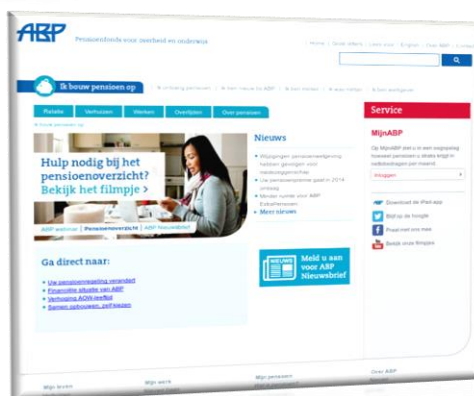
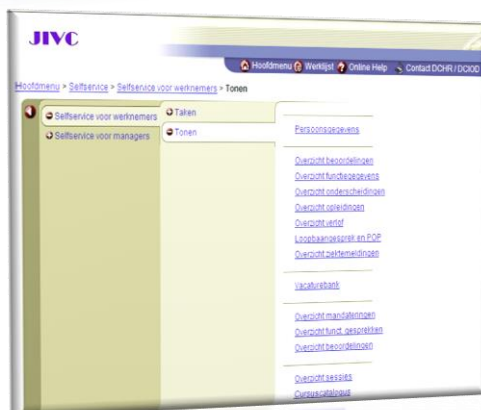




Ministerie van Defensie



# Personeelsrapportage over 2015

## **Voorwoord**

De indeling van deze rapportage is nagenoeg gelijk aan die van de vorige rapportage. In de paragraaf uitstroom zijn er aanpassingen. Ook is een paragraaf toegevoegd over het saldo instroom en uitstroom personeel en een extra paragraaf over de formatie per rang/schaal. Naar aanleiding van het algemeen overleg Personeel van 21 april jl. is er tevens een paragraaf over het ziekteverzuim toegevoegd. Daarnaast wordt er meer informatie, voorheen weergegeven in de aanbiedingsbrief, bij desbetreffende tabellen en grafieken vermeld.

Deel 1 betreft de informatie over de personeelslogistieke keten, deel 2 handelt over de formatie en het personeelsbestand. Deel 3 bevat de uitwerking van een aantal toezeggingen.

## **Inhoudsopgave**

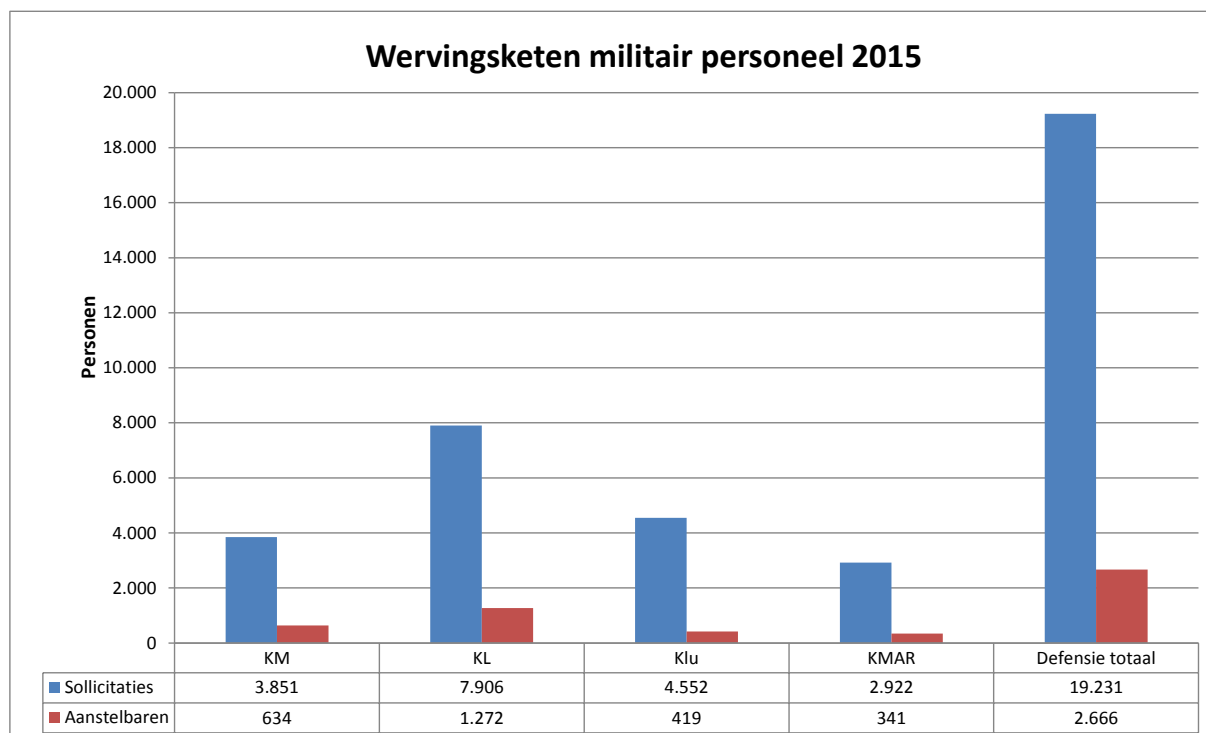
<b>Deel 1: Personeelslogistieke keten .....</b>	<b>3</b>
1.1 Instroom .....	3
1.2 Doorstroom.....	7
1.3 Uitstroom.....	9
1.4 Saldo instroom en uitstroom personeel .....	12
1.5 Prognose personeelslogistieke keten 2016 .....	12
<b>Deel 2: Formatie en personeelsbestand .....</b>	<b>13</b>
2.1 Formatie en personeel per rang/schaal .....	13
2.2 Verdeling militair/burger .....	15
2.3 Topfunctionarissen .....	16
2.4 Personele vulling.....	17
2.5 Personele samenstelling Defensie.....	20
2.6 Leeftijd .....	22
2.7 Ziekteverzuim .....	24
2.8 Monitor werkbeleving .....	25
<b>Deel 3: Toezeggingen .....</b>	<b>26</b>
3.1 Diversiteit en inclusiviteit inclusief doorstroom.....	26
3.2 Toegankelijkheid Korps Mariniers voor vrouwen .....	27
3.3 Doorstroom in lagere rangen .....	27
3.4 Vullingspercentages schaarstecategorieën.....	29
3.5 Dagelijkse ergernissen.....	31
3.6 Toezeggingen algemeen overleg Personeel d.d. 21 april 2016.....	33

## **DEEL 1: PERSONEELSLOGISTIEKE KETEN**

Dit deel bevat tabellen en grafieken over instroom, doorstroom en uitstroom (IDU). Deze zijn voorzien van een uitleg en waar mogelijk een prognose voor 2016.

### **1.1 Instroom**

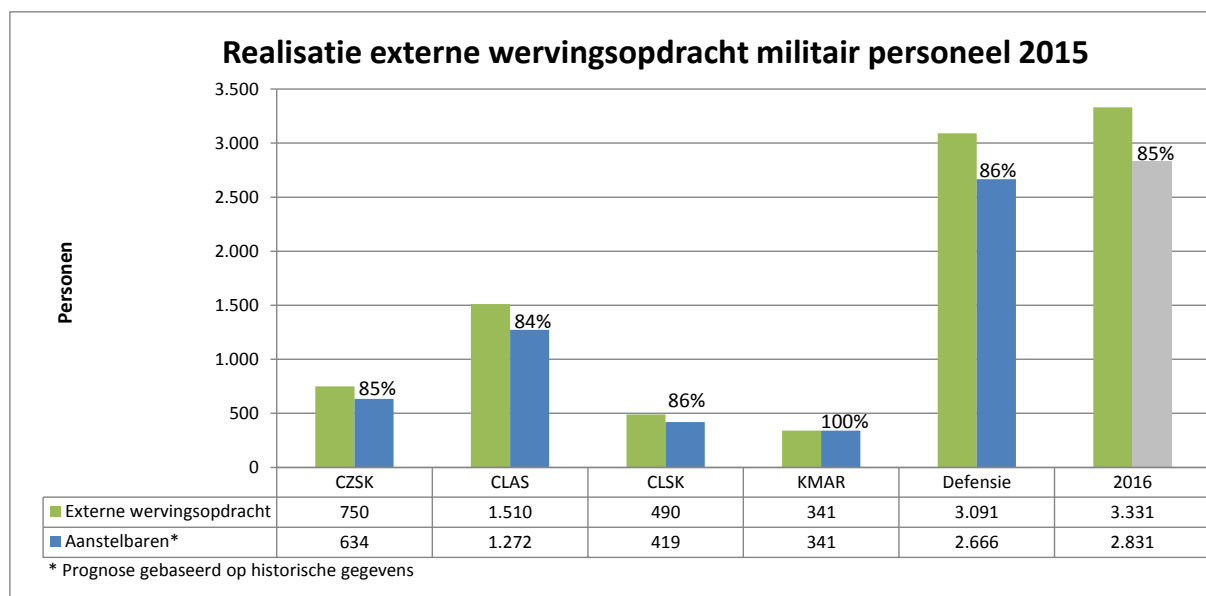
**Grafiek A: Wervingsketen militair personeel 2015**



Deze grafiek geeft per krijgsmachtdeel de aantallen sollicitaties en aanstelbaren in 2015 weer. Bij het aantal sollicitaties kunnen dubbeltellingen voorkomen omdat een sollicitant meerdere sollicitaties kan doen. Een aanstelbare is iemand die van het ministerie een brief heeft gekregen met het besluit dat hij/zij mag beginnen aan een initiële opleiding.

Het aantal sollicitaties is afgenomen terwijl het aantal aanstelbaren is toegenomen. De afname van het aantal sollicitaties wordt voornamelijk veroorzaakt door aanpassingen in het sollicitatieproces. Zo wordt, anders dan voorheen, bij de vliegerkeuring de vliegertest nu voorafgaand aan de sollicitatie doorlopen. De toename van het aantal aanstelbaren is een direct gevolg van de verhoging van de aanstellingsopdracht ten opzichte van 2014 en de tussentijdse aanstellingsopdracht in verband met de uitbreiding van de KMar.

**Grafiek B: Realisatie externe wervingsopdracht militair personeel 2015**

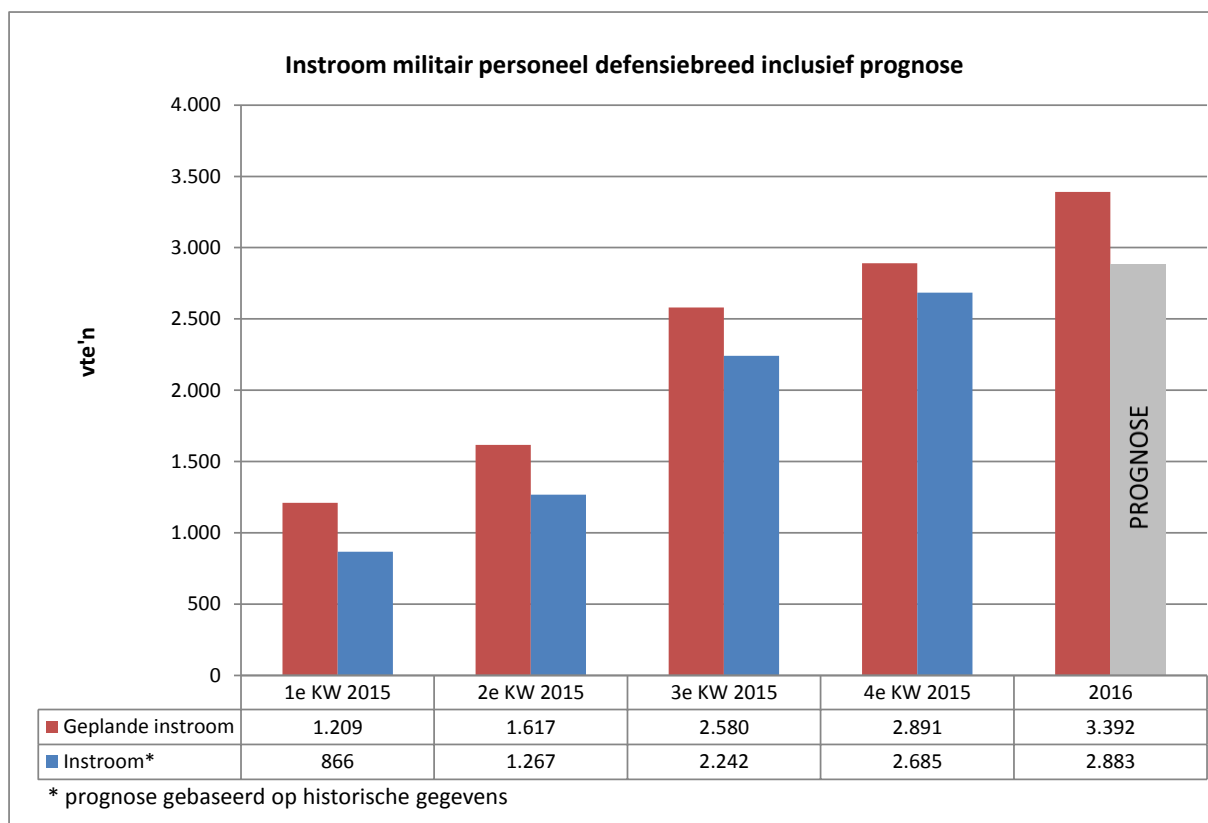


Deze grafiek geeft de realisatie weer van de laatste wervingsopdracht 2015, inclusief een prognose voor 2016. De werving resulteert in aanstelbaren: mensen die van het ministerie een brief hebben gekregen met het besluit dat zij mogen beginnen aan een initiële opleiding.

Het wervingsplan berust op de behoeften van de operationele commando's, vastgelegd in de aanstellingsopdrachten. Het is niet altijd mogelijk deze voor 100 procent in te vullen, omdat personeel voor een aantal schaarstecategorieën lastig te werven is. De overige categorieën zijn vaak wel volledig gevuld, waardoor er een gemiddelde realisatie van de wervingsopdracht ontstaat van 85 procent. Het is niet wenselijk de onderrealisatie van lastig te werven personeel te compenseren met meer instroom voor de overige categorieën. Dit zou onherroepelijk leiden tot een mismatch in de samenstelling van het personeelsbestand.

De externe wervingsopdracht is in 2015 voor 86 procent gerealiseerd. Dit komt nagenoeg overeen met de prognose die voor 2015 was gemaakt. In absolute zin is het aantal aanstelbaren gestegen van 2.535 in 2014 naar 2.666 in 2015. Aandacht blijft nodig voor de technische functies. In bijna alle categorieën technische functies is er een onderrealisatie ten opzichte van de aanstellingsopdracht. Daarentegen laat de werving van vliegers, luchtverkeersleiding en luchtgevechtsleiding stijgende resultaten zien. Bovendien is een positief resultaat zichtbaar in de werving van militairen voor de KMar. Deze is voor 100 procent gerealiseerd ondanks het feit dat de aanstellingsopdracht in de loop van 2015 met 20 procent is verhoogd. Het aantal aanstelbaren met een VeVa-achtergrond blijft achter bij de vraag. Dit tekort is voor een deel gecompenseerd door het verhogen van de werving onder schoolverlaters.

## Grafiek C: Instroom militair personeel

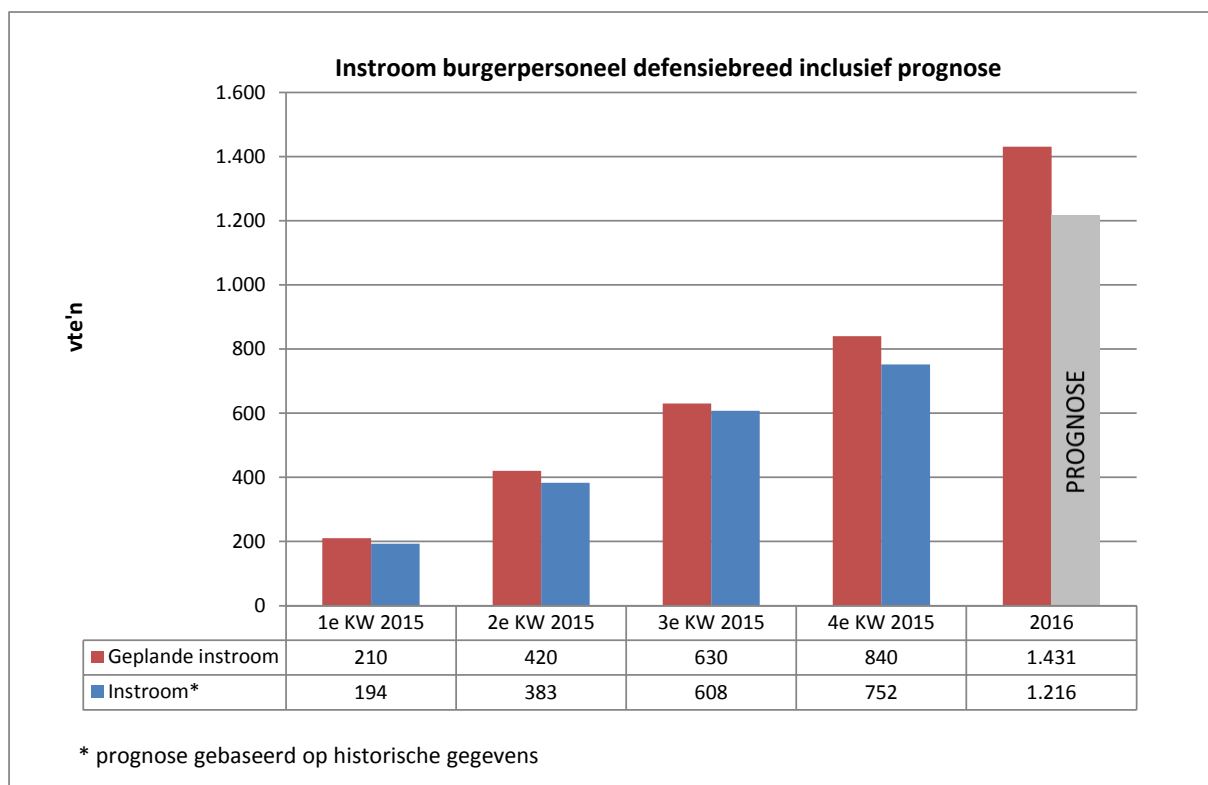


Deze grafiek geeft de defensiebreed gerealiseerde instroom (cumulatief) weer van militair personeel in 2015, inclusief een prognose voor 2016. Het betreft de instroom van personeel dat in 2015 een dienstverband met Defensie is aangegaan. De planning berust op het Instroom, Doorstroom en Uitstroomplan 2016-2020 (IDU-plan 2016-2020) en de realisatie in het verleden.

Ten opzichte van 2014 is de instroom licht gestegen (2014: 2.668) en hoger dan de prognose voor 2015. Dit is het gevolg van de verhoogde aanstellingsopdracht van de KMar die volledig is gerealiseerd.

De gewenste instroom vanuit VeVa wordt niet gerealiseerd. Daarom is een verbeterplan opgesteld. Met dit verbeterplan en de daaraan gekoppelde veranderingen in de gehele VeVa-organisatie wordt op termijn een hogere instroom beoogd. Om dit te bereiken moeten duidelijke normeringen worden vastgelegd waaraan een deelnemer moet voldoen. Ook wordt in overleg met de ROC's een uniforme intakeprocedure opgesteld die beter aansluit op de selectiecriteria van Defensie. Deze kwaliteitseisen dienen vervolgens te worden gehandhaafd. Een andere verandering uit het verbeterplan is het per opleidingsrichting onderzoeken van noodzakelijke aanpassingen om tot een doorlopende leerlijn te komen. Te denken is aan aanpassingen op het gebied van de beroepspraktijkvorming (duur, ritmiek, vormgeving en inhoud), en zo ook op de inhoud en opzet van de initiële opleidingen.

## Grafiek D: Instroom burgerpersoneel



Deze grafiek geeft de defensiebreed gerealiseerde instroom (cumulatief) weer van burgerpersoneel in 2015, inclusief een prognose voor 2016. Het betreft de instroom van personeel dat in 2015 een dienstverband met Defensie is aangegaan. De planning berust op het Instroom, Doorstroom en Uitstroomplan 2016-2020 (IDU-plan 2016-2020) en de realisatie in het verleden.

De opwaartse trend van de instroom van burgers die vanaf 2014 merkbaar is, heeft zich in 2015 voortgezet. Van de beoogde geplande instroom is 90 procent gerealiseerd. Voor 2016 is er een hogere behoefte aan burgers in vrijkomende functies in ploegendiensten. Dit geldt vooral voor de Defensie Bewakings- en BeveiligingsOrganisatie waar de gemiddelde leeftijd relatief hoog is. Conform het Burgerlijk ambtenarenreglement Defensie mogen medewerkers van 55 jaar en ouder beperkt nacht/ochtenddiensten draaien.

## 1.2 Doorstroom

**Tabel 1: Doorstroom van militair personeel per contract in 2015**

	2015					2014
	KM	KL	KLu	KMAR	DEFENSIE	DEFENSIE
BBT naar FPS	12	54	243	1	310	399
FPS fase 1 naar FPS fase 2	380	990	292	178	1.840	1.666
FPS fase 2 naar FPS fase 3	93	100	78	62	333	355
TOTAAL	485	1.144	613	241	2.483	2.420

In deze tabel staat het aantal militairen dat in 2015 is doorgestroomd naar een nieuw FPS-contract. De daling van de doorstroom van BBT naar FPS zet door als gevolg van de afname van het aantal mensen met een BBT-aanstelling. De doorstroom van FPS fase 1 naar FPS fase 2 is hoger dan in 2014. De doorstroom van FPS fase 2 naar FPS fase 3 is in dezelfde periode licht gedaald en is hiermee nog steeds beperkt.

Er zijn drie verklaringen voor de beperkte doorstroom naar FPS 3. Ten eerste is bij de invoering van het FPS een overgangsbeleid vastgesteld waarbij alle aanstellingen beroeps onbepaalde tijd (BOT) van veelal relatief jonge militairen zijn omgezet in een FPS fase 3-aanstelling. Hierdoor kreeg 50 procent van de militairen een FPS fase 3-aanstelling, een aanzienlijk deel in de rang van sergeant en kapitein. Ten tweede is de doorstroomruimte als gevolg van de reorganisaties na 2011 beperkt gebleven. Ten derde is de doorstroomruimte beperkt gebleven als gevolg van het verhogen van de LOM-leeftijd en de daarmee gepaard gaande (tijdelijk) verminderde uitstroom van oudere militairen met een FPS fase 3 aanstelling.

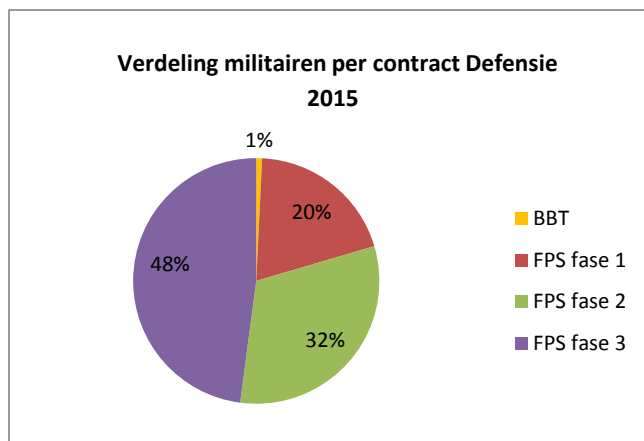
Een verdere beschouwing over de doorstroom bij de lagere rangen volgt in deel 3 van deze rapportage (toezeggingen).

**Tabel 2: Aantal militairen per contract eind 2015**

	2015					2014
	KM	KL	KLu	KMAR	DEFENSIE	DEFENSIE
BBT	39	96	181	0	316	727
FPS fase 1	2.763	2.869	1.489	1.015	8.136	8.174
FPS fase 2	1.916	8.052	1.773	1.357	13.098	12.701
FPS fase 3	4.363	7.292	4.579	3.583	19.817	20.335
Totaal	9.081	18.309	8.022	5.955	41.367	41.937

Deze tabel geeft de verdeling weer van het aantal militairen per contractvorm, uitgesplitst naar operationeel commando. Met uitzondering van FPS fase 2 zijn de aantallen gedaald ten opzichte van 2014. Het uitfaseren van de contracten beroeps bepaalde tijd (BBT) sinds de invoering van het Flexibel Personeelsysteem is duidelijk zichtbaar. Als gevolg hiervan is het aantal contracten FPS fase 2 toegenomen ten opzichte van 2014. In 2020 zullen naar verwachting de laatste militairen met een BBT-contract Defensie verlaten.

### Grafiek E: Verdeling contracten militairen Defensie eind 2015



Deze grafiek geeft de verdeling weer van de contracten van militairen op 1 januari 2016. Dit is nagenoeg hetzelfde beeld als op 1 januari 2015. De daling van het aantal BBT-ers zet daarbij wel door ten gunste van de aantallen in FPS fase 1 en 2. Het aantal FPS fase 3-contracten is met 2,5 procent afgenomen, maar dit is door afronding nog niet zichtbaar in bovenstaande grafiek.



### 1.3 Uitstroom

Defensie registreert twee typen van uitstroom, namelijk reguliere en irreguliere uitstroom. Op basis van de toezegging naar aanleiding van de schriftelijke vragen over de personeelsrapportage medio 2015 is in deze paragraaf het onderscheid tussen reguliere en irreguliere uitstroom zichtbaar gemaakt.

**Tabel 3: Uitstroom van militairpersoneel in 2015**

	2015					2016*
	CZSK	CLAS	CLSK	KMAR	DEFENSIE	DEFENSIE
Regulier	148	201	195	70	614	569
Irregulier	510	1.554	318	214	2.596	2.882
<i>w.o. Opleidingsverloop</i>	154	367	81	69	671	856
TOTAAL	658	1.755	513	284	3.210	3.451

\* de planning is gebaseerd op het IDU-plan 2016-2020

In deze tabel wordt de uitstroom van militair personeel weergegeven per operationeel commando tussen 1 januari 2015 en 1 januari 2016. De uitstroom wordt verdeeld in:

- Reguliere uitstroom: uitstroom ten gevolge van leeftijdsontslag militairen, het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd bij burgers of het eindigen van de BBT/FPS-aanstelling.
- Irreguliere uitstroom: uitstroom ten gevolge van vrijwillig ontslag (dit kan een eigen keus zijn of in verband met een negatief doorstroombesluit) en/of enige vorm van gedwongen ontslag (uitval in de initiële opleiding, disciplinaire maatregel of overtolligheid). Het overgrote deel van de irreguliere uitstroom bestaat uit militairen met een FPS fase 1 of FPS fase 2-contract (83 procent van het irreguliere verloop). Bij militairen met een FPS fase 1-contract betreft het hoofdzakelijk opleidingsverloop. Bij militairen met een FPS fase 2-contract betreft het voornamelijk ontslag op eigen verzoek vooruitlopend op een (voorzien) negatief doorstroombesluit.

Ten opzichte van 2014 is de uitstroom van militair personeel in 2015 over de gehele breedte verder afgenomen van 3.904 naar 3.210. Ook meerjarig gezien is de trend dalend, waarbij het opleidingsverloop in grote lijnen constant is gebleven.

Het aandeel van het CLAS bij de irreguliere uitstroom is relatief groot omdat het percentage militairen met een FPS fase 2-aanstelling bij het CLAS twee maal zo groot is als bij de overige OPCO's. Ook verlaten iets meer militairen met een FPS fase 1 of 2-aanstelling de dienst bij het CLAS (87 procent). Bij de overige operationele commando's is dat gemiddeld 83 procent.

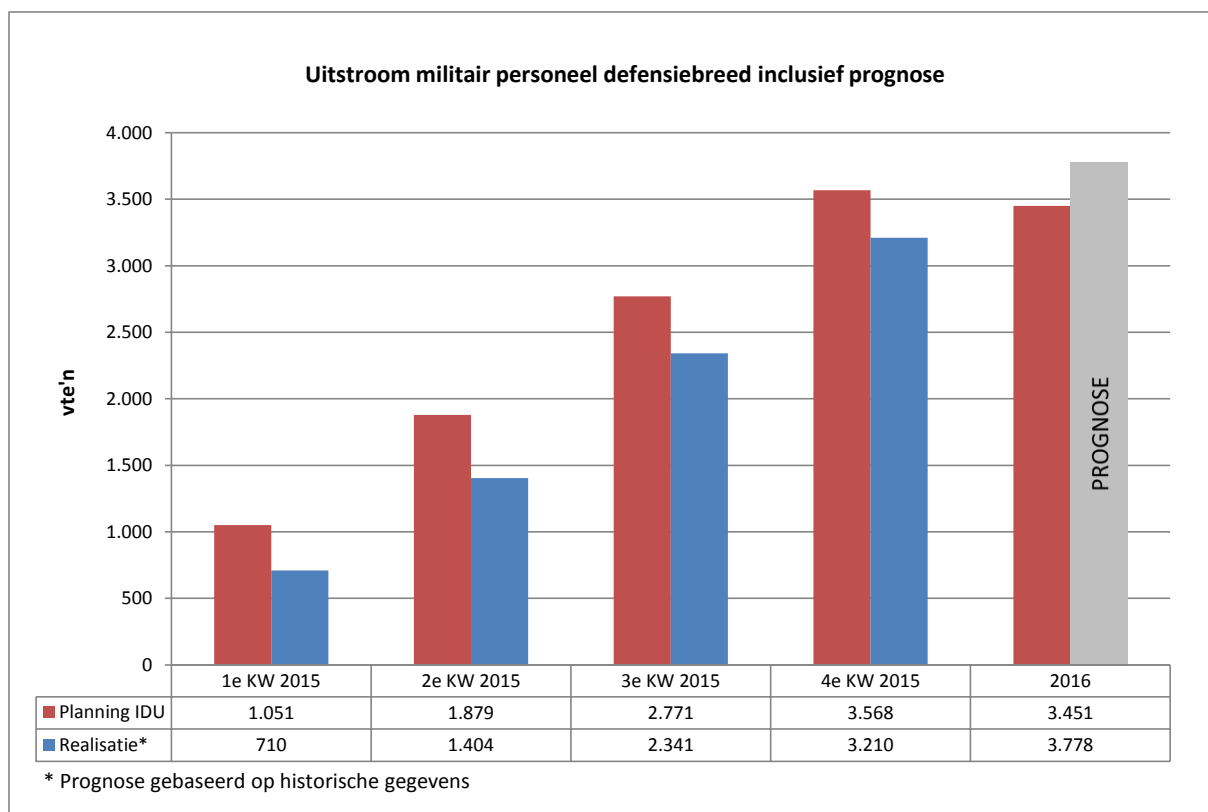
**Tabel 4: Uitstroom van burgerpersoneel in 2015**

	2015								2016*
	CZSK	CLAS	CLSK	KMAR	BS	CDC	DMO	DEFENSIE	DEFENSIE
Regulier	39	46	48	5	16	104	53	311	755
Irregulier	72	193	86	26	91	760	214	1.443	951
TOTAAL	111	239	135	31	107	864	267	1.754	1.706

In deze tabel wordt de uitstroom van burgerpersoneel per defensieonderdeel van 1 januari 2015 tot 1 januari 2016 weergegeven.

Na een aanvankelijke daling in 2013 en 2014 is de uitstroom, zowel regulier als irregulier, in 2015 weer gestegen. Deze uitstroom wordt voornamelijk veroorzaakt door de overgang van burgermedewerkers van het agentschap Dienst Vastgoed Defensie naar het Rijksvastgoedbedrijf. In de planning wordt voor 2016 uitgegaan van een lagere uitstroom als gevolg van het langer doorwerken van defensiemedewerkers.

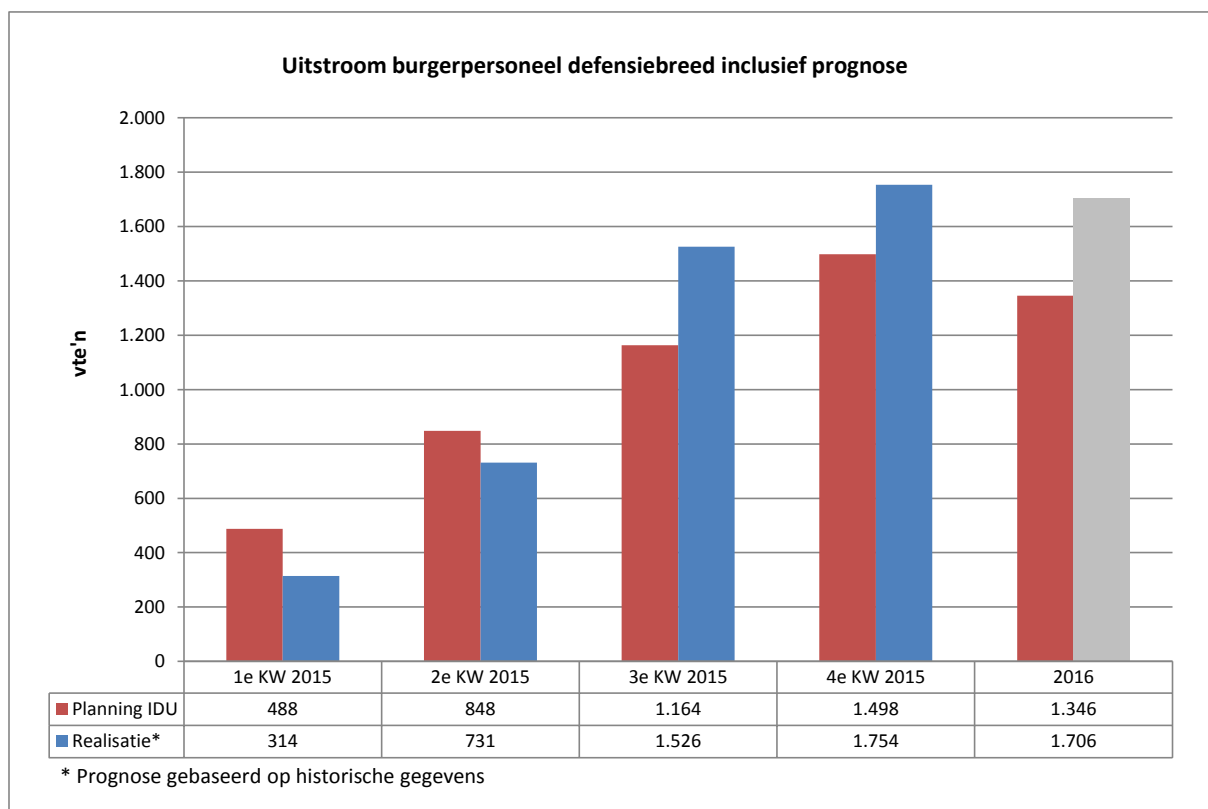
## Grafiek F: Uitstroom militair personeel



Deze grafiek geeft de defensiebrede uitstroom (cumulatief) van militair personeel weer in 2015 en een prognose van deze uitstroom voor 2016, afgezet tegen de IDU-planning (instroom, doorstroom en uitstroom). Ook in 2015 was er sprake van een daling van de uitstroom van militair personeel. Dit wordt grotendeels veroorzaakt door een daling van het reguliere verloop.

In 2016 is de prognose van de uitstroom van militair personeel hoger dan het aantal dat uit het IDU-plan komt. De prognose berust op historische gegevens van de afgelopen vijf jaar en kan daarom afwijken van de IDU-planningsgetallen. Er wordt in 2016 een hogere irreguliere uitstroom verwacht van personeel dat voortijdig uitstroomt omdat het FPS fase 2-contract niet wordt omgezet naar een FPS fase 3-contract.

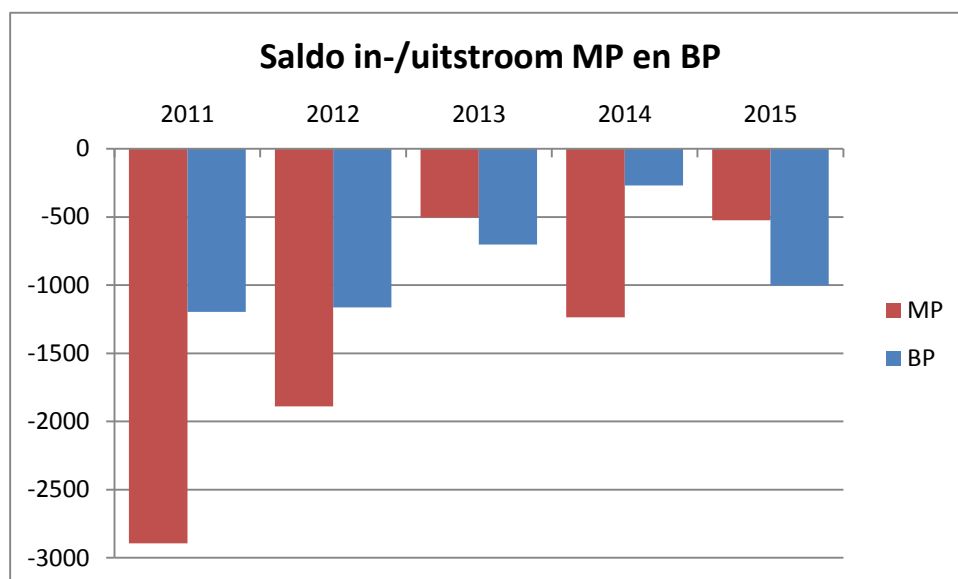
## Grafiek G: Uitstroom burgerpersoneel



Deze grafiek geeft de defensiebrede uitstroom van burgerpersoneel weer in 2015 en een prognose van deze uitstroom in 2016, afgezet tegen de IDU-planning (instroom, doorstroom en uitstroom). De reguliere en irreguliere uitstroom van burgerpersoneel is hoger dan in 2014. Dit kan vooral worden toegeschreven aan de overgang van het burgerpersoneel van het agentschap Dienst Defensie Vastgoed naar het Rijksvastgoedbedrijf. Het personeelsbestand van het agentschap valt buiten de reguliere formatie van Defensie.

## **1.4 Saldo instroom en uitstroom personeel**

**Grafiek H: Ontwikkeling saldo in-/uitstroom personeel**



Bovenstaande grafiek geeft de ontwikkeling weer van het saldo van de instroom minus de uitstroom voor militair en burgerpersoneel. Hieruit blijkt dat het negatieve saldo de afgelopen jaren is afgenomen voor zowel militair als burgerpersoneel. Het beeld voor burgerpersoneel in 2015 is, zoals eerder gemeld, afwijkend als gevolg van de overgang van burgermedewerkers van het agentschap DVD naar het Rijksvastgoedbedrijf.

## **1.5 Prognose personeelslogistieke keten 2016**

Het saldo van de instroom minus de uitstroom loopt terug, nu de grote reorganisaties als gevolg van de beleidsnota 2011 en IHBVN achter de rug zijn. In de komende jaren streeft Defensie naar een evenwicht tussen in- en uitstroom om het personeelsbestand te stabiliseren. Voor het jaar 2016 is (vooralsnog) een instroom van ruim 3.300 militairen voorzien. Voor burgers is er in 2016 instroom van ruim 1.400 nieuwe medewerkers voorzien. In 2016 bedraagt de geplande uitstroom ongeveer 3.450 militairen en 1.350 burgers.

In 2016 blijft er extra aandacht nodig voor technische, IT en medische functies. Het aanbod op de arbeidsmarkt voor techniek is krap. Meer dan de helft van de werkgevers in de techniek en de industrie verwacht blijvende knelpunten bij de werving. Defensie vormt daarop geen uitzondering en zal daarom moeten concurreren met het bedrijfsleven om technici te kunnen binden. Defensie blijft daarom intensief samenwerken met technische netwerken om zich als technische werkgever te profileren en in persoonlijk contact te komen met de doelgroep. Verder worden specifieke campagnes en wervingsactiviteiten ingezet, waaronder Tech Talent events, leerovereenkomsten en stages. Ook aanstellingspremies moeten helpen om het tekort aan technisch personeel te verkleinen.

Het tekort aan Algemeen Militair Verpleegkundigen (AMV-ers) is zo goed als opgelost. Bij de tandartsen bestaat er op dit moment een balans tussen instroom en uitstroom, maar het blijft een punt van aandacht. Het tekort aan Algemeen Militair Artsen (AMA's) is stabiel maar blijft groot, te meer omdat de AMA's weinig gebruikmaken van de mogelijkheid om hun contract te verlengen.

Voor lastig te werven categorieën leiden extra wervingsinspanningen tot een beter resultaat. Zo hebben gerichte arbeidsmarktcampagnes en de doorlichting van het selectie- en keuringsproces bij vliegers ertoe geleid dat de beide opkomsten van vliegers in 2015 volledig zijn gevuld, terwijl dit vorig jaar nog een knelpunt was. Ook de werving van de luchtgevechtsleiders en luchtverkeersleiders is dankzij de extra wervingsinspanningen sterk aangetrokken. De concurrentie van de civiele luchtvaart en een hoog uitvalspercentage tijdens opleidingen veroorzaken echter een verhoogd irregulier verloop. Defensie kent daarom sinds 2015 bindingspremies toe en besteedt meer aandacht aan het verbeteren van de opleiding van de aankomende luchtverkeersleiders. Deel 3 (toezeggingen) bevat een overzicht van de schaarstecategorieën.

## **DEEL 2: FORMATIE EN PERSONEELSBESTAND**

Dit deel bevat tabellen en grafieken over de formatie en het personeelsbestand. Het betreft grotendeels informatie over de situatie per 1 januari 2016, alleen bij de personele vulling (2.4) is een prognose voor 1 januari 2017 opgenomen. Deze informatie is nog exclusief de extra middelen uit de begroting van 2016. Deze worden in de volgende P-rapportage verwerkt.

### **2.1 Formatie en personeel per rang/schaal**

**Tabel 5: Numerus fixus 2016 en 2020 per rang/schaal versus personeel vallend onder de formatie in per 1 januari 2015 en 2016**

Burger personeel	Personeel 1 januari 2015	Personeel 1 januari 2016	Formatie 2016	Formatie 2020
Schaal 16 t/m 18*	24	24	25	25
Schaal 15	36	39	35	35
Schaal 14	81	82	85	85
Schaal 13	293	293	267	265
Schaal 12	769	770	737	738
Schaal 11	1.003	1.046	1.060	1.066
Schaal 10	1.162	1.223	1.212	1.216
Schaal 9	817	837	843	836
Schaal 8	824	829	766	763
Schaal 7	1.231	1.210	1.167	1.162
Schaal 6	1.254	1.264	1.257	1.225
Schaal 5	1.862	1.900	1.962	1.907
Schaal 1 t/m 4	2.517	2.545	3.022	2.964
<b>TOTAAL Burger Personeel</b>	<b>11.873</b>	<b>12.062</b>	<b>12.438</b>	<b>12.287</b>

Militair Personeel	Personeel 1 januari 2015	Personeel 1 januari 2016	Formatie 2016	Formatie 2020
GEN*	65	67	67	67
KOL	320	330	294	296
LKOL	1.315	1.354	1.296	1.312
MAJ	2.214	2.240	2.210	2.196
KAP	2.677	2.718	2.752	2.724
LNT	1.940	1.971	2.181	2.165
AOO	2.816	2.789	2.757	2.720
SM	4.371	4.356	4.400	4.383
SGT (1)	10.739	10.594	10.786	10.766
SLD / KPL	11.204	10.900	11.631	11.517
<b>TOTAAL militairen</b>	<b>37.661</b>	<b>37.318</b>	<b>38.374</b>	<b>38.146</b>

Initiële opleidingen (NBOF)	3.015	3.119	3.043	3.043
<b>TOTAAL militairen (inclusief NBOF)</b>	<b>40.676</b>	<b>40.437</b>	<b>41.417</b>	<b>41.189</b>

<b>TOTAAL personeel Defensie</b>	<b>52.549</b>	<b>52.499</b>	<b>53.855</b>	<b>53.476</b>
----------------------------------	---------------	---------------	---------------	---------------

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

De numerus fixus uit de beleidsbrief 2011 vormt het uitgangspunt voor de formatie van Defensie. Sindsdien zijn er nieuwe maatregelen genomen in onder meer de nota *In het belang van Nederland* (IHBVN). De numerus fixus zal voortaan jaarlijks worden aangepast aan de actuele ontwikkelingen. In dit overzicht zijn nog niet de formatieve maatregelen meegenomen die volgen uit de extra middelen van de begroting 2016. In de volgende p-rapportage over medio 2016 zal dit wel het geval zijn.

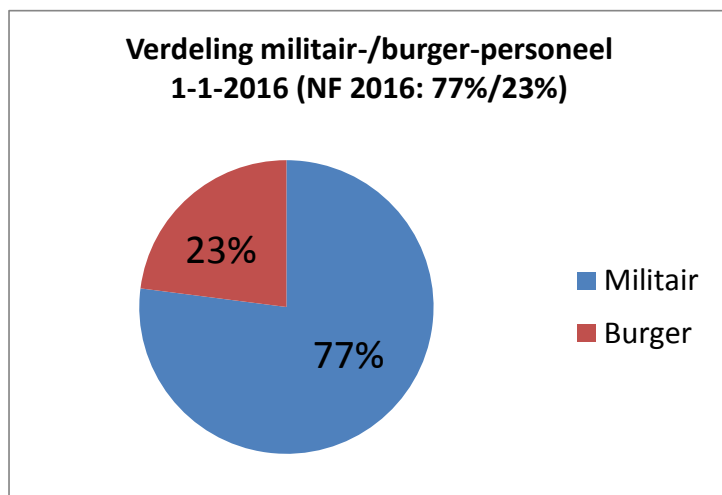
In deze tabel wordt de numerus fixus, zoals voorzien voor 2016, afgezet tegen het personeel dat op 1 januari 2015 en 1 januari 2016 onder het reguliere functiebestand van Defensie valt. Buiten deze formatie valt het personeel dat werkzaam is bij agentschappen, projectorganisaties en derden (zoals andere ministeries, Kustwacht Caribisch gebied, etc.). Ook personeel dat zich in een extern bemiddelingstraject bevindt, valt buiten de formatie. Militairen die hun initiële opleiding volgen, bezetten geen reguliere functie, maar het maximum aantal is wel genormeerd in de niet-beschikbaarheid op functie (NBOF). In bepaalde rangen overschrijdt het personeelsbestand de vastgestelde formatie. Een klein deel van het personeelsbestand is niet beschikbaar als gevolg van het volgen van een langdurige functieopleiding of van een langdurig ziekteverlof. Daarnaast brengt de functieroulatie in het militaire bestand met zich dat personeel korte tijd 'zwevend' kan zijn als gevolg van een overplaatsing.

De mismatch in rangen en schalen tussen het functiebestand en het aanwezige personeel bedraagt per 1 januari 2016 voor militairen en burgermedewerkers respectievelijk 2 procent en 3 procent. Deze mismatch is het gevolg van het inkrimpen van de defensieorganisatie waarbij, om gedwongen ontslagen te voorkomen, toentertijd is gekozen voor behoud van ouder personeel. De mismatch is nagenoeg gelijk gebleven sinds 1 januari 2015. Bij militairen is het aantal rangen waarin verschillen optreden gelijk gebleven. Voor de burgerschalen geldt dat in minder schalen sprake is van een mismatch dan een jaar geleden.

Defensie is begonnen met het plaatsen van burgermedewerkers met een arbeidsbeperking. Het betreft mensen die niet in staat zijn zelfstandig het minimumloon te verdienen en onder de doelgroep van de Participatiewet vallen. Militaire functies vallen buiten de kaders van de banenafpraak. In 2023 dient Defensie 520 participatiefuncties te hebben gerealiseerd waarvan de eerste 62 in 2015. Op dit moment lopen pilots bij het CLAS (Oirschot), het CDC (staf en NLDA), het CZSK (Marinebedrijf) en de DMO (KPU bedrijf). Op 31 december 2015 waren er 59 participatiefuncties gerealiseerd bij Defensie.

## **2.2 Verdeling militair/burger**

**Grafiek I: Verhouding militair personeel/burgerpersoneel per 1 januari 2016**



Voor de verhouding tussen militaire functies en burgerfuncties is in de numerus fixus (2011) een streefwaarde van 80/20 vastgesteld. Na herijking van de NF in 2012 bedraagt deze verhouding 77/23. Bovenstaande grafiek geeft de verhouding tussen het militaire personeelsbestand en het burger personeelsbestand op 1 januari 2016 weer. Dit betreft het personeelsbestand, inclusief de militairen in initiële opleidingen. De verhouding komt overeen met de herijkte streefwaarde.

## 2.3 Topfunctionarissen

**Tabel 6: Overzicht militaire topfunctionarissen per 1 januari 2016**

WERKZAAM BIJ	RANG	OPCO				
		KM	KL	Klu	KMAR	TOTAAL
CZSK	***	1				1
	**	1				1
	*	5				5
CLAS	****		1			1
	**		2			2
	*		10			10
CLSK	****			1		1
	**			1		1
	*	1		3		4
KMAR	****				1	1
	**				1	1
	*				2	2
BS	*****		1			1
	***	1		1		2
	**	3	2	2		7
	*	2	4	3		9
CDC	**		2	1		3
	*	2	5	3	1	11
DMO	***	1				1
	**		1			1
	*	1		1		2
DEFENSIE	*****		1			1
	***	3	1	2	1	7
	**	4	7	4	1	16
	*	11	19	10	3	43
Totaal aantal militaire topfunctionarissen Defensie		18	28	16	5	67

Deze tabel geeft de aantallen militaire topfunctionarissen weer binnen het reguliere functiebestand per 1 januari 2016. Defensie beschikt op 1 januari 2016 ook over tien militaire topfunctionarissen die buiten het reguliere functiebestand vallen. Daarvan worden vijf functionarissen gefinancierd door derden, waaronder de Navo en andere ministeries. Eén functionaris is werkzaam bij een agentschap. Twee functionarissen hebben ontslagbescherming. Ten slotte zijn twee functionarissen tijdelijk aangesteld om projecten te leiden. Eén functionaris is projectdirecteur Arbo en de andere functionaris is Commandant van het Landelijk Tactisch Commando van de KMar.



## 2.4 Personele vulling

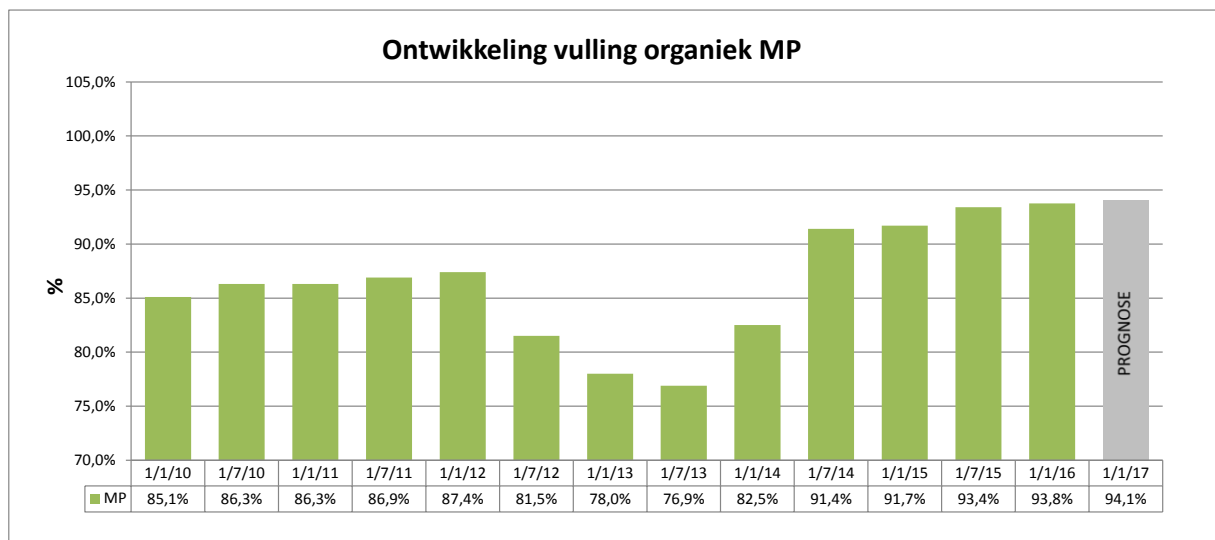
**Tabel 7: Vulling organieke arbeidsplaatsen voor militair personeel per 1 januari 2016\***

DO	1-1-2014	1-1-2015	1-1-2016	Prognose 1-1-2017
CZSK	77,9%	91,0%	90,4%	91,5%
CLAS	82,0%	92,8%	95,6%	95,4%
CLSK	80,1%	89,4%	93,9%	92,4%
KMAR	88,9%	95,4%	99,5%	100,7%
BS	76,3%	91,8%	91,3%	94,5%
CDC	90,0%	84,0%	82,3%	84,7%
DMO	105,0%	94,5%	93,2%	95,6%
DEFENSIE	82,5%	91,7%	93,8%	94,1%

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

Deze tabel geeft het vullingspercentage weer van functies voor de kerntaken van Defensie voor militairen per 1 januari 2014, 2015 en 2016. Tevens bevat deze tabel een prognose van de vulling op 1 januari 2017. De vulling is daarbij afgezet tegen het functiebestand zoals dat in het formatieplan is vastgelegd. De vulling van militaire functies is (defensiebreed) ten opzichte van 1 januari 2015 verder toegenomen. Uit het overzicht blijkt dat de vulling van het CDC al meerdere jaren lager is dan bij de overige defensieonderdelen. Het CDC anticipeert hiermee op het lagere formatieplafond dat geldt vanaf 2016 als gevolg van de nog lopende reorganisaties uit de Beleidsbrief 2011. Dit betekent dat vacatures, bij functies die in 2016 vervallen, veelal tijdelijk worden gevuld door middel van externe inhuur.

**Grafiek J: Ontwikkeling organieke vulling militair personeel**



De grafiek geeft de ontwikkeling weer van het vullingspercentage van organieke arbeidsplaatsen voor de kerntaken van Defensie voor militair personeel per zes maanden, inclusief een prognose van de vulling per 1 januari 2017.

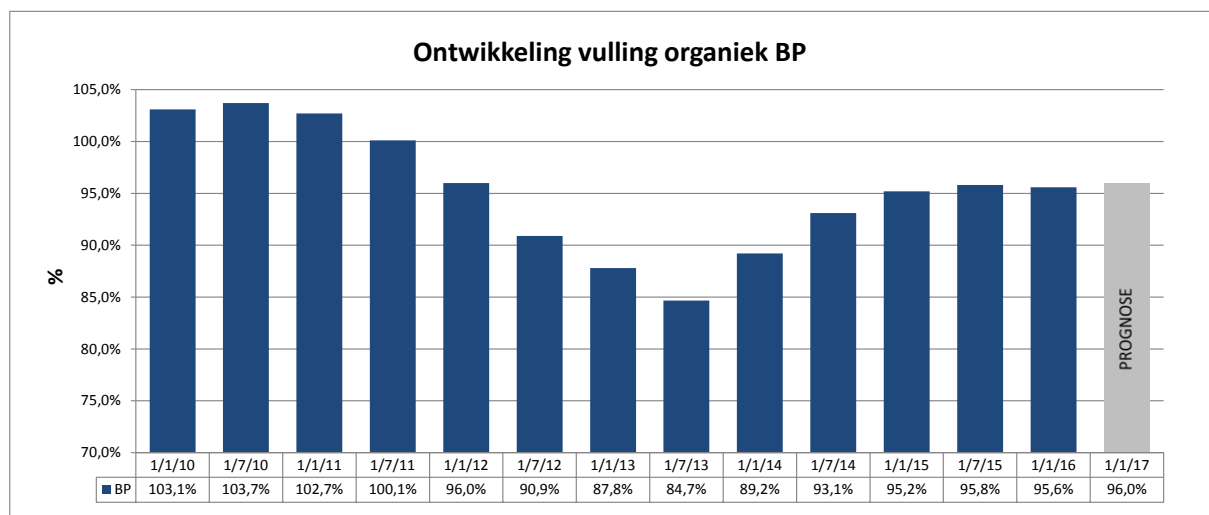
**Tabel 8: Vulling organieke arbeidsplaatsen voor burgerpersoneel per 1 januari 2016\***

DO	1-1-2014	1-1-2015	1-1-2016	Prognose 1-1-2017
CZSK	108,9%	103,0%	101,8%	99,6%
CLAS	89,5%	93,3%	98,7%	93,4%
CLSK	87,6%	107,6%	104,0%	103,2%
KMAR	81,8%	94,9%	94,5%	91,6%
BS	96,9%	99,8%	94,7%	96,9%
CDC	89,7%	91,3%	90,8%	95,3%
DMO	70,9%	90,7%	93,6%	93,8%
DEFENSIE	89,2%	95,2%	95,6%	96,0%

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

Deze tabel geeft het vullingspercentage weer van de functies voor burgerpersoneel per 1 januari 2014, 2015 en 2016. Tevens bevat deze tabel een prognose van de vulling op 1 januari 2017. De vulling is daarbij afgezet tegen het functiebestand zoals dat in het formatieplan is vastgelegd. Ook bij de vulling van burgerpersoneel is zichtbaar dat deze bij het CDC en DMO achterblijft. Het CDC anticipeert hiermee op het lagere formatieplafond met ingang van 2016 als gevolg van nog lopende reorganisaties in het kader van de Beleidsbrief 2011. Bij DMO wordt de verlaagde vulling veroorzaakt door een tekort aan technisch specialisten. De defensiebrede vulling is ten opzichte van 1 januari 2015 verder toegenomen.

CLSK en CZSK hebben meer burgerpersoneel in dienst dan het aantal beschikbare functies. Dit heeft twee oorzaken. Ten eerste wordt een klein percentage lastig te vullen militaire (voornamelijk technische & IT-) functies tijdelijk met burgermedewerkers gevuld om kennis en capaciteit te waarborgen. De duur van deze tijdelijke verhoging is afhankelijk van de beschikbaarheid van het militaire personeel. Het streven blijft echter deze functies met militair personeel te vullen. Ten tweede heeft CZSK tijdens de reorganisatie besloten een aantal burgermedewerkers aan te houden ter begeleiding van de invoering van het SAP-systeem en ter ondersteuning van het Project IPW/Onderzeeboten. Zij zijn geplaatst op tijdelijke functies. De medewerkers, waarvan dit jaar de (tijdelijke) functie wordt opgeheven, worden begeleid naar een interne of externe herplaatsing. De medewerkers ter ondersteuning van het IPZ/OZB project blijven tot eind 2021 in dienst (zeven personen).

**Grafiek K: Ontwikkeling organieke vulling burgerpersoneel**

Deze grafiek geeft de ontwikkeling van het vullingspercentage weer van organieke arbeidsplaatsen voor de kerntaken van Defensie voor burgerpersoneel per zes maanden, inclusief een prognose van de vulling per 1 januari 2017.

### Appreciatie en prognose vulling

De vulling op organieke functies neemt naar verwachting in 2016 nog iets toe. In aantallen sluit het huidige personeelsbestand bijna aan op het functiebestand. Er blijft echter sprake van kleine afwijkingen in rangen en schalen (zie bladzijde 14).

Ondanks de lichte stijging van het vullingspercentage vraagt de vulling van het functiebestand met het juiste personeel blijvende aandacht. Defensiebreed blijft er een tekort aan onderhouds- , medisch (vooral AMA's) en IT-personeel. Door inhuur van personeel, de inzet van reservisten en door het plaatsen van burgerfunctionarissen met specifieke kennis op militaire stoelen worden de functies waar mogelijk (tijdelijk) op alternatieve wijze gevuld. Door het vroegtijdig aanbieden van een FPS fase 3-aanstelling, persoonlijke loopbaanafspraken en bindingspremies wordt beoogd schaarse expertise te behouden. Daarnaast worden maatregelen genomen om het wervingsresultaat te verbeteren en het opleidingsverloop te verminderen. De werving van militair artsen is hierdoor in 2015 succesvol verlopen. Voor de langere termijn wordt nagedacht over mogelijkheden om het schaarse technische personeel anders in te zetten, bijvoorbeeld door onderhoudspersoneel een dubbele opleiding te geven zodat zij aan meer wapensystemen kunnen werken.

De maatregelen om voldoende vulling met de juiste kwaliteit te realiseren, hebben een directe weerslag op de betaalbaarheid van het personeelsbestand. Zo kosten de maatregelen om het personeel in de schaarstecategorieën te behouden geld. Voorbeelden hiervan zijn het verstrekken van bindingspremies om uitstroom te voorkomen en het vullen met (duurdere) inhuur indien er onvoldoende eigen personeel is. Ook de stijging van de gemiddelde leeftijd in de afgelopen jaren heeft de personeelsexploitatie duurder gemaakt. Maatregelen om de personeelsuitgaven binnen de financiële kaders te houden, kunnen leiden tot verminderde vulling.

## 2.5 Personele samenstelling Defensie

Aan de aantallen vrouwen en verdeling man/vrouw zijn geen doelstellingen gekoppeld. De overzichten in deze paragraaf zijn uitsluitend ter informatie opgenomen.

**Tabel 9: Personele samenstelling Defensie incl. agentschappen per 1 januari 2016\***

		Man		Vrouw		Totaal	
		Personen	VTE'n	Personen	VTE'n	Personen	VTE'n
CZSK	BP	1.917	1.902	327	282	2.244	2.184
	MP	6.892	6.892	826	826	7.718	7.718
	Subtotaal	8.809	8.794	1.153	1.108	9.962	9.902
CLAS	BP	1.909	1.890	444	379	2.353	2.268
	MP	15.922	15.922	1.147	1.147	17.069	17.069
	Subtotaal	17.831	17.812	1.591	1.526	19.422	19.337
CLSK	BP	739	703	244	199	983	902
	MP	5.975	5.975	580	580	6.555	6.555
	Subtotaal	6.714	6.678	824	779	7.538	7.457
KMAR	BP	242	234	238	206	480	440
	MP	4.931	4.931	830	830	5.761	5.761
	Subtotaal	5.173	5.165	1.068	1.036	6.241	6.201
BS	BP	629	624	296	277	925	900
	MP	701	701	49	49	750	750
	Subtotaal	1.330	1.325	345	326	1.675	1.650
CDC	BP	3.610	3.549	1.681	1.398	5.291	4.948
	MP	2.336	2.335	427	427	2.763	2.761
	Subtotaal	5.946	5.884	2.108	1.825	8.054	7.709
DMO	BP	2.832	2.813	708	635	3.540	3.448
	MP	720	720	33	33	753	753
	Subtotaal	3.552	3.533	741	668	4.293	4.201
DEFENSIE	BP	11.878	11.715	3.938	3.375	15.816	15.090
	MP	37.477	37.476	3.892	3.892	41.369	41.367
	TOTAAL	49.355	49.191	7.830	7.267	57.185	56.458

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

**Tabel 10: Opbouw militair personeelsbestand per 1 januari 2016\***

		Man		Vrouw		Totaal	
		Personen	VTE'n	Personen	VTE'n	Personen	VTE'n
Manschappen		12.243	12.243	1.121	1.121	13.364	13.364
Onderofficieren		16.867	16.867	1.686	1.686	18.553	18.553
Officieren		8.367	8.366	1.085	1.085	9.452	9.450
TOTAAL		37.477	37.476	3.892	3.892	41.369	41.367

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

**Tabel 11: Opbouw burger personeelsbestand per 1 januari 2016\***

		Man		Vrouw		Totaal	
		Personen	VTE'n	Personen	VTE'n	Personen	VTE'n
T/M SCHAAL 5		4.184	4.134	1.318	1.033	5.502	5.168
SCHAAL 6 T/M 8		3.043	3.002	1.238	1.084	4.281	4.086
SCHAAL 9 en hoger		4.651	4.579	1.382	1.258	6.033	5.837
TOTAAL		11.878	11.715	3.938	3.375	15.816	15.090

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

**Tabel 12: Trend aandeel vrouwen in rang- en schaalgroepen 2012-2016**

	1-1-2012	1-1-2013	1-1-2014	1-1-2015	1-1-2016
<b>Militair personeel</b>					
Tot rang LTZ1/Majoor	9,6%	9,5%	9,4%	9,4%	9,4%
Vanaf rang LTZ1/Majoor	7,4%	7,6%	8,1%	8,9%	9,4%
Vanaf rang KTZ/Kolonel	3,7%	4,0%	4,4%	4,7%	5,0%
<b>Burger personeel</b>					
Tot schaal 10	26,6%	26,4%	26,4%	25,6%	25,9%
Vanaf schaal 10	19,2%	19,4%	19,8%	21,2%	22,8%
Vanaf schaal 14	10,5%	11,4%	12,8%	14,7%	17,8%

Als gevolg van de beleidsbrief 2011, heeft de afname van de totale omvang van Defensie zich ook in 2015 doorgezet. De laatste vier jaar is de omvang afgenomen van 63.509 vte-en op 1 januari 2012 naar 56.458 vte-en op 1 januari 2016.

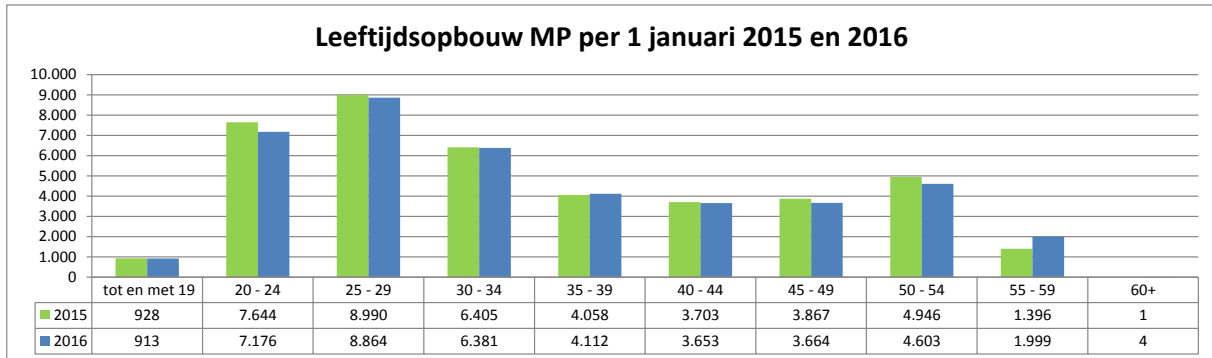
De verhouding man/vrouw in de opbouw van het personeelsbestand is in 2015 licht gewijzigd. Het aandeel van vrouwen in de organisatie is toegenomen, zowel bij de militairen als bij de burgers. Over de hele linie is het aantal vrouwelijke officieren licht gestegen.

Defensie heeft eind 2015 het diversiteitscharter ondertekend en zich ten doel gesteld het aantal vrouwen bij Defensie in 2016 te verhogen door de werving van vrouwen te intensiveren en door behoud en doorstroom van vrouwen te bevorderen. Inmiddels is een speciale wervingscampagne gericht op vrouwelijke militairen gestart. Na de publicatie van het onderzoeksrapport over diversiteit en inclusiviteit in brede zin bij Defensie in het najaar van 2016 kunnen aanvullende maatregelen worden verwacht. In deel 3 wordt dit onderzoeksrapport verder toegelicht.

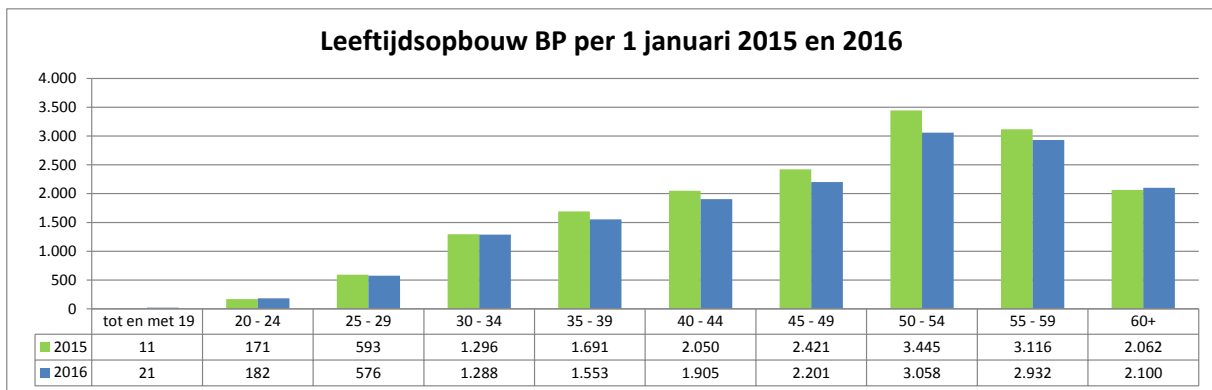
## 2.6 Leeftijd

Aan de verdeling over leeftijden zijn geen doelstellingen gekoppeld, de overzichten in deze paragraaf zijn uitsluitend ter informatie opgenomen.

**Grafiek L: Leeftijdsopbouw militair personeelsbestand**

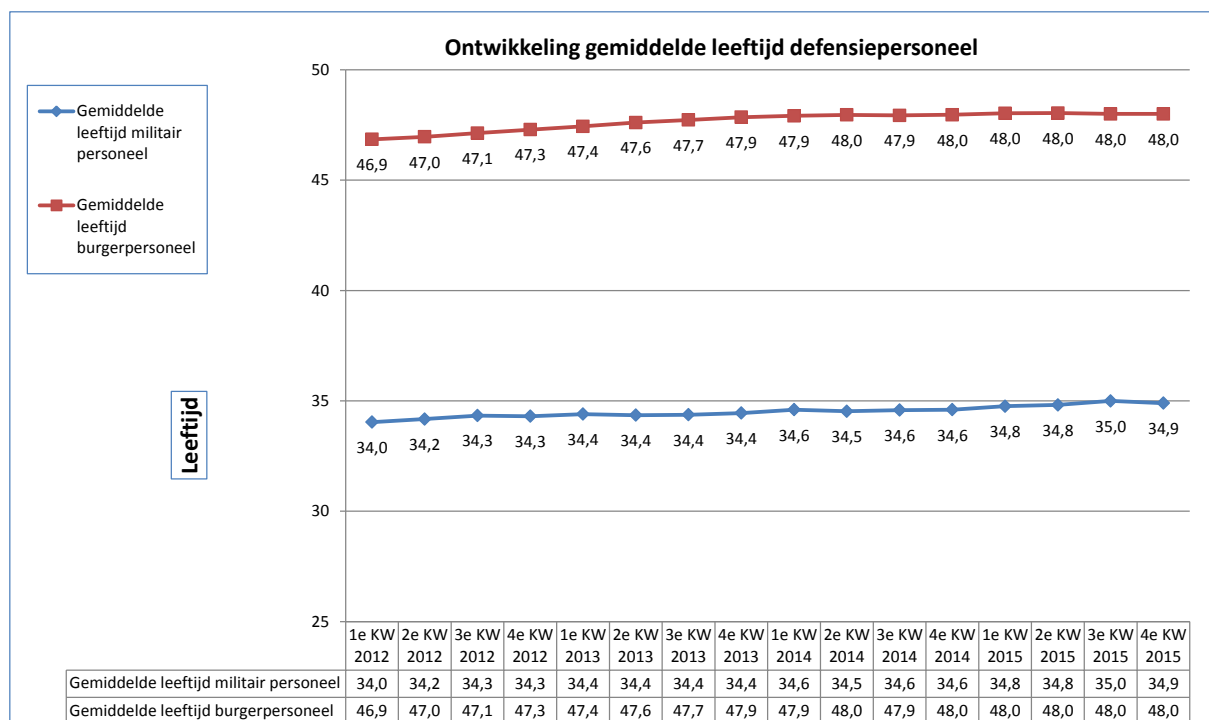


**Grafiek M: Leeftijdsopbouw burger personeelsbestand**



In de bovenstaande grafieken is het effect zichtbaar van het langer doorwerken. De aantallen 55-59 jaar bij militairen en de aantallen 60+ bij burgers zijn in 2015 toegenomen en zullen de komende jaren blijven toenemen.

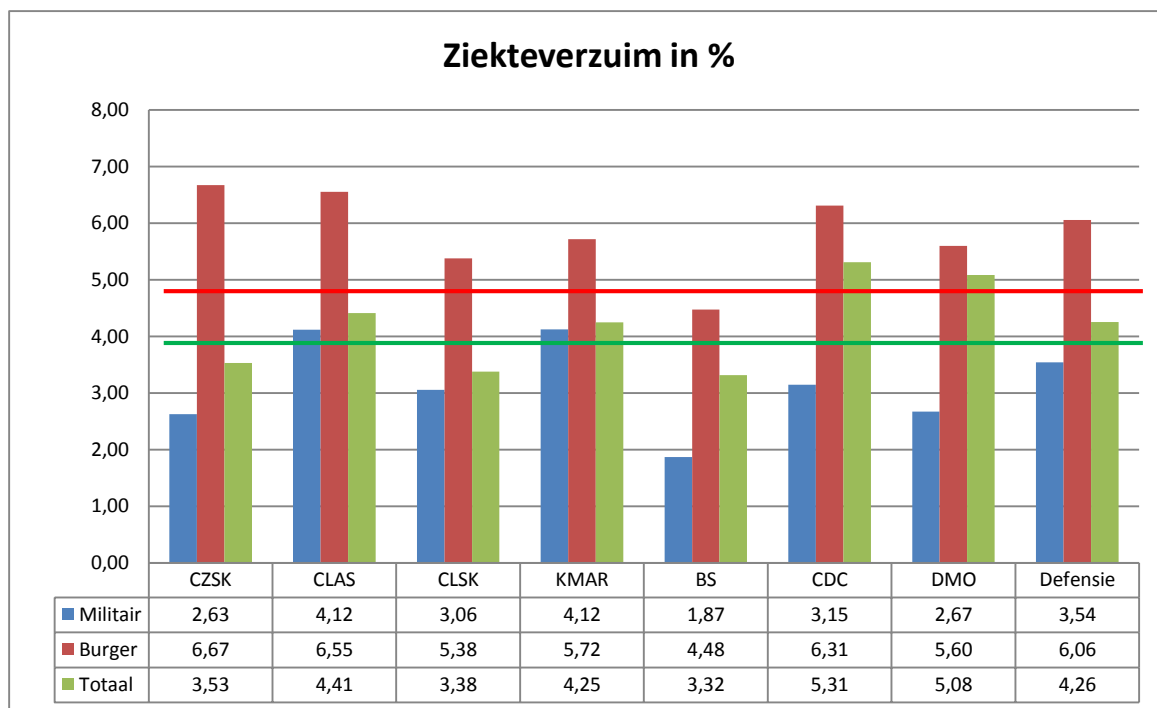
## Grafiek N: Ontwikkeling gemiddelde leeftijd defensiepersoneel



De gemiddelde leeftijd van militairen is het afgelopen kwartaal voor het eerst sinds 2012 licht gedaald met 0,1 jaar naar gemiddeld 34,9 jaar. Bij burgermedewerkers is de gemiddelde leeftijd gelijk gebleven op 48 jaar. De huidige gemiddelde leeftijd die iets hoger ligt dan in 2012 heeft geen directe negatieve gevolgen voor de personele gereedheid. Het heeft echter wel een opdrijvend effect op de personeelsuitgaven. Vooral nog is geen sterke daling in leeftijd waarneembaar. Zeker niet omdat de LOM-leeftijd op grond van het bestaande overgangsbeleid voor de grootste groep militairen oploopt naar 60 jaar in 2022. Daarbij is, evenals op de civiele arbeidsmarkt, de trend zichtbaar dat de vraag naar goed opgeleid personeel toeneemt. Beter opgeleid personeel is vaak ouder.

## 2.7 Ziekteverzuim

Grafiek O: Overzicht gemiddeld ziekteverzuim over 2015

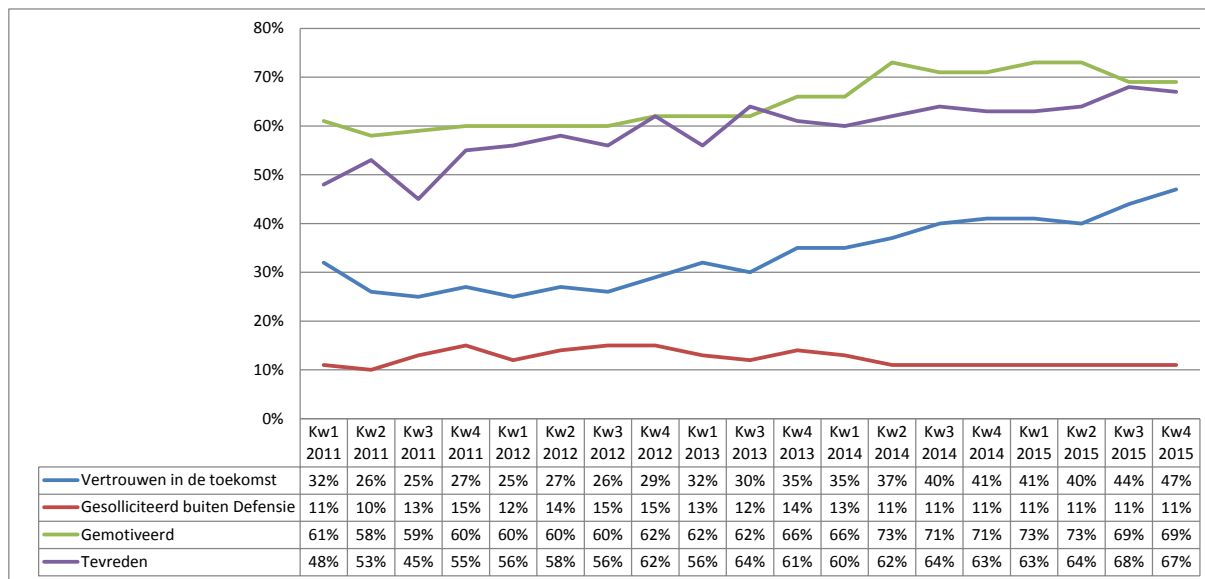


In bovenstaande grafiek wordt per defensieonderdeel en per militair-/burgerpersoneel het overzicht ziekteverzuimpercentage over 2015 weergegeven volgens de CBS-norm. Tevens is het landelijk gemiddelde weergegeven van alle bedrijfstakken (groene lijn) en de overheid (rode lijn) gebaseerd op de meest recente cijfers van het CBS. Het gemiddeld ziekteverzuim bij burgers is hoger dan het gemiddelde bij de overheid. Bij militairen ligt het percentage onder het landelijk gemiddelde over alle bedrijfstakken. Het totale gemiddelde ziekteverzuim ligt lager dan het gemiddelde bij de overheid.



## 2.8 Monitor werkbeleving

**Grafiek P: Trends in vertrouwen, motivatie, tevredenheid en sollicitatiegedrag bij het defensiepersoneel**



Als onderdeel van de Monitor Werkbeleving Defensie worden elk kwartaal onder het personeel metingen uitgevoerd over het vertrouwen in de toekomst, sollicitaties buiten Defensie, motivatie en tevredenheid. Deze grafiek geeft weer hoe deze aspecten zich ontwikkelen sinds het eerste kwartaal van 2012. Vanaf 2013 is er sprake van een (licht) toenemend vertrouwen in de toekomst. Deze positieve trend heeft zich in 2015 doorgezet.

## **DEEL 3: TOEZEGGINGEN**

Dit deel bestaat uit informatie die de Tweede Kamer is toegezegd. Het betreft de volgende toezeggingen:

- Diversiteit en inclusiviteit bij Defensie, inclusief doorstroom (Wetgevend Overleg Personeel d.d. 2 november 2015) – paragraaf 3.1
- Toegankelijkheid Korps mariniers voor vrouwen (Wetgevend Overleg Personeel d.d. 2 november 2015) – paragraaf 3.2
- Doorstroom in lagere rangen (Wetgevend Overleg Personeel d.d. 2 november 2015) – paragraaf 3.3
- Vullingspercentage schaarste categorieën (Algemeen Overleg d.d. 1 juli 2015) – paragraaf 3.4
- Dagelijkse ergernissen (Wetgevingsoverleg 3 november 2014 en begrotingsbehandeling van 13 november 2014) – paragraaf 3.5
- Toezeggingen Algemeen Overleg Personeel d.d. 21 april 2016 – paragraaf 3.6

### **3.1 Diversiteit en inclusiviteit inclusief doorstroom**

In deze paragraaf wordt uiteengezet op welke wijze diversiteit en inclusiviteit (D&I) alsmede de doorstroommogelijkheden voor vrouwen worden opgepakt. Een bredere aanpak van D&I voor overige diversiteitscategorieën, zoals leeftijd, seksuele oriëntatie, arbeidsbeperking, culturele, etnische of religieuze achtergrond, is voorzien na afloop van het onderzoek van het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP) "Samen werken bij Defensie" onder medewerkers van alle defensieonderdelen. Het SCP zal het onderzoeksrapport eind 2016 aanbieden.

#### *Brief Vrouwen, vrede en veiligheid en Diversiteitscharter*

De afgelopen jaren zijn tijdens missies nieuwe ervaringen opgedaan met gender in operationele zin. Het begrip gender binnen Defensie is hierdoor geëvolueerd. De ervaringen moeten echter beter structureel worden opgepakt en geborgd. Het huidige Defensie genderbeleid wordt daarom geactualiseerd. In de Kamerbrief Vrouwen, vrede en veiligheid (Kamerstuk BZ 2016.41270, 8 maart 2016) is hiertoe een nieuw Defensie Actieplan 1325 aangekondigd. Dit plan wordt op dit moment uitgewerkt en dient als raamwerk om gender(bewustzijn) binnen Defensie te actualiseren, te vergroten, te structureren en te borgen. Eén van de maatregelen betreft de benoeming van een kennisautoriteit gender om kaderstelling en kennisontwikkeling te borgen. Ik zal het Defensie Actieplan 1325 na de zomer aan de Kamer doen toekomen en bezie de wenselijkheid van de aanstelling van een fulltime genderadviseur die toeziet op de implementatie van het genderbeleid.

Defensie heeft zich verder ten doel gesteld het aantal vrouwen bij Defensie in 2016 te verhogen door de werving van vrouwen te intensiveren en door behoud en doorstroom van vrouwen te bevorderen. Momenteel wordt een plan van aanpak M/V diversiteit uitgewerkt, waarin onder meer een speciale wervingscampagne gericht op vrouwelijke militairen voorzien is.

#### *Plan van aanpak M/V diversiteit*

In het plan van aanpak M/V diversiteit worden activiteiten en maatregelen in kaart gebracht, die beogen het proces van instroom, doorstroom en behoud te verbeteren. Het percentage vrouwelijk militair personeel (MP) is namelijk stabiel op gemiddeld 9 procent tegenover 24 procent vrouwelijk burgerpersoneel (BP). Bij het formuleren van activiteiten en maatregelen wordt rekening gehouden met eerdere afspraken in het Diversiteitsactieplan 2009-2012 (kamerstuk 31 700-x-nr 80). Tevens zullen de ervaringen van de defensienetwerken bij Defensie worden benut, zoals de stichting homoseksualiteit en krijgsmacht, het defensievrouwennetwerk, het multicultureel netwerk defensie en jong defensie.

De Algemene Bestuursdienst (ABD) ontplooit momenteel activiteiten in het kader van het Diversiteitscharter om het aantal vrouwen in de ABD te doen toenemen conform het regeerakkoord. Het accent zal worden gelegd op hoe leiderschap de diversiteit en inclusiviteit in een organisatie kan bevorderen. Defensie neemt jaarlijks deel aan de ABD met ten minste één kandidaat (M/V). Op dit moment zijn tien ABD'ers werkzaam bij Defensie, waarvan twee vrouwen (BP). In het verlengde van bovenstaande geldt dat aandacht voor deelname en gerichte werving van vrouwen voor de hogere (top)managementopleidingen, zoals de Hogere Defensie Vorming en de Leergang Top Defensie Vorming, nodig is. Concrete maatregelen worden voorzien in het plan van aanpak M/V diversiteit.

### *Aanpassing Kaderwet dienstplicht voor vrouwen*

In 2016 wordt gestalte gegeven aan de toezegging over het aanpassen van de Kaderwet dienstplicht.

### *VN, NAVO, OVSE en EU*

Internationale organisaties streven naar een hogere participatie - 30 procent - van vrouwelijke militairen in missies en operaties. Daarbij zijn zij afhankelijk van personele bijdragen van de lidstaten. Het aandeel Nederlandse vrouwelijke militairen dat deelneemt aan uitzendingen is iets lager (7 procent) dan het percentage vrouwelijke militairen binnen de Nederlandse krijgsmacht (9,3 procent).

## **3.2 Toegankelijkheid Korps Mariniers voor vrouwen**

Per 1 januari 2017 wordt het Korps Mariniers opengesteld voor vrouwen naar analogie van de Luchtmobiele Brigade (LMB) en het Korps Commando Troepen (KCT). Het uitgangspunt is en blijft dat niet aan de bestaande selectie-, opleidings- en functie-eisen wordt getornd en dat het optreden onder operationele omstandigheden niet zal worden aangepast. Dit is conform de uitgangspunten van het Commando Training Centre Royal Marines in het Verenigd Koninkrijk. Een besluit ten aanzien van het openstellen van de Royal Marines voor vrouwen wordt deze zomer verwacht.

Op het moment van schrijven van deze personeelsrapportage wordt het invoeringstraject voor de openstelling van het Korps Mariniers voorbereid.

## **3.3 Doorstroom in lagere rangen**

Tijdens het WGO-P heb ik toegezegd u nader te informeren over de doorstroom in de lagere rangen. In deze paragraaf schets ik een beeld van deze doorstroom. Het begrip doorstroom kent bij Defensie twee betekenissen. De eerste betekenis is de overgang van FPS fase 2 naar FPS fase 3. De tweede betekenis is het toekennen van een hogere rang aan de militair die een functie toegewezen heeft gekregen waaraan een hogere rang is verbonden. Beide beïnvloeden elkaar en kunnen niet los van elkaar worden gezien omdat vanaf de rang van sergeant-majoor bij onderofficieren (en de rang van majoor bij officieren) in beginsel een FPS fase 3-aanstelling behoort. Deze paragraaf richt zich daarom op beide betekenissen.

### **1. Analyse doorstroom**

In onderstaande tabel is de doorstroom over de afgelopen drie jaar weergegeven:

	2013	2014	2015
BBT naar FPS	579	399	310
FPS fase 1 naar FPS fase 2	1.335	1.666	1.840
FPS fase 2 naar FPS fase 3	368	355	333
Totaal	2.282	2.464	2.483

*Tabel 3.3.1*

De doorstroom van FPS fase 2 naar FPS fase 3 is het afgelopen jaar afgenomen. Het totale aandeel van de FPS fase 3 aanstellingen ten opzichte van 2013 is iets terug gelopen van 49,1 procent in 2013 naar 47,9 procent in 2015.

De doorstroomruimte van sergeant 1 naar sergeant-majoor is bij zowel CLAS, CLSK als KMar beperkt omdat het aantal functies in deze laatste categorie aanzienlijk kleiner is dan het aantal functies waaraan de sergeant 1-rang is verbonden. Bij het CZSK is dit als gevolg van een andere functieopbouw anders georganiseerd. Daar is het verschil tussen het aantal sergeant-majoorfuncties en het aantal sergeantsfuncties minder groot. Het doorstroombesluit wordt bij het CZSK over het algemeen bij de rang van korporaal (sergeant bij overige operationele commando's) genomen. Hierdoor heeft vrijwel iedere sergeant bij het CZSK (sergeant 1 elders) een FPS 3-aanstelling. CZSK heeft veel technische onderofficieren die de organisatie wil binden aan de organisatie. Daarnaast is de loopbaan van een onderofficier met een FPS 3-aanstelling korter dan bij de andere operationele commando's doordat de LOM-leeftijd lager ligt (LOM-leeftijd onderofficieren CZSK is momenteel nog 54 jaar, tegen 59 jaar bij de andere operationele commando's).

	Sergeant 1 met FPS fase 2 aanstelling (KM: sgt)	Sergeant 1 met FPS fase 3 aanstelling (KM: sgt)	Totaal
CZSK	0 (0%)	1.148 (100%)	1.148
CLAS	1.213 (44%)	1.512 (56%)	2.725
CLSK	768 (48%)	821 (52%)	1.589
KMAR	707 (36%)	1.236 (64%)	1.943
Totaal	2.688	4.717	7.405

Tabel 3.3.2

Deze tabel laat zien dat meer dan helft van het aantal sergeanten 1 over een FPS fase 3-aanstelling beschikt. Een direct gevolg hiervan is dat sergeanten 1 met een FPS fase 2-aanstelling minder snel in aanmerking komen voor een bevordering naar sergeant-majoor, omdat er veel collega's voor hen zijn die al een FPS fase 3-aanstelling hebben.

## 2. Oorzaken verminderde doorstroom

Hoewel er bij de invoering van het FPS geen harde streefgetallen zijn opgenomen, was de verwachting dat de meerderheid van het militair personeelsbestand een FPS fase 1 of 2-aanstelling zou hebben. Het aandeel militairen met een FPS fase 3-aanstelling is nog relatief groot. Een aantal maatregelen dat na de invoering van FPS is genomen, heeft er echter toe geleid dat een groot deel van het militaire personeelsbestand nu een FPS fase 3-aanstelling bezit.

Ten eerste heeft het overgangsbeleid bij de invoering van FPS ertoe geleid dat op 1 januari 2008 reeds 50 procent van de militairen een FPS fase 3-aanstelling had doordat alle BOT-aanstellingen werden omgezet in een FPS fase 3-aanstelling. Als gevolg hiervan heeft een grote groep relatief jonge militairen een FPS 3-aanstelling gekregen. Doordat er slechts beperkte doorstroommogelijkheden zijn voor de sergeant 1 naar de rang van sergeant-majoor blijven zij nog geruime tijd in dezelfde rang werkzaam en beperken zij op hun beurt de doorstroommogelijkheden voor jongere collega's. Ten tweede is er naar aanleiding van de maatregelen uit de beleidsbrief 2011 en de nota IHBVN, getracht militairen met een FPS fase 3-aanstelling zoveel mogelijk te vrijwaren van gedwongen ontslag. De derde maatregel betreft het beperken van de doorstroom van onderofficieren naar de categorie vakofficieren, uitloopofficieren en officieren ex-schepeling (OEXS) want dit draagt bij aan vergrijzing van het militair bestand en drukt derhalve op de personeelsexploitatie. Tot slot heeft de verhoging van de LOM-leeftijd bijgedragen tot een tijdelijke vermindering in de uitstroom van militairen met een FPS 3-aanstelling.

### **3.4 Vullingspercentages schaarstecategorieën**

Op als schaarstecategorieën aangemerkte functiegebieden blijft de bezetting gedurende langere tijd achter bij de geplande vulling. Dit kan meerdere oorzaken hebben, zoals een structureel lage instroom, een structureel hoge irreguliere uitstroom, stagnatie in de doorstroom of een combinatie van deze drie factoren. Een structureel lage instroom kan drie oorzaken hebben:

- Er is schaarste op de arbeidsmarkt.
- Er is geen schaarste op de arbeidsmarkt, maar Defensie is niet aantrekkelijk genoeg als werkgever (door de hoogte van salarissen of mogelijke uitzenddruk).
- Er is geen schaarste op de arbeidsmarkt en er worden voldoende kandidaten geworven, maar de uitval tijdens de opleiding is erg hoog, waardoor de werkelijke instroom op functie achter blijft.

Bij het bepalen van schaarstecategorieën wordt onderscheid gemaakt in officieren (Off) en onderofficieren (Ooff). De onderstaande percentages betreffen de verhouding tussen het werkelijke aantal functies dat gevuld is door militair personeel afkomstig uit een specifiek functiegebied en het totale aantal functies in dit functiegebied. Dit leidt tot het volgende overzicht:

<b>Categorie</b>	<b>%vulling</b>	<b>Bijzonderheden</b>
<b>CLSK</b>		
Off Techniek & elektrotechniek	85%-90%	Schaarste op de arbeidsmarkt, blijvend aandachtsgebied. Extra wervingsinspanning en interne acties zijn gaande.
Off Luchtverkeersleiding en gevechtsleiding	85%-90%	De werving is door gerichte campagnes sterk verbeterd. De schaarste wordt vooral veroorzaakt door een hoge opleidingsuitval en een hogere irreguliere uitstroom als gevolg van een aantrekkende externe arbeidsmarkt bij de luchtverkeersleiders. Het verbeterde wervingsresultaat zal, gelet op de duur van de vakopleiding, pas over enkele jaren leiden tot een verbetering van de vulling.
Ooff B2 Vliegtuigavionica	85%-90%	Schaarste op de arbeidsmarkt, extra wervingsinspanning gaande.
Ooff Elektrotechniek (IVS/IDT)	80%-85%	Schaarste op de arbeidsmarkt. Vooropleidingseisen zijn uitgebreid. Beperkte opleidingscapaciteit.
Ooff en korporaals Gronduitrustingstechniek	80%-85%	Schaarste op de arbeidsmarkt. Extra wervingsinspanning gaande zowel extern als intern. Vooropleidingseisen zijn uitgebreid.
Ooff B1 Vliegtuigmechanica	85%-90%	Schaarste op de arbeidsmarkt, extra wervingsinspanning gaande.
Off Arts	65%-70%	De werving is sterk verbeterd. Door een beperkte opleidingscapaciteit en een hogere uitstroom als gevolg van korte contracten blijft de vulling achter.
Off Tandarts	60%-65%	De kleine aantallen in deze beroepsgroep maakt dat irreguliere uitstroom van één of meerdere tandartsen snel leidt tot verminderde vulling.
<b>CLAS</b>		
Off Techniek (genie, verbindingdienst en technische dienst)	85%-90%	Schaarste op de arbeidsmarkt. Extra wervingsinspanningen zijn gaande.
Off Onderbouw (luitenant t/m kapitein) Infanterie	85%-90%	Hoge opleidingsuitval tijdens de vaktechnische opleiding leidt tot een verminderde instroom op functie.
Off Onderbouw (luitenant t/m kapitein) Artillerie	75%-80%	Hoge opleidingsuitval en mindere interesse vanuit de arbeidsmarkt.
Ooff Techniek technische dienst, explosieven opruimingsdienst, elektronisch systeem technicus, schiet systeem technicus (EOD, EST, SST)	75%-80%	Schaarste op de arbeidsmarkt, vaak interne doorstroom waardoor een langere opleidingstijd is vereist.
Ooff Artillerie en Infanterie	80%-85%	Hoge opleidingsuitval. Lagere doorstroom vanuit VeVa.
Manschappen Infanterie	75%-80%	Hoge opleidingsuitval. Lagere doorstroom vanuit VeVa.
Manschappen Techniek elektronisch systeem	50%-55%	Schaarste op de arbeidsmarkt. Interne opleidingen duren lang en leiden pas over een aantal jaren tot de

technicus, schiet systeem technicus (EST, SST)		gewenste vulling.
Off Arts	60%-65%	De werving is sterk verbeterd. Door een beperkte opleidingscapaciteit en een hogere uitstroom door korte contracten blijft de vulling achter.
Off Tandarts	65%-70%	De kleine aantallen in deze beroepsgroep maakt dat irreguliere uitstroom van één of meerdere tandartsen snel leidt tot verminderde vulling.
<b>CZSK</b>		
Off Onderbouw (LTZ2 – LTZ2 OC) (Wapen-)Techniek	50%-70%	Schaarste op de arbeidsmarkt, blijvend aandachtsgebied.
Off (Kapitein) Mariniers	60%-65%	Verhoogde irreguliere uitstroom, recente reorganisatie heeft geleid tot toename in formatie op niveau KAPT en het kost tijd om deze formatie te vullen.
Off (Majoor) Mariniers	85%-90%	Tekort op deelgebieden SOF/Intell/Logistiek .
Off Onderbouw (LTZ2OC) Zeedienst	70%-75%	Het tekort aan commando centrale officieren wordt veroorzaakt door de beperkte opleidingscapaciteit van wachtofficiëren tot commando centrale officier.
Off (LTZ1) Logistiek - Deelgebied financiën - Deelgebied MATLOG	50%-55% 75%-80%	Verhoogde irreguliere uitstroom Het tekort is voornamelijk voelbaar bij uitzendingen.
Operationele Dienst (SGT Operaties?)	70%-75%	Specialismen met voelbare tekorten: Air Controllers: 25-30% vulling (KPL-SMJR)
Ooff (Wapen-)Techniek (KPL – SGT)	60%-70%	Hoge irreguliere uitstroom door trekkende arbeidsmarkt.
Korporaal Mariniers	75%-80%	Er zijn niet genoeg opgeleide MARNS 1 om dit tekort snel te kunnen inlopen.

Een deel van de onderbezetting in de bovenstaande schaarstecategorieën wordt op alternatieve wijze opgevangen. Alternatieve vulling betreft onder meer externe inhuur, nadienende militairen, de tijdelijke inzet van burgerpersoneel, reservisten of door personeel dat nog in opleiding is.

### **3.5 Dagelijkse ergernissen**

Tijdens het WGO-P in 2014 is toegezegd een top-10 van ergernissen te delen met de Kamer. Deze top-10 is opgenomen in de eerste P-rapportage van 2015. In deze P-rapportage geef ik u de stand van zaken per 31 maart 2016. Om de vertrouwelijkheid van het arbeidsvoorwaardenoverleg niet te schaden zijn, net als in de vorige rapportage, ergernissen in relatie tot de arbeidsvoorwaarden niet opgenomen.

De in 2013 geïnventariseerde ergernissen (toen nog: '*dissatisfiers*') zijn in belangrijke mate weggewerkt. Dit neemt niet weg dat Defensie meer zicht wil hebben op de uitwerking van beleid op de dagelijkse beleving door het personeel. De 'menselijke consequenties' van beleidskeuzes vooraf in ogenschouw nemen, is een van de manieren waarop aan 'goed werkgeverschap' vorm wordt gegeven. Een andere manier is te voorzien in kennis en kunde op de werkvloer om kleinschalige innovaties en andere praktische verbeteringen te helpen realiseren. Ook zo kunnen ergernissen worden weggenomen of, beter nog, worden voorkomen. De realiteit is dat er door onverwachte ontwikkelingen, sentimenten of andere oorzaken nieuwe ergernissen kunnen ontstaan. Bovendien is het niet realistisch te denken dat ergernissen altijd kunnen worden voorkomen of opgelost. Dat geldt voor iedere organisatie. Dan is het zaak zoveel mogelijk te streven naar wederzijds begrip.

#### Internetvoorzieningen

Dit jaar worden nadere investeringen gedaan voor betere internetverbindingen op kazernes. Nieuwe contracten met providers hebben ertoe geleid dat op veel locaties significant meer bandbreedte ter beschikking is gekomen. Het feitelijke internetgebruik zal echter ook de nieuwe capaciteitsgrenzen opzoeken. In deze wedloop is het bijna onmogelijk de 'datahonger' volledig te stillen. Onderzocht is welke investeringen nodig zijn voor significante verbetering van (recreatief) internet aan boord van schepen. De investering bedraagt eenmalig €3,5 miljoen, de jaarlijkse exploitatie €4,5 miljoen, hier is vooralsnog geen budgettaire ruimte voor.

#### Beperking plaatsingstermijn militairen

Met toepassing van het Algemeen militair ambtenarenreglement (AMAR) kan de plaatsingsduur verlengd worden met twee keer één jaar.

#### Loslaten sollicitatieplicht onderbouw

In maart 2015 hebben de centrales hun steun voor deze maatregel in principe bevestigd. Er kon echter geen overeenstemming worden bereikt over de reikwijdte en de wijze van uitvoering door de defensieonderdelen. Daarom is besloten het onderwerp mee te nemen bij de doorontwikkeling van het FPS (onderdeel van het eerste deelresultaat arbeidsvoorwaarden).

#### Kwaliteit en beschikbaarheid loopbaanbegeleiding

Reeds eerder is besloten om per 2016 €3,6 miljoen structureel toe te kennen aan de Divisie Personeel & Organisatie Defensie van het CDC. Deze middelen zijn bedoeld voor het verbeteren van het persoonlijk contact in de P&O dienstverlening.

#### Beschikbaarheid toegangspunten intranet

In de loop van 2014 en 2015 is het aantal werkstations uitgebreid. Er is een systematiek waarmee de oplossing van resterende of nieuwe knelpunten onder decentrale aansturing worden geïdentificeerd en geprioriteerd.

#### Faciliteiten genetwerkt samenwerken

Defensie werkt gestaag door aan het verder verspreiden van technische hulpmiddelen die genetwerkt samenwerken faciliteren. Het ontstaan van nieuwe ergernissen is ook op dit vlak moeilijk te voorkomen. De stand der techniek vormt de toetssteen voor de wensen en verwachtingen van gebruikers. Het onderzoeken van de toepasbaarheid van nieuwe technieken en het toepasbaar maken ervan binnen ons beveiligde netwerk kosten echter tijd.

#### Schaarste parkeren en legering Kromhout kazerne

Het parkeerprobleem op de Kromhout kazerne in Utrecht is voor de daar geplaatste medewerkers zoveel mogelijk opgelost. Het onderzoek naar passende maatregelen om de beschikbaarheid van legering te optimaliseren loopt nog. Van belang hierbij zijn de interne afspraken omtrent het recht op legering, die deel uitmaken van het arbeidsvoorwaardenoverleg.

#### Aankopen of bestellen dagelijkse goederen en diensten

Deze ergernis betrof de moeizame verwerving van incidentele maar 'dagelijkse' goederen en diensten voor de ondersteuning van de bedrijfsvoering, veelal met een waarde van minder dan €1.250=. Een vereenvoudigde procedure is succesvol getest op Vliegbasis Eindhoven en in Oirschot. Binnenkort wordt een definitief besluit genomen om de vereenvoudigde procedure defensiebreed in te voeren. Het tempo hangt samen met lopende reorganisaties bij het CDC.

#### Verbeteringen in werking en vulling Vacaturebank

De vereiste IT-aanpassingen zijn in de zomer van 2015 geïmplementeerd.

Verbeteren gebruiksvriendelijkheid selfservice platform

Dit punt is opgelost. In 2015 is een verbeterde 'interface' in gebruik genomen die aansluit op civiel herkenbare toepassingen. In 2016 wordt de gebruiksvriendelijkheid, reikwijdte en integraliteit van het platform verder verbeterd.



### **3.6 Toezeggingen algemeen overleg Personeel van 21 april 2016**

#### **Medici en korte contracten**

Algemeen Militair Artsen (AMA's) hebben een aanstelling bij Defensie met een verplichting om ten minste vijf jaar te dienen. In die vijf jaar biedt Defensie de jonge artsen de mogelijkheid veel ervaring op te doen. Hoewel zij de mogelijkheid hebben om ook daarna in dienst te blijven, wordt hier in de praktijk weinig gebruik van gemaakt. De belangrijkste reden hiervoor is dat een langer dienstverband bij Defensie niet goed past in de vervolgcarrière buiten Defensie waarin zij zich verder specialiseren en eventueel promoveren. Het is wettelijk niet mogelijk een langer dienstverband dwingend op te leggen. Dit zou overigens het werken bij Defensie voor een jonge arts ook minder aantrekkelijk maken.

#### **Rechtspositie DBBO**

Burgerpersoneel bij DBBO heeft allemaal dezelfde rechtspositie. In het arbeidsvoorwaardenakkoord 2004-2006 zijn afspraken gemaakt over het afschaffen van het functioneel leeftijdsontslag (FLO) voor burgerambtenaren. Er is een overgangsregeling getroffen (artikel 171a Burgerlijk ambtenarenreglement Defensie) waarin afhankelijk van het arbeidsverleden en gedifferentieerd naar geboortjaar voor verschillende jaargangen personeel een verschillende ontslagleeftijd geldt. Zo wordt de FLO-leeftijd stapsgewijs opgehoogd. Hierbij is aan de rechtspositie niet getornd en is er dan ook geen sprake van rechtsongelijkheid. Door de differentiatie in de overgangsregeling ervaart een deel van het personeel dit echter wel zo. Dit onderwerp maakt deel uit van het georganiseerd overleg.

#### **Ziekteverzuim**

De gevraagde informatie is opgenomen in deel 2 (paragraaf 2.7) van deze personeelsrapportage.

#### **Naamplaatjes**

Het beleid bij Defensie is dat elke militair in beginsel een plaatje of lint op het tenue moet dragen, waarop de achternaam staat vermeld. Dit is per operationeel commando vastgelegd in een voorschrift. Afhankelijk van het soort tenue wordt in deze voorschriften gespecificeerd of en hoe naamplaatjes worden gedragen. Tijdens inzet wordt in beginsel niet van deze voorschriften afgeweken. Het is echter aan de detachementscommandant in het inzetgebied om, afhankelijk van de situatie, in overleg met de CDS met nadere richtlijnen te bepalen of en zo ja, hoe naamplaatjes worden gedragen.

#### **Samenwerking gemeente Rotterdam**

Voor de rechtstreekse instroom bij Defensie zijn jaarlijks ongeveer 4.000 aanstellingen en 3.000 opleidingsplaatsen in de MBO-opleiding Veiligheid en Vakmanschap (VeVa) beschikbaar. In dit kader spant Defensie zich in om samen met het UWV en verschillende gemeenten (waaronder Rotterdam) de jeugdwerkloosheid terug te dringen en als zodanig de instroom van (werkzoekende) jongeren bij Defensie te bevorderen. Het versterken van de samenwerking met de gemeente Rotterdam op het gebied van de aanpak van jeugdwerkloosheid en de instroom van jongeren bij Defensie past bij de wijze waarop Defensie door verdere maatschappelijke verankering en regionalisering haar organisatie wil vullen.

Met het project 'Versteviging toeleiding Rotterdamse jongeren naar Defensie' wordt uitvoering gegeven aan het convenant dat in september 2014 is overeengekomen tussen Defensie, UWV, STERK TEAM, Nationaal Programma Rotterdam Zuid (NPRZ) en de gemeente Rotterdam. De in het convenant gemaakt afspraken behelzen in grote lijnen de volgende sporen:

Spoor	Inhoud
1	Een additionele instroom van 50 jongeren ('spijkerbroek') voor een baan bij Defensie.
2	Een additionele instroom van 50 jongeren voor een VeVa-opleiding in een technische richting (incl. Beroepspraktijkvorming bij Defensie). Bij het ROC Zadkine is hiervoor het aantal opleidingsplaatsen (nader gespecificeerde technische richtingen) met 50 opgehoogd.
3	De instroom van jongeren van Rotterdam Zuid naar technische opleidingen wordt vergroot, waarmee het perspectief op een functie bij Defensie wordt verbeterd. Hiertoe reserveert Defensie jaarlijks 100 toegewezen opleidingsplekken (incl. leerovereenkomsten techniek) voor gekwalificeerde jongeren met een technische vooropleiding die worden aangeleverd door NPRZ volgens de formule van carrière-startgaranties.
4	Maximaal vijftien werkzoekende jongeren met een grote afstand tot de arbeidsmarkt worden bij Defensie aangeboden voor de werkfitstages. De stages leiden in de regel niet tot aanstelling op een militaire functie, maar pakken gunstig uit voor het vinden van werk.
5	Los van de instroombehoefte verzorgen mariniers van de Van Ghentkazerne sinds 2011 op

	kleine schaal resocialisatie-/vormingstrajecten in samenspraak met de Stichting College Hillesluis. Dit is bestemd voor jongeren met een grote afstand tot de arbeidsmarkt of die relatief veel zorg en ondersteuning nodig hebben. Als gevolg van de positieve ervaringen hiermee heeft de gemeente Rotterdam gevraagd een soortgelijke bijdrage te leveren aan de Stichting 'De Nieuwe Kans'.
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Een projectgroep en een stuurgroep waarin alle betrokken partijen zijn vertegenwoordigd dragen zorg voor een strakke regie op de uitvoering van de gemaakte afspraken. Eind 2015 zijn op basis van de vacatureontwikkelingen bij Defensie, de bestandsontwikkeling van de ingeschreven werkzoekenden en de evaluatie en ervaringen, nadere afspraken ter consolidering gemaakt voor 2016 en verder. Inmiddels weten alle betrokken partijen elkaar steeds beter te vinden en worden steeds meer doelgroepjongeren met gerichte informatie benaderd. Gelet op de meerjarige opleidingstrajecten wordt vanaf 2017 meer instroom uit Rotterdam en omgeving verwacht.