

Vergaderjaar 2016–2017

**34 550 X**

## **Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2017**

**Nr. 15**

### **LIJST VAN VRAGEN EN ANTWOORDEN**

Vastgesteld 7 november 2016

De vaste commissie voor Defensie heeft een aantal vragen voorgelegd aan de Minister van Defensie over de brief van 20 september 2016 inzake personeelsrapportage over de eerste helft van 2016 (Kamerstuk 34 550 X, nr. 4).

De Minister heeft deze vragen beantwoord bij brief van 31 oktober 2016. Vragen en antwoorden zijn hierna afgedrukt.

De voorzitter van de commissie,  
Ten Broeke

De griffier van de commissie,  
De Lange

**1**

**Hoe en waar zijn de arbeidsvoorwaarden van het (burger)personeel, werkzaam bij de Defensie Beveiliging Bewaking Organisatie (DBBO), geregeld?**

**2**

**Hoe is het mogelijk dat andere organisaties en veiligheidsfunctionarissen, die eveneens onder het Ministerie van Defensie vallen (zoals b.v. het marine bewakingspersoneel (MBK) en de Brandweerambtenaren), wel een ouderenregeling kennen als Burger Rijksambtenaar (BBRA)?**

De arbeidsvoorwaarden van de burgerambtenaren bij Defensie, ook bij de Defensie Bewakings- en Beveiligings- Organisatie (DBBO), zijn geregeld in de rechtspositieregelingen van de sector Defensie, in het bijzonder het Burgerlijk ambtenarenreglement Defensie (BARD) en het Inkomstenbesluit burgerlijke ambtenaren Defensie (IBBAD). Het Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren (BBRA) van de sector Rijk is op burgerambtenaren bij Defensie niet van toepassing. Het voormalige Marine Bewakingskorps (MBK) is opgegaan in de DBBO. Specifieke ouderenregelingen voor het bewakingspersoneel en brandweerpersoneel bestaan niet, wel is er nog sprake van overgangsregelingen voor een deel van het personeel. Zie voorts het antwoord op de vragen 3 tot en met 5).

**3**

**Waarom hebben (burger)ambtenaren bij Defensie die dezelfde functie vervullen niet dezelfde rechtspositie?**

**4**

**Waarom wordt voor (burger)ambtenaren van het voormalige Landmacht Bewakingskorps binnen het DBBO niet dezelfde rechtspositie nagestreefd? Wat is de reden van verschil in rechtspositie voor mensen binnen Defensie die hetzelfde werk doen?**

**5**

**Waarom zijn de ambtenaren van het voormalige Landmacht Bewakingskorps, nu werkzaam binnen DBBO, niet opgenomen in artikel 171a, lid 1 en/of 2 van het Burgerlijk ambtenarenreglement defensie (BARD, Overgangsbeleid functioneel leeftijdsontslag)?**

In het arbeidsvoorwaardenakkoord 2004–2006 zijn in het kader van de arbeidsparticipatie van ouderen afspraken gemaakt over het functioneel leeftijdsontslag (FLO) voor burgerambtenaren van Defensie. Daarbij zijn de ontslagleeftijden van 55 jaar en 60 jaar uit het BARD per 1 januari 2006 komen te vervallen. Voor degenen die toen een functie bekleedden waarvoor een FLO van toepassing was, is met de centrales van overheids-personeel een overgangsregime (artikel 171a BARD) overeengekomen. Voor personeel waarvoor destijds een FLO-leeftijd van 55 jaar van toepassing was, zoals brandweerpersoneel, wordt die leeftijd stapsgewijs in de periode van 2010–2022 verhoogd naar 60 jaar. Voor personeel waarvoor destijds een FLO-leeftijd van 60 jaar van toepassing was, zoals het Marine Bewakingskorps en burgerbewakingspersoneel van de Koninklijke Landmacht (voor zover belast met de continubewaking van afgelegen objecten onder verzwarende terreinomstandigheden), wordt die leeftijd stapsgewijs in de periode van 2010–2020 verhoogd naar 62 jaar. Voor het overige bewakingspersoneel van de Koninklijke Landmacht met een minder belastende functie en anderen die niet onder dit overgangs-regime vallen, wordt tijdens de loopbaan toegewerkt naar een nieuwe, niet bezwarende functie. Instroom in de FLO is voor deze groep alleen mogelijk wanneer de bemiddeling naar een andere functie niet mogelijk is gebleken. Personeel dat na 1 januari 2007 in dienst is getreden, wordt op

tijdelijke basis op (voormalige) FLO-functies tewerkgesteld en zal daarna de loopbaan elders binnen of buiten Defensie voortzetten. Het burgerpersoneel bij Defensie heeft dezelfde rechtspositie. Het vooruitzicht op FLO kan echter verschillen, niet als gevolg van de huidige functie maar als gevolg van verschillende afspraken uit 2006.

**6**

**Wat is er precair aan de instroom van het medisch personeel als de instroom op zich op het juiste niveau is gebracht? Was er gedacht aan b.v. bindingspremies om voldoende artsen (AMA's) te werven? Zo nee, waarom niet?**

Als gevolg van wervingsproblemen onder (tand)artsen in de afgelopen jaren is er momenteel sprake van een naijleffect bij de doorstroom en het vullen van vervolgfuncties zoals huisarts, bedrijfsarts, managementarts en specialist. De civiele vervolgopleidingen voor medisch personeel zijn zeer divers en Defensie heeft slechts behoefte aan een beperkt aantal specialisten. Niet elke Algemeen Militair Arts (AMA) heeft interesse in een vervolgfunctie bij Defensie. Sommigen kiezen er na afloop van hun contract voor om Defensie te verlaten. Om de instroom en het behoud van AMA's te verbeteren, worden aanstellings- en bindingspremies toegepast. De werving van (tand)artsen loopt naar wens. Alle beschikbare plekken zijn inmiddels gevuld.

**7**

**Op welk moment in het traject komen personen op de wachtlijst?**

De AMA-opleiding start twee keer per jaar op het Defensie Gezondheidszorg Opleiding- en Trainingscentrum en sluit direct aan op de initiële opleiding aan de Nederlandse Defensie Academie. Doorgaans is er geen sprake van een wachtlijst/wachttijd tussen beide opleidingen. Het afgelopen jaar is er vanwege een omissie voor één persoon wel sprake geweest van een wachttijd. Dit is met maatwerk opgelost.

**8**

**Klopt het dat de organisatie op 1 januari 2016 100% gevuld had moeten zijn? Wanneer denkt u deze ambitie te kunnen waarmaken?**

Door de problematiek van de schaarstecategorieën is de doelstelling niet gehaald. Het functiebestand heeft inmiddels de in 2011 vastgestelde numerus fixus bereikt en krimpt niet verder. Daarnaast accepteren de defensieonderdelen dit jaar een groter aantal vacatures door de vulling met maximaal 1 procent te verlagen. Dit is een tijdelijke maatregel. Zoals aangekondigd in de begroting 2016 (Kamerstuk 34 300 X, nrs. 1 en 2) en de ontwerpbegroting 2017 richt Defensie zich op het op orde brengen van de basisgereedheid. Zo kan vanaf 2017 de vulling van eenheden verder worden verbeterd. Het streven is de ambitie van 100 procent in 2021 te realiseren.

**9**

**Klopt het dat het aantal functies ten opzichte van 2015 moet gaan stijgen, terwijl tegelijkertijd het aantal medewerkers bij Defensie blijft afnemen? In hoeverre wordt de ondervulling groter, alsmede de delta tussen de verwachte instroom en de verwachte uitstroom?**

**14**

**Hoe beoordeelt u het feit dat de uitstroom het zoveelste achtereenvolgende jaar groter is dan de instroom? Verwacht u dat deze trend zich doorzet? Wat gaat u eraan doen om het tij te keren?**

**23**

**Op welke wijze houdt u voor de komende jaren rekening met het toenemende verschil tussen de instroom en de (irreguliere) uitstroom bij het maken van de prognoses over de vulling?**

In de personeelsrapportage over 2015 (Kamerstuk 34 300 X, nr. 108) staat een overzicht van de ontwikkeling van de delta tussen instroom en uitstroom. Daaruit blijkt dat deze delta de afgelopen jaren kleiner is geworden, wat een goede ontwikkeling is.

Defensie richt zich op dit moment op een personeelsuitbreiding ter versterking van de basisgereedheid die in de begroting 2016 en de ontwerpbegroting 2017 is aangekondigd. Tegelijkertijd moeten de personeelsuitgaven binnen de kaders worden gehouden. Het vergt de komende tijd dan ook veel aandacht om deze tegengestelde bewegingen goed op elkaar af te stemmen. Er is blijvende aandacht nodig voor de instroom van personeel en het behoud van schaars personeel. Een toereikende vulling en kwaliteit van het personeelbestand hebben derhalve onze volle aandacht.

**10**

**Klopt het dat het kunstmatig vacant houden van functies een veel toegepaste strategie is om de personele kosten te drukken? In hoeverre stijgt de toch al hoge werkdruk voor het personeel hierdoor?**

De defensieonderdelen hebben de vulling bewust verlaagd als tijdelijke maatregelen om het personeelsbestand betaalbaar te houden. De werkdruk wordt structureel gemeten in de tweejaarlijkse PICTURE-onderzoeken en incidenteel in de Monitor werkbeleving. Het merendeel van de medewerkers ervaart de werkdruk als passend. Het aantal medewerkers dat de werkdruk als (veel) te hoog ervaart, is gedaald.

**11**

**Klopt het dat u bezuinigt op opleidings-, reservisten-, dienstreis- of oefenbudget om de kosten binnen het personele budget te beheersen? Zo ja, waarom? Wat zijn de consequenties?**

Gedurende het uitvoeringsjaar kunnen maatregelen nodig zijn om binnen de kaders van het exploitatiebudget te blijven. Het schrappen van bijvoorbeeld activiteiten, opleidingen en het verminderen van dienstreizen zijn voorbeelden hiervan. Uiteraard wordt getracht de gevolgen voor de operationele gereedheid zo klein mogelijk te houden.

**12**

**Wat gaat u doen aan de door de commandant Landstrijdkrachten (C-LAS in [https://magazines.defensie.nl/landmacht/2016/07/05\\_interview-c-las](https://magazines.defensie.nl/landmacht/2016/07/05_interview-c-las)) geconstateerde problematiek van de bovenbouw bij Defensie, die vol is en waardoor veel mensen en dus kennis de organisatie verlaten? Bent u bereid het Flexibel Personeelssysteem (FPS) en de numerus fixus tegen het licht te houden?**

**15**

**Klopt het dat in de eerste helft van 2016 slechts 1,7% van het totale fase 2 bestand is doorgestroomd naar fase 3? Hoe denkt u jonge militairen voor Defensie te kunnen behouden als er nagenoeg geen toekomstperspectief voor hen is bij Defensie?**

**53**

**Waardoor is de ruimte voor een aanpassing van contracten (van fase 2 naar fase 3) beperkt?**

Bij de invoering van het Flexibel Personeelssysteem (FPS), 1 januari 2008, kreeg de helft van de militairen vanuit het overgangsbeleid een FPS fase 3-aanstelling (zie ook de beleidsdoorlichting Flexibel personeelssysteem, Kamerstuk 31 516, nr. 10). Een aanzienlijk aantal van deze militairen was jong, waardoor zij nog geruime tijd werkzaam zullen zijn bij Defensie. Dit heeft negatieve consequenties voor onder andere de doorstroom van FPS fase 2 naar FPS fase 3 en de bevorderingsruimte binnen FPS fase 3. Daarnaast is de doorstroom- en bevorderingsruimte als gevolg van de reorganisaties na 2011 beperkt gebleven. Verder moeten militairen langer doorwerken als gevolg van de verhoging van het leeftijdsontslag militairen (LOM), wat resulteert in een tijdelijk verminderde uitstroom van militairen met een FPS fase 3-aanstelling. Dit beperkt eveneens de doorstroom- en bevorderingsruimte.

Het streven is om het flexibel personeelssysteem verder te ontwikkelen, in het bijzonder met het oog op een evenwichtigere personeelsopbouw met voldoende doorstroommogelijkheden. Hiervoor is overleg nodig met de centrales voor overheidspersoneel.

### **13**

**Hoe beoordeelt u de kritiek van de C-LAS ([https://magazines.defensie.nl/landmacht/2016/07/05\\_interview-c-las](https://magazines.defensie.nl/landmacht/2016/07/05_interview-c-las)) op de centrale aansturing en overdaad aan bureaucratie en regels bij Defensie? Bent u bereid tot lossere regels en meer verantwoordelijkheden en mogelijkheden voor de ondercommandanten te komen?**

Ruimte voor de uitvoering is één van de uitgangspunten van het besturingsmodel van Defensie. Het vereenvoudigen en saneren van de interne regelgeving is al gaande. Zo zijn de regels voor kleine aanschaffingen versoepeld en de mogelijkheden om handelsgebruikelijke artikelen te bestellen vereenvoudigd. Ook wordt bezien hoe de wendbaarheid van de bedrijfsvoering kan worden verbeterd. Het geheel aan maatregelen is erop gericht de ruimte voor C-LAS en de andere commandanten te vergroten.

### **14**

**Hoe beoordeelt u het feit dat de uitstroom het zoveelste achterevolgende jaar groter is dan de instroom? Verwacht u dat deze trend zich doorzet? Wat gaat u eraan doen om het tij te keren?**

Zie het antwoord op vraag 9.

### **15**

**Klopt het dat in de eerste helft van 2016 slechts 1,7% van het totale fase 2 bestand is doorgestroomd naar fase 3? Hoe denkt u jonge militairen voor Defensie te kunnen behouden als er nagenoeg geen toekomstperspectief voor hen is bij Defensie?**

Zie het antwoord op de vragen 12 en 53.

### **16**

**In de numerus fixus is het aantal topfunctionarissen bij Defensie vastgesteld. Hoe verhoudt dit zich tot andere departementen?**

Defensie kent naast een beleidsstaf ook een uitvoeringsorganisatie. Een vergelijking met een gemiddeld beleidsdepartement gaat daarom mank. De topformatie bij Defensie betreft de schalen 16 tot en met 19 bij de Bestuursstaf (exclusief de Defensiestaf), DMO en CDC. Het betreft in totaal 32 functies waarvan enkele door militairen worden vervuld.

17

**U geeft aan dat de streefwaarde verhouding burger-militair bij Defensie op 23:77 is vastgesteld. Wanneer is dit vastgesteld, daar in het verleden van 20:80 is uitgegaan? Wat zijn de gevolgen voor de operationele inzet van deze nieuwe streefwaarde, daar dit betekent dat het militaire bestand met nog eens ruim 1600 militairen is afgenomen?**

Als uitgangspunt voor het herinrichten van de krijgsmacht als gevolg van de beleidsbrief «Defensie na de kredietcrisis» uit 2011 (Kamerstuk 32 733, nr. 1), is een streefwaarde van 20:80 vastgesteld voor de verhouding tussen burger en militair personeel. In de personeelsrapportage wordt abusievelijk een verdeling van 23:77 als streefwaarde genoemd, terwijl dit de actuele verdeling is. De streefwaarde voor de lange termijn blijft 20:80.

18

**Waarop is de aanname gebaseerd dat het vertrouwen van het personeel in de toekomst van Defensie weer is gestegen?**

Dit blijkt uit de Monitor werkbeleving zoals vermeld in de personeelsrapportage van midden 2016 op pagina 27 (Kamerstuk 34 550 X nr. 4).

19

**Is het verlagen van de vulling met 1% acceptabel in verband met het uitvoeren van operationele taken van de krijgsmachtonderdelen? Dit mede in verband met het feit dat er al sprake is van uitzonderlijke krapte bij b.v. technische dienstvakken?**

70

**Hoe is het mogelijk om de operationele eenheden te ontzien bij het (tijdelijk) verlagen van de vulling van de defensieonderdelen? Is er wel sprake van voldoende formatieplaatsen bij de Combatsupport (CS)- en Combat Service Support (CSS) eenheden van de defensieonderdelen?**

Het betreft een tijdelijke maatregel die selectief wordt toegepast. De operationele eenheden worden ontzien door de prioriteit voor de vulling te leggen bij deze operationele eenheden. Na afloop van deze maatregel zullen ook de niet-operationele eenheden weer volledig moeten worden gevuld. De huidige Combat Support (CS-) en Combat Service Support (CSS) eenheden beschikken over voldoende formatieplaatsen.

20

**Kunt u aangeven met hoeveel vte, uitgesplitst in burger- en militair personeel, u het functiebestand gaat uitbreiden om de basisgereedheid op orde te brengen? Kunt u deze aantallen nader onderbouwen?**

21

**Vanaf welk jaar zal het functiebestand worden uitgebreid? Hoeveel jaar zal de uitbreiding van het functiebestand in beslag nemen? Kunt u dit nader onderbouwen?**

22

**Is het juist dat de in- en uitstroom naast elkaar laten zien dat in de eerste twee kwartalen van dit jaar inmiddels 1957 militairen de organisatie hebben verlaten terwijl in diezelfde tijd er 1363 nieuwe militairen zijn bij gekomen, zodat er concreet een afname is van het personeelsbestand met 594 militairen?**

56

**Hoe ziet de beoogde personeelsuitbreiding eruit in het aantal vte, uitgesplitst in burger- en militair personeel, waarmee u het**

**personeelsbestand gaat uitbreiden om de basisgereedheid op orde te brengen? Kunt u deze aantallen nader onderbouwen?**  
**65**

**Hoe ziet de beoogde personeelsuitbreiding eruit in het aantal vte, uitgesplitst in burger- en militair personeel, waarmee u het functiebestand gaat uitbreiden om de basisgereedheid op orde te brengen? Kunt u deze aantallen nader onderbouwen?**  
**90**

**Kunt u aangeven met hoeveel vte, uitgesplitst in burger- en militair personeel, u het functiebestand gaat uitbreiden om de basisgereedheid op orde te brengen? Kunt u deze aantallen onderbouwen?**

Met de extra gelden voor de verbetering van de basisgereedheid in de begroting 2016 (Kamerstuk 34 300 X, nrs. 1 en 2) wordt het functiebestand tot in 2020 uitgebreid met in totaal 827 militairen en 177 burgermedewerkers. Met de extra gelden in de begroting 2017 (Kamerstuk 34 550 X, nrs. 1 en 2) komt daar nog een klein aantal bij. Het exacte aantal en de kwaliteit van die personele versterking moeten nog nader worden uitgewerkt. In beide gevallen betreft het gerichte versterkingen van personeel ten behoeve van onder andere onderhoudscapaciteit, schaarse operationele capaciteiten, capaciteit voor opleiding en training en capaciteit voor aansturing en (bedrijfsvoerings-)ondersteuning.

**22**

**Is het juist dat de in- en uitstroom naast elkaar laten zien dat in de eerste twee kwartalen van dit jaar inmiddels 1957 militairen de organisatie hebben verlaten terwijl in diezelfde tijd er 1363 nieuwe militairen zijn bij gekomen, zodat er concreet een afname is van het personeelsbestand met 594 militairen?**

Zie het antwoord op vraag 20.

**23**

**Op welke wijze houdt u voor de komende jaren rekening met het toenemende verschil tussen de instroom en de (irreguliere) uitstroom bij het maken van de prognoses over de vulling?**

Zie het antwoord op vraag 9.

**24**

**Kunt u een reden aangeven waarom er minder mensen hebben gesolliciteerd?**

Defensie voelt de effecten van de aantrekkende economie en de gevolgen hiervan op de arbeidsmarkt. De inspanningen om in contact te komen met de doelgroep richtten zich de afgelopen periode met nadruk op functiegebieden waar de aanstellingsopdracht structureel lastig was en is, zoals technisch personeel.

**25**

**Is er verandering gekomen in de eisen voor aanstelbaren?**

Omdat Defensie voortdurend in beweging is en moet inspelen op veranderingen, zullen opleidingen en toelatingseisen moeten worden aangepast aan de beschikbaarheid van kandidaten op de arbeidsmarkt. Een recent voorbeeld is een aanpassing van de vooropleidingseis voor de technisch officier bij het CLAS. De indelingseis was HBO Technisch en/of Technisch Bedrijfskundig. De indelingseis is geworden HBO Voertuigtechniek, Werktuigbouwkunde, Technische natuurkunde, Mechatronica,

Elektrotechniek, Technische Bedrijfskunde, Logistiek en Economie. Dit betekent niet dat er genoeg wordt genomen met lagere eisen voor het personeel.

**26**

**Wat zijn de redenen dat de manschappen luchtmobiele brigade en korps mariniers achterlopen ten opzichte van de planning? Is de achterstand inmiddels helemaal ingelopen door de extra wervingscampagne? Kunt u dit toelichten?**

Voor de Luchtmobiele Brigade hadden de achterblijvende resultaten te maken met aanpassingen in het wervings- en aanstellingsproces in het bijzonder de verplichte deelname aan kennismakingsdagen Luchtmobiel. Dit is inmiddels ondervangen. De effecten van de extra wervingscampagne zijn inmiddels meetbaar en die zijn zeer bemoedigend. De achterstand in aanstelling manschappen voor de Luchtmobiele Brigade is nagenoeg ingelopen. Voor het Korps Mariniers hebben zich te weinig kandidaten aangemeld; behalve krapte op de arbeidsmarkt is hier geen aparte verklaring voor. Door het beperkt aantal opkomstdata voor het Korps Mariniers zijn de directe effecten van de extra wervingscampagne nog niet meetbaar. Er zijn namelijk geen mogelijkheden meer om kandidaten met de opleiding te laten starten in 2016. Hierdoor kan de achterstand dit jaar niet meer ingelopen worden.

**27**

**Waar komt het prognosecijfer van 85% vandaan? Hoe realistisch is dit? En wat betekent het niet halen van 15% voor de operationele inzetbaarheid van de krijgsmacht? Wordt er pas na 2018 een analyse gemaakt van de problemen en oplossingen voor het niet halen van de instroom? Wat zegt het niet halen van de vulling en het halen van 90% van de vulling over de werkdruk binnen de krijgsmacht?**

Het prognosecijfer berust op de meerjarige historische realisatie. Het wervingsplan berust altijd op de behoefte van de operationele commando's. Het is niet altijd mogelijk om volledig tegemoet te komen aan deze behoefte, omdat een aantal schaarstecategorieën lastig te werven is. Voor de overige categorieën lukt dit vaak wel, waardoor er een gemiddelde realisatie ontstaat van 85 procent. Het is niet wenselijk om de verminderde resultaten van de lastig te werven categorieën te compenseren met meer instroom in de overige categorieën. Extra wervingsinspanningen voor de schaarstecategorieën blijven noodzakelijk. Waar mogelijk wordt ondervulling opgelost door inhuur, de inzet van reservisten of de plaatsing van personeel dat nog in opleiding is.

Er zijn maatregelen genomen om het niet halen van de instroom tegen te gaan. De maatregelen voor de verbetering van de opleiding Veiligheid en Vakmanschap worden toegelicht in het antwoord op vraag 39. Het effect van deze maatregelen kan nu nog niet worden bepaald.

Soms is de ondervulling een gevolg van de inkrimping van het aantal arbeidsplaatsen. In andere gevallen zijn de functieplaatsen er wel, maar heeft de eenheid met vacatures te kampen of blijven de arbeidsplaatsen onbezet vanwege uitzendingen of opleidingen. PICTURE-onderzoeken tonen aan dat het aantal medewerkers dat de werkdruk als (veel) te hoog ervaart, afneemt.

**28**

**Is er een plan van aanpak voor schaarstecategoriën opgesteld? Zo nee, waarom niet? Zo ja, kan de Kamer dit toegestuurd krijgen of**



**moet worden gewacht tot er in 2018 pas een analyse kan worden gemaakt?**

De aanpak van schaarstecategorieën, zoals technisch en IT-personeel, wordt doorlopend geëvalueerd en aangepast. Verhoudingsgewijs moeten voor deze functies meer wervingsinspanningen worden geleverd. Deze functies vragen om een gedifferentieerde wervingsaanpak, toegesneden op de doelgroep en het bijbehorende opleidingsniveau. Door deze aanpak is Defensie de afgelopen jaren in staat geweest een lichte stijging in het vullen van deze categorieën functies te bewerkstelligen. Indien er ad hoc knelpunten in de werving zijn, worden die aangepakt door een extra campagne-intensivering en extra fysieke wervingsinspanningen.

**29**

**Wat betekent «vaak» in de zin: «De overige categorieën worden vaak wel volledig gerealiseerd»? Hoe vaak is dit?**

Voor de werving van militairen wordt een behoefte berekend. Op grond van ervaringsgegevens wordt bovenop deze behoefte een marge gehanteerd. Zo wordt rekening gehouden met uitval. De behoefte wordt verwoord in de wervingsopdracht. Het woord «vaak» slaat in deze context op het realiseren van de reguliere wervingsbehoefte. De afwijking betreft de schaarstecategorieën. Zie ook het antwoord op vraag 27.

**30**

**Klopt het dat de wervingsopdrachten voor technici ook al voor de bezuinigingen in 2011 lastig te halen viel?**

Ja. Dit is in voorgaande jaren ook al aan de Kamer gerapporteerd.

**31**

**Kunt u aangeven hoe u de markt/branch prognose voor de schaarstecategorieën ziet en hoe Defensie daarop gaat inspelen?**

De werving van technisch en IT-personeel blijft een structureel knelpunt. Zie ook de antwoorden op de vragen 28 en 46.

**32**

**Wat is de concrete instroom vanuit de opleiding Veiligheid en Vakmanschap (VeVa)?**

Van het cohort 2010 zijn 924 VeVa-leerlingen ingestroomd bij Defensie. Van het cohort 2011 waren dit er 1022 en van het cohort 2012 1043.

**33**

**Hoeveel van de leerlingen die de VeVa opleiding afronden solliciteren bij Defensie?**

Van het cohort 2010 solliciteerde 69,3 procent van alle geslaagde VeVa-leerlingen bij Defensie. Van het cohort 2011 was dit 76,8 procent en van het cohort 2012 67,3 procent. Dit is meer dan de verwachte 65 procent.

**34**

**Welk percentage van de leerlingen van de VeVa die solliciteren bij Defensie wordt ook daadwerkelijk aangenomen?**

Van het cohort 2010 werd 61,2 procent van de VeVa-leerlingen die solliciteerden ook aangenomen. Van het cohort 2011 was dit 59,4 procent en van het cohort 2012 61,7 procent.

**35**

**Wat is de reden dat de gewenste instroom vanuit de VeVa niet gerealiseerd is?**

**36**

**In welke uitvoeringsfase bevindt zich het verbeterplan?**

**37**

**Waarop richt zich het verbeterplan om de gewenste instroom vanuit de VeVa te realiseren?**

**38**

**Ligt de uitvoering van het verbeterplan op schema? Is de verwachting dat de vulling van de onderdelen per ultimo van 2016 op niveau is? Zo ja, waarop is dat vertrouwen gebaseerd?**

**39**

**Wat zegt het achterblijven van de instroom vanuit Veva, ondanks het verbeterplan?**

Naar aanleiding van de evaluatie van VeVa heeft Defensie maatregelen genomen die moeten leiden tot een verbeterde aansluiting en daarmee ook een verbeterde instroom. De maatregelen bevinden zich op het gebied van het instroomproces, de doorlopende leerlijn, de regie en aansturing en de taak-middelen. Een aantal van de maatregelen, zoals de invoering van een uniforme intake op het ROC en aanpassing van de inhoud van de opleiding, is al uitgevoerd. De overige maatregelen worden op dit moment uitgewerkt en uitgevoerd in de aanloop naar de start van cohort 2017 in september 2017. De uitvoering van het verbeterplan ligt hiermee op schema. De effecten worden pas zichtbaar wanneer de leerlingen van cohort 2017 instromen bij Defensie. Dit is voor niveau 2 (de manschappen) niet eerder dan 2020 en voor niveau 3 (de onderofficieren) niet eerder dan 2021.

**40**

**Welke betekenis heeft deze achterstand in de werving voor de invulling van de basisgereedheid?**

De beperkte instroom vanuit VeVa wordt gecompenseerd met een hogere werving van schoolverlaters.

**41**

**Zorgt de verlaagde vervangingsbehoefte bij het burgerpersoneel niet voor een veroudering van het burgerpersoneel en dus hogere (geplande) kosten? Die constatering geldt m.i. ook bij het militaire personeel?**

**43**

**Welke gevolgen heeft de stagnerende doorstroom na de reorganisatie van 2011 gehad voor de organisatie van Defensie en de bedrijfsvoering?**

Het functiebestand heeft inmiddels de in 2011 vastgestelde numerus fixus bereikt en krimpt niet verder. Zoals aangekondigd in de begroting 2016 (Kamerstuk 34 300 X, nrs. 1 en 2) en de ontwerpbegroting 2017 richt Defensie zich op het op orde brengen van de basisgereedheid. Zo kan vanaf 2017 de vulling van eenheden verder worden verbeterd. Tegelijkertijd moeten de personeelsuitgaven binnen de kaders worden gehouden. Het vergt de komende tijd dan ook veel aandacht om deze tegengestelde bewegingen goed op elkaar af te stemmen. Een toereikende vulling en kwaliteit van het personeelbestand hebben derhalve onze volle aandacht.

**42**

**Wat is de uiteindelijke prognose voor doorstroom van fase 2 naar fase 3 voor eind 2016? Wat zijn de gevolgen voor de bedrijfsvoering op de lange termijn indien u het beoogde streefcijfer niet haalt?**

**49**

**Wat betekent de hoge uitstroom van militairen met een Flexibel Personeelssysteem Defensie (FPS) fase 1 of fase 2 contract voor de verdere doorstroom en lange termijn bedrijfsvoering?**

Reguliere uitstroom is een vast gegeven waarmee rekening wordt gehouden in de bedrijfsvoering. Irreguliere uitstroom is een minder zekere factor. Het terugdringen van de irreguliere uitstroom is daarom een continu aandachtspunt. Door het tijdig aanpassen van de aanstellingsopdracht wordt verwacht dat er geen invloed is op de bedrijfsvoering op lange termijn.

**43**

**Welke gevolgen heeft de stagnerende doorstroom na de reorganisatie van 2011 gehad voor de organisatie van Defensie en de bedrijfsvoering?**

Zie het antwoord op vraag 41.

**44**

**Wat zijn de financiële gevolgen van het besluit om de Leefstijdsontslag Militairen (LOM)-leeftijd te verhogen, wetende dat oudere werknemers duurder zijn dan jongeren?**

**66**

**Welke gevolgen heeft de stijgende leeftijd van het personeel (burger en militair) voor de verdeling in loonchalen?**

De betaalbaarheid van het personeel is belangrijk met het oog op een toereikende vulling van het personeelsbestand. De betaalbaarheid staat de laatste jaren onder druk, onder meer door de verhoging van de LOM-leeftijd. De defensieonderdelen hebben bewust de vulling verlaagd als tijdelijke maatregel om het personeelsbestand betaalbaar te houden. Met de extra middelen voor de verbetering van de basisgereedheid wordt het mogelijk deze maatregel te beëindigen.

**45**

**Is bij alle krijgsmachtonderdelen een versterkte uitstroom van personeel te zien bij de technische dienstvakken? Heeft dit verband met de druk van de missies op (met name) het technisch personeel? Hoe denkt u deze druk op de uitstroom van technisch personeel te verminderen?**

Alle krijgsmachtdelen hebben te maken met de gevolgen van schaarste in technische dienstvakken. De aantrekkende arbeidsmarkt zorgt voor een toename van die schaarste. Er zijn geen signalen dat de irreguliere uitstroom een gevolg is van de druk door missies. De uitstroom kan ten dele worden beperkt door maatregelen zoals het voortzetten van bindingspremies en loopbaanontwikkeling. Zoals ook uiteengezet in het antwoord op vraag 73, wordt onderzocht of de problemen die voortkomen uit de schaarste op de arbeidsmarkt, door samenwerking met externe partijen kunnen worden opgelost.

**46**

**Welke concrete inspanningen kunt u leveren om de werving, in het bijzonder die van technisch personeel, te verbeteren en de irreguliere uitstroom te beperken?**

Met behulp van campagne-effectonderzoek, doelgroeponderzoek, online monitoring, evaluaties en de nieuwste campagne- en wervingstechnieken tracht Defensie de werving te verbeteren. Met doelgroepgerichte state-of-the-art campagnes en vernieuwende fysieke wervingsactiviteiten kan Defensie haar doelgroepen beter bereiken. Dit leidt onder meer tot een bovengemiddelde waardering voor de campagnes.

Voor een toekomstbestendige instroom van nieuw personeel en het behoud van personeel is een verdere maatschappelijke verankering door middel van strategisch partnerschap nodig. Het gaat daarbij om strategische partners uit het bedrijfsleven, onderwijsinstututen, de rijksoverheid en gemeenten en instellingen.

Voor technische functies (onder meer (elektro)techniek, genie, IT en avionica) wordt een wervingsaanpak gebruikt die is toegesneden op de doelgroep en het bijbehorende opleidingsniveau. Voorbeelden zijn de Tech Talent Events, aanstellingspremies en leeroverkomsten voor technische- en IT-leerlingen/studenten op zowel MBO als HBO-niveau. Er is een lichte stijging waarneembaar.

Met behulp van het aanbieden van aantrekkelijk werk en onder meer bindingspremies moet de irreguliere uitstroom worden beperkt.

#### **47**

##### **Wat is de verklaring voor het hoge aantal van reguliere uitstroom?**

Reguliere uitstroom omvat leeftijdsontslag van militairen, het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd bij burgers en het beëindigen van de BBT/FPS- aanstelling. Het grootste deel van de reguliere uitstroom was voorzien voor de eerste helft van 2016. En zo is het ook gegaan.

#### **48**

##### **Hoe vaak is er bij irreguliere uitstroom sprake geweest van uitval in initiële opleiding, disciplinaire maatregelen of overtolligheid?**

In de rapportageperiode zoals gehanteerd in de personeelsrapportage midden 2016 (Kamerstuk 34 300 X, nr. 108) is er bij 379 vte'n sprake geweest van uitval tijdens de initiële opleiding, 61 vte'n als gevolg van disciplinaire maatregelen en 100 vte'n wegens overtolligheid.

#### **49**

##### **Wat betekent de hoge uitstroom van militairen met een Flexibel Personeelssysteem Defensie (FPS) fase 1 of fase 2 contract voor de verdere doorstroom en lange termijn bedrijfsvoering?**

Zie het antwoord op vraag 42.

#### **50**

##### **Is een negatief doorstroombesluit de belangrijkste reden dat de uitstroom van militair personeel groter is dan in 2015?**

#### **51**

##### **Klopt het dat u met de huidige middelen geen analyse kan maken van de verhoogde uitstroom? Gaat dit dus pas na 2018 plaatsvinden?**

Zoals gemeld in de personeelsrapportage (Kamerstuk 34 550 X, nr. 4) bestaat het overgrote deel van de uitstroom van militairen uit militairen met een FPS fase 1 of FPS fase 2-contract. Een doorstroombesluit wordt op dit moment vastgelegd in het individuele personeelsdossier en niet in

het personeelssysteem. Daardoor is een omvattende analyse van de gevolgen van het doorstroombesluit niet mogelijk. Hiervoor is een aanpassing nodig in het personeelssysteem en de bedrijfsvoering. De verwachting is dat die niet eerder dan in 2018 een feit zal zijn.

**52**

**Welke gevolgen heeft een hogere uitstroom, hoger dan de planning, voor de versterking van de basisgereedheid? Versterking basisgereedheid gaat niet alleen om personeelssterkte ook over de inzetbaarheid en beschikbaarheid van het benodigde materieel.**

De vulling van het personeelsbestand is één van de pijlers onder de basisgereedheid. De mate van basisgereedheid wordt bepaald door de personele gereedheid (waaronder vulling), de materiële gereedheid en de geoefendheid. Ondanks een uitstroom die tijdelijk hoger is dan gepland kan de basisgereedheid wel worden versterkt. Voor een duurzaam herstel van de basisgereedheid is een toereikende vulling van het personeelsbestand uiteraard wel noodzakelijk.

**53**

**Waardoor is de ruimte voor een aanpassing van contracten (van fase 2 naar fase 3) beperkt?**

Zie het antwoord op vraag 12.

**54**

**Wat betekent deze verminderde uitstroom voor de Defensieorganisatie, zowel financieel als voor de bedrijfsvoering?**

De daling van de uitstroom hangt samen met de voltooiing van de meeste reorganisaties uit de beleidsbrief 2011 (Kamerstuk 32 733, nr. 1). Vanaf 2020 zal de uitstroom echter opnieuw toenemen vanwege het vertrek van de generatie die vlak na de Tweede Wereldoorlog is geboren. Defensie zal daar tijdig op anticiperen met een verhoging van de instroom en een verruiming van de doorstroom.

**55**

**Hoe gaat u de lage instroom van manschappen en onderofficieren bij de CLAS en de Zeestrijdkrachten (CZSK) op korte termijn verbeteren? Is onderzoek gedaan of Defensie nog wel als een aantrekkelijke werkgever wordt gezien door schoolverlaters?**

De lage instroom van manschappen en onderofficieren wordt aangepakt met behulp van gerichte wervingscampagnes. Ook worden initiatieven ontplooid om het wervingsproces te verbeteren. Zo is er meer persoonlijk contact en meer begeleiding tijdens het wervings-, keurings- en aanstellingsproces voor specifieke knelpuntcategorieën. Daarnaast wordt de defensiewebsite «werken bij Defensie» voortdurend verbeterd. Hierbij wordt ingespeeld op de behoefte van potentiële kandidaten.

**56**

**Hoe ziet de beoogde personeelsuitbreiding eruit in het aantal vte, uitgesplitst in burger- en militair personeel, waarmee u het personeelsbestand gaat uitbreiden om de basisgereedheid op orde te brengen? Kunt u deze aantallen nader onderbouwen?**

Zie het antwoord op vraag 20.

**57**

**Wat wordt bedoeld met maatregelen bij het vaststellen van normering met ROC's?**

Hiermee wordt bedoeld dat samen met de Regionale Opleidingscentra is gezien welke normen worden gebruikt bij de intakeprocedure.

**58**

**Wat wordt bedoeld met een uniforme intakeprocedure? Waarom is deze er niet? Wat zijn nu de verschillen en waarom maken deze de instroom lastig?**

Een uniforme intakeprocedure moet ervoor zorgen dat ieder dezelfde procedures, processen en instrumenten gebruikt om leerlingen te adviseren over het veilig en succesvol voltooien van de opleiding. Een uniforme procedure vergroot de kans op een succesvolle sollicitatie bij Defensie. Er waren tot voor kort geen eensluidende afspraken tussen Defensie en de Regionale Opleidingscentra. Deze afspraken zijn er nu wel. Defensie heeft samen met de Regionale Opleidingscentra de intakeprocedure vernieuwd met de toezegging dat ieder ROC deze gaat hanteren.

**59**

**Wat wordt bedoeld met het aanpassen van de doorlopende leerlijnen?**

Met het verbeteren van de doorlopende leerlijn wordt bedoeld op de aansluiting tussen de interne opleiding bij de Regionale Opleidingscentra, de beroepspraktijkvorming (BPV) en de initiële opleiding bij Defensie. Hierbij wordt in overleg met de Regionale Opleidingscentra zoveel mogelijk uniformering van de interne opleidingen bij de Regionale Opleidingscentra nagestreefd om niveauverschillen tussen de leerlingen te voorkomen.

**60**

**Betekenen de diverse aanpassingen/maatregelen, die genomen worden om de instroom te verbeteren, dat u de normen/eisen voor het beroep naar beneden bijstelt?**

Nee, er is geen sprake van een verlaging van de norm.

**61**

**Welke extra kosten zijn er verbonden aan de extra wervingscampagnes voor de diverse onderdelen en categorieën?**

Naar aanleiding van achterblijvende wervingsresultaten in de eerste helft 2016 (voor mariniers en infanteristen) zijn er twee *high awareness* campagnes ontwikkeld. De kosten van deze campagnes bedroegen € 1,55 miljoen. De resultaten van deze campagnes zijn bemoedigend. Zie ook de beantwoording van vraag 26.

**62**

**Heeft het verhoogde dreigingsniveau in de wereld ook een negatieve invloed op de instroom?**

Dit is onbekend want het is niet onderzocht.

**63**

**Welke maatregelen kan Defensie nemen om het voor AMA's wel aantrekkelijk te maken om het contract na de FPS fase 1 te verlengen?**

De belangrijkste prikkel voor AMA's om bij Defensie te blijven is een duidelijk toekomstperspectief in de vorm van een aantrekkelijke opleiding en/of vervolgfunctie. Tijdige loopbaangesprekken en afspraken over opleidingen en vervolgfuncties zijn daarbij de belangrijkste instrumenten.

**64**

**Hoeveel procent van de AMA'S verlengt uiteindelijk hun contract naar FPS 1 niet?**

Dit is niet in een percentage uit te drukken, omdat de verlenging van het initiële contract afhankelijk is van verschillende factoren. Te denken is aan de afweging van het operationeel commando, individuele afwegingen van AMA's en de beschikbaarheid van vervolgfuncties.

**65**

**Hoe ziet de beoogde personeelsuitbreiding eruit in het aantal vte, uitgesplitst in burger- en militair personeel, waarmee u het functiebestand gaat uitbreiden om de basisgereedheid op orde te brengen? Kunt u deze aantallen nader onderbouwen?**

Zie het antwoord op vraag 20.

**66**

**Welke gevolgen heeft de stijgende leeftijd van het personeel (burger en militair) voor de verdeling in loonschalen?**

Zie het antwoord op vraag 44.

**67**

**Kunt u een overzicht geven van de ontwikkeling van het totaal-aantal topfuncties (militair en burgerpersoneel) van 2010 tot 2017, verdeeld naar rang/schaal?**

Het is mogelijk een overzicht te geven van 2011 tot 2017. In 2010 werd nog geen in rang en schaal gedifferentieerde formatieboekhouding gevoerd.

AANTALLEN PER 1-4-2011 (c.f. nulmeting NF)	Omschrijving	CZSK	CLAS	CLSK	KMAR	DMO	CDC	BS	TOTAAL DEFENSIE
<b>B</b>	S18							5,00	5,00
	S17							1,50	4,00
	S16					2,00	2,00	14,79	10,00
	<b>Totaal Burger</b>	0,00	0,00	0,00	2,00	2,00	16,29	19,00	39,29
<b>M</b>	Ladm/Gen							1,00	1,00
	Vadm/Ltgenmarn/LtGen	1,00	2,00	1,00	1,00			3,00	2,00
	Sbn/Genmajmarn/Genm	1,00	2,00	1,00	1,00	4,00		6,00	9,00
	Cdr/Briggenmarn/Bgen/Cdre	6,00	14,00	5,00	3,00	7,00		10,00	14,00
	<b>Totaal Militair</b>	8,00	18,00	7,00	5,00	11,00		19,00	26,00
	<b>Totaal per Defensieonderdeel</b>	<b>8,00</b>	<b>18,00</b>	<b>7,00</b>	<b>7,00</b>	<b>13,00</b>	<b>35,29</b>	<b>45,00</b>	<b>133,29</b>

Deze tabel toont de aantallen topfuncties burger-(B) en militair (M) personeel per 1 april 2011 zoals destijds vastgesteld in de Numerus Fixus (NF). Het betreft realisatiecijfers, want de normen waren destijds niet gedifferentieerd in rang/schaal en het betreft vte'n van de organieke formatie. Bij burgerpersoneel kunnen cijfers achter de komma voorkomen omdat sommige functies (bijvoorbeeld hoogleraren) niet voltijds waren.

AANTALLEN PER 1-1-2016 (C.f. DP17)	Omschrijving	CZSK	CLAS	CLSK	KMAR	DMO	CDC	BS	TOTAAL DEFENSIE	
	<b>B</b>	S18					1,00	1,00	4,00	6,00
		S17							3,00	3,00
		S16					3,00	11,00	4,00	18,00
	<b>Totaal Burger</b>	0,00	0,00	0,00	0,00	4,00	12,00	11,00	27,00	
<b>M</b>	Ladm/Gen							1,00	1,00	
	Vadm/Ltgenmarn/LtGen	1,00	1,00	1,00	1,00		2,00	2,00	8,00	
	Sbn/Genmajmarn/Genm	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	6,00	14,00	
	Cdr/Briggenmarn/Bgen/Cdre	5,00	10,00	4,00	4,00	2,00	11,00	9,00	45,00	
	<b>Totaal Militair</b>	7,00	12,00	6,00	6,00	3,00	16,00	18,00	68,00	
<b>Totaal per Defensieonderdeel</b>	<b>7,00</b>	<b>12,00</b>	<b>6,00</b>	<b>6,00</b>	<b>7,00</b>	<b>28,00</b>	<b>29,00</b>	<b>95,00</b>		

Deze tabel toont de aantallen per 1 januari 2016 conform het formatieplan 2017. Genoemde aantallen zijn met inbegrip van tien hoogleraren (een Bgen en negen keer S16) die niet worden aangemerkt als topfunctionaris, maar wel deel uitmaken van de topformatie.

Het verschil tussen de twee tabellen geeft inzicht in de ontwikkeling van het totaal aantal topfuncties.

Ontwikkeling 2011-2016	Omschrijving	CZSK	CLAS	CLSK	KMAR	DMO	CDC	BS	TOTAAL DEFENSIE	
	<b>B</b>	S18	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	-1,00	1,00
		S17	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-1,50	-1,00	-2,50
		S16	0,00	0,00	0,00	-2,00	1,00	-3,79	-6,00	-10,79
	<b>Totaal Burger</b>	0,00	0,00	0,00	-2,00	2,00	-4,29	-8,00	-12,29	
<b>M</b>	Ladm/Gen	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
	Vadm/Ltgenmarn/LtGen	0,00	-1,00	0,00	0,00	0,00	-1,00	0,00	-2,00	
	Sbn/Genmajmarn/Genm	0,00	-1,00	0,00	0,00	-3,00	-3,00	-3,00	-10,00	
	Cdr/Briggenmarn/Bgen/Cdre	-1,00	-4,00	-1,00	1,00	-5,00	1,00	-5,00	-14,00	
	<b>Totaal Militair</b>	-1,00	-6,00	-1,00	1,00	-8,00	-3,00	-8,00	-26,00	
<b>Totaal per Defensieonderdeel</b>	<b>-1,00</b>	<b>-6,00</b>	<b>-1,00</b>	<b>-1,00</b>	<b>-6,00</b>	<b>-7,29</b>	<b>-16,00</b>	<b>-38,29</b>		

68

**Welke kosten brengt het voor het CZSK mee om meer burgerpersoneel in dienst te houden op lastig te vullen militaire functies? Welke gevolgen heeft dit voor de operationele inzetbaarheid? Is er een plan van aanpak om de militaire functies weer gevuld te krijgen?**

Bij CZSK zijn 26 functies voor militair personeel gevuld met burgerpersoneel. Aangezien rang en burgerschaal overeenkomen, brengt dit geen extra kosten mee. Het gaat niet om operationele functies. Er zijn dus evenmin gevolgen voor de operationele gereedheid. CZSK heeft als doel om in 2020 weer volledig gevuld te zijn. Om dit doel te bereiken is het programma P-continuïteit opgezet.

69

**Welke kosten zijn er tot nu toe gemoeid met het aanhouden van burgerpersoneel in verband met het project IPW/Onderzeeboten? Kunt u hier een overzicht van maken per jaar vanaf 2010?**

Vanaf juli 2013 kan pas worden gesproken van kosten die betrekking hebben op het aanhouden van burgerpersoneel ter ondersteuning van het project IPW/onderzeeboten. Vóór de CZSK-reorganisatie van juli 2013 waren dit namelijk nog reguliere functies. Sinds juli 2013 bekleden acht burgermedewerkers tijdelijke functies tot het einde van het instandhoudingsprogramma. De volgende functieschalen worden door burgermedewerkers bekleed: vier toezichhouders (S8), een senior engineer (S10), een werkvoorbereider (S7), een configuratiebeheerder (S8) en een Scheepscoördinator (S9). Vanaf juli 2013 tot juli 2016 komt dit overeen met een bedrag van ruim 1,3 miljoen.

70



**Hoe is het mogelijk om de operationele eenheden te ontzien bij het (tijdelijk) verlagen van de vulling van de defensieonderdelen? Is er wel sprake van voldoende formatieplaatsen bij de Combatsupport (CS)- en Combat Service Support (CSS) eenheden van de defensieonderdelen?**

Zie het antwoord op vraag 19.

**71**

**Is het bewust verlagen van de vullingsgraad te beëindigen door de extra middelen die Defensie er in 2017 bij krijgt? Zo nee, wat moet er gebeuren om dit wel te beëindigen en op welke termijn gaat dat naar verwachting gebeuren?**

Ja. Met de extra middelen die aan de begroting voor 2016 (Kamerstuk 34 300 X, nrs. 1 en 2) zijn toegevoegd en de extra middelen vanuit de ontwerpbegroting voor 2017 wordt het mogelijk om de beperking van de vulling te beëindigen. Vanaf 2021 zijn de middelen naar verwachting toereikend voor een volledige vulling.

**72**

**Waarom zou het tekort aan onderhouds- medisch- en IT personeel met de voorgenomen intensiveringen wel weggewerkt kunnen worden? Is het tekort aan deze groep specialisten niet mede het gevolg van de schaarste en waarom zouden deze specialisten die voorheen niet voor een baan bij Defensie kozen dat nu wel gaan doen?**

Personeelstekorten zullen nooit volledig kunnen worden weggewerkt. Defensie kampt net als andere werkgevers met (structurele) tekorten in schaarse categorieën op de arbeidsmarkt. De werving van deze categorieën blijft daardoor achter. Defensie blijft echter streven naar een optimaal gevulde organisatie en zal met behulp van wervingscampagnes inspelen op nieuwe arbeidsmarktontwikkelingen. Daarnaast ontplooit Defensie initiatieven ter verbetering van het wervingsproces, zoals meer persoonlijk contact en intensievere begeleiding tijdens het wervings-, keurings- en aanstellingsproces. Ten slotte verbetert Defensie voortdurend haar website «Werken bij Defensie».

**73**

**Indien u het tekort aan onderhouds-, medisch- en IT personeel niet kunt oplossen met de intensivering van de middelen, gaat u dan proberen op andere wijze de benodigde werkzaamheden te laten verrichten, bijvoorbeeld uitbesteden van bepaalde werkzaamheden of samenwerkingsverbanden met de industrie of ziekenhuizen? Zo ja, welke mogelijkheden ziet u hiertoe? En zo nee, waarom niet?**

Het niet gevuld krijgen van specialistische medische functies bij Defensie is het gevolg van een combinatie van factoren, te weten schaarste op de markt, irreguliere uitstroom en het ontbreken van een marktconform salaris bij Defensie. Tekorten kunnen gedeeltelijk worden opgelost door inhuur, maar die is kostbaar en evenmin gegarandeerd vanwege de schaarste op de markt. Binnen de militaire gezondheidszorg wordt al op allerlei manieren samengewerkt met civiele partijen, waaronder het Instituut samenwerking Defensie en Relatieziekenhuizen, het Universitair Medisch Centrum Utrecht en de GGZ (Landelijk Zorgsysteem Veteranen). Wat onderhouds- en IT-personeel betreft is er reeds sprake van samenwerking met de markt.

**74**

**Hoeveel geld bespaart u met de ondervulling, die door Defensie-onderdelen bewust verlaagd is als tijdelijke maatregel om het personeelsbestand betaalbaar te houden?**

Dit is niet te bepalen omdat er sprake is van communicerende vaten, waarbij de irreguliere uitstroom, de lagere instroom en het tekort aan onderhouds-, medisch en IT-personeel een rol spelen. Sturing op een combinatie van deze factoren moet ervoor zorgen dat het budget niet wordt overschreden. Met de extra middelen in de komende jaren is het niet langer nodig de vullingsgraad te beperken.

**75**

**Wat is voor de krijgsmacht een goede verhouding tussen officieren, manschappen en onderofficieren? Is daar een gewenst percentage voor?**

De krijgsmacht moet zijn ingericht om de opgedragen taken zo goed mogelijk uit te voeren. Het noodzakelijke aantallen officieren, onderofficieren en manschappen en de verhouding daartussen zijn daar een afgeleide van. Daar is geen blauwdruk of gewenst percentage voor. De verhouding kan bijvoorbeeld wijzigen als gevolg van veranderingen in de veiligheidsomgeving, technologische ontwikkelingen of veranderingen in de mate van internationale samenwerking.

**76**

**Zet de belangstelling van vrouwen voor Defensie in 2016 ook door in een toename van sollicitaties door vrouwen in 2016?**

In 2016 heeft Defensie een campagne gevoerd om duidelijk te maken dat zij ook op zoek is naar vrouwen. De campagne heeft geleid tot een grotere belangstelling van vrouwen. Het aantal bezoeken van de website door vrouwen is met ongeveer 10 procent gestegen ten opzichte van eerdere metingen. Het is echter nog te vroeg om te kunnen beoordelen of de campagne leidt tot een significante toename van het aantal vrouwelijke sollicitanten.

**77**

**Kunt u een overzicht geven van de ontwikkeling van het aantal vte's bij Defensie sinds 2011?**

1 jan 2011	1 jan 2012	1 jan 2013	1 jan 2014	1 jan 2015	1 jan 2016
67.885	63.509	60.714	59.445	58.016	56.458

**78**

**Waarom hebben de Marine en de Luchtmacht verhoudingsgewijs zo weinig reservisten? Is het met name bij de technische dienstvakken niet mogelijk meer reservisten aan te stellen?**

In het verleden waren bij de Marine en de Luchtmacht dienstplichtigen werkzaam in de uitvoerende en ondersteunende rollen. Die dienstplichtigen bleven daarna in grotere aantallen actief als reservist. Na de opschorting van de opkomstplicht in 1997 werd de instroom tot reservist marginaal. Oud-beroepsmilitairen stroomden sporadisch na dienstverlating door als reservist. Na de aankondiging van de beleidsintensivering reservisten in 2013 wordt bij alle krijgsmachtdelen geëxperimenteerd met externe instroom en doorstroom tot reservist. De wijze waarop dat in kwaliteit of kwantiteit zal vorm krijgen maakt deel uit van bredere

ontwikkelingen in de organisatieontwikkeling en het personeelsbeleid. De financiële ruimte om het bestand te laten groeien neemt pas vanaf 2016 merkbaar toe. De verwachting is dat ook bij Marine en de Luchtmacht de komende jaren een aanzienlijke toename en integratie van reservisten te zien zal zijn, ook in de technische dienstvakken. De Landmacht heeft bovendien speciale reservisteneenheden in de vorm van de Natres bataljons.

## 79

### **Welke acties worden er ondernomen om het ziekteverzuim terug te dringen?**

Een evenwichtige personeelsopbouw en een toereikende vulling van de organisatie zijn van groot belang bij het terugdringen van het ziekteverzuim. Een modern en goed re-integratiebeleid is eveneens belangrijk. Hiervoor heeft Defensie nadrukkelijk aandacht. Daarnaast richt Defensie de aandacht ook op employability, flexibiliteit en het programma Duurzaam Inzetbaar Defensie. Er is dus een palet aan maatregelen en voorzieningen die moeten bijdragen tot het terugdringen van het ziekteverzuim. In vergelijking met andere overheden is het ziekteverzuim bij Defensie lager. Daarnaast doorloopt Defensie een trendmatige ontwikkeling die analoog is aan de overige sectoren.

## 80

### **Klopt het dat er bij de motivatie een duidelijk onderscheid te maken is tussen burgerpersoneel en militairen en ook per krijgsmachtdeel? Kunt u de motivatie per krijgsmachtdeel in een overzicht geven? Wat is de reden van deze verschillen volgens u? Wat gaat u doen aan het feit dat 30% van het personeel dus wellicht geen of minder motivatie heeft?**

Uit de Monitor werkbeleving komt naar voren dat burgers verhoudingsgewijs gemotiveerder dan militairen zijn om hun werk te doen. Er zijn daarentegen geen statistisch significante verschillen tussen de krijgsmachtdelen. De redenen van de verschillen in motivatie tussen burgerpersoneel en militairen zijn niet bekend.

Overzicht motivatie per krijgsmachtdeel:

Krijgsmachtdeel	Gemotiveerd
CZSK	67%
CLAS	64%
CLSK	63%
KMar	66%

In het percentage gemotiveerden is de «neutrale» respons niet meegenomen. De «neutrale» respons mag ook niet worden meegenomen in het bepalen van het percentage minder gemotiveerden. Het percentage minder gemotiveerden ligt onder de 20 procent. Defensie blijft zich inspannen om een aantrekkelijke werkgever te zijn en te blijven door onder andere (jonge) mensen veel verantwoordelijkheid en een aantrekkelijk oefenprogramma te bieden.

## 81

### **Klopt het dat bijvoorbeeld slechts 42% van het personeel vertrouwen heeft in de toekomst, maar 40% voldoende kans op een loopbaan ziet binnen Defensie en liefst 58% van de militairen geen vertrouwen heeft in de functietoewijzing?**

De vermelde percentages komen uit de Monitor Werkbeleving Defensie over de eerste zes maanden van 2016. Deze monitor wordt via de internetsite van Defensie ter informatie beschikbaar gesteld. De percentages zijn defensiebreed en geven een algeheel beeld zonder in te gaan op de verschillen tussen de diverse groepen binnen Defensie. Hierbij valt te denken aan het verschil tussen burger- en militair personeel en militair personeel in de verschillende contracttypes.

Het «vertrouwen in de toekomst» is bij FPS3 militairen hoger dan militairen met een FPS2-contract. Van deze laatste groep gaat slechts een beperkt deel naar FPS 3 en zal derhalve Defensie gepland verlaten. Deze groep heeft derhalve minder vertrouwen in de toekomst.

De bevorderingsmogelijkheden voor FPS3 militairen en doorstroommogelijkheden voor burgers zijn op dit moment beperkt. Hierdoor vinden zowel burgers als militairen dat een loopbaankansen op dit moment lager zijn. Door gebrek aan loopbaanmogelijkheden hebben beide groepen weinig vertrouwen in het functietoewijzingsproces.

**82**

**Bent u bereid om bij de volgende personeelsrapportage de personeelsmonitor mee te sturen, zodat er een totaaloverzicht is van zaken die bij het personeel spelen?**

De monitor van de afdeling Trends, Onderzoek & Statistiek wordt in 2016 tweemaal gemaakt ter voorbereiding op de P-rapportage. Het is een intern document voor beleidsambtenaren en managers. De Kamer wordt over ontwikkelingen op personeelsgebied zo volledig mogelijk geïnformeerd door middel van de personeelsrapportage.

**83**

**Wat is het effect geweest van het toevoegen van 58 vte aan de Divisie Personeel en Organisatie van het Commando Dienstencentra (CDC)? Is de dienstverlening significant verbeterd?**

De 58 vte's maken deel uit van de reorganisatie van de Divisie Personeel & Organisatie Defensie (DPOD). Deze mogen pas worden gevuld na afloop van het reorganisatietraject die voorzien is in het eerste kwartaal 2017. Vooruitlopend daarop zijn in overleg met de medezeggenschap zes van deze vte's toegekend aan en gevuld bij het Dienstencentrum Human Resources (DC HR) teneinde de telefonische bereikbaarheid van het dienstencentrum vanaf eind oktober te verruimen. Hiermee komt Defensie tegemoet aan een veelgehoorde «ergernis».

**84**

**Is de vereenvoudigde procedure bestellen goederen en diensten met een geringe waarde inmiddels defensiebreed ingevoerd?**

De vereenvoudigde procedure «bestellen goederen en diensten met een geringe waarde» is inmiddels bij alle relevante servicepunten van het Facilitair Bedrijf Defensie (FBD) ingevoerd.

**85**

**Wat is de stand van zaken met betrekking tot de uitspraak van de Raad van Beroep van 18 juli 2016 inzake het AOW-gat? Zijn er al nieuwe besluiten genomen in individuele zaken? zo ja, wat is de lijn van die uitspraken? Wanneer wordt naar verwachting het overleg met de vakcentrales over de gevolgen voor de voorziening AOW-gat af te ronden?**

De Centrale Raad van Beroep heeft in zijn uitspraken van 18 juli jl. geoordeeld dat de inkomensachteruitgang voor oud-medewerkers bij het eindigen van hun wachtgelduitkering te groot is. De Raad heeft opdracht gegeven voor nieuwe besluiten in de zaken waarop de uitspraken betrekking hebben. Dat is inmiddels gebeurd en de oud-medewerkers is een hogere uitkering toegekend. Daarnaast ontvangen de oud-medewerkers een compensatie in verband met het feit dat zij hun ABP-ouderdomspensioen mogelijk vervroegd hebben laten ingaan bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar. Door deze compensatie is de inkomensachteruitgang voor de oud-medewerkers aanzienlijk minder groot. Het effect is sterk afhankelijk van de individuele omstandigheden en kan dus per persoon verschillen.

In de brief van 27 juli jl. (Kamerstuk 34 300 X, nr. 125) over de uitspraken van de Centrale Raad van Beroep, heb ik gemeld met de centrales voor overheids personeel in overleg te treden over de gevolgen van de uitspraken voor de voorziening AOW-gat. De centrales hebben echter laten weten niet te willen overleggen, omdat zij in deze zaak een onafhankelijke positie willen innemen. Daarom was Defensie genoodzaakt om zonder inhoudelijk overleg met de centrales uitvoering te geven aan de uitspraken van de Centrale Raad van Beroep. Drie van de vier centrales voor overheids personeel hebben in 2015 wel ingestemd met de eerdere tegemoetkoming voor het AOW-gat.

**86**

**Zijn alle wachttijden voor (Landelijk Zorgsysteem Veteranen) LZV-instellingen inmiddels verkort? Hoe lang zijn die wachttijden? Geldt dat ook voor het Militair Revalidatie Centrum (MRC)?**

**87**

**Hoeveel personen staan er concreet op welke wachtlijsten?**

**88**

**Wat is de verhouding tussen de wachttijden en de wachtlijsten?**

Tijdens het notaoverleg Veteranen van 20 juni jl. (Kamerstuk 30 139, nr. 164) heb ik gemeld dat het programma Prompte Zorg tot doel heeft de snelheid van de geleverde zorg te vergroten. Dit programma is in juni 2016 van start gegaan en kent een looptijd van achttien maanden. Tijdens het notaoverleg is ook afgesproken dat ik de rapportage inzake de wachttijden voor toegang tot de LZV-keten uw Kamer zal toesturen. Deze rapportage is opgenomen in de bijlage van de laatste personeelsrapportage (bijlage bij Kamerstuk 34 550 X, nr. 4). Zoals u hierin kunt zien, voldoen vrijwel alle LZV-instellingen aan de afgesproken normen, met uitzondering van Centrum 45 en het Sinai Centrum, waar sprake is van een tijdelijke fluctuatie van personele capaciteit en daarmee een tijdelijk lagere behandelcapaciteit. Er zijn voorrangsafspraken gemaakt voor acute behandelingen en waar nodig word cliënten gelijkwaardige behandelingen aangeboden bij andere instellingen met een kortere wachttijd.

Het Militair Revalidatie Centrum maakt geen onderscheid tussen veteranen en overige kandidaat-revalidanten op de wachtlijst. Ik kan u dus geen wachttijden specifiek voor veteranen geven. De wachttijden bij het Militair Revalidatie Centrum fluctueerden in de eerste helft van 2016. Voor spoedeisende hulp geldt dat binnen 24 uur zorg wordt geleverd. De directie van het Militair Revalidatie Centrum heeft in oktober 2016 een team aangesteld dat de oorzaken van de opgetreden wachttijden moet gaan aanpakken.

**89**

**Hoeveel personen hebben zich gemeld bij de LZV-instellingen? Welk percentage van deze personen heeft enige tijd moeten wachten alvorens toegang te hebben gekregen tot de LZV keten?**

Op 1 september jl. werden 1581 personen begeleid door gespecialiseerd maatschappelijk werk. Van hen waren 815 personen eveneens in behandeling bij de tweedelijns GGZ.

**90**

**Kunt u aangeven met hoeveel vte, uitgesplitst in burger- en militair personeel, u het functiebestand gaat uitbreiden om de basisgereedheid op orde te brengen? Kunt u deze aantallen onderbouwen?**

Zie het antwoord op vraag 20.

**91**

**Klopt het dat u de formatie van de KMar structureel wilt verkleinen, van 6459 vte in 2016 tot 6402 vte vanaf 2019? Hoe verhoudt zich dit tot de toelichting in de Personeelsrapportage midden 2016, waarin staat vermeld dat de verhoging van de externe wervingsopdracht van 2016 onder meer verband houdt met de formatieve uitbreidingen bij de KMar? Zijn deze uitbreidingen structureel of tijdelijk van aard?**

Nee. De extra middelen vanuit de ontwerpbegroting voor 2017 moeten nog worden verwerkt in de formatie van de krijgsmacht. In de ontwerpbegroting 2018 zal deze formatie-uitbreiding zichtbaar zijn. De eerder onderkende daling in de formatie was nog het gevolg van de bezuinigingen sinds 2011. Vanaf 2016 is de formatie uitgebreid met ongeveer 500 vte's ten behoeve van het bewaken en beveiligen van hoogrisico-objecten, als onderdeel van de maatregelen om de veiligheidsketen te versterken. Dit betreft een structurele uitbreiding, waarvoor de externe wervingsopdracht moest worden verhoogd.

**92**

**Hoe verklaart u het feit dat ten opzichte van 1 januari 2016 er nu 5 generaals meer zijn, namelijk 72 in plaats van 67?**

De toename is het gevolg van een stijging van het Nederlandse aandeel in het internationale functiebestand. Volgens het wisselschema moet Nederland deze functies vullen. Dit heeft er op de standdatum van 1 juli 2016 toe geleid dat het aantal generaals hoger was. Als de Nederlandse periode voorbij is, zullen andere landen voor de vulling zorgdragen en zal het aantal Nederlandse generaals weer dalen.

**93**

**Kunt u een schatting geven van hoeveel herinvoering van de dienstplicht zou kosten?**

Herinvoering van de dienstplicht is op dit moment niet aan de orde. Daarom is een schatting van de kosten niet zinvol.

**94**

**Welke functies vervullen de 10 reservisten bij de Bestuursstaf?**

Vier reservisten zijn werkzaam als stafofficier bij de Defensiestaf, Directie Aansturen Operationele Gereedheid en zes reservisten zijn werkzaam bij de Militaire Inlichtingen- en Veiligheidsdienst.

**95**

**Kunt u een verklaring geven voor het feit dat overal bij Defensie substantieel meer ziekteverzuim is van het burgerpersoneel dan van het militair personeel? Reorganisaties?**

Uit de literatuur blijkt dat er veel factoren van invloed zijn op het ziekteverzuim. Naast de grootte van de organisatie zijn dit de aard van het werk en persoonskenmerken waaronder de leeftijd. Bij het stijgen van de leeftijd neemt het ziekteverzuimpercentage toe. Ook bij Defensie is dit patroon zichtbaar, vooral bij het burgerpersoneel. Hierbij moet in ogenschouw worden genomen dat de gemiddelde leeftijd van burgers aanzienlijk hoger (48,1 jaar) is dan die van militairen (35 jaar).