

Vergaderjaar 2014–2015

**34 000 X**

## **Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2015**

**Nr. 14**

### **BRIEF VAN DE MINISTER VAN DEFENSIE**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 24 oktober 2014

Hierbij bied ik u de personeelsrapportage over de eerste helft van 2014 aan<sup>1</sup>. In het algemeen overleg over personeel van 27 mei jl. heb ik toegezegd te komen met een nieuwe opzet van de personeelsrapportage waarbij er naast de statistische informatie meer plek wordt ingeruimd voor beleidsmatige beschouwing. Hiermee voldoe ik aan deze toezegging.

#### **Nieuwe opzet**

In de nieuwe opzet bestaat de rapportage uit drie delen. Het eerste deel betreft informatie inzake thema's waarop Defensie stuurt om gestelde doelen te halen. Het tweede deel bestaat uit cijfers die meer informatie van karakter zijn en geen verdere duiding behoeven. Tot slot betreft het derde deel mijn toezeggingen aan uw Kamer.

Jaarlijks verschijnen er twee personeelsrapportages, in het voor- en najaar. De rapportage in de maand mei bestrijkt het voorbije kalenderjaar. Met deze jaarrapportage kijkt Defensie terug, analyseert, apprecieert en beziet of acties nodig zijn. Daarnaast verschijnt over de periode van 1 januari tot 1 juli in oktober een tussentijdse rapportage, die in het teken staat van de bewaking van de voortgang van de doelen voor het lopende kalenderjaar. Het beschouwende deel van de tussentijdse rapportage is vooral daarop gericht. Doublures tussen informatie in de personeelsrapportage en de begroting, het jaarverslag of andere rapportages worden zo veel mogelijk vermeden.

<sup>1</sup> Raadpleegbaar via [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

## **Personeelslogistieke keten**

Binnen Defensie vindt regie plaats op de personeelslogistieke keten waarbij instroom, doorstroom en uitstroom (IDU) van personeel als één geheel worden beschouwd. De regie berust bij de CDS.

### *Instroom*

De geplande aanstellingsopdracht van 3.480 militairen in 2014 wordt gerealiseerd door een geplande externe instroom (3.038 militairen) en een geplande interne doorstroom van militairen die doorstromen vanuit een ander dienstvak, korps of krijgsmachtdeel (442 militairen). Deze militairen worden intern omgeschoold en daarvoor is eveneens initiële opleidingscapaciteit benodigd. Ongeveer 75 procent van de externe geplande instroom is gerealiseerd in de eerste helft van dit jaar. De resterende geplande externe instroom in de tweede helft van dit jaar betreft vooral de instroom bij de officiersopleidingen die jaarlijks in augustus start en instroom vanuit de Veiligheid en Vakmanschap (VeVa-)opleidingen Zorg en Techniek. Daarmee zal naar verwachting 86 procent van de geplande externe instroom worden gerealiseerd. Dit is het zelfde percentage als in 2013.

De realisatie van de aanstellingsopdracht voor militair personeel is in de eerste helft van 2014 verbeterd ten opzichte van 2013, maar nog niet naar tevredenheid. De 14 procent onderrealisatie van de aanstellingsopdracht wordt veroorzaakt door een hogere uitval bij selectie en keuring, door het voortijdig terugtrekken van kandidaten en door lastig te werven categorieën personeel zoals vliegers, luchtvaart- en elektrotechnici en verkeers- en gevechtsleiders. Deze categorieën komen voornamelijk voor in de aanstellingsopdrachten van CZSK en CLSK. Vooral de realisatie van de aanstellingsopdracht bij het CLSK blijft hierdoor achter (66 procent). Het Dienstencentrum Werving en Selectie (DCW&S) onderzoekt samen met de desbetreffende defensieonderdelen hoe de werving voor deze categorieën kan worden verbeterd. De verbetering van het werving- en selectieproces blijft dus een belangrijk aandachtspunt.

De instroom van burgerpersoneel blijft eveneens achter. Defensie onderzoekt de mogelijkheden om ook de werving van burgermedewerkers te laten ondersteunen door DCW&S.

### *Doorstroom*

De defensieonderdelen zijn terughoudend geweest met de doorstroom van militairen van FPS fase 2 naar FPS fase 3 in afwachting van de voltooiing van de reorganisaties. De doorstroom werd hoofdzakelijk ingezet als maatregel bij behoud van schaarstecategorieën. De verwachting is dat deze doorstroom later dit jaar weer zal aantrekken.

Bij de doorstroomtabellen in contracten is, ten opzichte van medio 2013, een halvering van de doorstroom van BBT-contracten naar FPS-contracten zichtbaar. Deze afname is een gevolg van het uitfasen van het BBT-contract. Naar verwachting zal deze doorstroom verder afnemen.

De doorstroom van burgerpersoneel binnen Defensie is in de eerste helft van dit jaar gestegen ten opzichte van 2013. Dat is een gevolg van de reorganisaties die zijn voortgevloeid uit de beleidsbrief 2011.

## *Uitstroom*

De uitstroom van militair personeel in de eerste helft van 2014 is vergelijkbaar met dezelfde periode in 2013 en is bijna gelijk aan de geplande uitstroom. De uitstroom van burgerpersoneel ligt echter hoger dan gepland. De belangrijkste redenen voor irreguliere uitstroom liggen in de dynamiek van de organisatie (loopbaanmogelijkheden, steun van de organisatie en reorganisatie) en het gebrek aan autonomie (zelfstandigheid en verantwoordelijkheid). De uitstroom van burgerpersoneel vormt een aandachtspunt. Defensie onderzoekt de mogelijkheden tot verbetering van de loopbaanmogelijkheden voor het burgerpersoneel.

## **Formatie en personeelsomvang**

### *Formatie*

De numerus fixus uit de beleidsbrief 2011 vormt het uitgangspunt van de formatie van Defensie. Naast de maatregelen uit deze beleidsbrief, zijn ook maatregelen aangekondigd naar aanleiding van de nota *In het belang van Nederland*. Deze transitie moet eind 2019 zijn voltooid, waarmee een nieuw richtpunt voor de formatie in 2019 is ontstaan die in de begroting 2015 en deze personeelsrapportage is verwerkt.

In de begroting wordt gerekend met een daling van 1162 arbeidsplaatsen in 2014. De daling van het aantal arbeidsplaatsen verloopt volgens plan met uitzonderingen van de reeds gemelde vertragingen in de reorganisatietrajecten.

De gewenste verhouding tussen militair personeel en burgerpersoneel, 78 procent militair en 22 procent burger, is vastgelegd in de numerus fixus. Met deze verhouding wordt het operationeel vermogen van de krijgsmacht geborgd. Aan deze verhouding wordt nu al voldaan. In de tweede helft van 2014 worden geen wijzigingen voorzien in deze verhoudingen.

In 2016 moet het aantal militaire topfuncties binnen de formatie zijn verminderd tot 60 functies. Op 1 juli 2014 had Defensie 70 militaire topfuncties. Ten opzichte van begin 2014 is er sprake van een lichte daling. Rekening houdend met het natuurlijk verloop, ligt de afbouw van het aantal militaire topfuncties eind 2014 naar verwachting op schema.

### *Personele vulling*

De vulling van militair personeel is sinds 1 januari gestegen van 82,5 naar 91,4 procent en voor burgerpersoneel van 89,2 naar 93,1 procent. Deze positieve trend wordt voornamelijk veroorzaakt door de krimpende formatie. De omvang van het personeelsbestand is als gevolg van de reorganisaties gedaald. Het personeelsbestand daalt echter sneller dan gewenst. De reden hiervoor is een lagere instroom en een hogere uitstroom dan gepland. Hierdoor is de personele vulling per 1 juli 2014 iets lager dan de formatie in 2019. In feite heeft Defensie hiermee nu al de personeelsomvang bereikt zoals die voor het jaar 2019 wordt voorzien. Door het vervallen van een aantal projectfuncties eind 2014 zal de vulling van de organieke functies dit jaar naar verwachting nog iets toenemen.

De lagere instroom en hogere uitstroom kunnen een negatieve invloed op de toekomstige vulling hebben. Defensie neemt daarom maatregelen om deze negatieve tendens te voorkomen. Een aantal maatregelen is

genomen in het kader van het Actieplan werving en behoud<sup>2</sup>. De werving- en selectieketen verdient nog verdere aandacht. Defensie heeft de arbeidsmarktcommunicatie sterker aangezet door een uitbreiding van zowel algemene als gerichte campagnes in diverse media. Daarnaast heeft Defensie convenanten met vijf gemeenten ondertekend ter bestrijding van de jeugdwerkloosheid.

In het kader van behoud onderzoekt Defensie, zoals eerder gemeld, de mogelijkheden tot verbetering van de loopbaanmogelijkheden voor burgerpersoneel. Daarnaast neemt Defensie maatregelen om het vertrouwen in de organisatie bij het personeel verder te laten toenemen. Dit doen we onder meer door *dissatisfiers* weg te nemen, door meer te investeren in de ontwikkeling van leiderschap en door schaars personeel vooral binnen het eigen vakgebied in te zetten, maar waar mogelijk ook de gelegenheid te geven zich te verbreden. Tot slot worden de mogelijkheden voor een meer flexibele vulling onderzocht, onder meer door de inzet van reservisten of door tijdelijke inhuur van personeel.

### **Ten slotte**

Naar mijn verwachting zullen de personele doelstellingen voor eind 2014 grotendeels worden gehaald. Het is echter noodzakelijk om de opwaartse trend in het vullingspercentage vast te houden door blijvende aandacht voor instroom en behoud van personeel in specifieke gebieden, juist om voldoende kwaliteit te borgen. Ik zal deze ontwikkelingen daarom ook nauwgezet volgen en, indien nodig, aanvullende maatregelen nemen.

De Minister van Defensie,  
J.A. Hennis-Plasschaert

---

<sup>2</sup> Kamerstuk 33 763, nr. 29