



Ministerie van Defensie

Personeelsrapportage

2017

Voorwoord

Deze Personeelsrapportage bevat de gegevens over de periode 1 januari 2017 tot en met 1 januari 2018. De indeling van deze rapportage is gelijk aan die van de vorige rapportage. Deel één rapporteert over de in-, door- en uitstroom (IDU-)cijfers. Deel twee bevat statistische informatie over de vulling, de personele samenstelling en de werkbeleving. Zowel de reguliere als niet-reguliere functies maken onderdeel uit van de berekeningen (tenzij anders vermeld)¹. Reservisten komen apart aan bod in het derde deel dat de toezeggingen aan de Tweede Kamer behandelt.

Inhoudsopgave

| | |
|--|-----------|
| Deel 1: Personeelslogistieke keten | 3 |
| 1.1 Instroom | 3 |
| 1.2 Doorstroom..... | 7 |
| 1.3 Uitstroom..... | 9 |
| Deel 2: Formatie en personeelsbestand | 11 |
| 2.1 Formatie en regulier personeel per rang/schaal | 11 |
| 2.2 Topfunctionarissen | 12 |
| 2.3 Personele vulling..... | 13 |
| 2.4 Personele samenstelling Defensie..... | 15 |
| 2.5 Leeftijd | 16 |
| 2.6 Ziekteverzuim | 18 |
| 2.7 Monitor werkbeleving | 19 |
| Deel 3: Toezeggingen | 20 |
| 3.1 Overzicht toezeggingen | 20 |
| 3.2 Overzicht reservistenbestand | 22 |

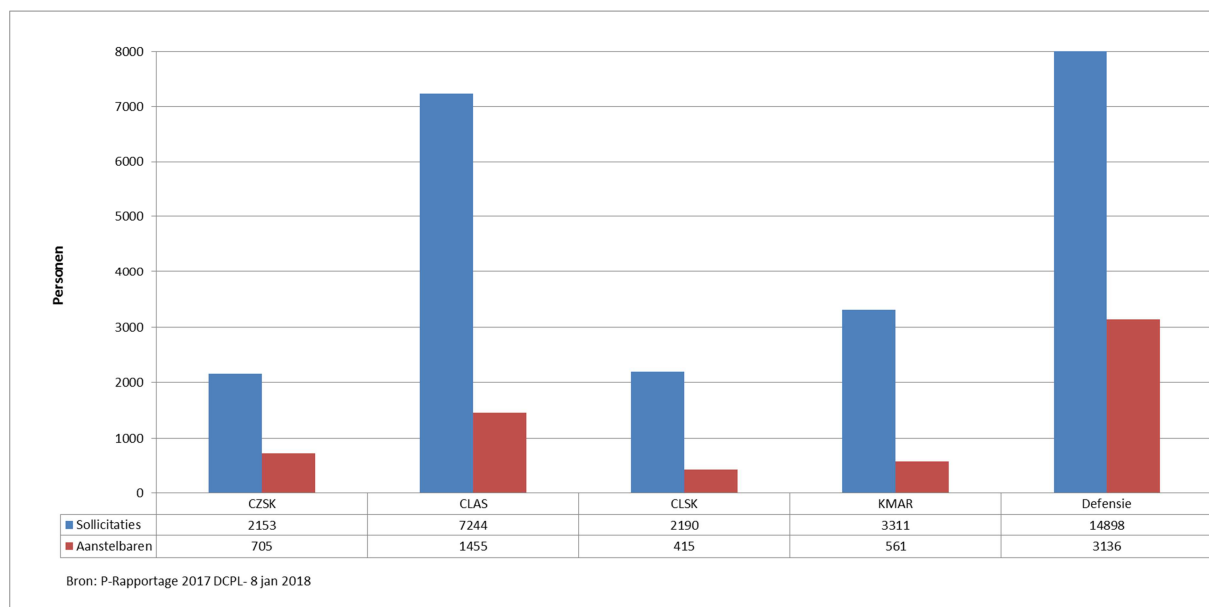
¹ Reguliere functies zijn vaste functies binnen de formatie van Defensie. Hieronder vallen organieke functies, initiële opleidingen en verzamelarbeidsplaatsen. Niet-reguliere functies zijn functies die niet binnen de vaste formatie vallen. Hieronder vallen projectfuncties, werknemers ten laste van derden, externe herplaatsers, ontslagbeschermers, reservisten en agentschappen.

DEEL 1: PERSONEELSLOGISTIEKE KETEN

Dit deel bevat tabellen en grafieken over instroom, doorstroom en uitstroom (IDU), voorzien van een toelichting.

1.1 Instroom

Grafiek A: Wervingsketen militair personeel over 2017

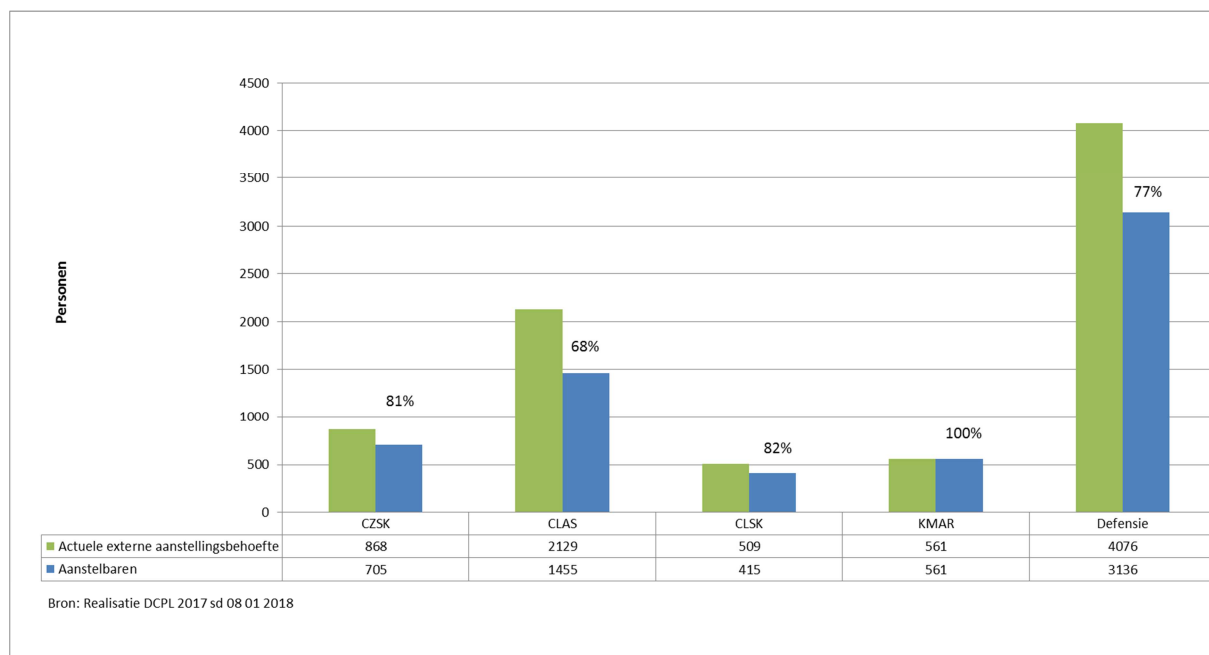


Deze grafiek toont per krijgsmachtdeel het aantal sollicitaties en aanstelbaren in 2017. Een aanstelbare is iemand die van het ministerie van Defensie een brief heeft gekregen met het besluit dat hij/zij mag beginnen aan een initiële opleiding². De aanstelbare wordt een aangestelde op het moment dat hij/zij werkelijk opkomt. Bij het aantal sollicitaties kunnen dubbelstellingen voorkomen omdat een sollicitant meer dan eens kan solliciteren. In 2017 is het aantal sollicitaties ongeveer gelijk gebleven (14.898) ten opzichte van 2016 (14.857). Het aantal aanstelbaren is gestegen (3.136 versus 2.907).

In 2018 moeten meer sollicitanten worden aangesteld. Dit wordt mogelijk door uitvoering het gebruik van het nieuwe keuringsprotocol dat we sinds 1 januari 2018 hanteren. Door dit protocol ontstaat een betere aansluiting tussen de keuring en de functionele eisen behorende bij een bepaalde functie. De eerste resultaten zijn positief. Vooral nog voldoet 88 procent in eerste aanleg aan de nieuwe eisen, terwijl dit bij het oude keuringsprotocol ongeveer 68 procent was.

² Dit kan een brief van jaar X zijn, met opkomst in jaar X+1. Dit is dan instroom in jaar X+1. Voor het wervingsresultaat (aanstelbare) geldt dit voor jaar X. Dit is de reden dat de instroomcijfers bij grafiek C niet identiek zijn aan het aantal aangestelden in grafiek A. Tevens stroomt ook niet iedereen die wordt aangesteld uiteindelijk in. Ook hier kent Defensie uitval.

Grafiek B: Realisatie externe wervingsopdracht militair personeel over 2017

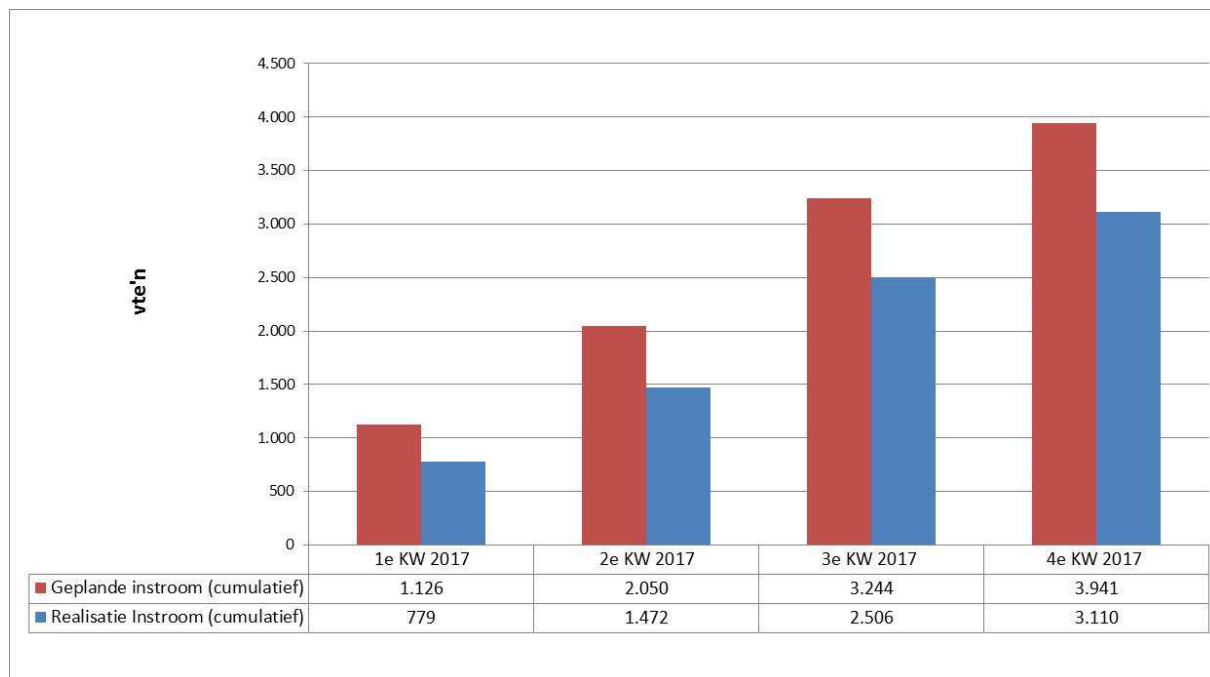


Deze grafiek toont de realisatie van de aangepaste externe wervingsopdracht in 2017 (4.076). De aanpassing berust op de actuele behoefte van de defensieonderdelen aan nieuw aan te stellen militair personeel (de initiële externe wervingsopdracht voor 2017 was 3.557). De wervingsopdracht wordt elk half jaar geactualiseerd om in te spelen op de actuele ontwikkelingen zoals het verloop van personeel.

Het aantal aanstelbaren 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.

De realisatie van de wervingsopdracht blijft in 2017 vooral achter bij het CLAS (68 procent). Ook dit heeft te maken met een gestegen wervingsopdracht. Dit was voor het CLAS in 2015 nog 1.510, in 2016 steeg dit naar 1.886 en afgelopen jaar was dit 2.129. Ook het aantal aanstelbaren is bij het CLAS de afgelopen jaren gestegen (1.272 in 2015; 1.386 in 2016 en 1.455 in 2017). Defensie neemt verschillende maatregelen om de wervingsopdracht te halen. Zo heeft het CLAS de aanstellingseis voor soldaten eind 2017 teruggebracht van MBO 3 en MBO 4 naar VMBO. Hiermee vergroten we vanaf 2018 het aantal mensen dat in aanmerking komt voor een baan bij Defensie. De effecten van deze maatregelen zijn nog niet terug te zien in deze Personeelsrapportage over 2017. Ook investeren we met het plan Behoud en Werving in de wervings- en selectieketen zodat we meer en sneller mensen kunnen selecteren en keuren. Ook door het bieden van meer maatwerk kunnen we meer mensen op een passende functie aanstellen.

Grafiek C: Instroom militair personeel over 2017

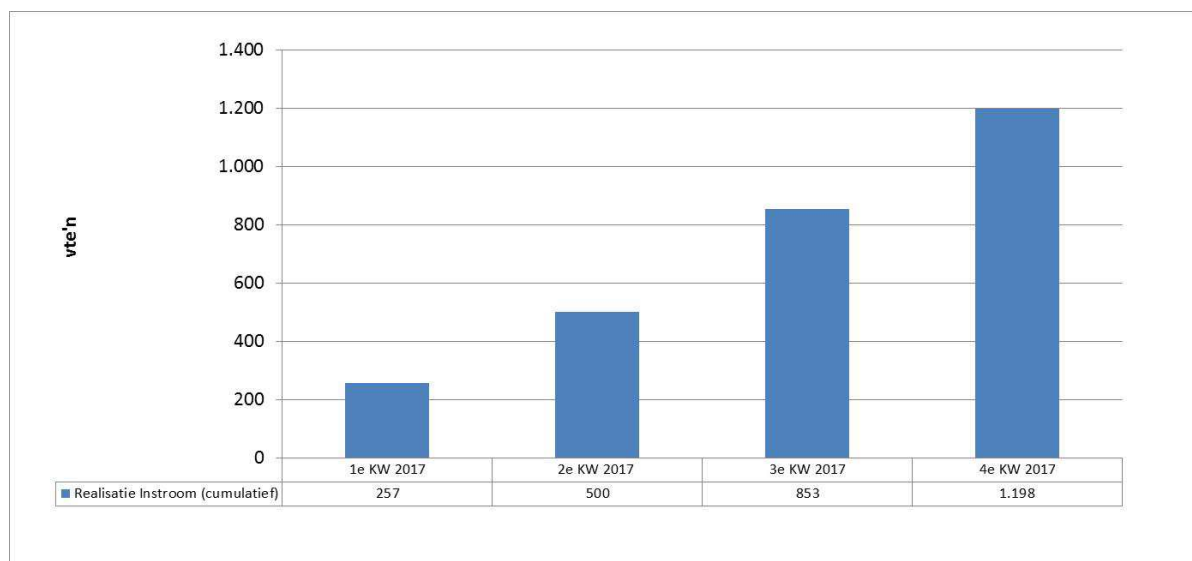


Deze grafiek toont defensiebreed de gerealiseerde instroom (cumulatief) van militair personeel in 2017, afgezet tegen de planning (IDU-plan 2017-2021). Het betreft de instroom van personeel dat in 2017 is aangesteld. De gerealiseerde instroom is in 2017 gestegen (3.110) ten opzichte van vorig jaar (2.845)³. De gewenste ofwel geplande instroom in 2017 (3.941) is met 549 VTE gestegen ten opzichte van 2016 (3.392). In 2014 was de instroom 2.685. Van de geplande instroom in 2017 is 79 procent gerealiseerd (2016: 84 procent).

Met de uitvoering van het plan Behoud en Werving wil Defensie de instroom vergroten. Een hogere instroom begint met het bereiken van potentieel geïnteresseerden om hen te motiveren bij Defensie te solliciteren. Met een verbeterde arbeidsmarktcommunicatie bereiken we meer belangstellenden ten opzichte van dezelfde periode vorig jaar. Ook zetten we meer recruiters in die zich specifiek richten op de werving van schaarstecategorieën zoals technische functies, functies in de informatie- en communicatietechnologie, logistieke functies, functies bij manoeuvre, luchtverkeersleiders, en geneeskundige- en medische specialismen.

³ Het verschil tussen het aantal aanstelbaren uit grafiek B en de gerealiseerde instroom uit grafiek C komt doordat er in dit proces nog een aantal mensen besluit af te zien van de aan hen aangeboden baan bij Defensie.

Grafiek D: Instroom burgerpersoneel over 2017



Deze grafiek toont defensiebreed de gerealiseerde instroom (cumulatief) van burgerpersoneel dat in 2017 een dienstverband met Defensie is aangegaan. Anders dan voor militair personeel plant Defensie de externe instroom voor burgerpersoneel niet. De gerealiseerde instroom is in 2017 gestegen (1.198) ten opzichte van dezelfde periode vorig jaar (877).

1.2 Doorstroom

Tabel 1: Doorstroom van militair personeel per contract over 2017

| | 2017 | | | | | 2016 |
|----------------------------|------|------|------|------|----------|----------|
| | CZSK | CLAS | CLSK | KMar | Defensie | Defensie |
| BBT naar FPS | 13 | 16 | 23 | 1 | 53 | 84 |
| FPS fase 1 naar FPS fase 2 | 414 | 679 | 145 | 208 | 1.446 | 1.560 |
| FPS fase 2 naar FPS fase 3 | 109 | 128 | 46 | 36 | 319 | 433 |
| TOTAAL | 536 | 823 | 214 | 245 | 1.818 | 2.077 |

Deze tabel toont het aantal militairen dat in 2017 is doorgestroomd naar een nieuw FPS-contract, afgezet tegen dezelfde periode in het voorafgaande jaar (2016).

De gewenste doorstroom van FPS fase-2 naar FPS fase-3 is 504 (In-, Door en uitstroom (IDU)-plan 2017-2021). Dit betekent dat in 2017 63 procent van de gewenste doorstroom voor 2017 is gerealiseerd. In 2016 lag dit percentage op 71 procent.

De beperkte doorstroom naar FPS fase-3 komt doordat er bij de invoering van het FPS een overgangsbeleid is vastgesteld waarbij alle aanstellingen Beroeps Onbepaalde Tijd (BOT) van veelal relatief jonge militairen zijn omgezet in een FPS fase-3 aanstelling. Hierdoor kreeg 50 procent van de militairen een FPS fase-3 aanstelling, een aanzienlijk deel in de rang van sergeant en kapitein. Verder is de doorstroomruimte als gevolg van de reorganisaties na 2011 en het verhogen van de Leeftijdsontslag Militairen (LOM-leeftijd) beperkt.

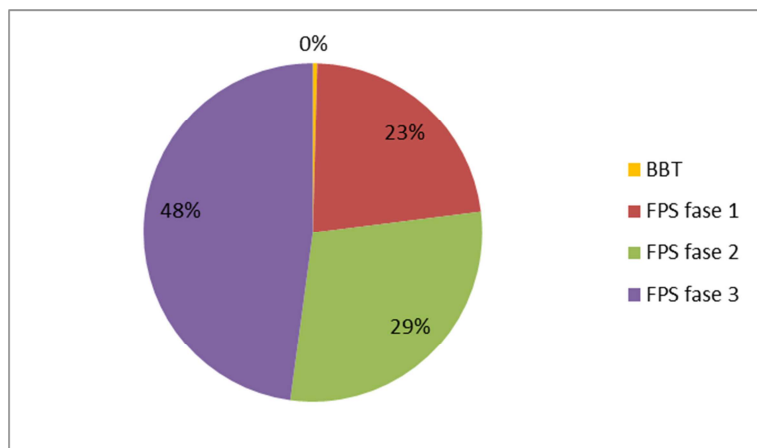
De beperkte doorstroommogelijkheid wordt vaak genoemd door militairen als reden om voortijdig te vertrekken. In de Defensienota is aangegeven dat het personeelssysteem zo snel mogelijk zal worden aangepast om de juiste mensen te werven en te behouden voor de organisatie. Met de investeringen in mensen en middelen gaan we de komende jaren meer mensen laten doorstromen van een FPS fase-2 contract naar een FPS fase-3 contract.

Tabel 2: Aantal militairen per contract over 2017

| | 2017 | | | | | 2016 |
|------------|-------|--------|-------|-------|----------|----------|
| | CZSK | CLAS | CLSK | KMar | Defensie | Defensie |
| BBT | 24 | 29 | 114 | 0 | 167 | 229 |
| FPS fase 1 | 2.847 | 3.159 | 1.743 | 1.312 | 9.061 | 8.418 |
| FPS fase 2 | 1.983 | 6.755 | 1.564 | 1.361 | 11.663 | 12.633 |
| FPS fase 3 | 4.083 | 7.231 | 4.349 | 3.516 | 19.179 | 19.469 |
| Totaal | 8.937 | 17.174 | 7.770 | 6.189 | 40.070 | 40.749 |

Deze tabel toont per Operationeel Commando de verdeling van het aantal militairen per contractvorm. In deze tabel zijn zowel reguliere functies meegenomen, als niet-reguliere functies zoals functies ten laste van derden, externe plaatsingen, militairen werkzaam bij agentschappen of op projecten. Het totale aantal militairen is in 2017 gedaald (40.070) ten opzichte vorig jaar (40.749). Deze daling deed zich voor bij militairen met een Beroeps Bepaalde Tijd (BBT) contract, FPS fase-2 en FPS fase-3 contract. Het aantal militairen met een FPS fase-1 contract is daarentegen gestegen (9.061) ten opzichte van 2016 (8.418).

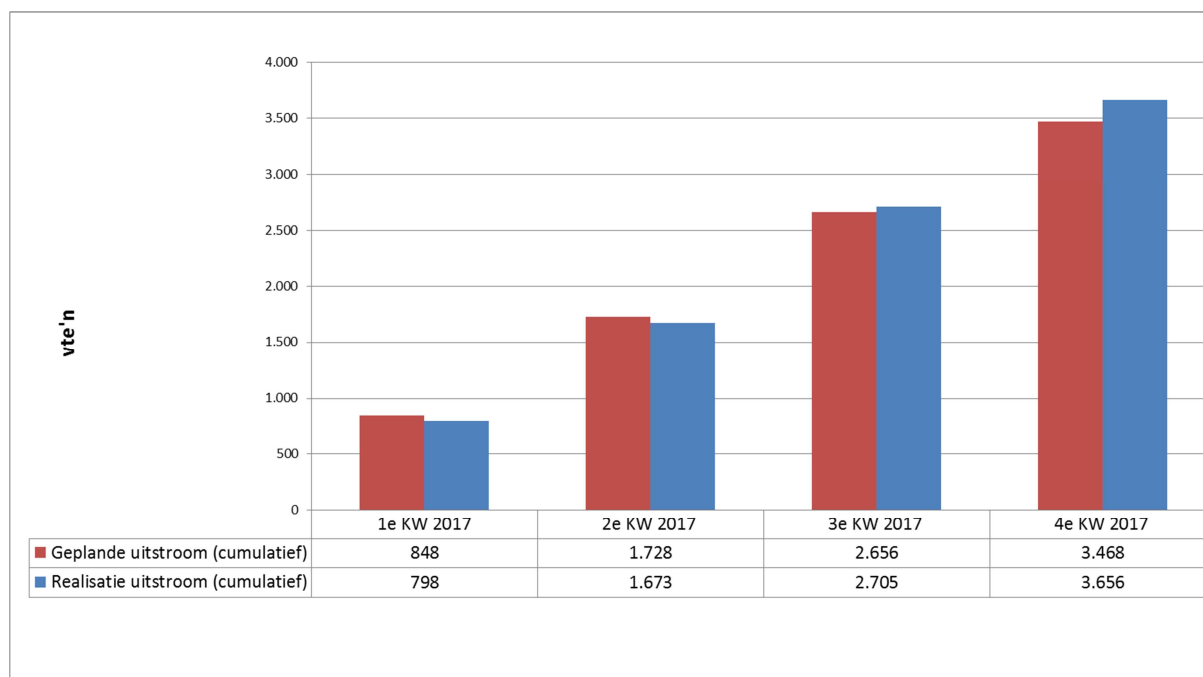
Grafiek E: Verdeling contracten militairen Defensie over 2017



Deze grafiek geeft de verdeling weer van de contracten van militairen over 2017. Het beeld is nagenoeg hetzelfde als in 2016.

1.3 Uitstroom

Grafiek F: Uitstroom militair personeel over 2017



Deze grafiek toont de defensiebrede uitstroom (regulier en irregulier cumulatief) van militair personeel in 2017, in vergelijking met de planning (IDU-plan 2017-2021). De uitstroom is hoger (3.656) dan in 2016 (3.567).

Defensie registreert twee typen uitstroom, namelijk reguliere en irreguliere uitstroom:

- *Reguliere uitstroom*: uitstroom ten gevolge van leeftijdsontslag of het eindigen van de BBT-aanstelling.
- *Irreguliere uitstroom*: voortijdig beëindigen FPS-aanstelling, uitstroom ten gevolge van vrijwillig ontslag (dit kan een eigen keuze zijn, bijvoorbeeld een voortijdig vertrek bij een negatief doorstroombesluit) en/of enige vorm van gedwongen ontslag (uitval in de initiële opleiding, disciplinaire maatregel of overtolligheid).

Tabel 3: Uitstroom van militair personeel over 2017

| | 2017 | | | | | 2016 |
|------------------------|------|-------|------|------|----------|----------|
| | CZSK | CLAS | CLSK | KMar | Defensie | Defensie |
| Regulier | 190 | 157 | 101 | 50 | 498 | 630 |
| Irregulier | 633 | 1.673 | 465 | 388 | 3.159 | 2.938 |
| w.o. Opleidingsverloop | 226 | 368 | 104 | 96 | 794 | 766 |
| TOTAAL | 823 | 1.829 | 566 | 438 | 3.656 | 3.567 |

Deze tabel toont de uitstroom per Operationeel Commando van militair personeel. In 2017 is de uitstroom van militair personeel gestegen (3.656) ten opzichte van 2016 (3.567). Dit is grotendeels het gevolg van een hogere irreguliere uitstroom (3.159 versus 2.938). Sinds 1 januari 2017 is het voor militairen mogelijk om tijdelijk langer door te werken en later met leeftijdsontslag te gaan. Tot 1 januari 2018 hebben 296 militairen gebruik gemaakt van de ingevoerde tijdelijke maatregel 'Langer doorwerken'. Dit heeft tot gevolg dat er minder FPS fase-3 militairen regulier zijn uitgestroomd.

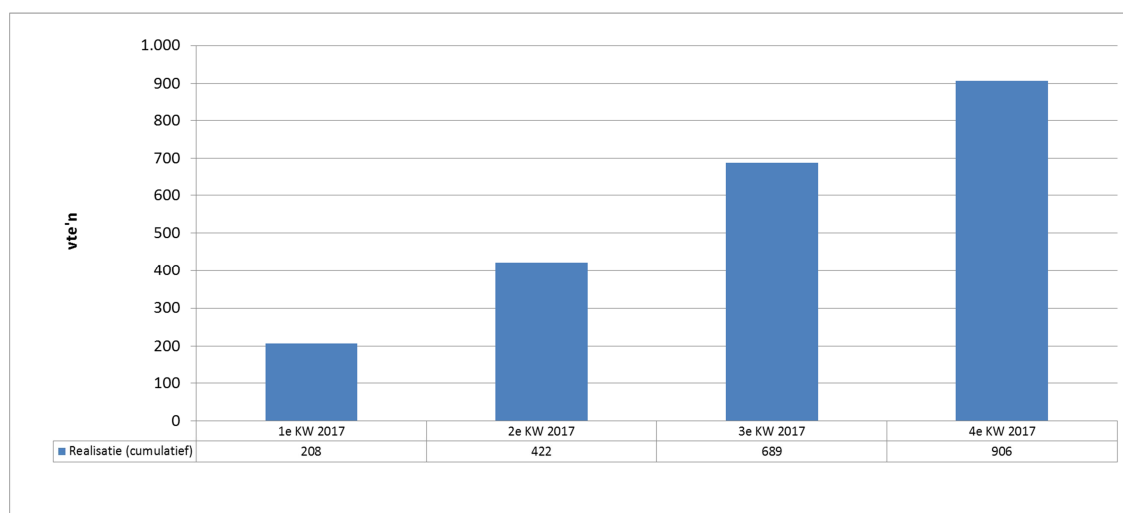
Het overgrote deel van de irreguliere uitstroom bestaat uit militairen met een FPS fase-2 contract (57 procent), gevolgd door militairen met een FPS fase-1 contract (29 procent) en FPS fase-3 contract (13 procent). Per contracttype zijn de redenen van het irreguliere vertrek bekeken.

FPS fase-1 kandidaten noemen het gebrek aan loopbaanmogelijkheden (46 procent), de wijze waarop de organisatie wordt bestuurd (38 procent) en de thuissituatie (31 procent) als belangrijkste vertrekredenen. Het gebrek aan loopbaanmogelijkheden (48 procent), toekomstonzekerheid (48 procent) en wijze waarop de organisatie wordt bestuurd (30 procent), worden door fase-2 militairen als belangrijkste vertrekredenen genoemd. Voor fase-3 militairen is dat achtereenvolgens loopbaanmogelijkheden (63 procent), wijze waarop de organisatie wordt bestuurd (41 procent) en het functietoewijzingssysteem (23 procent).

Niet alle irreguliere uitstroom is voor Defensie onverwacht of ongepland. Als een militair een negatief doorstroombesluit heeft ontvangen, kiest deze er namelijk vaak voor om voor het einde van zijn contract Defensie te verlaten.

Met de uitvoering van het plan van aanpak Behoud en Werving en de maatregelen uit de Defensienota willen we het aantal militairen dat het fase-2 contract uitdient verhogen. Dit doen we onder andere door het bieden van meer maatwerk in loopbaanmogelijkheden, verbeteren van het toelagensysteem, maatwerk leveren door het bieden van tijdelijke uitstroommogelijkheden (wisselstroom), aanpassen van het personeelssysteem en verbeteren van de legering. Daarnaast ontvangen bepaalde categorieën militairen een behoudpremie als zij langer in hun FPS fase-2 contract blijven.

Grafiek G: Uitstroom burgerpersoneel over 2017



Deze grafiek toont de defensiebrede uitstroom (cumulatief) van burgerpersoneel in 2017. De uitstroom is hoger (906) dan in 2016 (857). Hier tegenover staat ook een stijging van de instroom.

Tabel 4: Uitstroom van burgerpersoneel over 2017

| | 2017 | | | | | | | | 2016 |
|------------|------|------|------|------|----|-------|-----|----------|----------|
| | CZSK | CLAS | CLSK | KMar | BS | DOSCO | DMO | Defensie | Defensie |
| Regulier | 58 | 42 | 59 | 6 | 5 | 90 | 60 | 321 | 344 |
| Irregulier | 51 | 70 | 41 | 17 | 62 | 210 | 135 | 585 | 513 |
| TOTAAL | 109 | 112 | 99 | 23 | 68 | 300 | 195 | 906 | 857 |

Deze tabel toont de uitstroom van burgerpersoneel per defensieonderdeel. De gestegen uitstroom is grotendeels het gevolg van een hogere irreguliere uitstroom (585 versus 513). Voor vrijwillig vertrekkende burgers zijn loopbaanmogelijkheden (50 procent), de wijze waarop de organisatie wordt bestuurd (38 procent) en reisafstand (28 procent) de belangrijkste vertrekredenen.

DEEL 2: FORMATIE EN PERSONEELSBESTAND

Dit deel van de personeelsrapportage bevat tabellen en grafieken over de formatie en het personeelsbestand. Alleen de reguliere functies maken deel uit van de berekeningen in paragraaf 2.1 t/m 2.3. Uitgesloten zijn niet-reguliere functies zoals projectfuncties, functies bij agentschappen of ten laste van derden.

2.1 Formatie en regulier personeel per rang/schaal

Tabel 5: Formatieplan 2017 en 2022 per rang/schaal versus personeel 2017

Formatie 2017 en 2022 versus P-realisatie per 1 januari 2017 en 2018

| Rangen / schalen | | | | |
|---|-------------------------------------|-------------------------------------|----------------------|----------------------|
| Burger personeel | Personeel 1 januari 2017 | Personeel 1 januari 2018 | Formatie 2018 | Formatie 2022 |
| Schaal 16 t/m 18* | 21 | 21 | 27 | 27 |
| Schaal 15 | 43 | 45 | 36 | 36 |
| Schaal 14 | 89 | 94 | 87 | 86 |
| Schaal 13 | 292 | 308 | 289 | 298 |
| Schaal 12 | 801 | 869 | 802 | 825 |
| Schaal 11 | 1.091 | 1.198 | 1.158 | 1.164 |
| Schaal 10 | 1.209 | 1.325 | 1.334 | 1.352 |
| Schaal 9 | 862 | 864 | 876 | 886 |
| Schaal 8 | 836 | 867 | 817 | 833 |
| Schaal 7 | 1.208 | 1.243 | 1.202 | 1.221 |
| Schaal 6 | 1.303 | 1.352 | 1.269 | 1.242 |
| Schaal 5 | 1.881 | 1.850 | 1.915 | 1.903 |
| Schaal 1 t/m 4 | 2.571 | 2.647 | 2.974 | 2.818 |
| TOTAAL Burger Personeel** | 12.207 | 12.684 | 12.784 | 12.689 |
| Militair Personeel | Personeel 1 januari 2017 | Personeel 1 januari 2018 | Formatie 2018 | Formatie 2022 |
| GEN* | 72 | 75 | 67 | 67 |
| KOL | 332 | 345 | 325 | 330 |
| LKOL | 1.377 | 1.376 | 1.327 | 1.360 |
| MAJ | 2.252 | 2.298 | 2.312 | 2.355 |
| KAP | 2.700 | 2.701 | 2.933 | 2.966 |
| LNT | 2.006 | 1.981 | 2.292 | 2.339 |
| AOO | 2.803 | 2.884 | 2.887 | 2.927 |
| SM | 4.345 | 4.335 | 4.661 | 4.732 |
| SGT (1) | 10.298 | 9.749 | 9.758 | 9.796 |
| SLD / KPL | 10.368 | 9.851 | 13.322 | 12.994 |
| TOTAAL militairen op functie** | 36.553 | 35.595 | 39.882 | 39.864 |
| Initiële opleidingen (NBOF) | 3.382 | 3.813 | 3.000 | 3.000 |
| TOTAAL militairen (inclusief NBOF) | 39.935 | 39.408 | 42.882 | 42.864 |
| TOTAAL personeel Defensie** | 52.142 | 52.091 | 55.666 | 55.553 |

* de aantallen schaal 16-18 en generaal zijn incl. hoogleraren NLDA, die niet als topfunctionarissen worden aangemerkt

** Als gevolg van afrondingen kunnen er afwijkingen in de totalen ontstaan.

Bron: BPB nota 2018 Bijlage formatieplan 2018-22 in rangen en schalen inclusief kleuren pak en claims (23-02-2017)

Dit overzicht is exclusief de extra formatieplaatsen ten gevolge van het regeerakkoord en de Defensienota.

Tabel 5 toont het formatieplan zoals voorzien voor 2018 en 2022, afgezet tegen het personeel (in VTE'en) dat op 1 januari 2017 en 1 januari 2018 onder het reguliere functiebestand van Defensie valt. Deze arbeidsplaatsen worden uit het formatiebudget gefinancierd. Personeel dat werkzaam is buiten het reguliere functiebestand zoals bij agentschappen, projectorganisaties en derden (zoals andere ministeries en de Kustwacht Caribisch gebied) valt buiten deze formatie. Personeel in een extern bemiddelingstraject valt eveneens buiten deze formatie. Militairen die hun initiële opleiding volgen, bezetten geen reguliere functie en worden dus ook niet meegerekend. Het maximum aantal is wel genormeerd 93.000) in de Niet-Beschikbaarheid Op Functie (NBOF).

2.2 Topfunctionarissen

Tabel 6: Overzicht militaire topfunctionarissen per 1 januari 2018

| WERKZAAM BIJ | RANG | OPCO | | | | |
|---|------|------|----|-----|------|--------|
| | | KM | KL | Klu | KMar | TOTAAL |
| CZSK | *** | 1 | | | | 1 |
| | ** | 1 | | | | 1 |
| | * | 5 | | | | 5 |
| CLAS | *** | | 2 | | | 2 |
| | ** | | 1 | | | 1 |
| | * | | 10 | | | 10 |
| CLSK | *** | | | 1 | | 1 |
| | ** | | | 1 | | 1 |
| | * | 1 | | 3 | | 4 |
| KMar | *** | | | | 1 | 1 |
| | ** | | | | 1 | 1 |
| | * | | | | 4 | 4 |
| BS | **** | 1 | 1 | | | 2 |
| | *** | | 2 | | | 2 |
| | ** | 4 | 1 | 3 | | 8 |
| | * | 2 | 4 | 3 | | 9 |
| DOSCO | *** | | | 1 | | 1 |
| | ** | 1 | 1 | | | 2 |
| | * | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 |
| DMO | *** | 1 | | | | 1 |
| | ** | | 1 | | | 1 |
| | * | 1 | | 1 | | 2 |
| Internationaal functiebestand (waaronder NAVO, EU) | *** | | 1 | | | 1 |
| | ** | | 1 | 1 | | 2 |
| | * | | 3 | 3 | | 6 |
| Defensie | **** | 1 | 1 | | | 2 |
| | *** | 2 | 5 | 2 | 1 | 10 |
| | ** | 6 | 5 | 5 | 1 | 17 |
| | * | 10 | 19 | 11 | 5 | 45 |

| | | | | | |
|---|-----------|-----------|-----------|----------|-----------|
| Totaal aantal militaire topfunctionarissen Defensie | 19 | 30 | 18 | 7 | 74 |
|---|-----------|-----------|-----------|----------|-----------|

*Betreft het reguliere functiebestand van Defensie (OPF-Type 1) exclusief agentschappen, projectorganisatie, ten laste van derden en verzamelarbeidsplaatsen.

Deze tabel toont de aantallen militaire topfunctionarissen in het reguliere functiebestand per 1 januari 2018 die nodig zijn om primaire taken van Defensie uit te voeren. Dit aantal is lager dan het aantal topfunctionarissen uit tabel 5, omdat in tabel 5 ook een topfunctionaris geplaatst op een verzamelarbeidsplaats is opgenomen. Het aantal topfunctionarissen is in 2017 hoger (74) dan in 2016 (72). Naast het aantal topfunctionarissen op reguliere functies, zijn er op 1 januari 2018 ook acht militaire topfunctionarissen die buiten het reguliere functiebestand vallen. Hiervan worden vijf functionarissen gefinancierd door de NAVO en andere ministeries. Een functionaris is op een verzamelarbeidsplaats geplaatst. Eén functionaris is werkzaam bij een agentschap en de ander is

tijdelijk aangesteld als projectdirecteur Arbo en Behoud en Werving. In het totaal zijn er 82 militaire topfunctionarissen.

2.3 Personele vulling

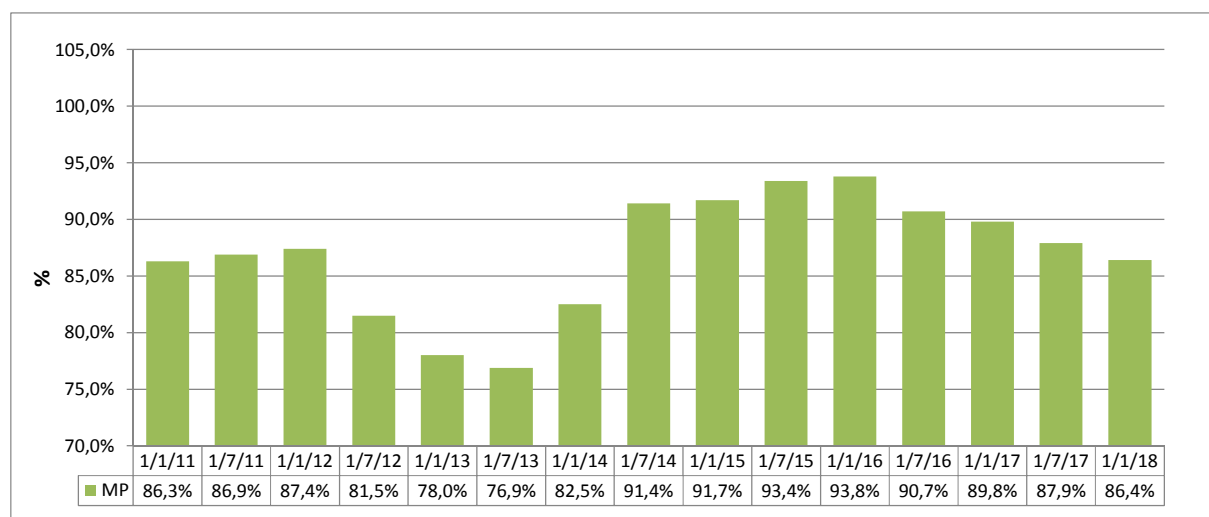
Tabel 7: Vulling reguliere arbeidsplaatsen voor militair personeel 2015- 2017

| DO | 1-1-2015 | 1-1-2016 | 1-1-2017 | 1-1-2018 |
|----------|----------|----------|----------|----------|
| CZSK | 91,0% | 90,4% | 87,3% | 85,1% |
| CLAS | 92,8% | 95,6% | 90,3% | 85,8% |
| CLSK | 89,4% | 93,9% | 89,9% | 86,9% |
| KMar | 95,4% | 99,5% | 92,1% | 88,8% |
| BS | 91,8% | 91,3% | 86,7% | 84,2% |
| DOSCO | 84,0% | 82,3% | 89,1% | 87,5% |
| DMO | 94,5% | 93,2% | 94,6% | 87,5% |
| Defensie | 91,7% | 93,8% | 89,8% | 86,4% |

Deze tabel toont de vullingspercentages van de reguliere functies van Defensie (OPF-Type 1) voor militairen. De vulling is afgezet tegen het functiebestand (de formatie) dat in de ontwerpbegroting 2017 is vastgelegd.

Grafiek I: Ontwikkeling vulling militair personeel 2011- 2017

Deze grafiek toont per half jaar de ontwikkeling van het vullingspercentage van de reguliere functies van Defensie (OPF-Type 1) voor militair personeel.

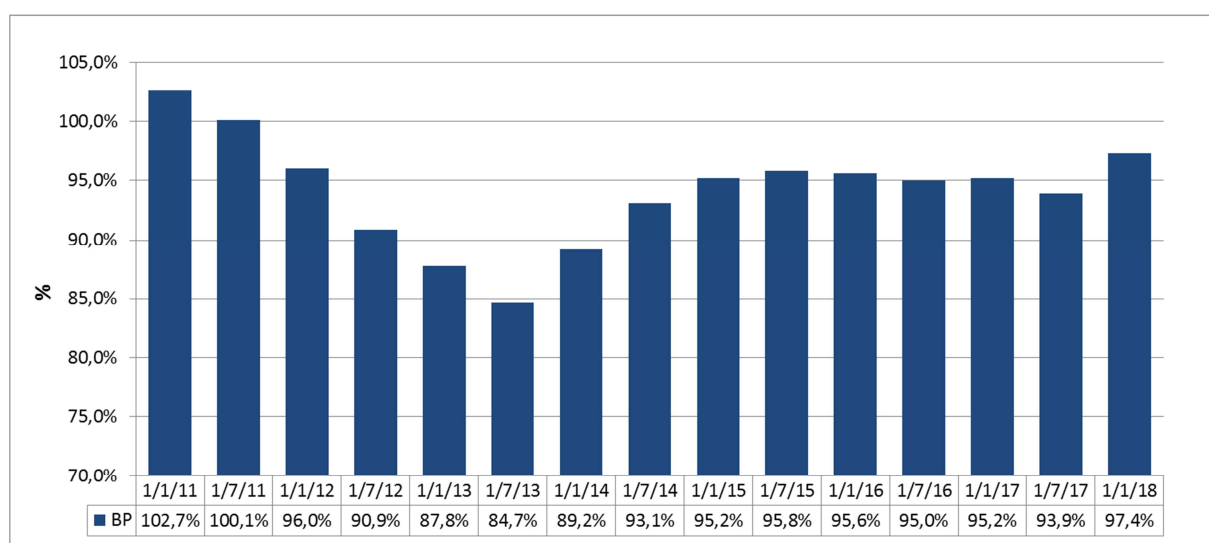


Tabel 8: Vulling reguliere arbeidsplaatsen voor burgerpersoneel 2015- 2017

| DO | 1-1-2015 | 1-1-2016 | 1-1-2017 | 1-1-2018 |
|----------|----------|----------|----------|----------|
| CZSK | 103,0% | 101,8% | 99,2% | 99,6% |
| CLAS | 93,3% | 98,7% | 90,9% | 94,6% |
| CLSK | 107,6% | 104,0% | 99,7% | 105,2% |
| KMar | 94,9% | 94,5% | 96,3% | 94,0% |
| BS | 99,8% | 94,7% | 89,1% | 93,4% |
| DOSCO | 91,3% | 90,8% | 96,8% | 98,8% |
| DMO | 90,7% | 93,6% | 92,3% | 94,2% |
| Defensie | 95,2% | 95,6% | 95,2% | 97,4% |

Deze tabel toont het vullingspercentage van de reguliere functies van Defensie (OPF-Type 1) voor burgerpersoneel. De vulling is afgezet tegen het functiebestand (de formatie) dat in de ontwerpbegroting 2017 is vastgelegd.

Grafiek J: Ontwikkeling vulling burgerpersoneel 2011- 2017



Deze grafiek toont per half jaar de ontwikkeling van het vullingspercentage van de functies voor de kerntaken van Defensie voor burgerpersoneel.

Context rond de periode 2011 en verder

De 'numerus fixus', betreffende het reguliere functiebestand, uit de beleidsbrief 2011⁴ vormde in die tijd het uitgangspunt van de formatie van Defensie. Daarin waren ook de maatregelen uit de nota 'In het belang van Nederland'⁵ verwerkt. Hiermee was een nieuw ijkpunt voor de formatie ontstaan, dat in 2019 bereikt moest zijn. Reorganisaties volgden en vanaf 2011 is reguliere functiebestand volgens plan verder afgenomen.

De vulling van het militaire personeelsbestand is in 2014 gestegen van 82,5 naar 91,7 procent en voor burgerpersoneel van 89,2 naar 95,2 procent. De positieve trend bij de vulling van het militair personeel werd grotendeels veroorzaakt door een krimpender regulier functiebestand. De stijging van het vullingspercentage van het burgerpersoneel wordt veroorzaakt door zowel het krimpen van het reguliere functiebestand als het beëindigen van projectfuncties waarna burgermedewerkers op een organieke functie terecht kwamen.

⁴ Kamerstuk 32 733, nr. 1

⁵ Kamerstuk 33 763, nr. 1

2.4 Personele samenstelling Defensie

Aan het aantal vrouwen en de verdeling man/vrouw zijn geen streefcijfers gekoppeld. Wel streeft Defensie naar een groter aantal vrouwen in de organisatie.

Tabel 9: Personele samenstelling (regulier en niet-reguliere functies) Defensie per 1 januari 2018*

| | | Man | | Vrouw | | Totaal | |
|----------|-----------|----------|--------|----------|-------|----------|--------|
| | | Personen | VTE'n | Personen | VTE'n | Personen | VTE'n |
| CZSK | BP | 1.911 | 1.874 | 308 | 273 | 2.219 | 2.147 |
| | MP | 6.737 | 6.737 | 773 | 773 | 7.510 | 7.510 |
| | Subtotaal | 8.648 | 8.611 | 1.081 | 1.046 | 9.729 | 9.657 |
| CLAS | BP | 1.960 | 1.914 | 397 | 349 | 2.357 | 2.264 |
| | MP | 14.759 | 14.759 | 1.051 | 1.051 | 15.810 | 15.810 |
| | Subtotaal | 16.719 | 16.673 | 1.448 | 1.400 | 18.167 | 18.074 |
| CLSK | BP | 671 | 655 | 200 | 169 | 871 | 824 |
| | MP | 5.811 | 5.811 | 544 | 544 | 6.355 | 6.355 |
| | Subtotaal | 6.482 | 6.466 | 744 | 713 | 7.226 | 7.179 |
| KMar | BP | 284 | 271 | 276 | 242 | 560 | 513 |
| | MP | 5.063 | 5.063 | 868 | 868 | 5.931 | 5.931 |
| | Subtotaal | 5.347 | 5.334 | 1.144 | 1.110 | 6.491 | 6.444 |
| BS | BP | 692 | 684 | 343 | 321 | 1.035 | 1.005 |
| | MP | 740 | 740 | 73 | 73 | 813 | 813 |
| | Subtotaal | 1.432 | 1.424 | 416 | 394 | 1.848 | 1.818 |
| DOSCO | BP | 3.831 | 3.763 | 1.944 | 1.629 | 5.775 | 5.392 |
| | MP | 2.380 | 2.380 | 543 | 543 | 2.923 | 2.923 |
| | Subtotaal | 6.211 | 6.142 | 2.487 | 2.172 | 8.698 | 8.314 |
| DMO | BP | 2.774 | 2.756 | 690 | 625 | 3.464 | 3.380 |
| | MP | 691 | 691 | 39 | 39 | 730 | 730 |
| | Subtotaal | 3.465 | 3.447 | 729 | 664 | 4.194 | 4.110 |
| Defensie | BP | 12.123 | 11.916 | 4.158 | 3.608 | 16.281 | 15.525 |
| | MP | 36.181 | 36.181 | 3.891 | 3.891 | 40.072 | 40.072 |
| | TOTAAL | 48.304 | 48.097 | 8.049 | 7.499 | 56.353 | 55.596 |

* Als gevolg van afrondingen kunnen er afwijkingen in de totalen ontstaan.

Als gevolg van de daling van de instroom en de verhoging van de uitstroom heeft de afname van de totale omvang van Defensie zich ook in 2017 doorgezet (55.596). In 2016 was de omvang 55.894. Dit betekent een daling van 298 VTE'n. Het percentage vrouwen in de opbouw van het personeelsbestand is in 2017 gelijk gebleven ten opzichte van 2016, namelijk 14 procent.

Tabel 10: Opbouw militair personeelsbestand per 1 januari 2018*

| | Man | | Vrouw | | Totaal | |
|-----------------|----------|--------|----------|-------|----------|--------|
| | Personen | VTE'n | Personen | VTE'n | Personen | VTE'n |
| Manschappen | 11.800 | 11.800 | 1.122 | 1.122 | 12.922 | 12.922 |
| Onderofficieren | 16.002 | 16.002 | 1.603 | 1.603 | 17.605 | 17.605 |
| Officieren | 8.379 | 8.379 | 1.166 | 1.166 | 9.545 | 9.545 |
| TOTAAL | 36.181 | 36.181 | 3.891 | 3.891 | 40.072 | 40.072 |

* Als gevolg van afrondingen kunnen er afwijkingen in de totalen ontstaan.

Tabel 11: Opbouw burger personeelsbestand per 1 januari 2018*

| | Man | | Vrouw | | Totaal | |
|-------------------|----------|--------|----------|-------|----------|--------|
| | Personen | VTE'n | Personen | VTE'n | Personen | VTE'n |
| T/M SCHAAL 5 | 4.252 | 4.200 | 1.252 | 995 | 5.504 | 5.194 |
| SCHAAL 6 T/M 8 | 3.081 | 3.025 | 1.325 | 1.163 | 4.406 | 4.188 |
| SCHAAL 9 en hoger | 4.790 | 4.691 | 1.581 | 1.451 | 6.371 | 6.142 |
| TOTAAL | 12.123 | 11.916 | 4.158 | 3.608 | 16.281 | 15.525 |

* Als gevolg van afrondingen kunnen er afwijkingen in de totalen ontstaan.

Tabel 12: Trends aandeel vrouwen in rang- en schaalgroepen 2012- 2017

| | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|---------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Militair personeel | | | | | | |
| Tot rang LTZ1/Majoor | 9,5% | 9,4% | 9,4% | 9,4% | 9,5% | 9,7% |
| Vanaf rang LTZ1/Majoor | 7,6% | 8,1% | 8,9% | 9,4% | 9,6% | 9,6% |
| Vanaf rang KTZ/Kolonel | 4,0% | 4,4% | 4,7% | 5,0% | 4,8% | 5,2% |
| Burger personeel | | | | | | |
| Tot schaal 10 | 26,4% | 26,4% | 25,6% | 25,9% | 26,0% | 25,9% |
| Vanaf schaal 10 | 19,4% | 19,8% | 21,2% | 22,8% | 23,6% | 24,6% |
| Vanaf schaal 14 | 11,4% | 12,8% | 14,7% | 17,8% | 18,5% | 21,0% |

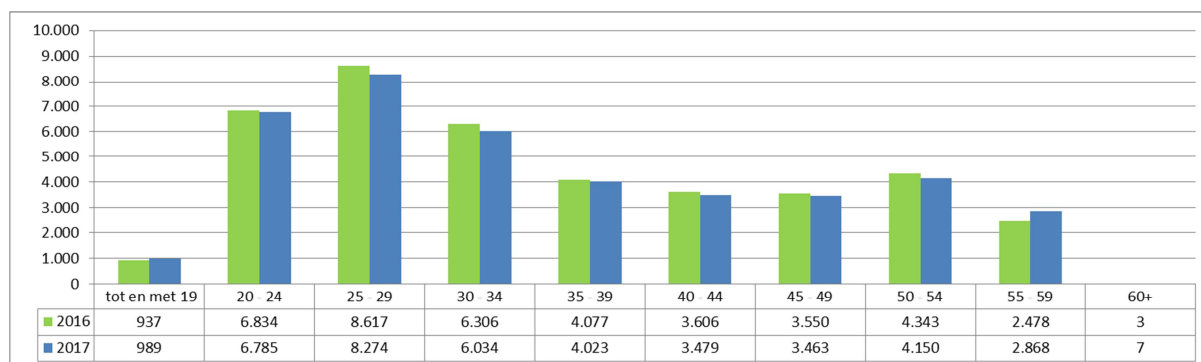
*Dit overzicht is exclusief één topfunctionaris gefinancierd door Binnenlandse Zaken (HDFC).

Het aandeel van vrouwen is in nagenoeg alle rang- en schaalgroepen gelijk gebleven. Op 1 januari 2018 is er één vrouwelijke militair als topfunctionaris bij Defensie werkzaam (commodore) en een burger als topfunctionaris (schaal 16). Tevens zijn er twee vrouwelijke burgers als hoogleraar (schaal 16, niet-topfunctionaris) werkzaam.

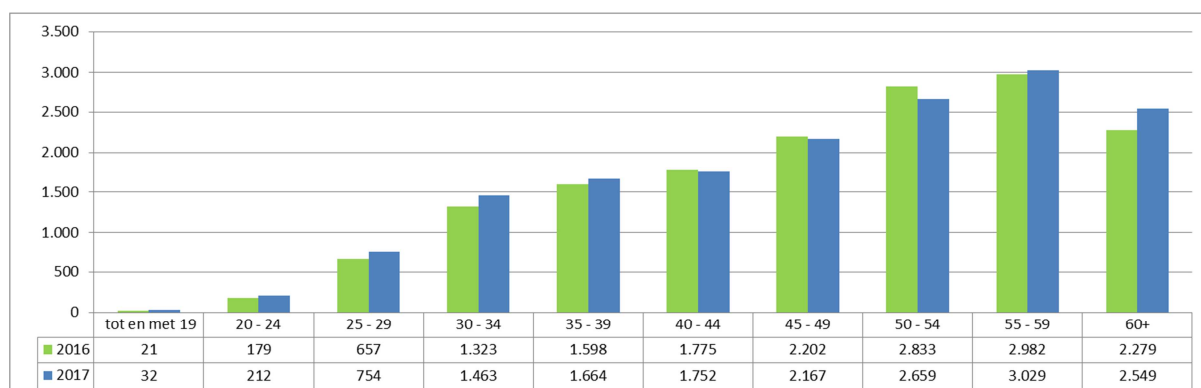
2.5 Leeftijd

Aan de verdeling over leeftijden zijn geen streefcijfers gekoppeld.

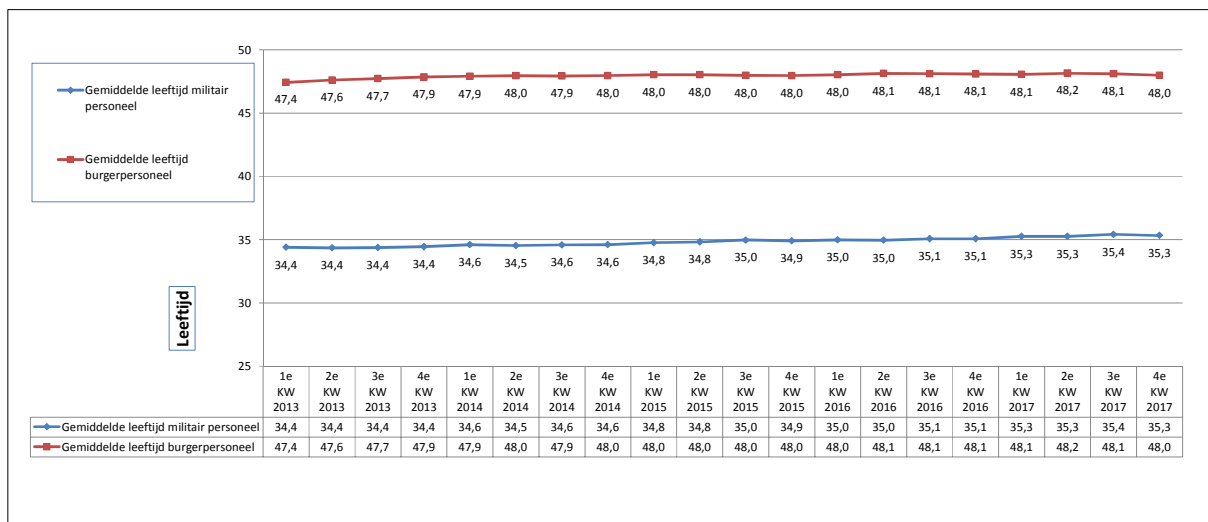
Grafiek K: Leeftijdsopbouw militair personeelsbestand per 1 jan 2017 en 1 jan 2018



Grafiek L: Leeftijdsopbouw burgerpersoneelsbestand per 1 jan 2017 en 1 jan 2018



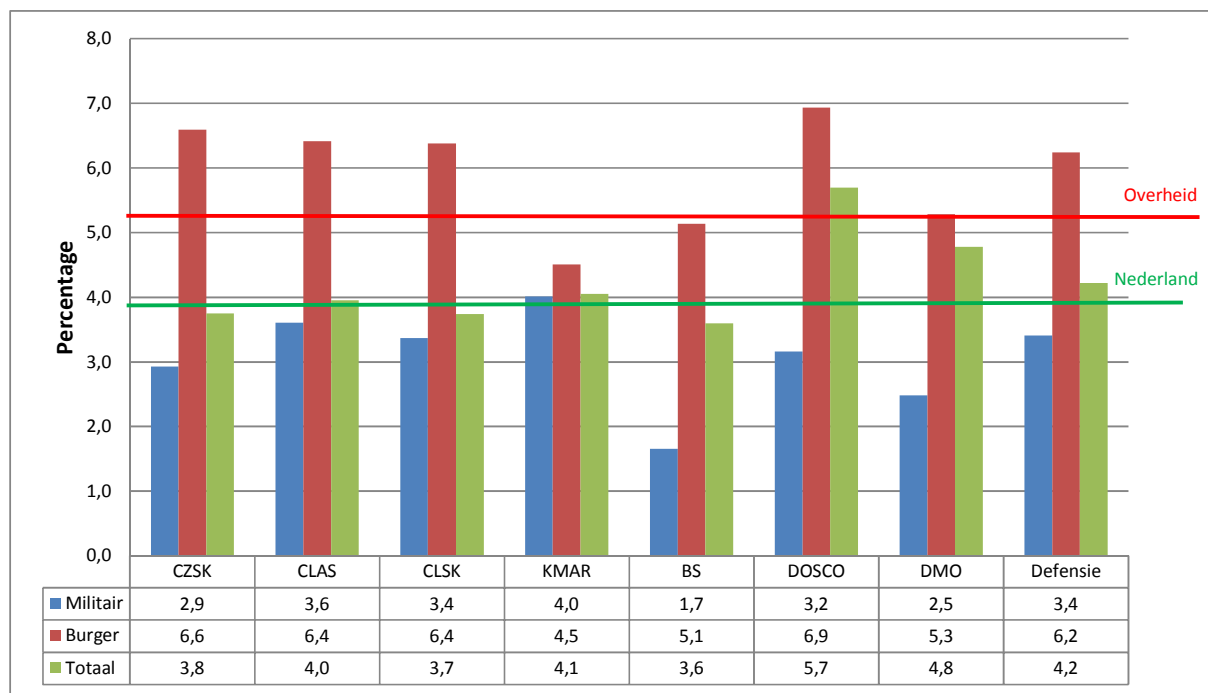
Grafiek M: Ontwikkeling gemiddelde leeftijd defensiepersoneel 2013- 2017



Deze grafiek toont de ontwikkeling van de gemiddelde leeftijd van militairen en burgers. De gemiddelde leeftijd van militair personeel is ten opzichte van het voorafgaande jaar licht gestegen. De gemiddelde leeftijd van burgerpersoneel is gelijk gebleven.

2.6 Ziekteverzuim

Grafiek N: Overzicht gemiddeld ziekteverzuim 2017⁶



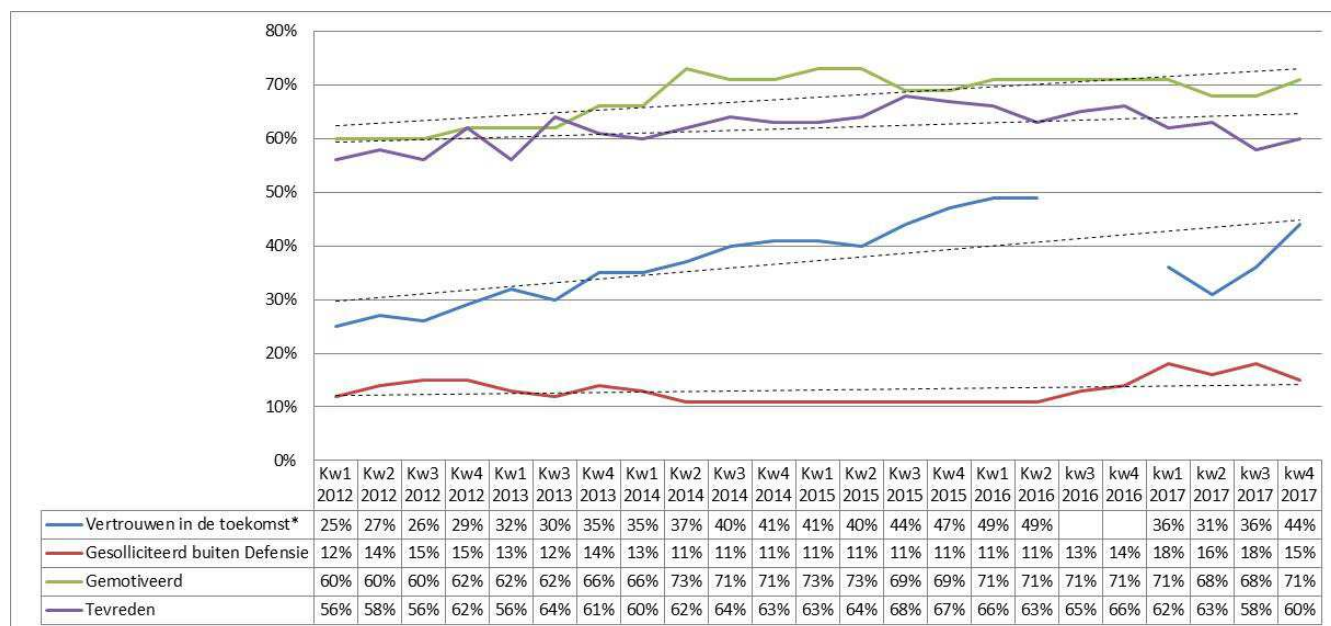
In 2017 was het ziekteverzuim even hoog (4,2 procent) als in 2016 (4,2 procent). Het verzuimpercentage is lager dan het landelijk gemiddelde bij de overheid (5,3 procent). Het gemiddelde ziekteverzuim bij burgers (6,2 procent) is hoger dan het gemiddelde bij de overheid. Bij militairen is het percentage lager (3,4 procent) dan het landelijk gemiddelde van alle bedrijfstakken (3,9 procent).

Uit het werkbelevingsonderzoek blijkt dat van de verzuimende medewerkers gemiddeld 88 procent verklaarde dat de oorzaak van het verzuim niet- werkgerelateerd was.

⁶ Het ziekteverzuimpercentage is conform de CBS-norm berekend. Het landelijk gemiddelde van alle bedrijfstakken (groene lijn) en de overheid (rode lijn) berusten op de meest recente cijfers van het CBS (2016).

2.7 Monitor werkbeleving

Grafiek O: Trends in vertrouwen, sollicitatiegedrag, motivatie en tevredenheid bij het defensiepersoneel 2012- 2017



* Vertrouwen is van juli- dec 2016 niet uitgevraagd.

Als onderdeel van het werkbelevingsonderzoek worden onder het personeel metingen uitgevoerd naar het vertrouwen in de toekomst bij Defensie, sollicitaties buiten Defensie, motivatie en tevredenheid over het defensieonderdeel. Deze grafiek geeft weer hoe deze aspecten zich ontwikkelen sinds 2012. Ten opzichte van 2016 is het vertrouwen in de toekomst bij Defensie na een daling in de eerste helft van het jaar, de tweede helft van 2017 weer gestegen. Het percentage dat meldt gesolliciteerd te hebben buiten Defensie is in 2017 licht gestegen en de tevredenheid gedaald. Motivatie blijft vrij constant.

DEEL 3: TOEZEGGINGEN

Dit deel bevat informatie die de Kamer is toegezegd. Paragraaf 3.1 bevat de toezeggingen. In paragraaf 3.2 is een overzicht opgenomen van het reservistenbestand.

3.1 Overzicht toezeggingen

Vrouwen in topfuncties

De motie-Belhaj (Kamerstuk 34 550, nr. 19) verzoekt aan de Kamer te rapporteren over de mogelijke oorzaken van het achterblijven van vrouwen in topfuncties bij Defensie. Daarnaast verzoekt de motie over de genomen maatregelen en de nog te nemen maatregelen te rapporteren die moeten leiden tot meer vrouwelijke militairen en vrouwen in topfuncties bij Defensie.

Het kabinet streeft naar een percentage van dertig procent vrouwen in topfuncties bij de rijksoverheid. Dit percentage wordt bij Defensie niet gehaald. Het percentage vrouwen bedraagt bij Defensie in totaal ongeveer 14 procent. In de rang van kolonel en hoger bedraagt het percentage vrouwen ongeveer 5 procent. Het aandeel vrouwen in hoge functies (vanaf schaal 14) bij het burgerpersoneel is 21 procent.

Zoals eerder gemeld, hanteert Defensie geen voorrangs- of voorkeursbehandeling voor specifieke groepen, ook niet voor vrouwen. Evenmin hanteert Defensie quota. Het uitgangspunt bij Defensie is dat iedereen, man of vrouw, aan dezelfde criteria moet voldoen om in aanmerking te komen voor een bepaalde functie. Dit is in lijn met het rapport van het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP) 'Grenzen aan de eenheid' (Kamerstuk 34550X nr. 64). Ten aanzien van militaire vrouwen in topfuncties geldt dat uitgaande van de loopbaanpatronen van officieren, het zo'n 20 tot 25 jaar duurt alvorens een militair (man of vrouw) in aanmerking kan komen voor een topfunctie.

Er kiezen op dit moment (te) weinig vrouwen voor een baan bij Defensie. Uit een intern onderzoek in 2016 onder vrouwen tussen de 16 en 28 jaar is gebleken dat vrouwen zich onvoldoende aangesproken voelen door de algemene wervingscampagnes van Defensie. Ook wees het onderzoek uit dat vrouwen niet weten dat Defensie naar hen op zoek is en dat zij Defensie vooral als een mannenwereld zien. De uitkomsten van het interne onderzoek waren aanleiding om een bewustwordingscampagne te starten. Het effect van deze campagne wordt echter pas op langere termijn zichtbaar. De campagne sluit aan bij het diversiteitscharter dat op 25 november 2015 is getekend. Dit diversiteitscharter is erop gericht het percentage vrouwen bij Defensie te verhogen.

Uiteraard gaat het niet alleen om werving. Uit onderzoeken blijkt dat vrouwen vaak niet voor Defensie kiezen omdat de cultuur hen niet aanspreekt. Uit het rapport van het SCP blijkt dat vooral jonge vrouwelijke militairen en vrouwen in een lagere rang aangeven last te hebben van stereotypering. Ook heeft het jongere militaire personeel en het personeel in lagere rang volgens het rapport een minder positieve opvatting over vrouwen bij Defensie. Het onderzoek 'Rekruteren uit een diepere vijver' van de Nederlandse Defensie Academie (NLDA) concludeert dat belangrijkste aspecten waar mensen, die op zoek zijn naar een baan, naar kijken de werksfeer, werkzekerheid en een stimulerende werkomgeving zijn. Zowel mannen als vrouwen vinden deze zaken erg belangrijk. Er bestaan wel een aantal verschillen. Zo hechten vrouwen meer belang aan aspecten als flexibiliteit, de werkomgeving en het goed kunnen combineren van werk en privé. Mannen hechten meer belang aan macht en invloed, gebruik van technologie en een goed salaris. Uit vertrekcijfers blijkt dat vrouwen uitstromen tussen het 30e en 40e levensjaar. De voornaamste vertrekredenen die deze leeftijdsgroep benoemt zijn de combinatie werk en gezin en de inhoud van het werk.

Defensie bouwt aan een toekomstbestendige organisatie, met een diverser personeelsbestand. Om de diversiteit te vergroten besteedt Defensie de komende tijd extra aandacht aan het werven van vrouwelijke werknemers. In het plan van aanpak Behoud en Werving zijn hier maatregelen voor opgesteld. Ook zijn er maatregelen genomen in het kader van Diversiteit en Inclusiviteit. Het plan van aanpak 'Een veilige Defensieorganisatie' besteedt specifiek aandacht aan sociale veiligheid om voor alle werknemers een prettig werkklimaat te creëren.

Motie Voordewind Geestelijke verzorging

Het Tweede Kamerlid Voordewind heeft de regering met een motie verzocht, de tweedaagse geestelijkeverzorgingsconferentie ook tot vast onderdeel te maken van de opleiding van de landmachtcadetten en de deelname van militairen aan de geestelijkeverzorgingsconferenties voorafgaande aan uitzendingen te stimuleren.

Onze militairen hebben ruimschoots toegang tot geestelijke verzorging (GV). Naast de mogelijkheid om zelf de GV te benaderen, zijn in belangrijke trajecten contact met de GV voorzien. Binnen alle initiële officiersopleidingen op het KIM en de KMA maken lessen GV dan ook standaard deel uit van het programma. Deelname aan een vormingsconferentie op Beukbergen is al lange tijd onderdeel van het curriculum van Adelborsten en van de Luchtmachtcadetten. Ook landmachtcadetten gaan als onderdeel van hun opleiding weer deelnemen aan de Vormingsconferentie.

Al lange tijd hebben militairen, voordat zij op uitzending gaan, de mogelijkheid om deel te nemen aan een uitzendconferentie. Deze conferentie wordt verzorgd door de Diensten Geestelijke Verzorging (DGV) op het vormingscentrum van de DGV, Huize Beukbergen. De laatste jaren loopt de deelname van uit te zenden eenheden aan de uitzendconferenties echter relatief gezien af. Op verzoek van de Tweede Kamer is twee jaar geleden onderzoek verricht waarbij de vraag centraal stond of de uitzendconferenties zouden moeten worden verplicht gesteld; dit bleek een brug te ver. Gebruik van de diensten van de GV is in beginsel op vrijwillige basis. Om deelname te stimuleren ontwikkelt de DGV een brochure om de inhoud van de uitzendconferentie te verduidelijken ten behoeve van commandanten van operationele eenheden die op uitzending gaan. Daarnaast zullen commandanten worden geïnformeerd over de beschikbaarheid en toegevoegde waarde die conferenties gericht op het verhogen van mentale weerbaarheid hebben.

3.2 Overzicht reservistenbestand

Tabel 13: Overzicht aantal reservisten per defensieonderdeel en OPCO (standdatum: 1 jan 2018)

| Bezetting in aantallen | KM | KL | KLU | KMar | Totaal |
|------------------------|-----|-------|-----|------|--------|
| CZSK | 562 | 0 | 0 | 0 | 562 |
| CLAS | 23 | 3.339 | 16 | 4 | 3.382 |
| CLSK | 0 | 0 | 503 | 0 | 503 |
| KMar | 0 | 0 | 0 | 215 | 215 |
| BS | 3 | 10 | 1 | 1 | 15 |
| DOSCO | 5 | 127 | 1 | 0 | 133 |
| DMO | 1 | 2 | 0 | 0 | 3 |
| Totaal | 594 | 3.478 | 521 | 220 | 4.813 |

Tabel 14: Overzicht aantal reservisten per defensieonderdeel, per rangcategorie en man/vrouw verdeling (standdatum: 1 jan 2018)

| | | Bezetting in aantallen | | |
|----------|---------------|------------------------|-------|--------|
| DO | Rangcategorie | Man | Vrouw | Totaal |
| CZSK | Officier | 187 | 36 | 223 |
| | Onderofficier | 176 | 35 | 211 |
| | Manschap | 115 | 13 | 128 |
| | Subtotaal | 478 | 84 | 562 |
| CLAS | Officier | 884 | 63 | 947 |
| | Onderofficier | 461 | 32 | 493 |
| | Manschappen | 1.756 | 186 | 1.942 |
| | Subtotaal | 3.101 | 281 | 3.382 |
| CLSK | Officier | 72 | 21 | 93 |
| | Onderofficier | 88 | 14 | 102 |
| | Manschappen | 267 | 41 | 308 |
| | Subtotaal | 427 | 76 | 503 |
| KMar | Officier | 31 | 10 | 41 |
| | Onderofficier | 109 | 28 | 137 |
| | Manschappen | 28 | 9 | 37 |
| | Subtotaal | 168 | 47 | 215 |
| BS | Officier | 12 | 1 | 13 |
| | Onderofficier | 1 | 0 | 1 |
| | Manschappen | 0 | 1 | 1 |
| | Subtotaal | 13 | 2 | 15 |
| DOSCO | Officier | 74 | 55 | 129 |
| | Onderofficier | 1 | 1 | 2 |
| | Manschappen | 1 | 1 | 2 |
| | Subtotaal | 76 | 57 | 133 |
| DMO | Officier | 3 | 0 | 3 |
| | Onderofficier | 0 | 0 | 0 |
| | Manschappen | 0 | 0 | 0 |
| | Subtotaal | 3 | 0 | 3 |
| Defensie | Officier | 1.263 | 186 | 1.449 |
| | Onderofficier | 836 | 110 | 946 |
| | Manschappen | 2.167 | 251 | 2.418 |
| | Totaal | 4.266 | 547 | 4.813 |

Defensie maakt steeds meer gebruik van reservisten. De inzeturen zijn in 2017 gestegen ten opzichte van de jaren daarvoor. Tegelijkertijd zien we dat het absolute aantal reservisten in het reservistenbestand ten opzichte van 2016 iets is afgenomen (4.966). Bij zowel CZSK; CLSK als de

Kmar zijn er meer reservisten aangesteld. Bij CLAS zien we een daling van het aantal reservisten. De daling komt onder andere door natuurlijk verloop en een achterstand bij de keuring van geïnteresseerden. De eerder genoemde investeringen in het wervings- en selectieproces moeten hierin verbeteringen brengen zodat er sneller geselecteerd en aangesteld kan worden.