

Vergaderjaar 2011–2012

33 000 X

Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2012

Nr. 11

BRIEF VAN DE MINISTER VAN DEFENSIE

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 24 oktober 2011

Inleiding

Hierbij bied ik u de personeelsrapportage van Defensie aan met de stand van 30 juni 2011. Deze rapportage geeft een overzicht van de ontwikkelingen van de personeelslogistieke keten in de periode van 1 juli 2010 tot en met 30 juni 2011 en de daaruit resulterende vullings- en bestandsopbouw. Waar relevant wordt een vergelijking gemaakt met de Personeelsrapportage van midden 2010 van 11 oktober 2010 (Kamerstuk 32 500 X, nr. 4). Met deze rapportage voldoe ik aan de toezegging uit het wetgevingsoverleg Jaarverslag van 16 juni 2009 (Kamerstuk 31 924 X, nr. 16). In mijn brief van 17 juni jl. (Kamerstuk 32 500 X, nr. 106) heb ik de informatie over de knelpuntcategorieën toegezegd. De bijlage bevat deze informatie.

Met mijn brief van 18 november 2010 (Kamerstuk 32 500 X, nr. 16) heb ik de Kamer geïnformeerd over onder meer de voorgenomen personele maatregelen die noodzakelijk waren gezien de financiële situatie van Defensie. De eerste effecten van deze maatregelen zijn zichtbaar in deze rapportage. Zo is de belangstelling voor een baan bij Defensie lager en is de motivatie van het personeel gedaald.

Instroom

Samenwerking met Regionale Opleidingscentra (ROC)

In mijn brief van 8 april jl. (Kamerstuk 32 733, nr. 1) heb ik uiteengezet dat ik het personeelsbestand van Defensie wil verjongen. De instroom vanuit de opleiding Veiligheid & Vakmanschap is hierbij van belang. Leerlingen die deze opleiding, de keuring en het veiligheidsonderzoek succesvol doorlopen krijgen een aanstelling bij Defensie. Met mijn brief van 17 juni jl. (Kamerstuk 32 500 X, nr. 106) heb ik de Kamer geïnformeerd over de

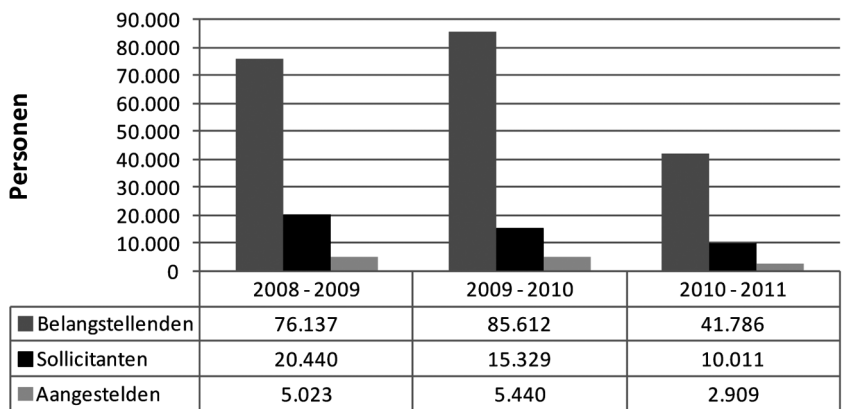
maatregelen die Defensie heeft genomen om de instroomproblematiek van VeVa-leerlingen te verkleinen. Onlangs zijn de eerste leerlingen van de VeVa-opleiding aangesteld bij Defensie. In september begint de volgende groep (jaargang 2009 niveau 3 en jaargang 2010 niveau 2) met het sollicitatie-, selectie- en keuringstraject 2012. Bij de leergang VeVa die in 2011 is begonnen zijn niet alle opleidingsplaatsen gevuld. Vooral de opleidingsrichting Zorg en Techniek is moeilijk te vullen. De arbeidsmarkt voor deze categorieën is gespannen. Defensie en ROC's zullen in 2012 meer aandacht geven aan de werving van personeel en leerlingen voor deze schaarse categorieën.

Directe externe instroom

Omdat Defensie nieuw militair personeel voornamelijk via het VeVa-traject betreft, daalt verhoudingsgewijs het aantal medewerkers dat direct vanuit de arbeidsmarkt instroomt. Voorts heeft de aankondiging dat Defensie personeel gaat ontslaan een negatief effect op de belangstelling voor het werken bij Defensie. Het aantal aangestelden is ten gevolge van de verminderde behoefte aan militairen gedaald naar 2 909 militairen.

Grafiek I: Wervingsketen militair personeel (MP) in de periode 1 juli 2010 – 30 juni 2011.

Ontwikkeling wervingsketen MP 2008 - 2010



Instroom van medewerkers met eerder opgedane werkervaring

Door de beperking van de instroom zijn in de periode 1 juli 2010 tot 30 juni 2011 slechts 120 militairen met eerder opgedane werkervaring aangesteld. In de meeste gevallen betreft het medisch personeel.

Doorstroom

Doorstroom in de rangen

In vergelijking met de vorige rapportage is de verblijfsduur in rang voor iedere rangscategorie toegenomen. Door een verdere toename te beperken, voorkomt Defensie een verdere stijging van de personeelskosten en zet zij de eerste stappen naar een evenwichtige bestandsopbouw.

Tabel I: De gemiddelde duur in de rang in jaren van het militaire personeel dat in periode 1 juli 2010 – 30 juni 2011 is bevorderd, per operationeel commando.

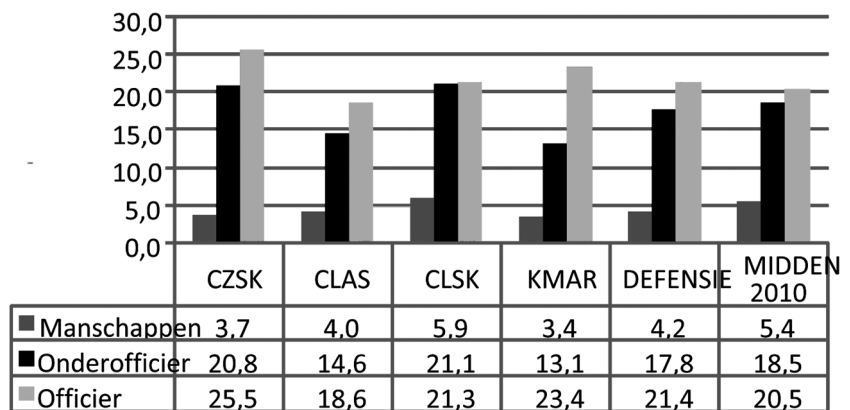
Rangscategorie	CZSK		CLAS		CLSK		KMAR	
	M	V	M	V	M	V	M	V
Manschappen	2,8	2,7	1,8	1,8	2,3	1,9	1,1	1,1
Onderofficieren	6,0	5,4	5,9	3,9	5,6	4,2	6,0	4,8
Officieren	6,0	3,9	6,3	3,2	7,0	4,7	4,7	1,3

Verblijfsduur

In de onderstaande grafiek wordt de gemiddelde verblijfsduur van militair personeel getoond dat in de rapportageperiode bij Defensie is uitgestroomd. Hierbij is het verloop tijdens de initiële opleiding buiten beschouwing gelaten. De verblijfsduur van uitgestroomd personeel is voor manschappen en onderofficieren gedaald. De verblijfsduur van officieren is in vergelijking met midden 2010 licht gestegen.

Grafiek II: Gemiddelde verblijfsduur in jaren van uitgestroomd militair personeel (MP) in de periode 1 juli 2010 – 30 juni 2011 per operationeel commando, per rangcategorie en afgezet tegen de voorgaande rapportageperiode.

Gemiddelde verblijfsduur uitstroom MP



Uitstroom

Reguliere en irreguliere uitstroom

In de volgende tabel worden de aantallen uitgestroomde militairen per operationeel commando weergegeven.

Tabel II: uitstroom van militairen per operationeel commando in de periode 1 juli 2010 – 30 juni 2011, alsmede de gegevens van de voorgaande rapportageperiode

	CZSK	CLAS	CLSK	KMAR	DEFENSIE	Midden 2010
Regulier	257	437	267	103	1.064	1.063
Irregulier	607	1.718	357	204	2.886	2.949
w.o. Opleidingsverloop	375	853	177	100	1.505	1.807
TOTAAL	864	2.155	624	307	3.950	4.012

De uitstroom van militair personeel was midden 2011 vergelijkbaar met die in midden 2010. Vanaf het verschijnen van de beleidsbrief «Defensie na de kredietcrisis» van 8 april jl. (Kamerstuk 32 733, nr. 1) is de uitstroom gestegen.

Verloop bij de opleidingen

In onderstaande tabel is de uitstroom uit initiële opleidingen afgezet tegen de instroom in de initiële opleiding. Als gevolg van de verminderde instroom zijn de percentages ten opzichte van midden 2010 gestegen. Dit

wordt versterkt doordat de instroom voornamelijk de schaarse en fysiek zware functiegebieden betreft. Het opleidingsverloop bij deze opleidingen is groter.

Tabel III: uitstroom tijdens initiële opleiding per operationeel commando in de periode 1 juli 2010 – 30 juni 2011, alsmede de gegevens van de voorgaande rapportageperiode.

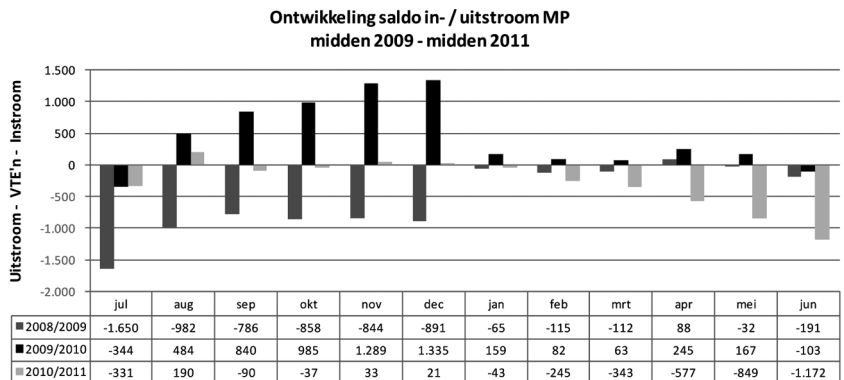
VERBLIJFSDUUR	CZSK	CLAS	CLSK	KMAR	Defensie	Midden 2010
< 2 MND	5,9%	8,4%	1,9%	2,8%	6,6%	14,2%
2 - 6 MND	15,4%	17,2%	8,4%	4,7%	14,7%	12,5%
6 - 12 MND	13,5%	10,7%	7,3%	5,6%	10,6%	4,2%
12 - 24 MND	14,6%	8,3%	16,3%	9,8%	10,9%	2,7%
> 24 MND	3,3%	8,6%	14,1%	23,8%	9,1%	1,6%
TOTAAL	52,7%	53,1%	48,0%	46,7%	51,9%	35,3%

Saldo in-, door- en uitstroom militair personeel

Militair Personeel

In de periode tussen 1 juli 2010 en 30 juni 2011 is het militaire personeelsbestand netto (saldo van uitstroom en instroom) met 1 172 militairen gedaald.

Grafiek III: Ontwikkeling saldo in- en uitstroom militair personeel midden 2009–midden 2011



Burgerpersoneel

In de periode 1 juli 2010 tot 30 juni 2011 zijn 238 burgers ingestroomd. Dit betreft personeelsleden met wie voor de afkondiging van de externe vacaturestop afspraken waren gemaakt. Daarnaast is een beperkte instroom van burgerpersoneel mogelijk voor geneeskundig specialisten en tandartsen. In dezelfde periode hebben 1236 burgermedewerkers hun contract met Defensie beëindigd of de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. Het personeelsbestand is netto met 853 VTE'n gedaald.

Vulling en bestandsopbouw

Vulling militair functiebestand

De vulling van de militaire functies is bij de meeste defensieonderdelen gestegen.

Tabel IV: Vulling functies militair personeel per 30 juni 2011, alsmede de gegevens van de voorgaande rapportageperiode

DO	Organieke arbeidsplaatsen	Vullingsgraad organieke arbeidsplaatsen	Eind 2010	Eind 2009
CZSK	8.141	80,4%	81,3%	80,7%
CLAS	19.703	87,9%	88,1%	85,9%
CLSK	7.462	88,4%	91,8%	87,5%
KMAR	5.553	92,1%	90,4%	89,6%
BS	1.094	74,6%	75,0%	78,3%
CDC	3.442	88,9%	73,0%	79,2%
DMO	1.259	87,7%	88,3%	89,0%
DEFENSIE	46.654	86,9%	86,3%	85,1%

Vulling burger functiebestand

De vulling van de organieke burgerfuncties is in de afgelopen periode afgenomen. Dit is het gevolg van de externe vacaturestop voor burgerpersoneel. De stijging bij het CDC is te verklaren door de oprichting van het Defensie Facilitair Bedrijf bij het CDC.

Tabel V: Organieke vulling – burgerpersoneel per 30 juni 2011

DO	Organieke arbeidsplaatsen	Vullingsgraad organieke arbeidsplaatsen	Eind 2010	Eind 2009
CZSK	590	97,6%	167,5%	102,1%
CLAS	2.307	92,3%	143,2%	109,3%
CLSK	390	133,1%	148,7%	164,7%
KMAR	559	100,9%	105,3%	98,4%
BS	1.097	97,3%	104,3%	103,8%
CDC	4.418	104,2%	72,9%	96,4%
DMO	4.631	98,1%	97,7%	99,0%
DEFENSIE	13.992	100,1%	102,7%	103,1%

Bestandsopbouw

Rang- en schaalopbouw

In de tabellen hieronder worden de aantallen personen per rangcategorie en schalengroep per 30 juni 2011 weergegeven, inclusief agentschappen.

Tabel VI: Opbouw militair personeelsbestand per 30 juni 2011.

	Man		Vrouw		Totaal	
	Personen	VTE'n	Personen	VTE'n	Personen	VTE'n
Manschappen	15.068	15.068	1.676	1.676	16.744	16.744
Onderofficieren	18.536	18.536	1.757	1.757	20.293	20.293
Officieren	9.256	9.256	983	983	10.239	10.239
TOTAAL	42.859	42.859	4.416	4.416	47.276	47.276

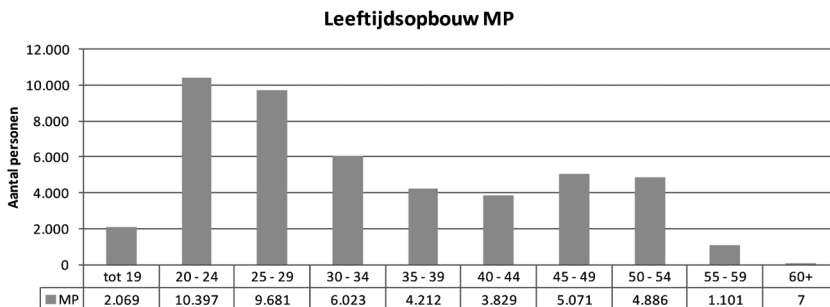
Tabel VII: Opbouw burgerpersoneelsbestand per 30 juni 2011.

	Man		Vrouw		Totaal	
	Personen	VTE'n	Personen	VTE'n	Personen	VTE'n
T/M SCHAAL 5	5.184	5.098	1.852	1.428	7.036	6.526
SCHAAL 6 T/M 8	4.001	3.941	1.570	1.349	5.571	5.290
SCHAAL 9 en hoger	5.743	5.629	1.413	1.278	7.156	6.906
TOTAAL	14.928	14.668	4.835	4.054	19.763	18.722

Leeftijdsopbouw militair personeelsbestand

Door de beperking van de instroom is de leeftijdsopbouw van het militaire personeelsbestand veranderd. Dit is vooral het geval bij de leeftijdsgroep tot 20 jaar, het aantal militairen in deze groep is lager dan in de vorige rapportageperiode.

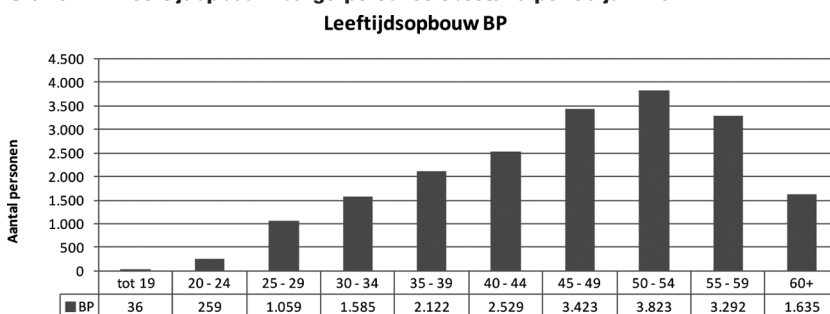
Grafiek V: Leeftijdopbouw militair personeelsbestand per 30 juni 2011



Leeftijdopbouw burger personeelsbestand.

De vacaturestop voor burgerpersoneel in de rapportageperiode heeft een beperkte invloed gehad op de leeftijdsopbouw van het bestand burgerpersoneel.

Grafiek VI: Leeftijdopbouw burgerpersoneelsbestand per 30 juni 2011



Gender

Het onderstaande overzicht geeft de totale personele samenstelling van Defensie inclusief agentschappen en leerlingen weer, gespecificeerd naar geslacht.

Tabel VIII: Totale genderverhouding Defensie inclusief agentschappen per 30 juni 2011.

		Man		Vrouw		Totaal	
		Personen	VTE'n	Personen	VTE'n	Personen	VTE'n
CZSK	BP	456	440	179	145	635	585
	MP	7.376	7.376	835	834	8.211	8.210
	Subtotaal	7.832	7.816	1.014	979	8.846	8.795
CLAS	BP	2.030	1.994	564	466	2.594	2.460
	MP	18.559	18.559	1.629	1.629	20.188	20.188
	Subtotaal	20.589	20.553	2.193	2.095	22.782	22.648
CLSK	BP	372	348	242	196	614	544
	MP	6.955	6.955	657	657	7.612	7.612
	Subtotaal	7.327	7.303	899	853	8.226	8.156
KMAR	BP	330	319	284	251	614	570
	MP	5.133	5.133	776	776	5.909	5.909
	Subtotaal	5.463	5.452	1.060	1.027	6.523	6.479
BS	BP	828	811	395	357	1.223	1.168
	MP	772	772	72	72	844	844
	Subtotaal	1.600	1.583	467	429	2.067	2.012
CDC	BP	6.719	6.601	2.529	2.090	9.248	8.691
	MP	2.989	2.989	383	383	3.372	3.372
	Subtotaal	9.708	9.590	2.912	2.473	12.620	12.063
DMO	BP	4.213	4.164	623	537	4.836	4.701
	MP	1.093	1.093	48	48	1.141	1.141
	Subtotaal	5.306	5.257	671	585	5.977	5.842
DEFENSIE	BP	14.948	14.677	4.816	4.042	19.764	18.719
	MP	42.877	42.877	4.400	4.399	47.277	47.276
	TOTAAL	57.825	57.554	9.216	8.441	67.041	65.995

In de onderstaande tabel schetst de verdeling van vrouwen over de diverse rangen en schalen.

Tabel IX: Aandeel vrouwen in rang- en schaalgroepen; militair en burger

	Eind 2008	Eind 2009	Midden 2010	Midden 2011
Militair personeel				
Tot rang LTZ1/Majoor	9,0%	9,5%	9,6%	9,6%
Vanaf rang LTZ1/Majoor	6,0%	6,6%	6,1%	7,0%
Vanaf rang Kolonel	2,0%	2,40%	2,50%	2,60%
Burger personeel				
Tot schaal 10	24,0%	26,8%	26,7%	26,2%
Vanaf schaal 10	17,0%	19,3%	18,9%	19,2%
Vanaf schaal 14	8,0%	10,2%	10,2%	10,8%

Omgangsvormen

Tijdens het algemeen overleg inzake Omgangsvormen op 25 mei jl. (Kamerstuk 32 500 X, nr. 108) heb ik toegezegd de Kamer te informeren over de voortgang van de maatregelen die zijn aangekondigd in de brief van 27 augustus 2010 (Kamerstuk 32 123 X, nr. 152). Hiermee voldoe ik aan deze toezegging.

De opleidingsinstituten hebben het contact tussen de leerlingen en de vertrouwenspersonen verbeterd en hierdoor wordt het melden en bespreekbaar maken van ongewenst gedrag vergemakkelijkt. Ook is het registratiesysteem voor de contactmomenten met de lokale vertrouwenspersonen geautomatiseerd, waardoor het mogelijk wordt de meldingen te analyseren. Op de Nederlandse Defensie Academie is een informatiekaart «ongewenst gedrag» ontwikkeld en verspreid en intussen wordt deze kaart defensiebreed gebruikt. De instructeurs, kaderleden en docenten hebben een scholing gehad over coaching. In 2012 wordt een risico-analyse integriteit uitgevoerd.

Aan de maatregel betreffende het voorkomen en aanpakken van structureel pestgedrag is uitvoering gegeven door onder meer het thuisfront te betrekken bij de opleiding. Bij operationele commando's maakt aandacht voor ongewenst gedrag deel uit van de ouderdagen tijdens de Algemene

Militaire Opleiding. De verwachting is dat deze benadering drempelverlagend is voor ouders, zodat ook zij een signaalfunctie kunnen vervullen voor medewerkers van het opleidingsinstituut kunnen vervullen waardoor ongewenst gedrag eerder kan worden herkend.

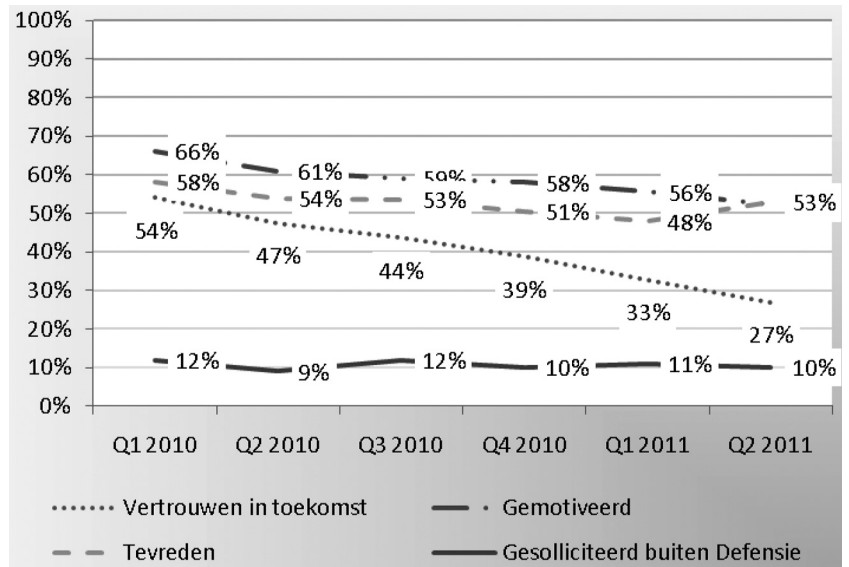
De stijl van de leidinggevende speelt een belangrijke rol bij het herkennen van ongewenst gedrag en het plegen van de juiste interventies. Een transparante informatie-uitwisseling is hierbij cruciaal. Intussen is de bespreking van incidenten een vast agendapunt bij het management van opleidingsinstituten.

Ten slotte

De afgelopen maanden heeft de Inspecteur-Generaal der Krijgsmacht (IGK) in zijn periodieke rapportages de zorgen van het defensiepersoneel onder mijn aandacht gebracht. De langdurige onzekerheid over de gevolgen van de bezuinigingsmaatregelen op individueel niveau leiden tot ontevredenheid en hebben een negatief effect op het vertrouwen van de werknemers in een toekomst bij Defensie. De IGK constateert ook dat het vertrouwen in de leiding afneemt. De veranderingen bij Defensie zijn complex, vorige reorganisaties zijn soms nog niet voltooid en de – soms tijdelijke – maatregelen die vooruitlopend op de bezuinigingen noodzakelijk waren, maken het geheel voor het personeel onoverzichtelijk en roepen de vraag op of het geheel gecontroleerd verloopt. De afgelopen periode is tijd en moeite geïnvesteerd in het tot stand brengen van het arbeidsvoorwaardenpakket, het uitwerken van blauwdrukken, een vastgoedbeleggingsplan en vele overige regelingen. Een aantal lopende reorganisaties zijn stilgezet in afwachting van besluiten over nieuwe reorganisaties. De IGK heeft ervoor gepleit reorganisaties van personeelsorganisaties en eenheden die een taak hebben in de zorg zo laat mogelijk te laten plaatsvinden. Zo kunnen zij eerst het overige personeel de gewenste ondersteuning in de verandertrajecten bieden. Ik deel de mening van de IGK dat veelvuldige communicatie nodig is om het vertrouwen in Defensie als goed werkgever te bevorderen. Naar aanleiding van de aanbeveling van de IGK is een «Monitor Verandering Defensie» ontwikkeld. Hierin worden bestaande en langlopende onderzoeken gecombineerd tot een integrale monitor over de veranderingen bij Defensie. Deze monitor zal deel gaan uitmaken van de Personeelsrapportage.

In de onderstaande grafiek zijn de ontwikkelingen in vertrouwen, motivatie, tevredenheid en sollicitatiegedrag weergegeven. Hieruit blijkt dat, behalve bij het sollicitatiegedrag, sprake is van een sterke afname.

Grafiek VII: Trends in vertrouwen, motivatie, tevredenheid en sollicitatiegedrag bij de Defensiepersoneel sinds Q1 2010.



Deze uitzonderlijk sterke dalingen zijn te verklaren uit de grote onzekerheid bij het personeel over de toekomst bij Defensie. Het is en blijft daarom van het grootste belang het personeel goed te informeren over zijn toekomst bij Defensie.

De minister van Defensie
J. S. J. Hillen

Knelpuntcategorieën.

De functies die tot de knelpuntcategorie gerekend worden, kunnen per jaar veranderen.

DO	RANG	FUNCTIE	Vullingspercentage				
			2008	2009	2010	2011	
CZSK	SLD	Logistieke dienst administratie	87%	70%	77%	90%	
		Logistieke geneeskundige diensten	57%	58%	71%	78%	
		Logistieke dienst verzorging	80%	74%	70%	78%	
		Marinier	69%	71%	77%	90%	
		Operationele dienst	53%	55%	59%	66%	
		Operationele dienst verbindingen	83%	68%	67%	66%	
		Technische dienst	68%	59%	54%	57%	
		Wapentechnische dienst scheepvaartssystemen	76%	48%	52%	59%	
	KPL	Logistieke dienst administratie	48%	77%	73%	79%	
		Logistieke geneeskundige diensten	85%	70%	76%	85%	
		Logistieke dienst goederen beheer	82%	64%	63%	74%	
		Logistieke dienst verzorging	83%	75%	83%	82%	
		Marinier	72%	66%	60%	70%	
		Marinier verbindingen	88%	82%	73%	66%	
		Operationele dienst operaties	71%	68%	61%	71%	
		Operationele dienst verbindingen	75%	83%	88%	75%	
		Technische dienst vliegtuigtechniek	76%	57%	72%	67%	
		Technische dienst werktuigtechniek	88%	74%	71%	88%	
		Technische dienst electrotechniek	71%	60%	65%	76%	
		Wapentechnische dienst scheepvaartssystemen	65%	71%	72%	68%	
	SGT	Wapentechnische dienst vliegtuigtechniek	81%	76%	68%	47%	
		Logistieke geneeskundige diensten	73%	69%	67%	72%	
		Marinier	80%	68%	71%	75%	
		Technische dienst electrotechniek	85%	70%	74%	78%	
	LTZ 2	Wapentechnische dienst scheepvaartssystemen	87%	90%	83%	78%	
		Wapentechnische dienst vliegtuigtechniek	88%	88%	70%	61%	
	LTZ 2 OC	Officieren Zeedienst	66%	64%	76%	70%	
		Officieren Mariniers	99%	89%	93%	77%	
	LTZ 1	Officieren Zeedienst	72%	68%	72%	80%	
		Officieren Mariniers	73%	70%	77%	85%	
	CLAS	Manschappen	Officieren Technische Dienst	71%	66%	73%	85%
			Officieren Mariniers	64%	65%	67%	81%
			LUMBL	88%	85%	85%	92%
		Onderofficier	13e Mechbrig	88%	86%	94%	94%
			43e Mechbrig	89%	89%	86%	90%
			Technische dienst	78%	75%	74%	73%
Manoeuvre			76%	81%	79%	75%	
CLSK		KPL	Logistiek Geneeskundig	60%	62%	64%	70%
			CIS	67%	85%	90%	87%
		Onderofficier	OO IDT	87%	82%	76%	79%
	OO (AVT)		73%	88%	86%	80%	
	OO Mechanische Grondsystemen		65%	74%	75%	80%	
	OO Voeding		53%	46%	69%	74%	
	Luchtverkeersleiding		80%	83%	87%	93%	
	CIS Elektronica		76%	87%	85%	91%	
	Officieren	Elektronica	87%	86%	85%	88%	
		Techniek	86%	87%	92%	88%	
BS	Burger	Schaal 11 t/m 15 Register Accountant	72%	69%	69%	67%	
		Electric Intelligence	75%	75%	75%	75%	