusies

Met verwijzing naar het gestelde in eerdere wervings- en vullingsbrieven en het daarover gevoerde overleg constateer ik dat Defensie, net als vele andere overheidsorganisaties en sectoren uit het bedrijfsleven, de gevolgen merkt van de arbeidsmarktsituatie in Nederland. De toenemende zuigkracht van de arbeidsmarkt heeft zowel achterblijvende wervingsresultaten als een hogere uitstroom tot gevolg. Het gaat hierbij zowel om personeel voor technische en financieel-economische functies als om personeel voor meer algemene functie-groepen en gevechtsfuncties. Hoewel de personeelssituatie per krijgsmachtdeel enigszins verschilt, vraagt deze ontwikkeling om krijgsmachtbrede aandacht.

De krijgsmacht is nog steeds in staat te voldoen aan de bondgenootschappelijke verplichtingen in het kader van een algemene verdediging. Ook beschikt zij over voldoende gevulde operationele eenheden om het ambitieniveau voor de Nederlandse deelname aan crisisbeheersingsoperaties te verwezenlijken. Er bestaat thans geen aanleiding tot bijstelling van dit ambitieniveau.

Deze vaststelling laat onverlet dat de krijgsmacht kampt met knelpunten. In toenemende mate moeten maatregelen worden getroffen om eenheden voldoende gevuld te houden. Ik verwijs in dat verband naar mijn eerder genoemde brief van 30 mei jl. Ter vermindering van soms pijnlijke effecten voor het personeel, zoals oplopende werkdruk, toenemende plaatsingsonrust en afnemende mogelijkheden om de ongunstige vaar-wal verhouding en de uitzenddruk terug te dringen, zijn dit jaar maatregelen getroffen. Een aanvullend pakket maatregelen is aangekondigd in het kader van de begroting over 2001. Die maatregelen zijn zowel gericht op het verhogen van het wervingsresultaat als op het behoud van het juiste personeel. Dat heeft inmiddels geleid tot intensiveringen tot een omvang van ongeveer 200 miljoen gulden. Maatregelen hebben echter tijd nodig om het gewenste effect te sorteren.

Tenslotte stel ik vast, dat de informatieverstrekking aan het parlement over de personeelsvoorziening steeds toereikend is geweest. Dit laat onverlet de aanzienlijke tijd die verstrijkt tussen het moment waarop de Kamer kennis neemt van de aanstellingsbehoefte (in de ontwerp-begroting, in september voorafgaand aan het realisatiejaar) en het moment waarop het feitelijke aanstellingsresultaat wordt gepresenteerd (in de brief personeelsvoorziening, in het voorjaar van het jaar, volgend op het realisatiejaar). Ik zal daarom bezien op welke wijze de frequentie van de informatievoorziening op dit punt kan worden verbeterd.

De Staatssecretaris van Defensie,
H. A. L. van Hoof

Bijlage 1**Ontwikkeling van Begrotingssterkte (BS) en Maximaal toegestane begrotingssterkte (MTBS)****BOT-personeel**

		1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
CO	BS	661	624	608	590	587	587	587	587
	MTBS	657	624	608	590	587	587	587	587
KM	BS	8 703	8 540	8 128	7 318	6 967	6 703	6 409	6 131
	MTBS	8 678	8 540	8 128	7 368	7 017	6 753	6 459	6 181
KL	BS	11 553	11 321	10 927	10 747	10 595	10 408	10 291	10 207
	MTBS	11 039	10 951	10 763	10 664	10 559	10 449	10 341	10 251
KLu	BS	8 264	8 004	7 767	7 320	6 864	6 534	6 137	5 822
	MTBS	8 192	7 878	7 750	7 320	6 864	6 534	6 137	5 822
KMar	BS	3 209	3 209	3 297	3 095	2 974	2 834	2 705	2 589
	MTBS	3 203	3 211	3 304	3 102	2 974	2 834	2 705	2 578
DICO	BS	1 046	1 100	1 008	994	962	961	958	954
	MTBS	1 010	1 024	922	909	881	880	877	873
totaal	BS	33 436	32 798	31 735	30 064	28 949	28 027	27 087	26 290
	MTBS	32 779	32 228	31 475	29 953	28 882	28 037	27 106	26 292

BBT-personeel

		1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
CO	BS	34	38	26	26	26	26	26	26
	MTBS	34	38	26	26	26	26	26	26
KM	BS	4 325	4 309	4 431	4 811	5 143	5 412	5 763	6 041
	MTBS	4 325	4 278	4 415	4 952	5 293	5 562	5 913	6 191
KL	BS	12 703	12 286	12 189	12 352	12 958	13 501	13 853	14 144
	MTBS	13 844	14 269	14 732	14 875	15 069	15 290	15 413	15 503
KLu	BS	3 279	3 468	3 535	4 313	4 837	5 231	5 713	6 071
	MTBS	3 279	3 468	3 535	4 313	4 837	5 231	5 713	6 071
KMar	BS	1 495	1 865	1 917	2 138	2 292	2 440	2 577	2 701
	MTBS	1 598	1 739	1 917	2 138	2 292	2 440	2 577	2 712
DICO	BS	502	327	377	417	431	439	442	445
	MTBS	505	429	461	501	515	523	526	529
totaal	BS	22 338	22 293	22 475	24 057	25 687	27 049	28 374	29 428
	MTBS	23 585	24 221	25 086	26 805	28 032	29 072	30 168	31 032

bron BS 1998 t/m 2000: OB van het betreffende begrotingsjaar

bron BS 2001 e.v.: OB-2001

bron MTBS 1998 t/m 2000: interne MTBS-boekhouding van het betreffende begrotingsjaar

bron MTBS 2001 e.v.: interne MTBS-boekhouding 2001

Bijlage 2

Aanstellingsbehoefte Defensie-totaal 1998

bronnen	datum	aanstellingsbehoefte 1998		definitieve aanstellings- behoefte 1998		aanstellingsresultaat 1998	
		BOT	BBT	BOT	BBT	BOT	BBT
OB 1998	sep. 1997	685	6 505	–	–	–	–
OB 1999	sep. 1998	733	6 301	–	–	–	–
brief personeels- voorziening	feb. 1999	–	–	900	6 113	825	5 255

Aanstellingsbehoefte KM 1998

bronnen	datum	aanstellingsbehoefte 1998		definitieve aanstellings- behoefte 1998		aanstellingsresultaat 1998	
		BOT	BBT	BOT	BBT	BOT	BBT
OB 1998	sep. 1997	100	1 365	–	–	–	–
OB 1999	sep. 1998	227	1 118	–	–	–	–
brief personeels- voorziening	feb. 1999	–	–	276	1 120	233	988

Aanstellingsbehoefte KL 1998

bronnen	datum	aanstellingsbehoefte 1998		definitieve aanstellings- behoefte 1998		aanstellingsresultaat 1998	
		BOT	BBT	BOT	BBT	BOT	BBT
OB 1998	sep. 1997	480	3 900	–	–	–	–
OB 1999	sep. 1998	415	3 600	–	–	–	–
brief personeels- voorziening	feb. 1999	–	–	461	3 600	461	3 021

Aanstellingsbehoefte KLu 1998

bronnen	datum	aanstellingsbehoefte 1998		definitieve aanstellings- behoefte 1998		aanstellingsresultaat 1998	
		BOT	BBT	BOT	BBT	BOT	BBT
OB 1998	sep. 1997	75	775	–	–	–	–
OB 1999	sep. 1998	31	1 099	–	–	–	–
brief personeels- voorziening	feb. 1999	–	–	103	911	98	842

Aanstellingsbehoefte KMar 1998

bronnen	datum	aanstellingsbehoefte 1998		definitieve aanstellings- behoefte 1998		aanstellingsresultaat 1998	
		BOT	BBT	BOT	BBT	BOT	BBT
OB 1998	sep. 1997	30	465	–	–	–	–
OB 1999	sep. 1998	60	484	–	–	–	–
brief personeels- voorziening	feb. 1999	–	–	60	482	34	404

Bijlage 3

Aanstellingsbehoefte Defensie-totaal 1999

bronnen	datum	aanstellingsbehoefte 1998		definitieve aanstellings- behoefte 1998		aanstellingsresultaat 1998	
		BOT	BBT	BOT	BBT	BOT	BBT
OB 1999	sep. 1998	847	6 341	–	–	–	–
OB 2000	sep. 1999	834	6 887	–	–	–	–
brief personeels- voorziening	feb. 2000	–	–	945	6 705	835	5 639

Aanstellingsbehoefte KM 1999

bronnen	datum	aanstellingsbehoefte 1998		definitieve aanstellings- behoefte 1998		aanstellingsresultaat 1998	
		BOT	BBT	BOT	BBT	BOT	BBT
OB 1999	sep. 1998	216	1 144	–	–	–	–
OB 2000	sep. 1999	211	1 698	–	–	–	–
brief personeels- voorziening	feb. 2000	–	–	279	1 252	236	1 102

Aanstellingsbehoefte KL 1999

bronnen	datum	aanstellingsbehoefte 1998		definitieve aanstellings- behoefte 1998		aanstellingsresultaat 1998	
		BOT	BBT	BOT	BBT	BOT	BBT
OB 1999	sep. 1998	510	3 800	–	–	–	–
OB 2000	sep. 1999	510	3 800	–	–	–	–
brief personeels- voorziening	feb. 2000	–	–	490	3 980	426	3 277

Aanstellingsbehoefte KLu 1999

bronnen	datum	aanstellingsbehoefte 1998		definitieve aanstellings- behoefte 1998		aanstellingsresultaat 1998	
		BOT	BBT	BOT	BBT	BOT	BBT
OB 1999	sep. 1998	46	750	–	–	–	–
OB 2000	sep. 1999	38	802	–	–	–	–
brief personeels- voorziening	feb. 2000	–	–	101	886	95	684

Aanstellingsbehoefte KMar 1999

bronnen	datum	aanstellingsbehoefte 1998		definitieve aanstellings- behoefte 1998		aanstellingsresultaat 1998	
		BOT	BBT	BOT	BBT	BOT	BBT
OB 1999	sep. 1998	75	647	–	–	–	–
OB 2000	sep. 1999	75	587	–	–	–	–
brief personeels- voorziening	feb. 2000	–	–	75	587	78	576

Reguliere uitstroom

1999	BOT	BBT	totaal	Realisatie 1999 ¹	% reg. uitstroom
KM	288	646	934	12 548	7,4%
KL	228	2 148	2 376	22 781	10,4%
KLu	291	466	757	11 086	6,8%
KMar	59	190	249	4 808	5,2%
totaal	866	3 450	4 316	51 223	8,4%

¹ Realisatie 1999 conform OB-2001, bijlage 1
bron: interne rapportages krijgsmachtdelen

Reguliere uitstroom

1998	BOT	BBT	totaal	Realisatie 1998 ²	% reg. uitstroom
KM	257	574	831	13 108	6,3
KL	197	1 574	1 771	23 201	7,6%
KLu	297	580	877	11 330	7,7%
KMar	53	142	195	4 660	4,2%
totaal	804	2 870	3 674	52 299	7,0%

² Realisatie 1998 conform OB-2000, bijlage 1
bron: interne rapportages krijgsmachten

Niet-reguliere uitstroom

1999	BOT	BBT	totaal	Realisatie 1999 ¹	% reg. uitstroom
KM	375	447	822	12 548	6,6%
KL	507	1 310	1 817	22 781	8,0%
KLu	194	150	344	11 086	3,1%
KMar	83	82	165	4 808	3,4%
totaal	1 159	1 989	3 148	51 223	6,1%

¹ Realisatie 1999 conform OB-2001, bijlage 1
bron: interne rapportages krijgsmachten

Niet-reguliere uitstroom

1998	BOT	BBT	totaal	Realisatie 1998 ²	% reg. uitstroom
KM	364	410	774	13 108	5,9%
KL	570	1 291	1 861	23 201	8,0%
KLu	148	156	304	11 330	2,7%
KMar	62	79	141	4 660	3,0%
totaal	1 144	1 936	3 080	52 299	5,9%

² Realisatie 1998 conform OB-2000, bijlage 1
bron: interne rapportages krijgsmachten

Opmerking:

In de cijfers t.a.v. reguliere uitstroom is inbegrepen de overgang van BBT (na contract-beëindiging) naar BOT.

Definities:

Reguliere uitstroom:

uitstroom ten gevolge van pensioen, VUT, LO en het verstrijken van de aanstellingstermijn

Niet-reguliere uitstroom:

alle vormen van voortijdig vertrek, anders dan op basis van regulier verloop

Koninklijke Marine

type eenheid	vullingsperc
Fregatten	86,9%
Bevoorradingsschepen	92,4%
Amfibisch transportschip	97,1%
Onderzeeboten	88,2%
Mijnenbestrijdingsvaartuigen	81,9%
Hydrografische vaartuigen	71,9%
Maritieme patrouillevliegtuigen	83,9%
Groep Operationele Eenheden Mariniers	
Mariniersbataljon paraat	79,3%
	72,9%
Mariniersbataljon (2 van 4 cien paraat)	86,9%
Bijzondere Bijstands Eenheid	85%

De kolom vullingsgraad geeft de vergelijking aan tussen het functiebestand versus personeel op functie.

Koninklijke Luchtmacht

type eenheid	vullingsperc
Air Operations Control Centre	79,7%
Squadrons Jachtvliegtuigen ¹	86,3%
Geleide Wapens/Triads	79,4%
Squadron Luchttransport	98,9%
Squadron Bewapende Helikopters	
(waarvan één nog in oprichting)	72,1%
Squadron Transporthelikopters	86,7%
Squadron Light Utility Helicopters	74,8%

¹ 306 Squadron in transitie. Eén Squadron in MLU-conversie.

De kolom vullingsgraad geeft de vergelijking aan tussen het functiebestand versus personeel op functie.

Koninklijke Landmacht

type eenheid	vullingsperc
1(GE/NL) Corps	
Command support brigade	84,5%
Korps commandotroepen	93,2%
Luchtmobiele brigade	74,6%
	79,6%
luchtmobiel infanteriebataljon	72,7%
	81,3%
Divisie gevechtssteuncommando (DGC)	76,8%
Divisie verzorgingscommando(DVC)	78,5%
	88,9%
Gemechaniseerde brigade	93,3%
(waarvan één nog in oprichting)	75,7%
	86,6%
	91,4%
pantserinfanteriebataljon	66,2%
	92,0%
	90,9%
tankbataljon	78,2%
	85,9%
	110,9%
afdeling veldartillerie	81,1%

De kolom vullingsgraad geeft de vergelijking aan tussen het functiebestand versus personeel op functie.