

Vergaderjaar 2022–2023

36 200 X

Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2023

Nr. 10

LIJST VAN VRAGEN EN ANTWOORDEN

Vastgesteld 21 oktober 2022

De vaste commissie voor Defensie heeft een aantal vragen voorgelegd aan de Staatssecretaris van Defensie over de brief van 20 september 2022 inzake Personeelsrapportage midden 2022 (Kamerstuk 36 200 X, nr. 4). De Staatssecretaris heeft deze vragen beantwoord bij brief van 18 oktober 2022. Vragen en antwoorden zijn hierna afgedrukt.

De voorzitter van de commissie,
De Roon

Adjunct-griffier van de commissie,
Goorden

**1.
Hoe staat de afname van de instroom van militairen in verhouding tot de toegenomen belangstelling en toename van aanmeldingen in maart na de inval in Oekraïne?**

Na de inval in Oekraïne is er kortstondig meer belangstelling voor Defensie geweest, maar dit heeft niet geleid tot meer sollicitaties; wel was er een piek in het aantal sollicitanten in januari 2022. Er is weliswaar meer interesse in een baan in het veiligheidsdomein en ook bij Defensie, maar het aantal kandidaten dat daadwerkelijk bij Defensie wordt aangesteld ligt lager dan in 2021. Een stijging van het aantal sollicitanten vertaalt zich bij de huidige krappe arbeidsmarkt niet vanzelfsprekend in een groter aantal aanstelbaren (en hogere instroom). Aspecten als arbeidsvoorwaarden, werk dicht bij huis, maar ook de wachttijd tussen de keuring en de daadwerkelijke start van de initiële militaire opleiding, spelen een rol bij de uiteindelijke keuze van de kandidaat voor een militaire dan wel civiele loopbaan.

**2.
Zijn er ten tijde van de toegenomen belangstelling voor Defensie in maart vacatures (op maat) bij gekomen? Zo nee, waarom niet? Zo ja, hoeveel?**

Nee, er zijn destijds geen vacatures (op maat) bijgekomen. Er is geen verband tussen belangstelling en vacatures. Vacatures ontstaan door de door- en uitstroom van personeel. Wel behoeft het matchen van een sollicitant met het aanbod van functies verbetering. Indien een sollicitant voor een specifieke vacature is afgewezen, moet direct worden gekeken voor welke vacature de kandidaat wel geschikt is of geschikt gemaakt kan worden. Dit proces van «aanbod gestuurd werven en selecteren» wordt de komende periode verbeterd.

**3.
Zijn er indicatoren die aangeven waardoor de afname van de instroom en de toename van de uitstroom tot stand zijn gekomen? Zo ja, welke? Zo nee, wordt dit nog onderzocht?**

De verklaring voor de afname van de instroom ligt voor een belangrijk deel in de huidige krappe arbeidsmarkt. Het banenaanbod in Nederland is historisch groot – 11,5 miljoen banen – terwijl het aantal beschikbare arbeidskrachten stabiel blijft of zelfs afneemt (met name de schaarstecategorieën). De vijver waaruit ook Defensie als werkgever vist, wordt niet alleen kleiner, maar de behoefte aan werknemers met specifieke opleidingen en vaardigheden groeit. Dit geldt met name voor specifieke functies in de ICT en techniek. Daarnaast heeft Defensie veel functies op mbo-niveau, terwijl het gemiddelde opleidingsniveau in Nederland stijgt (meer hogeropgeleiden).

De toename van de uitstroom hangt ook samen met de krappe arbeidsmarkt. Daarnaast is de baan zekerheid die Defensie bood tijdens de COVID-19-pandemie niet langer een reden om bij Defensie te blijven, met een hogere uitstroom tot gevolg. Tenslotte is er sprake van een toename van de uitstroom als gevolg van de vergrijzing van het defensiepersoneel.

De indicator «*vertrekintentie*» is voor deze Personeelsrapportage gemeten en onderzocht. Intenties zijn behoorlijk betrouwbare cijfers, maar worden niet altijd omgezet in daadwerkelijk gedrag. De vertrekintenties die in deze Personeelsrapportage naar voren zijn gekomen, zijn: arbeidsvoorwaarden/ salaris, wijze waarop de organisatie wordt bestuurd, combinatie tussen werk en thuis, funtietoewijzingssysteem en gebrek aan loopbaan/

ontwikkelmogelijkheden. Ook worden de *vertrekredenen* gemeten en onderzocht, maar die zijn nu nog niet opgenomen in de Personeelsrapportage vanwege de overgang naar een andere meetmethode.

4.

Klopt het dat er op dit moment geen gebruik gemaakt wordt van automatisering om taken van personeel over te nemen?

Nee, dat klopt niet. Verhoging van operationele effectiviteit en de verbetering van de efficiency in de bedrijfsvoering van Defensie was en is altijd gekoppeld aan innovaties en automatisering. Ook de komende jaren blijft Defensie inzetten op arbeidsextensieve en technologisch hoogwaardige oplossingen, niet alleen door gebruik van nieuwe technieken en IT maar ook door bijvoorbeeld in te zetten op automatisering. Een voorbeeld is de verdere automatisering van processen bij het Dienstencentrum Human Resources.

5.

Wat verklaart de aanzienlijke daling van militairen in opleiding (-8.3%)?

De daling van militairen in opleiding hangt direct samen met een lagere instroom van militairen. Een lagere instroom resulteert in minder militairen in opleiding.

6.

Wat zijn de inschattingen qua personeelsbeleid met betrekking tot vergrijzing, aangezien een heel groot deel van het burgerpersoneel van Defensie ouder is dan 55 jaar?

De verwachting is dat in de komende vier jaar 2.800 militairen met leeftijdsontslag gaan. Voor het burgerpersoneel is de verwachting dat er in diezelfde periode in totaal 1.750 burgers met (pre-)pensioen gaan.

Uitgangspunt van het personeelsbeleid is dat werknemers vitaal en gezond hun pensioenleeftijd halen. Defensie hanteert hierbij een aantal «ontzietmaatregelen» (de PAS-regeling, bescherming 55+ voor nachtdienst en extra verlof-aanspraak op basis van leeftijd) en «stimuleringsmaatregelen» (loopbaangesprekken, taakverbreding of taakversmalling en deelname aan cursus/opleiding).

7.

Hoe verhouden de vertrekintenties van midden 2022 zich tot de vertrekintenties van de afgelopen drie jaar?

We zien in de eerste helft van 2022 dat meer defensiemedewerkers «arbeidsvoorwaarden» als vertrekintentie aangeven en daarmee is het de belangrijkste vertrekintentie over deze periode. We zien dit beeld vaker ontstaan ten tijde van het tot stand komen van een nieuw arbeidsvoorwaardenakkoord. In de eerste helft van 2019 was dit tevens het geval. In de eerste helft van 2020 en 2021 speelt de reden «arbeidsvoorwaarden» een minder belangrijke rol en stond deze laag of kwam geheel niet voor in de top 5 vertrekintenties.

De reden «wijze waarop de organisatie wordt bestuurd» ligt de afgelopen drie jaar op een constant niveau en vormt samen met «arbeidsvoorwaarden» de belangrijkste vertrekintentie. Verder is de werk/privébalans een belangrijke vertrekintentie van defensiemedewerkers door de jaren heen. Tenslotte komen ook het «functietoewijzingssysteem» en het

«gebrek aan loopbaan-/ontwikkelingsmogelijkheden» vaak in de top 5 vertrekintenties voor.

8.

Hoe verklaart u het sinds mei 2022 sterk gestegen ziektepercentage, waar dat de jaren ervoor – midden in coronatijd – stabiel bleef?

De stijging van het ziekteverzuim bij Defensie in 2022 volgt de landelijke trend (cijfers afkomstig van CBS, ziekteverzuim eerste helft 2022). Tijdens de coronapandemie (ten tijde van de landelijke maatregelen) meldden defensiemedewerkers zich minder snel ziek omdat er meer mogelijkheden waren om vanuit huis te werken. De stijging van het ziekteverzuim is deels veroorzaakt door COVID-19. Met het afschalen van de preventie- en testregels en de grotere aanwezigheid op de werkvloer blijft personeel bij klachten sneller (ziek) thuis dan voor de COVID-19-pandemie. Deze trend is ook zichtbaar buiten Defensie en het sterkst waarneembaar bij grote bedrijven en in bedrijfstakken die personeelsintensief zijn, zoals de zorg en de horeca.

9.

Hoe verhoudt de uitspraak «Dit streefcijfer is erop gericht eerder talent te detecteren» zich tot het aantrekken van mannelijk talent?

Defensie zet in op het binden, boeien en inspireren van alle talenten op de arbeidsmarkt, vrouwen en mannen. Het streefcijfer is een van de maatregelen die door de in- en doorstroom van vrouwen te bevorderen zal bijdragen aan een grotere diversiteit van het personeelsbestand. Dit is een belangrijk aspect van aantrekkelijk werkgeverschap en is tevens van belang voor de verbetering van de personele vulling. Het streefcijfer staat het aantrekken van mannelijk talent niet in de weg.

10.

Hoe verklaart u dat er 93 mannen en maar 4 vrouwen in de militaire toplaag zitten?

Instroom en doorstroom van vrouwen binnen Defensie behoort al sinds jaar en dag tot een van de grote uitdagingen binnen Defensie. Daarom is dit ook een belangrijk aandachtspunt in de maatregelen zoals gepresenteerd in de kamerbrief Diversiteit en Inclusiviteit (Kamerstuknummer 35925-X-71); ook zijn er voor de top streefcijfers vastgesteld. Het aantal vrouwelijke militaire topfunctionarissen zal voor zover nu bekend in 2022 stijgen van vier naar zeven en dat is een belangrijke en positieve stap vooruit.

11.

Hoeveel mannen zijn het afgelopen jaar bevorderd binnen de generaalsrangen?

Van het huidige bestand zoals opgenomen in de Personeelsrapportage midden 2022 zijn dat er zeven (gerekend vanaf 1 januari 2022).

12.

Welk percentage rekruten zijn er in het eerste halfjaar van 2022 uitgevallen tijdens de Algemene Militaire Opleiding (AMO)?

De initiële opleiding van militairen is opgebouwd uit een Algemene Militaire Opleiding (AMO) en een functieopleiding (FO). In welke fase van de opleiding een initiële leerling Defensie verlaat, wordt niet dusdanig

geregistreerd. De AMO duurt *gemiddeld* 18 weken voor militairen (dit verschilt namelijk per DO). Van de militairen die in het eerste halfjaar van 2022 aan hun initiële opleiding zijn begonnen, is 20% binnen 18 weken uitgevallen en heeft Defensie verlaten.

13.

Hoe verklaart u de verhoogde uitstroom onder reservisten?

De voornaamste redenen van uitstroom bij reservisten zijn volgens de HR-monitor 2021:

1. De moeite die reservisten hebben om hun civiele werkzaamheden te combineren met de inzet als reservist;
2. De balans tussen de functie als reservist, de civiele functie en thuis;
3. Onvoldoende nuttig en zinvol werk.

Voor het combineren van civiele werkzaamheden met de inzet als reservist is steun van de civiele werkgever een vereiste. Defensie maakt daarom veel werk van het vergroten van draagvlak voor reservisten bij civiele werkgevers.

Een andere prominente reden voor uitstroom is de balans tussen werk en privé. Wanneer reservisten bij hun civiele werkgever vakantiedagen moeten opnemen om als reservist ingezet te kunnen worden, dan blijft er onvoldoende ruimte over voor een vakantie met het gezin.

Er zijn ook reservisten die vertrekken bij Defensie, omdat zij onvoldoende nuttig en zinvol werk krijgen opgedragen. Hier zien we nog de effecten van de COVID-19-pandemie. In 2020 en 2021 zijn meerdere oefeningen/opleidingen/inzetten vanwege COVID-19 geannuleerd, waardoor het werk als reservist in deze periode minder aantrekkelijk was.

14.

Hoe verklaart u de sterk stijgende inhuur bij DMO/DOSCO, terwijl de overige krijgsmacht delen gelijk blijven?

Defensie investeert de komende jaren fors in haar IT, onder andere middels investeringen die gedaan worden vanuit de Defensienota, in het bijzonder het programma Grensverleggende IT (GrIT). Voor dit programma is Defensie een prestatiecontract met een consortium overeengekomen. De medewerkers van het consortium voor GrIT staan in deze rapportage geregistreerd als inhuurmedewerkers bij DMO. Dit verklaart de stijgende inhuur bij DMO.

Bij DOSCO is er sprake van een lichte stijging van de inhuur om het grote aantal vacatures bij ondersteunende bedrijven op te kunnen vullen.

15.

Wordt er werk gemaakt van een Defensity College locatie in Noordoost-Nederland?

Het Defensity College valt onder het Dienstencentrum Personeelslogistiek dat in Amsterdam is gevestigd. De wo/hbo-werkstudenten van het Defensity College worden 1 à 2 dagen per week tewerkgesteld op diverse defensielocaties door heel Nederland. Het Defensity College is dan ook niet gebonden aan een specifieke plaats of regio.