

Vergaderjaar 2019–2020

**35 300 X**

## **Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2020**

**Nr. 16**

### **LIJST VAN VRAGEN EN ANTWOORDEN**

Vastgesteld 30 oktober 2019

De vaste commissie voor Defensie heeft een aantal vragen voorgelegd aan de Staatssecretaris van Defensie over de brief van 17 september 2019 inzake de personeelsrapportage over midden 2019 (Kamerstuk 35 300 X, nr. 4).

De Staatssecretaris heeft deze vragen beantwoord bij brief van 22 oktober 2019. Vragen en antwoorden zijn hierna afgedrukt.

De voorzitter van de commissie,  
Aukje de Vries

De griffier van de commissie,  
De Lange

**1**

**Hoe gaat u Defensiepersoneel met een islamitische achtergrond promoten en tegelijkertijd de veiligheid garanderen van militairen en hulpbehoevenden die, de met de islam strijdige, Nederlandse normen en waarden omarmen?**

Van het promoten van Defensiepersoneel met een bepaalde religieuze achtergrond is nooit sprake geweest. Diversiteit in algemene zin draagt bij aan de kwaliteit. Defensie bevordert diversiteit, en kwaliteit is daarbij het leidende principe. Ik herken me daarom niet in het geschetste beeld.

**2**

**Herinnert u zich nog de deserteurs met een islamitische achtergrond die vanwege hun geloofsovertuiging weigerden uitgezonden te worden naar islamitische «schurkenstaten»? Hoe gaat u Defensiepersoneel met een islamitische achtergrond binnen Defensie promoten en tegelijkertijd de operationele continuïteit van Defensie garanderen?**

Het beeld dat u in herinnering probeert te brengen van deserteurs met een religieuze achtergrond, herken ik niet. Ik maak mij, ten aanzien van de door u genoemde reden, geen zorgen over de operationele continuïteit van Defensie.

**3**

**Kunt u een limitatief overzicht geven van de maatregelen die Defensie heeft genomen om defensiepersoneel met een islamitische achtergrond binnen Defensie te promoten (zoals o.a. het serveren van het halalvoeding en/of het actief werven van recruiters met een islamitische achtergrond)? Zo nee, waarom niet?**

Zoals ik bij vraag 1 antwoordde, is van het promoten van Defensiepersoneel met een bepaalde religieuze achtergrond nooit sprake geweest.

Wel zijn er faciliteiten binnen Defensie zoals de Diensten Geestelijke Verzorging. De geestelijk verzorgers van Defensie handelen vanuit een joodse, rooms-katholieke, protestantse, humanistische, hindoeïstische, islamitische, en (vanaf 2020) de boeddhistische traditie, opleiding en vorming.

Met betrekking tot het verstrekken van maaltijden worden onder andere vegetarische, koosjer en halal producten aangeboden.

**4**

**Kunt u een bron geven voor de stelling dat diversiteit bijdraagt aan de kwaliteit? Kunt u hierbij gebruik maken van een bron die aansluit op de defensiepraktijk en niet gefinancierd en/of ondersteund wordt door (rechts)personen en overige entiteiten die baat hebben bij diversiteit (zoals o.a. de Europese Unie, de Verenigde Naties en de omvolkingsinitiatieven van George Soros)? Zo nee, waarom niet?**

Er zijn diverse onderzoeken en studies die (de effecten van) diversiteit in een groep beschrijven. Ten aanzien van Defensie is het recente onderzoek «Grenzen aan de Eenheid» bijvoorbeeld relevant, uit 2017 (Kamerstuk 34 550 X, nr. 64). Bevindingen laten zien, dat diversiteit teams in staat stelt om problemen van meerdere kanten te zien, beter te oordelen en sneller in staat zijn blinde vlekken op te merken. Dat draagt bij aan de kwaliteit in brede zin. Bovendien blijkt uit de wetenschap dat homogeniteit bijdraagt

aan groepsdenken, conformisme en bias, hetgeen allerlei ongewenste effecten met zich meebrengt. Daarom hebben de Minister en ik in het plan van aanpak Veiligheid en het bijbehorende plan ter versterking van de sociale veiligheid bij Defensie nadrukkelijk aandacht besteed aan het belang van diversiteit in de groep.

**5**

**Kunt u aangeven wat u onder diversiteit verstaat? Kunt u aangeven welke persoonskenmerken (zoals o.a. godsdienst, geslacht, etniciteit, politieke overtuiging, geaardheid, IQ) wel en niet van belang zijn voor het diversiteitsbeleid? Zo nee, waarom niet?**

Zie ook het antwoord op de vragen 7, 8 en 10. Diversiteit is onlosmakelijk verbonden met inclusiviteit. Waar met diversiteit primair aan verscheidenheid wordt gedacht, wordt met inclusiviteit bedoeld dat de organisatie ernaar streeft om een werkomgeving te creëren waarin iedereen zich geaccepteerd, gewaardeerd en veilig voelt ongeacht afkomst, sekse en/of geaardheid.

**6**

**Verstaat u onder diversiteit ook dat PVV-stemmers eindelijk eens deel uit gaan maken van de ambtelijke top van het Ministerie van Defensie? Zo nee, waarom niet en hoe verhoudt zich dit met het feit dat PVV-stemmers wel volop vertegenwoordigd zijn bij militairen en veteranen?**

Het diversiteitsbeleid is niet van toepassing op de categorie politieke voorkeur. Bovendien zou een dergelijk beleid niet overeenkomen met het stemgeheim.

**7**

**Kunt u aangeven welke persoonskenmerken onder- en oververtegenwoordigd zijn binnen Defensie? Zo nee, waarom niet?**

**8**

**Kunt u aangeven op welke wijze gemeten en bijgehouden wordt of mensen met bepaalde persoonskenmerken onder- of oververtegenwoordigd zijn binnen de Defensie? Zo nee, waarom niet?**

**10**

**Hoe wordt in het werving- en selectieproces vastgesteld of sollicitanten onder- of oververtegenwoordigde persoonskenmerken bezitten? Worden sollicitanten gevraagd, getest of anderszins onderzocht op persoonlijkheidskenmerken die positief of negatief meewegen? Zo nee, waarom niet?**

Persoonskenmerken zoals man-vrouw worden, zoals bekend, bijgehouden en weergegeven in de personeelsrapportage. Daaruit kan worden afgeleid dat vrouwen veelal ondervertegenwoordigd zijn. Daarnaast wordt leeftijd geregistreerd. Persoonsgegevens zoals geloofsovertuiging, geaardheid, etniciteit en politieke voorkeur worden niet geregistreerd.

Defensie selecteert haar medewerkers niet op basis van het merendeel van de bij vraag vijf genoemde persoonskenmerken. Defensie kent geen voorkeursbeleid voor doelgroepen. Sollicitanten die voor selectie in aanmerking komen, worden op basis van geschiktheid aangenomen. Tijdens de selectie wordt door middel van psychologische en fysieke testen vastgesteld of de sollicitant voldoet aan de basis militaire eisen om militair te kunnen worden. Tot slot volgt voor iedere sollicitant nog een veiligheidsonderzoek.

9

**Welke streefcijfers gelden op basis van het diversiteitsbeleid voor de verschillende persoonskenmerken? Kunt u ook aangeven welke streefcijfers in het verleden golden en of deze al dan niet zijn behaald? Zo nee, waarom niet?**

Defensie hanteert nu geen streefcijfers ten aanzien van diversiteit en inclusiviteit. Bij het streven naar meer diversiteit besteedt Defensie wel extra aandacht aan onder andere de werving, behoud (en doorstroom) van de verschillende minderheidsgroepen binnen de organisatie.

11

**Kunt u aangeven of Defensie samenwerkt en/of contacten onderhoudt met (rechts)personen en overige entiteiten in verband met diversiteit (zoals o.a. het geldverslindende Stichting Giving Back, Stichting Multicultureel Netwerk Defensie en de Europese Unie)? Kunt u daarbij ook aangeven wie deze (rechts)personen en entiteiten zijn, waaruit de samenwerking en/of contact bestaat, welke kosten (zoals bijv. donaties en subsidies) hiermee gemoeid zijn en welke stappen zijn genomen? Zo nee, waarom niet?**

Defensie onderhoudt contacten met alle defensienetwerken, waaronder het Multicultureel Netwerk Defensie. In het kader van privacyoverwegingen worden geen persoonsnamen vermeld. Daarnaast werkt Nederland internationaal onder andere aan de VN Resolutie 1325 (veiligheidsbehoeften en perspectieven van vrouwen en mannen voor, tijdens en na een conflict) omarmd. In de regel wordt in elke artikel 100-brief derhalve aandacht besteed aan gender in operaties. Voorts maakt Nederland deel uit van de contactgroep voor het *Elsie Initiative on women in peace operations*, een Canadees initiatief dat zich richt op het trainen en het vergroten van het aantal vrouwelijke militairen en politie in VN vredesmissies.

Zoals ook vermeld in de beantwoording van de vragen van de vaste commissie voor Defensie over de wijziging van de begrotingsstaten van Defensie d.d. 25 juni 2019 (Kamerstuk 35 210 X, nr. 5), is de administratie van Defensie niet zo ingericht dat alle mutaties aangaande diversiteit kunnen worden geïnventariseerd. De voornaamste uitgaven sinds januari 2018 aan diversiteit en inclusiviteit betreffen deelname aan de Canal Parade, bijdragen aan Defensienetwerken en het Giving Back partnerschap en op D&I gerichte events en campagnes. In totaal wordt jaarlijks € 0,3 miljoen begroot voor deze uitgaven. In 2019 is hier tot nu toe € 0,1 miljoen van besteed. Hierbij zijn de uitgaven voor personeel dat zich met D&I bezighoudt, niet meegerekend. Voor een overzicht van de subsidies die Defensie verstrekt, verwijs ik u naar de begroting.

12

**Kunt u aangeven welke gevolgen het diversiteitsbeleid heeft voor de inkleding van gedrags- en tuchtnormen. Kunt u aangeven of militairen die zich verzetten tegen uw diversiteitsbeleid bestraft worden? Kunt u daarbij ook aangeven of militairen al reeds bestraft zijn vanwege opmerkingen tegen uw diversiteitsbeleid? Zo nee, waarom niet?**

Het beleid omtrent diversiteit en inclusiviteit bij Defensie richt zich op meerdere gebieden, waaronder instroom, doorstroom, leiderschap en opleiden & trainen. Dit beleid constitueert als zodanig geen wettelijke bepaling op basis waarvan personen gesanctioneerd kunnen worden. Mocht er sprake zijn van gedragingen die vallen onder het militair straf en

tuchtrecht, dan wel van wangedrag (of plichtsverzuim) in de zin van het militair ambtenarenrecht, zal daartegen worden opgetreden.

### 13

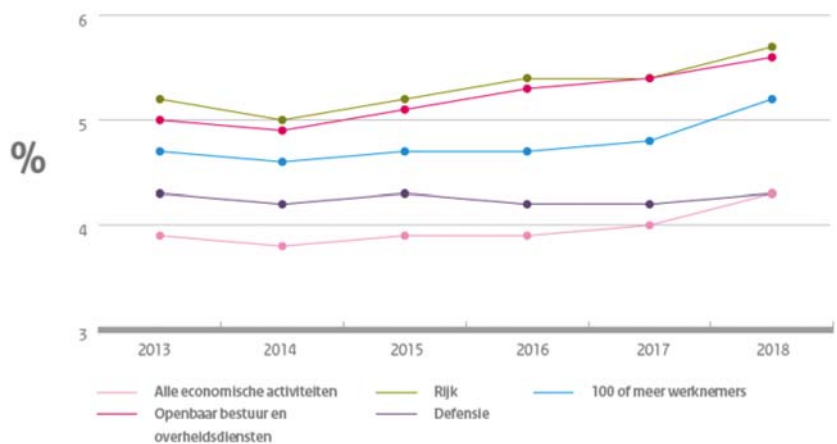
#### **Kunt u aangeven waarom het ziekteverzuim nauwelijks is verbeterd? Kunt u aangeven hoe dit zich verhoudt met uw belofte dat het Defensiepersoneel op één staat? Zo nee, waarom niet?**

In 2018 was het percentage ziekteverzuim bij Defensie 4,3 procent. De definitie van het ziekteverzuim bij Defensie is conform de definitie van het CBS. Daardoor is het mogelijk vergelijkingen te maken met andere bedrijfssectoren. De definitie van ziekteverzuim luidt: het totaal aantal ziektedagen van de werknemers, in procenten van het totaal aantal beschikbare (werk-/kalender)dagen van de werknemers in de verslagperiode. Regulier zwangerschaps- en bevallingsverlof valt buiten deze definitie.

Ten opzichte van de bedrijven met meer dan 100 werknemers (5,2%) zijn de percentages van Defensie in vergelijking met landelijk gemiddelde (alle economische activiteiten) aanzienlijk lager. Ook ten opzichte van de andere overheden, Openbaar bestuur en overheidsdiensten (5,6%) en het Rijk (5,7%), doet Defensie het aanmerkelijk beter. Zie ook de onderstaande tabel.

Dat neemt niet weg dat ik er naar streef het percentage ziekteverzuim zo laag mogelijk te krijgen.

Ziekteverzuim benchmark



### 14

#### **Kunt u aangeven waarom de werkbeleving van het burgerpersoneel positiever is dan de werkbeleving van het militair personeel? Komt dit doordat het burgerpersoneel een betere rechtspositie en een sterkere cao-onderhandelingspositie heeft dan het militair personeel? Prevaleert de zorgplicht voor het burgerpersoneel boven de bijzondere zorgplicht voor het militair personeel? Zo nee, waarom niet?**

Nee, dit verschil in werkbeleving is niet nader onderzocht.

Hoewel er voor het burgerpersoneel en het militair personeel intern de organisatie een ander personeelssysteem is, maken burgerpersoneel en militair personeel beide deel uit van dezelfde sector. Het onderhandelingsresultaat t.a.v. bijvoorbeeld het salaris geldt voor het defensiepersoneel als geheel; voor de concrete invulling hiervan zie ook het onderzoek «Wat

verdient een overheids of onderwijswerkgever ten opzichte van de markt?» uit 2017 (Kamerstuk 29 544, nr. 806).

Er is geen sprake van prevaleren van zorgplicht. De zorgplicht voor het militair personeel is anders in zijn aard, samenhangend met de bijzondere positie van de militair.

## 15

**Kunt u begrijpen dat bij Defensiepersoneel het vermoeden bestaat dat de werkbelevingsbeoordeling niet strookt met de werkelijkheid doordat de IGK en de BNR-enquête een veel negatiever beeld laten zien? Kunt u aangeven hoe de werkbelevingsbeoordeling tot stand is gekomen en in welke mate deze afwijkt met de beoordelings- en onderzoeksmethodes van de IGK en BNR-enquête? Zo nee, waarom niet?**

Zoals eerder verwoord in de lijst van vragen en antwoorden over de Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2019 (Kamerstuk 35 000 X, nr. 142) worden de gegevens die ten grondslag liggen aan het werkbelevingsonderzoek verzameld door middel van doorlopende enquêtes onder het Defensiepersoneel. Omdat bij het uitnodigen voor de enquêtes sommige doelgroepen minder goed reageren 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 van 4 april jl. is uitgevoerd onder defensiemedewerkers 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 onderzoek «de Monitor van de Mening van de Medewerker» (M3-onderzoek) 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 de vragen in beide onderzoeken niet vergelijkbaar.

De IGK zet zich in zijn advies en bemiddelende rol in het bijzonder in voor goed werkgeverschap en de werk- en leefomstandigheden voor het defensiepersoneel in Nederland en in missies. In zijn jaarverslag zijn bevindingen en analyses meegenomen voortkomend uit onder andere werkbezoeken binnen en buiten Defensie en gesprekken met (oud) defensiemedewerkers. In de Kamerbrief Jaarverslag 2018 Inspecteur-generaal der krijgsmacht (IGK) (Kamerstuk 35 000 X, nr. 140) is reeds aangegeven dat de IGK de spijker op de kop slaat met de ondertitel «Investeer in vertrouwen». De IGK geeft aan dat het hem deugd doet dat het thema «mensen» de hoogste prioriteit in de Defensienota 2018 heeft gekregen en dat daar een substantieel budget tegenover staat. Alle maatregelen die gaan over «de mens» bij Defensie zijn ondergebracht in één pakket, genaamd de Personeelsagenda. De IGK benoemt echter nog een aantal specifieke zorgpunten. Defensie deelt deze zorg en daarom werkt Defensie er hard aan om een betrouwbare en aantrekkelijke werkgever te zijn waar mensen met plezier en trots werken. Dit zal stapsgewijs gebeuren. Een belangrijke stap is gezet met het arbeidsvoorwaardenakkoord afgelopen zomer, maar er is meer nodig voor de moderniseringsslag in het personeelsdomein waar Defensie voor staat. De Personeelsrapportage over het eerste half jaar 2019 laat zich daarbij moeilijk vergelijken met de jaarrapportage van de IGK over 2018.

## 16

**Herinnert u zich nog vraag 10 en 11 van de lijst van vragen over de Personeelsrapportage 2018 over de werkbeleving en het ziekteverzuim van defensieslachtoffers en het defensiepersoneel van de marinierskazerne Doorn? Bent u bereid deze vragen nu wel van een gedegen, hetzij geanonimiseerd, antwoord te voorzien? Zo nee, waarom niet en hoe verhoudt zich dit met uw belofte tot meer openheid?**

Ja, ik herinner mij de vragen. Ik zie geen reden om de antwoorden op de genoemde vragen aan te passen.

De openheid die Defensie toepast, betreft bijvoorbeeld de communicatie over voorvallen, met het doel te kunnen leren van fouten. Waar het gaat om gegevens die te herleiden zijn naar natuurlijke personen, volgt Defensie de privacyregels.

## 17

**Kunt u per statistiek en statistisch onderdeel aangeven waaruit de schommelingen tussen midden 2019 en 2018 bestaan en welke oorzaken hieraan ten grondslag lagen? Zo nee, waarom niet en hoe verhoudt zich dit met uw belofte tot meer openheid?**

Defensie monitort een aantal aspecten op het gebied van personele samenstelling, opbouw en in- door- en uitstroom. Sinds 2008 rapporteert Defensie halfjaarlijks in de personeelsrapportage over een aantal van deze aspecten. De (trendmatige) ontwikkelingen tussen opvolgende rapportages worden door een veelheid aan interne en externe factoren beïnvloed. Zo zijn onder meer het aantal schoolverlaters, de economische omstandigheden in- en buiten Nederland en het imago van Defensie van invloed op de werving en instroom van nieuw personeel bij Defensie. De interne doorstroom wordt beïnvloed door onder andere de formatieve ruimte in de organisatie. De uitstroom wordt beïnvloed door bijvoorbeeld de situatie op de arbeidsmarkt en de situatie waarin Defensie de afgelopen jaren heeft verkeerd.

De veelheid van factoren en de onderlinge beïnvloeding van deze factoren maakt het niet mogelijk statistische causaliteit aan een enkele factor te koppelen. Aannemelijk is wel dat bijvoorbeeld de bewegingen in de factor «arbeidsmarkt» de in- en uitstroom bij Defensie beïnvloedt. Hierover is de Kamer in de diverse personeelsrapportages geïnformeerd.

Schommelingen in de werkbeleving laten zich niet eenduidig verklaren; ook daar zijn meerdere oorzaken voor. De werkbeleving wordt gemeten naar de mate van motivatie, tevredenheid en vertrouwen in de toekomst. Daarbij worden de motiverende aspecten en de vertrekredenen gemeten op basis van diverse factoren. Welke daarvan het zwaarst wegen, hangt van de omstandigheden af. Als op het gebied van een factor zoals loopbaan- of ontwikkelingsmogelijkheden of arbeidsvoorwaarden positieve veranderingen plaatsvinden in de organisatie, kan dat ook een positieve werking hebben op de beleving van andere factoren.

## 18

**Kunt u aangeven hoe vaak ziekteverzuim verband houdt met (mogelijk) onveilig materiaal en onveilige arbeidsomstandigheden? Kunt u aangeven waaruit het ziekteverzuim bestaat, welke oorzaken (mogelijk) hieraan ten grondslag lagen en welke stappen zijn genomen? Zo nee, waarom niet?**

Nee, Defensie kan niet aangeven hoe vaak ziekteverzuim verband houdt met (mogelijk) onveilig materiaal en onveilige arbeidsomstandigheden. Dit houdt verband met het medisch beroepsgeheim. De gegevens die in het kader van ziekte door het uitoefenen van een functie bij Defensie bestaan, zijn er omdat militair personeel in bepaalde omstandigheden actief is gevraagd zich te melden, of zelf een melding heeft gedaan. Deze gegevens worden niet centraal bijgehouden.

Defensie werkt aan het instellen van gezondheidsmonitoring, ten behoeve van de gezondheidsbevordering van het personeel.

**19**

**Hoe beoordeelt u het feit dat de militaire vulling naar verwachting in 2020 op gemiddeld 80,5–81% uitkomt, ruim onder de door Defensie gestelde norm van 90%, en slechts in geringe mate hoger dan de vulling per medio 2019 (80,3%)? Wat zijn de prognoses voor de vulling voor de langere termijn en wanneer denkt u aan de norm van 90% te gaan voldoen, mede in het licht van de uitspraken van de inmiddels oud-commandant Landstrijdkrachten dat het wegwerken van personeelstekorten nog zeker zes jaar zal duren (<https://www.nu.nl/binnenland/5983482/commandant-landmacht-wegwerken-personeelstekort-kost-nog-zeker-6-jaar.html>)?**

**20**

**Wanneer verwacht u op zijn vroegst weer aan de norm van 90% militaire vulling te kunnen voldoen?**

In 2020 zal de formatie van het militair personeel bij Defensie wederom toenemen. Onder andere als gevolg hiervan zal de vulling aan het begin van het jaar naar verwachting dalen. De verwachte instroom (afgezet tegen de verwachte uitstroom) zal dit maar gedeeltelijk compenseren. De krapte op de arbeidsmarkt, een externe invloed waar Defensie weinig invloed op heeft, maakt dat het saldo tussen instroom en uitstroom de komende tijd naar verwachting gering positief zal zijn; dit zal leiden tot een geringe stijging van de vulling van militaire functies bij Defensie in 2020. Die trend zal naar verwachting redelijk stabiel blijven in de komende jaren.

De groei van Defensie is een positieve ontwikkeling, maar maakt ook, dat er, naast de regulier benodigde instroom, extra instroom van personeel benodigd is. In een krappe arbeidsmarkt, waarbij defensiepersoneel ook aan specifieke eisen moet voldoen, is een exacte tijdsindicatie, wanneer Defensie aan de norm van 90% vulling kan voldoen, niet te geven. Wel zal dit naar alle waarschijnlijkheid een proces van jaren zijn.

Om de personele vulling te bevorderen, voert Defensie de maatregelen in het kader van het plan van aanpak programma Behoud en Werving uit en moet modernisering van het personeelsbeleid plaatsvinden, zoals bijvoorbeeld een nieuw personeelsmodel.

**21**

**Waarom wordt voor militair personeel een norm van 90% vulling gehanteerd en voor burgerpersoneel een norm van 100%?**

Het concept adaptieve krijgsmacht van Defensie betekent dat we een deel van de behoefte op een adaptieve wijze, samen met de civiele sector, invullen. Hierbij wordt gestreefd naar «beschikbaarheid boven bezit», zowel voor materieel als personeel. Dat betekent ook dat we personeel niet altijd zelf in dienst hebben. Soms hebben we hele specifieke deskundigheid of een flexibele schil nodig, maar niet continu, dus op



afroep. Hoe de verhouding van adaptief versus vast zich precies verhoudt, is echter nog iets waar we mee experimenteren. Vandaar dat we voor nu als norm voor de militaire vullingsgraad 90% voor vast personeel hanteren.

**22**

**Wat is de reden dat de voor 2020 verwachte vulling voor het burgerpersoneel slechts 98,5% bedraagt, terwijl die midden 2019 nog 101,8% bedroeg?**

**23**

**Waarom wordt er een gelijke trend voor vulling van burgerpersoneel verwacht, terwijl de verwachte vulling in 2020 (98,5%) lager is dan de vulling (101,8%)? Is er dan geen sprake van een dalende trend?**

De prognose van het vullingspercentage in 2020 is gebaseerd op planningsgegevens: enerzijds groei van de formatie en anderzijds de reguliere uitstroom.

Op basis van de daadwerkelijke vullingspercentages van de afgelopen jaren voor het burgerpersoneel, die redelijk stabiel zijn, wordt een gelijke trend verwacht.

**24**

**Kunt u een overzicht geven van het aantal onvervulde vacatures per krijgsmachtonderdeel en in het ambtelijk apparaat, zowel in absolute aantallen als uitgedrukt als percentage van de formatie?**

In de onderstaande tabel vindt u het gevraagde overzicht van de vacante functies ten opzichte van de formatie. Zoals nader was gededd in de brief van 8 april 2019 (Kamerstuk 35 000 X, nr. 130), betreft het verschil tussen de geplande formatie en de gevulde arbeidsplaatsen het aantal vacante functies. Om vacante functies te vullen, kunnen deze worden gepubliceerd. Dit wordt binnen Defensie een vacature genoemd. Niet alle vacante functies worden gepubliceerd. Er kan soms voor worden gekozen om vacante functies niet te publiceren. Dit is een afweging van de bevoegde functionaris: de leidinggevende of commandant.

DO	Aantal vacante functies	% t.o.v. formatieplan
CZSK	1.372	19,0%
CLAS	3.941	23,2%
CLSK	933	14,9%
KMAR	953	15,3%
BS	192	19,0%
DOSCO	789	23,7%
DMO	92	12,2%
<b>DEFENSIE</b>	<b>8.273</b>	<b>19,8%</b>

**25**

**Wat zijn de reële verwachtingen voor de ontwikkeling van de militaire vulling na 2020? Kunt u dat concretiseren met onderdelen en aantallen?**

**28**

**Welke verwachting heeft u voor de ontwikkeling van de militaire vulling in de jaren na 2020?**

Reële verwachtingen zijn moeilijk te geven, zeker omdat de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt (aantrekkende economie en afnemend aantal beschikbare arbeidskrachten op de arbeidsmarkt door ontgroening en vergrijzing) niet door Defensie zijn te beïnvloeden maar wel een grote rol spelen bij het bereiken van voldoende vulling van functies.

**26**

**Welk bedrag is in 2020 begroot om uitvoering te geven aan het beleidsplan diversiteit en inclusiviteit?**

Voor 2020 is € 0,3 miljoen begroot.

**27**

**Waarom wijkt de omvang van het personeelsbestand in de begroting (memorie van toelichting, p. 98) af van de omvang in de personeelsrapportage?**

Voor de aanduiding van formatie van het defensiepersoneel in de begroting worden de klassieke categorieën, zogeheten OPF codes, «organiek» en «initiële opleidingen», opgenomen. In de personeelsrapportage wordt sinds midden 2018 een overzicht opgenomen van de personele samenstelling, waarbij de aantallen van de contractsoorten zoals reservisten worden meegenomen, in het kader van de Team Defensie benadering.

Dit verklaart het verschil van ca. 9.800 in het totaalcijfer.

**29**

**Kunt u alle vragen – ongeacht welke reden dan ook om dit niet te doen (zoals bijv. samenhang) – apart beantwoorden, hetzij geanonimiseerd, en wel op zodanige wijze dat niet verwezen wordt naar andere antwoorden en Kamerstukken? Zo nee, waarom niet?**

Nee, vragen die samenhang hebben, zijn ook in samenhang beantwoord.