

Vergaderjaar 2007–2008

30 800 X

Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2007

Nr. 121

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN DEFENSIE

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 18 september 2007

Inleiding

Hierbij bied ik u de laatste voortgangsrapportage aan over de uitvoering van de migratie van de formatie naar het nieuwe evenwicht van Defensie.

Bij de start van de migratie naar het nieuwe evenwicht was een traject voorzien tot 1 januari 2007. Aangezien enkele grote en complexe reorganisaties niet vóór 1 januari 2007 waren voltooid heb ik in het Algemeen Overleg van 31 januari jl. (Kamerstuk 30 800 X, nr. 72) toegezegd de rapportage voort te zetten tot en met de realisatie in het tweede kwartaal van 2007. Deze rapportage gaat in op de realisatie tot 30 juni 2007.

Evenals in de vorige rapportages treft u voor Defensie als geheel en vervolgens per defensieonderdeel een overzicht aan met daarin de voorziene en werkelijke stand van de totale formatie («O») en van het totale personeelsbestand («P»), onderverdeeld in de categorieën burgerpersoneel en militair personeel. Om een ontwikkeling in de uitvoering van de plannen zichtbaar te kunnen maken is ook de procentuele afwijking weergegeven tussen de voorziene en de werkelijke stand van de vorige drie kwartalen. Voor de grotere afwijkingen wordt per defensieonderdeel een verklaring gegeven.

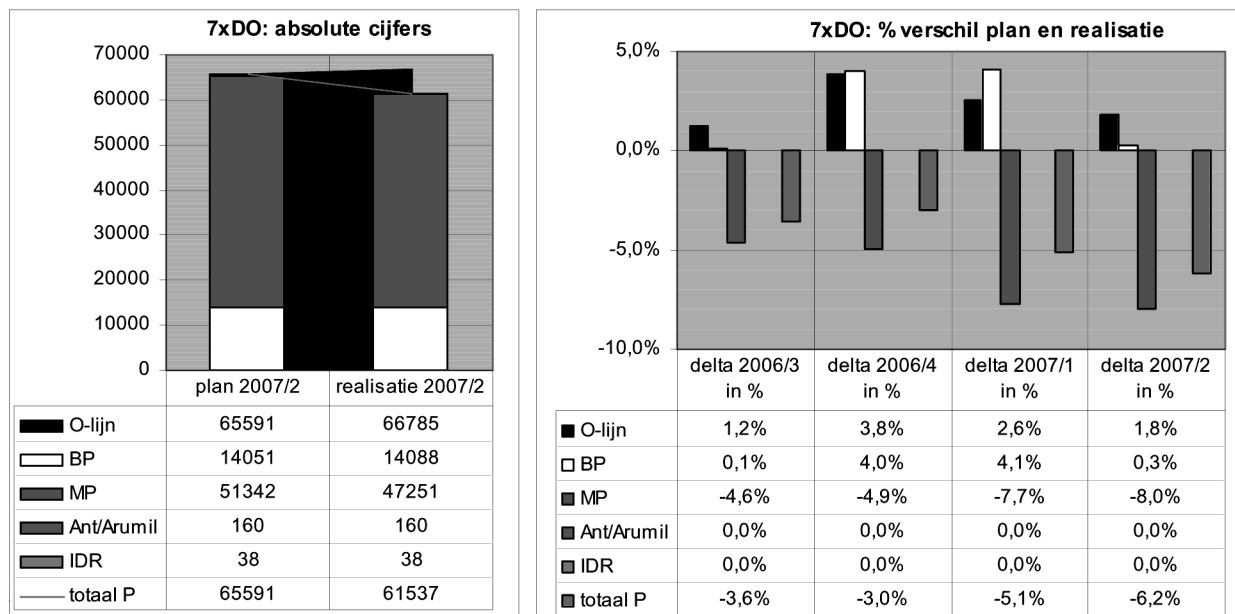
Na de cijfermatige rapportage volgt een appreciatie van de behaalde resultaten van de migratie en wordt een blik vooruit geworpen.

In de voortgangsrapportage over het tweede kwartaal van 2006 is gemeld dat de projectorganisatie Strategic Process and Enterprise Resource Planning Enabled Reengineering (SPEER) en het internationaal functiebestand buiten de rapportage zijn gelaten. De hiervoor genoemde reden was dat de functies toen nog niet waren toebedeeld aan een defensieonderdeel. Omdat deze in 2007 in de begroting zijn toebedeeld zijn ze in deze rapportage wel opgenomen. De ophoging van de planlijn tussen de vorige rapportage en deze wordt hiermee verklaard. Daarnaast is met ingang van

1 januari 2007 ook een geringe verandering in de analyse-systeematiek doorgevoerd. In de rapportage is dit zichtbaar als een kleine verschuiving tussen burgerpersoneel en militair personeel, vooral waar sprake is vulling van militaire vacatures door burgerpersoneel en omgekeerd.

Rapportage

Totaal Defensie

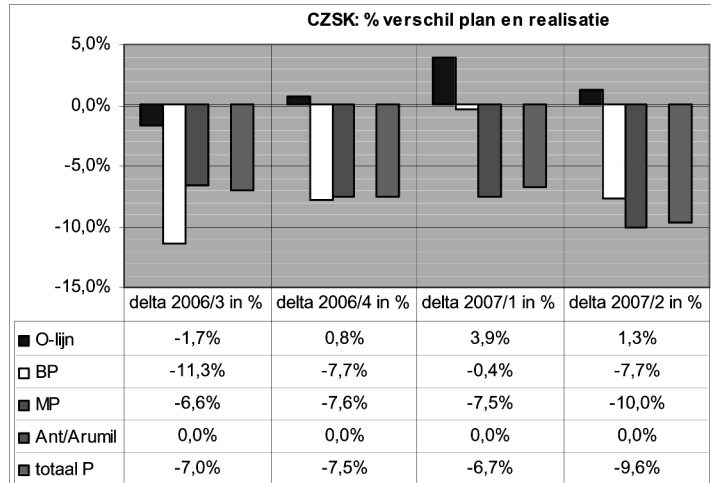
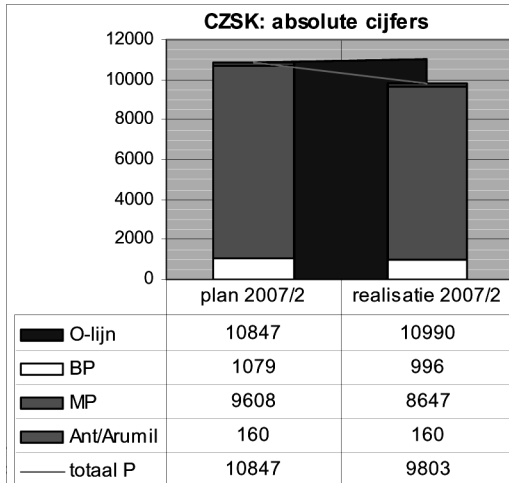


Organisatie

De realisatie loopt licht achter op de planning van de formatie. Een groot deel van de achterstand die in 2006 was ontstaan is inmiddels ingelopen. Een tijdelijke formatieve reductie over 2007, noodzakelijk voor een sluitende begroting, bepaalt het beeld van de resterende achterstand. Zonder deze korting zou de achterstand minder dan 1% bedragen. De achterstand bestaat verder uit een saldo van kleine reorganisaties, intensiveringen en extensiveringen, die eerder respectievelijk later realiseren dan gepland was. Het gestaag dalende percentage achterstand laat evenwel een beheerst verloop zien.

Personeel

Bij het burgerpersoneel is defensiebreed sprake van een realisatie conform planning. De sterkte van het militaire personeel blijft echter sterk achter bij de planning. Momenteel wordt Defensie door de voorspoedige economische ontwikkeling en daardoor krappere arbeidsmarkt voor de nodige problemen gesteld bij het vullen van de organisatie. Jaarlijks neemt Defensie veel nieuw militair personeel aan. Het verminderde aanbod heeft daardoor direct gevolgen voor de vulling. Daarnaast is ook de toegenomen uitstroom van militair personeel een punt van zorg.



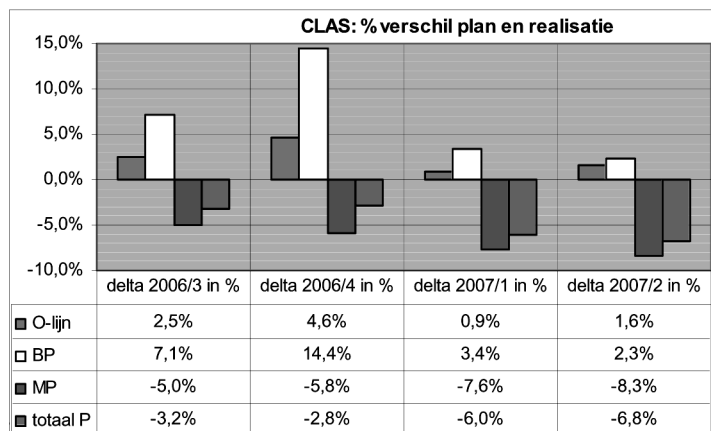
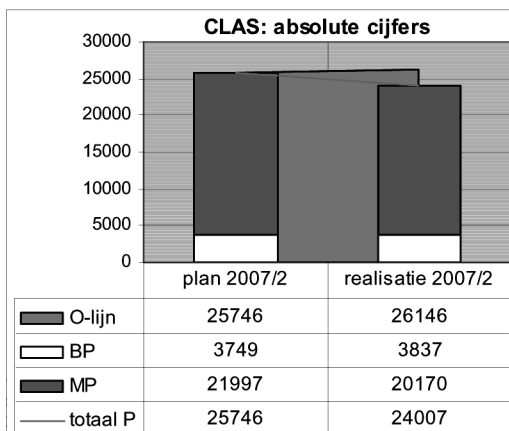
Organisatie

De realisatie wijkt in geringe mate af van de planlijn. De achterstand op de standdatum 30 juni wordt in belangrijke mate veroorzaakt door de eerder genoemde tijdelijke korting die niet in de formatie is verwerkt.

Personeel

De personele vulling blijft achterlopen bij de planning voor zowel het burger- als militair personeel. Bij het burgerpersoneel is sprake van problemen bij het vullen van knelpunt-categorieën.

Commando Landstrijdkrachten



Organisatie

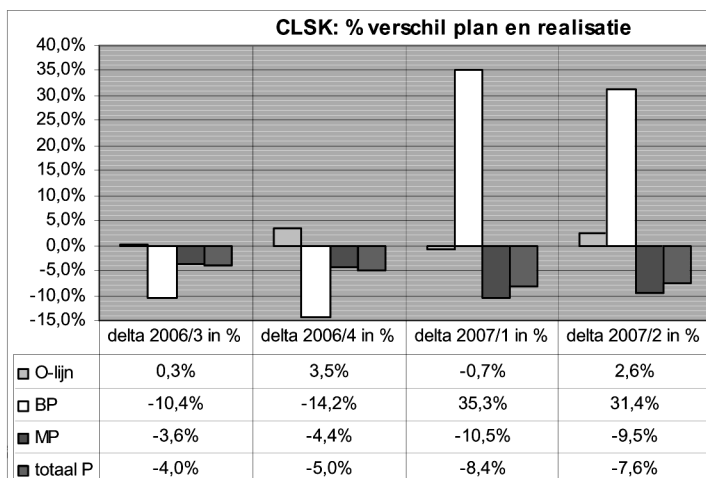
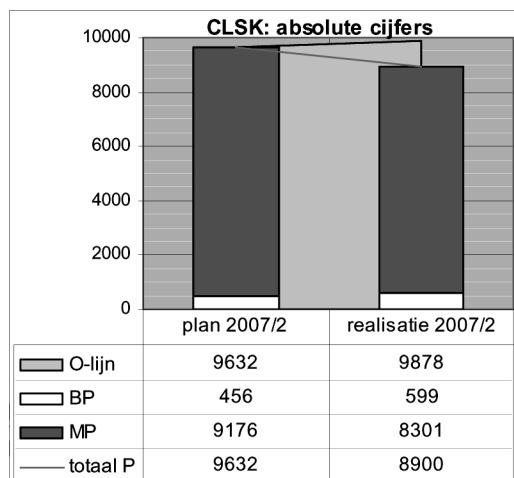
Een aantal complexe reorganisaties, met overdrachten van en naar andere defensie-onderdelen, zorgt voor een geringe achterstand in de realisatie ten opzicht van de planning.

Personeel

Het defensiebrede beeld is eveneens zichtbaar bij het CLAS. Het burgerpersoneel kent een realisatie die de planning benadert, maar het militaire personeel blijft sterk achter bij de planning. Het CLAS heeft een groot

bestand aan militairen met contract voor bepaalde tijd en neemt daarom jaarlijks veel nieuwe militairen aan.

Commando Luchtstrijdkrachten



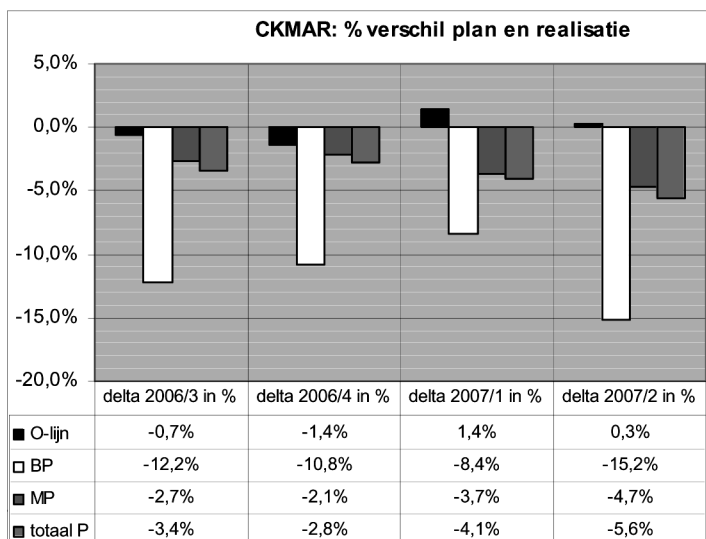
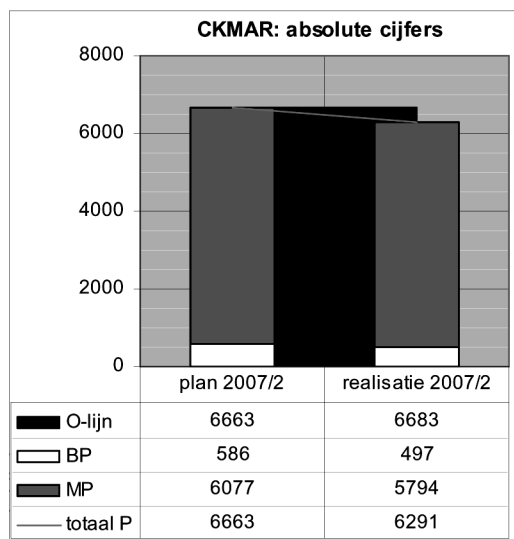
Organisatie

De achterstand is een optelsom van meerdere kleine achterstanden. De procentuele achterstand vertoont een dalende lijn die zich naar verwachting ook de komende maanden zal voortzetten.

Personeel

Ook bij het CLSK is voor het militaire personeel sprake van een achterstand op de planning. Bij het burgerpersoneel is de achterstand in een half jaar veranderd in een forse relatieve overrealisatie. Dit heeft te maken met de in het eerste kwartaal van 2007 geplande reorganisaties waardoor de planning fors naar beneden is bijgesteld. Bij een aantal van deze reorganisaties bestaat een achterstand in de realisatie. Daarnaast zorgt de in de inleiding genoemde verandering van systematiek hier voor een schijnbare groei van de realisatie van het burgerpersoneel.

Commando Koninklijke Marechaussee



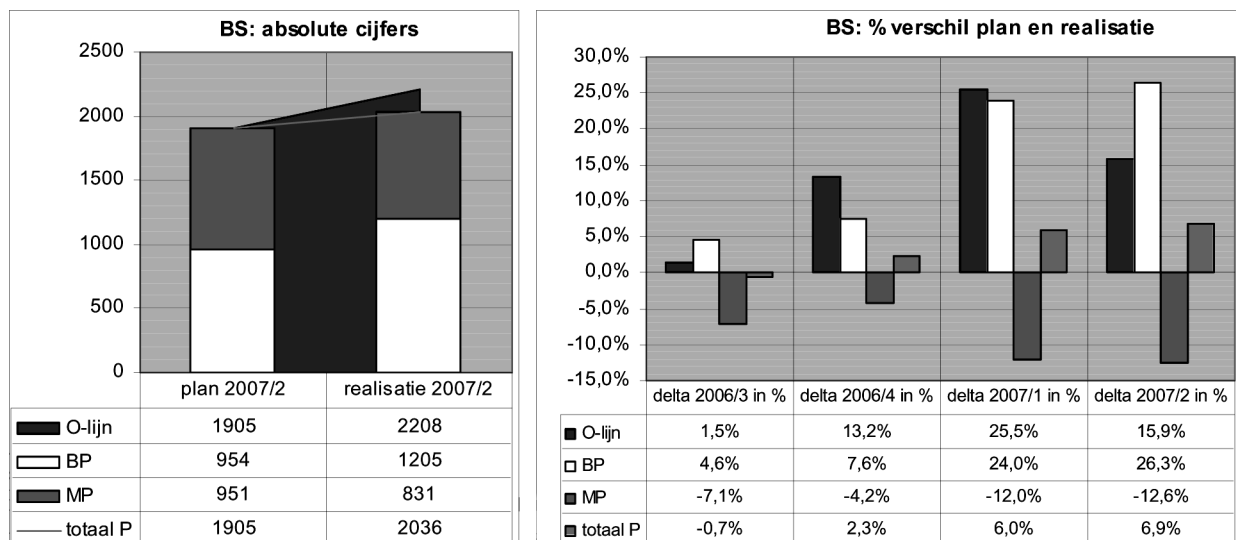
Organisatie

De formatie van de Koninklijke Marechaussee volgt de planlijn.

Personeel

De minder dan geplande sterkte bij het burgerpersoneel heeft vooral te maken met de achterstand die is opgelopen bij het vullen van nieuwe functies.

Bestuursstaf

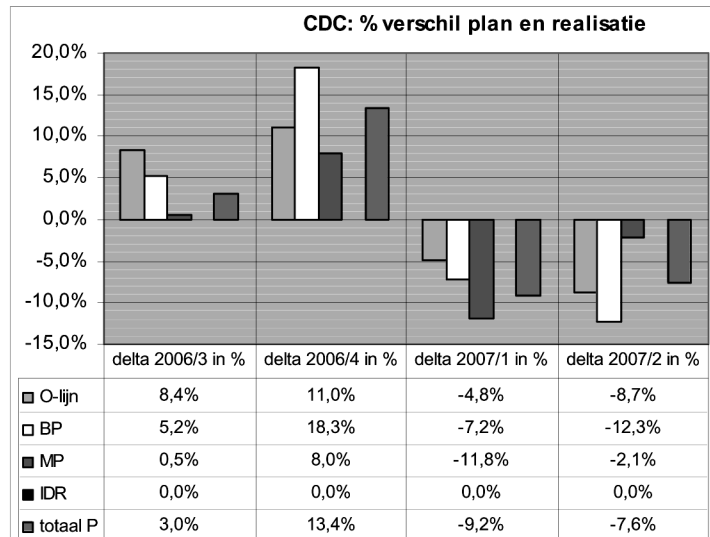
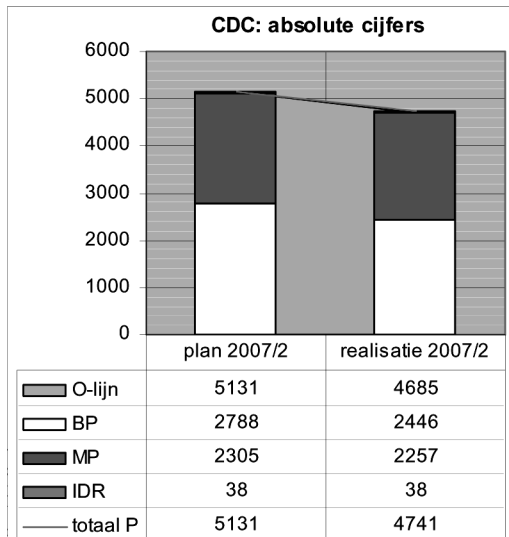


Organisatie

Bij de formatie van de BS is sprake van een overschrijding. Het verschil wordt veroorzaakt door de voortvarende aanpak van intensiveringen, vooral bij de MIVD, en het achterlopen bij de realisatie van extensive-ringen.

Personeel

Door het vullen van uitbreidingen en het achterlopen van reorganisaties van gevulde organisatiedelen is ook de personele sterkte groter dan gepland. Het tegengestelde beeld bij het burger- en militaire personeel komt doordat de vacatures bij het militair personeel deels worden bezet door burgers.



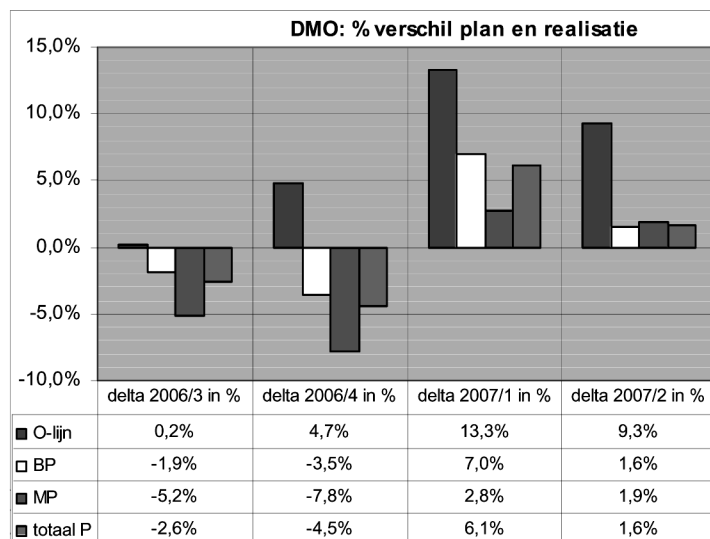
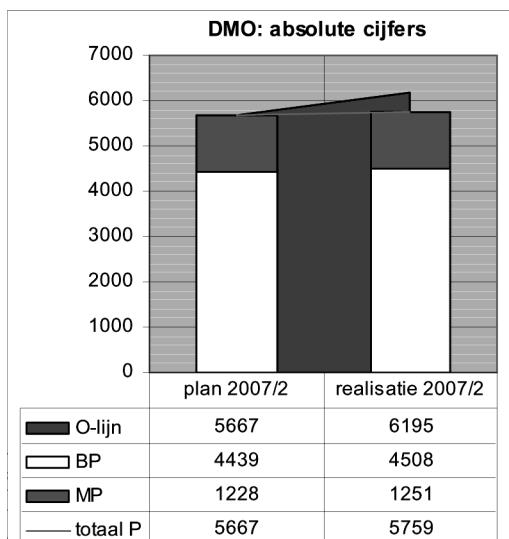
Organisatie

Het CDC loopt achter op de planning van de formatie. Reorganisaties bestaan over het algemeen uit samenvoeging en reorganisatie van delen die afkomstig zijn uit andere organisaties. Deze complexe reorganisaties leiden in enkele gevallen tot vertraging bij de uitvoering. De achterstand bij deze reorganisaties heeft weer tot gevolg dat de afbouw van de formatie bij andere defensieonderdelen vertraging oploopt.

Personeel

De realisatie bij het personeel is in lijn met de onderrealisatie van de organisatie.

Defensie Materieelorganisatie



Organisatie

De achterstand in de formatie bij DMO wordt veroorzaakt door een tijdelijke planmatige korting op de formatie die niet is verwerkt in de formatie.

Personeel

De DMO kent zowel voor het burger- als militair personeel een beperkte overschrijding van de planning. Dit komt door de tijdelijke planmatige korting op de O en P die voor het jaar 2007 is neergelegd bij het DMO. Wanneer deze korting per 2008 niet meer in de planning is opgenomen zal er sprake zijn van een kleine onderschrijding.

Tenslotte

Organisatie

De formatie ontwikkelt zich over het algemeen gunstig. De achterstand wordt in toenemende mate ingelopen. Het evenwicht wordt hiermee zeer dicht benaderd. Zoals u eerder is gemeld loopt een aantal reorganisaties de komende jaren nog door.

Personeel

Voor de sterkte van het militaire personeel blijft achter bij de planning. Gelet op de ambities en taken van Defensie is het onvermijdelijk dat onvolledige vulling negatieve effecten heeft. Door het stellen van prioriteiten, het schuiven met personeel en het bij grote knelpunten inhuren van personeel kunnen veel problemen tijdelijk worden ondervangen, maar volledige vulling blijft het streven.

Defensie wil zich op de arbeidsmarkt onderscheiden als aantrekkelijke werkgever, die voor potentiële werknemers interessant is. Met een scala aan algemene maatregelen en maatregelen specifiek gericht op de werving van nieuw personeel en het behoud van ervaren personeel wordt het tekort aan militair personeel weggewerkt. Zo wordt ongewenste uitval van kandidaten bij de werving, keuring en initiële opleiding verder teruggedrongen. De voorschakeltrajecten en instroomopleidingen worden uitgebreid. Voortdurend vindt onderzoek plaats naar de vertrekredenen en de werkbeleving van defensiepersoneel en wordt op basis daarvan het personeelsbeleid zonodig aangepast. In het onlangs afgesloten arbeidsvoorwaardenakkoord zijn naast de generieke salarismaatregelen onder andere de mogelijkheden voor aanstellings-, belonings- en bindingspremies versterkt. Daarnaast zal Defensie zich meer dan voorheen richten op de zogenaamde horizontale instroom van nieuw personeel of van personeel dat eerder bij Defensie heeft gewerkt. Tevens streeft Defensie naar de werving van meer vrouwen en werknemers afkomstig uit etnisch culturele minderheden.

De middelen die overblijven als gevolg van de achterstand in de vulling, worden vooralsnog deels ingezet voor het inhuren van externe capaciteit en extra maatregelen voor werving en behoud.

Vooruitblik

In 2003 zijn met de Personeelsbrief «Verantwoord verkleinen, voortvarend vernieuwen» de uitgangspunten geschetst voor de noodzakelijke aanpassingen van de omvang en samenstelling van de krijgsmacht. In de afgelopen vier jaar zijn deze aanpassingen in belangrijke mate gerealiseerd. Op dit moment staat er een nieuwe defensieorganisatie die grotendeels overeenkomt met de plannen van vier jaar geleden. Door de dynamische wereld waarin Defensie moet opereren zullen er echter altijd bijstellingen noodzakelijk blijven. Hierover wordt de Kamer via de begroting, het jaarverslag en/of afzonderlijke beleidsnota's uiteraard steeds geïnformeerd.

Voor de korte termijn vormt het vullen van de organisatie met voldoende en goed gekwalificeerd personeel de belangrijkste prioriteit. Het vooruitzicht voor 2008 is dat de defensieorganisatie niet volledig gevuld zal zijn. In de begroting zijn daarom in 2008 personele budgetten voorzien voor een defensiebrede vulling van 98%. In de op prinsjesdag te verschijnen Beleidsnota zal uitgebreid worden ingegaan op de noodzakelijke investeringen in personeel.

De staatssecretaris van Defensie,
C. van der Knaap