

Vergaderjaar 2020–2021

35 570 X

Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2021

Nr. 13

LIJST VAN VRAGEN EN ANTWOORDEN

Vastgesteld 16 oktober 2020

De vaste commissie voor Defensie heeft een aantal vragen voorgelegd aan de Staatssecretaris van Defensie over de brief van 15 september 2020 inzake de Personeelsrapportage Defensie 2020 (periode 1 januari tot 1 juli 2020) (Kamerstuk 35 570 X, nr. 5).

De Staatssecretaris heeft deze vragen beantwoord bij brief van 15 oktober 2020. Vragen en antwoorden zijn hierna afgedrukt.

De voorzitter van de commissie,
Aukje de Vries

De adjunct-griffier van de commissie,
Mittendorff

**1.
Zijn er op dit moment vrouwen actief in het Korps Mariniers? Wat gebeurt er om de participatie van vrouwen in het Korps Mariniers te stimuleren?**

Ja, er zijn 59 vrouwen actief in het Korps Mariniers bij de ondersteunende operationele eenheden (logistiek, medisch, financieel en administratief). Vooral nog zijn er geen vrouwen die de opleiding tot marinier met succes hebben afgerond. Er zijn defensiebrede programma's die de participatie van vrouwen in de krijgsmacht, waaronder het Korps Mariniers, stimuleren.

**2.
Bij het motiverende aspect «Ruimte voor persoonlijke groei» is er geen stijging te zien ten opzichte van 2019. Wat is hier de verklaring voor?**

Het aspect «Ruimte voor persoonlijke groei» dat in de Monitor Mening van de Medewerker (M3) wordt meegenomen, is inderdaad stabiel gebleven voor burgers, militairen FPS1/2 en militairen FPS3 ten opzichte van 2019. Gemiddeld vond 21% dit in de eerste helft van 2020 een motiverende factor van het werken bij Defensie. Dit is vanuit het M3-onderzoek niet nader te verklaren. Medewerkers ervaren andere motiverende aspecten, zoals sfeer/collegialiteit en werkinhoud als belangrijker.

**3.
Waarom wordt de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden en de hoogte van de lonen in vergelijking met vergelijkbare functies elders niet als aparte categorie opgenomen bij vertrekredenen?**

De (kwaliteit van de) arbeidsvoorwaarden maken deel uit van de vertrekredenen bij het Doorlopend Dienstverlatersonderzoek Defensie (D3). Voorafgaand aan het bereiken van het arbeidsvoorwaardenakkoord (medio 2019) maakten arbeidsvoorwaarden met 30% deel uit van de top 3-redenen om Defensie te verlaten. Medio 2020 noemt 16% de arbeidsvoorwaarden als vertrekreden en daarmee is het onderwerp op de negende plek beland.

Bij de arbeidsvoorwaarden wordt het salaris het vaakst genoemd als vertrekreden in 2019 (54%), gevolgd door de toelagen (20%) en het pensioen (5%).

**4.
Waarom heeft COVID-19 bij medewerkers van CLAS, CZSK en KMAR de grootste impact op productiviteit?**

Uit de peiling onder het defensiepersoneel blijkt dat als gevolg van COVID-19 de hoeveelheid werk voor verschillende groepen personeel sterk is verminderd. Van de manschappen, veelal werkzaam bij de Operationele Commando's (OPCO's), geeft 29% aan dat de hoeveelheid werk sterk is verminderd. Bij manschappen van het CLAS ligt dit cijfer zelfs op 34%. Dit is fors hoger dan de gemiddelde score van 12% voor al het defensiepersoneel. De (sterke) vermindering van de hoeveelheid werk bij manschappen heeft te maken met de aard van het werk. Werk van manschappen kan vaak niet vanuit huis worden gedaan. Ook zijn oefeningen en trainingen afgelast. Alles bij elkaar draagt dit bij tot de verlaagde werkdruk. Dit verklaart de grote impact van COVID-19 op de productiviteit bij CLAS, CZSK en KMAR.

5. Welke maatregelen zijn genomen om de productiviteit van thuiswerkend Defensiepersoneel te verhogen? Worden thuiswerkfaciliteiten verstrekt of vergoed? Zo nee, waarom niet?

Bij het uitbreken van de COVID-19-crisis heeft Defensie maatregelen getroffen die het digitaal werken en vergaderen via het Defensienetwerk ondersteunen. Uit een recente enquête onder het voltallige defensiepersoneel (exclusief reservisten en leerlingen), waarbij ruim 13.000 defensie-medewerkers hebben gereageerd, is gebleken dat 82% van de medewerkers ongeveer evenveel werk heeft als voor de COVID-crisis, terwijl 6% aangeeft veel meer werk te hebben dan voorheen. 12% van het defensiepersoneel heeft veel minder werk dan voorheen (zie vraag 4).

Defensie ondersteunt waar mogelijk de verstrekking van thuiswerkfaciliteiten, waaronder telefoons en tablets, voor thuiswerkende defensie-medewerkers. Medewerkers kunnen daarbij ook gebruik maken van al bestaande mogelijkheden en aanspraken, zoals de uitruilmogelijkheden van de Regeling cafetariamodel Defensie.

6. Op welke termijn denkt u dat de vulling van militair personeel weer rond de 100% zal liggen?

In de periode begin 2018 tot medio 2020 is de formatie bij Defensie met circa 5.900 VTE toegenomen, waarvan 1.000 VTE in het afgelopen jaar. De vulling van militaire functies is in de eerste helft van 2020 licht gestegen van 78,7% naar 79% (stand 1 juli 2020). Ook na de huidige COVID-19-crisis zal er sprake blijven van schaarse categorieën op de arbeidsmarkt en bij Defensie (onder andere technisch en medisch personeel).

Een nieuw personeelsmodel is in voorbereiding en in proeftuinen wordt geëxperimenteerd met nieuwe instrumenten om militair personeel te werven. Deze instrumenten zullen bijdragen aan het verder op orde krijgen van de vulling van militaire functies, waarbij naast het sturen op vulling nadrukkelijker wordt gestuurd op het vergroten van de gereedheid en inzetbaarheid. Deze ontwikkelingen zullen nog niet op korte termijn het verschil maken, al zijn de eerste resultaten binnen de proeftuinen positief. Een meerjarige aanpak gericht op nieuwe aanstellings- en contractvormen alsmede strategisch talentmanagement is nodig. Hiervoor zal ook in de BV/IT moeten worden geïnvesteerd. In de tussentijd wordt verder gewerkt aan de groei van verschillende capaciteiten, bestaande uit onder andere reservisten en inhuurkrachten, die in toenemende mate bijdragen aan de inzetbaarheid van de krijgsmacht.

7. Wil Defensie de hoeveelheid inhuurmedewerkers verlagen?

Het aantal inhuurmedewerkers hangt deels samen met de huidige ondervulling van defensiepersoneel. Afhankelijk van de personele vulling kan deze inhuur verder afnemen; wel blijft de behoefte aan inhuur voor specifieke projecten of expertise bestaan.

8. Waarom worden er bij DMO zoveel mensen ingehuurd?

De DMO heeft een divers werkpakket, waarbij in de tijd gezien steeds een andere mix aan vaardigheden en specialiteiten wordt gevraagd. Daarom bestaat de DMO uit een kern met vaste capaciteit en een schil van flexibele capaciteit die wordt ingehuurd. Deze werkwijze maakt dat de

DMO snel en flexibel kan inspelen op de opdrachten die zij ontvangt. De zogenaamde opschaalbare schil wordt breed binnen de DMO ingezet. Bij inhuur is ook inbegrepen de personele capaciteit voor een specifiek project of programma.

9.

Wat is de verklaring voor het dalende percentage nieuwe reservisten?

Vanaf medio maart heeft het proces van keuring en selectie, ook voor reservisten, een aantal weken nagenoeg stil gelegen. Desondanks is het gelukt de groei van het reservistenbestand in de eerste helft van 2020 te bestendigen (+3,5%) door in te zetten op de werving van militairen die uitstromen en weer instromen als reservist.

10.

Wordt er al gewerkt aan een nieuw registratiesysteem voor de inzet en planning van reservisten? Zo nee, is er al wel een bedrag voor begroot?

In de bestaande IV-systemen wordt gewerkt aan een verbeterde registratie. Voor reservisten die voor bepaalde tijd parttime opkomen in werkelijke dienst, is de registratie in 2019 en 2020 al sterk verbeterd en vereenvoudigd. Ook is er een *web-based* registratiesysteem voor de reservisten van het Defensie College. Omdat in de huidige IV-systemen niet alle noodzakelijke verbeteringen kunnen worden gerealiseerd, worden de structurele verbeteringen meegenomen in de transitie naar het nieuwe personeelsmodel. De precieze omvang van het benodigde bedrag is nog niet bekend.

11.

Wat doet Defensie tegen de onvrede van reservist-onderofficieren met betrekking tot de wijze waarop de organisatie wordt bestuurd?

Defensie rapporteert sinds 2018 over het onderzoek naar de vertrekredenen van reservisten. In het eerste kwartaal van 2021 worden de resultaten verwacht van de meting over 2020. Dan zijn de cijfers bekend over de «wijze waarop de organisatie wordt bestuurd» als vertrekredenen van reservisten. De uitkomsten worden besproken met de reservistenbureaus van de defensieonderdelen en resulteren in verbeteracties.

12.

Wordt er in het kader van etnische diversiteit en inclusie al initiatief genomen op gebied van regionale werving? Zo nee, waarom?

Ja, met name in de grote steden zoals Amsterdam, Rotterdam en ook bijvoorbeeld Lelystad zijn er wervingsbijeenkomsten in buurtcentra geweest (circa zes bijeenkomsten per jaar). Vanwege de huidige COVID-maatregelen ligt dit momenteel stil. Tijdens deze bijeenkomsten werd er door wervers van het Dienstencentrum Personeelslogistiek (DCPL), samen met de politie, voorlichting gegeven over het werken bij Defensie en de politie. Het doel is om door middel van het creëren van meer bekendheid over beide organisaties bij vooral belangstellenden met een etnische achtergrond, de etnische diversiteit van potentiële kandidaten voor Defensie en de politie te verhogen.

Ook wordt extra aandacht besteed aan de werving bij de Regionale Opleidingscentra (ROC'a) in de vier grote steden.