

Vergaderjaar 2017–2018

**34 775 X**

## **Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2018**

**Nr. 102**

### **BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN DEFENSIE**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 26 april 2018

Hierbij bied ik u de (getalsmatige) Personeelsrapportage Defensie over 2017 aan<sup>1</sup>. De Personeelsrapportage bevat gegevens over het personeel en de formatie van Defensie. De uitdagingen op personeelsgebied waren een belangrijke reden om in de Defensienota 2018 het personeel voorop te stellen en vol in te zetten op behoud en werving (Kamerstuk 34 919, nr. 1). In de volgende personeelsrapportage zal aandacht worden besteed aan de maatregelen uit de Defensienota. Deze personeelsrapportage is de laatste die vooral gericht is op het geven van een getalsmatig personeels-overzicht. In de toekomst wil ik u breder informeren over de totale personele capaciteit die voor Defensie beschikbaar is waarbij flexibel inzetbaar personeel ook wordt betrokken.

In deze personeelsrapportage geef ik u ook de stand van zaken met betrekking tot de uitvoering van een aantal moties te weten de motie van het lid Belhaj over het achterblijven van vrouwen in topfuncties bij Defensie (Kamerstuk 34 550 X, nr. 65) en de motie van het lid Voordewind c.s. over Geestelijke Verzorging (Kamerstuk 34 775 X, nr. 51).

#### Samenvatting

De personeelsrapportage 2017 laat een gemengd beeld zien. Op sommige vlakken is de weg omhoog ingezet. Tegelijkertijd zijn er ook zorgelijke ontwikkelingen zoals de vulling van militaire functies. Er is veel van ons personeel gevraagd. Met het regeerakkoord (bijlage bij Kamerstuk 34 700, nr. 34) heeft het kabinet besloten weer te investeren in Defensie. We willen er voor zorgen dat ons personeel van deze investeringen gaat profiteren. We investeren in goed materieel, moderne legering, het verbeteren van het toelagensysteem en goede arbeidsvoorwaarden. Dit betekent dat voor

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

zowel nieuwe als huidige werknemers er perspectief is. De effecten van deze maatregelen verwachten we in de komende jaren te gaan zien.

### Instream

Het aantal aanstelbare militairen is in 2017 gestegen (3.136) ten opzichte van vorig jaar (2.907). Hoewel er meer mensen zijn aangesteld, blijft de realisatie van de wervingsopdracht in 2017 achter bij de realisatie in 2016 (77 procent versus 82 procent). Dit komt omdat de wervingsopdracht in 2017 (4.076) hoger was dan in 2016 (3.549). In 2015 was de externe wervingsopdracht nog 3.331. Een hogere wervingsopdracht betekent dat er meer mensen geselecteerd en gekeurd moeten worden. Dit vraagt om aanpassingen en meer personele capaciteit in het selectie en wervingsproces. De absolute stijging van het aantal aangestelden is mede het resultaat van verschillende maatregelen uit het plan van aanpak Behoud en Werving (Kamerstuk 33 763, nr. 134), zoals verbeteringen in de arbeidsmarktcommunicatie en verbeteringen in het selectieproces. Zo is het sinds eind vorig jaar mogelijk om een open sollicitatie te doen. Ook loopt er een pilot voor het doen van een beroepskeuzetest. We onderzoeken tevens de mogelijkheid om de psychische en fysieke keuring van kandidaten op dezelfde dag af te nemen.

De instroom moet verder worden vergroot met andere maatregelen die reeds in 2017 zijn ingezet, zoals het bijstellen van aanstellingseisen en het aanpassen van het keuringsprotocol. De effecten van deze maatregelen zijn in de Personeelsrapportage over 2017 nog niet goed zichtbaar, hoewel er al wel eerste effecten te zien zijn. Zo bereiken we met de verbeterde arbeidsmarktcommunicatie meer belangstellenden ten opzichte van dezelfde periode van vorige jaar.

### Doorstroom en Uitstroom

In het Instream-Doorstroom-Uitstroom-plan (IDU-plan) bepaalt Defensie de gewenste doorstroom van FPS fase-2 naar FPS fase-3 contracten. De gerealiseerde doorstroom van FPS fase-2 contracten naar FPS fase-3 contracten was in 2017 63 procent van de gewenste doorstroom. De irreguliere uitstroom, dat is uitstroom om andere redenen dan beëindiging van een contract of dienstverband, is in 2017 iets hoger dan in 2016. Het zijn met name militairen met een FPS fase-2 contract die Defensie vrijwillig en voor het einde van hun contract verlaten. De beperkte doorstroombmogelijkheid wordt vaak genoemd als reden om voortijdig te vertrekken. Maatregelen uit de Defensienota en het plan van aanpak Behoud en Werving moeten ervoor zorgen dat personeel langer bij Defensie blijft werken.

Het vullingspercentage bij de defensieonderdelen is het afgelopen jaar licht afgenomen, van gemiddeld 89,9 procent in januari 2017 naar 86,4 procent in januari 2018.

### Burgerfuncties

Bij het burgerpersoneel is er sprake van een positieve trend. Er zijn het afgelopen jaar meer burgers aangenomen. Het vullingspercentage is de afgelopen vier jaar niet zo hoog geweest.

### Vooruitblik 2018

De stijgende lijn van het aantal aangestelde militairen in 2017 willen we in 2018 voortzetten. Op 1 april 2018 waren er ongeveer 5.600 vacante functies. Met het plan van aanpak Behoud en Werving hebben we

maatregelen genomen om meer nieuwe personeelsleden te werven en huidige personeelsleden langer voor de organisatie te behouden. In het kader van het programma «adaptieve krijgsmacht» maken we onze organisatie flexibeler door meer samen te werken met andere organisaties en bedrijven. Met het plan «Een veilige defensieorganisatie» investeren we in veilig werken. Dit alles komt samen in de zojuist verschenen Defensienota (Kamerstuk 34 919, nr. 1). Daarin staan de concrete stappen beschreven op weg naar een betrouwbare en betrokken werkgever waar mensen trots op zijn om bij te werken.

De Staatssecretaris van Defensie,  
B. Visser