

Vergaderjaar 2014–2015

**33 763**

**Toekomst van de krijgsmacht**

**Nr. 55**

**LIJST VAN VRAGEN EN ANTWOORDEN**

Vastgesteld 23 september 2014

De vaste commissie voor Defensie heeft een aantal vragen voorgelegd aan de Minister van Defensie over de brief van 20 mei 2014 over de Personeelsrapportage over het jaar 2013 (Kamerstuk 33 763, nr. 43). De Minister heeft deze vragen beantwoord bij brief van 18 september 2014. Vragen en antwoorden zijn hierna afgedrukt.

De voorzitter van de commissie,  
Ten Broeke

De griffier van de commissie,  
Van Leiden

## 1

### **Wat is de afname van het personeelsbestand uitgesplitst naar de krijgsmachtsonderdelen?**

Het totale personeelsbestand is in 2013 met 1.268 personen afgenomen. In onderstaande tabel staat de af- dan wel toename van het personeelsbestand uitgesplitst naar defensieonderdeel. De overhevelingen, zoals die van het JIVC en de materieellogistieke bedrijven, maken deel uit van dit overzicht.

	2012	2013	mutatie
CZSK	10.204	10.321	117
CLAS	21.222	20.872	- 350
CLSK	7.948	7.644	- 304
KMAR	6.260	6.248	- 12
BS	1.842	1.719	- 123
CDC	11.217	8.248	- 2.969
DMO	2.021	4.394	2.373
DEFENSIE	60.714	59.445	- 1.268

## 2

### **Wat zijn de gevolgen voor de inzetbaarheid en gereedstelling van de afzonderlijke krijgsmachtsonderdelen, nu er sprake is van een lagere instroom en hogere uitstroom dan gewenst?**

De gevolgen van een lagere instroom en een hogere uitstroom vertalen zich in vacatures bij zowel de staven als de operationele eenheden. Indien er bij een eenheid vacatures zijn, leidt dit tot een lagere personele gereedheid en daarvan afgeleid vaak een lagere geoefendheid. Indien het technisch personeel betreft, kan dit ook leiden tot een lagere materiële gereedheid door een verminderde onderhoudscapaciteit. Voor de haalbaarheid van de inzetbaarheidsdoelstellingen en de gereedstelling heeft dit geen directe gevolgen, omdat vacatures bij ingezette of voor (mogelijke) inzet geplande eenheden met prioriteit worden gevuld.

## 3

### **Wat is uw oordeel over de hogere irreguliere uitstroom dan gewenst?**

In-, door- en uitstroom zijn geen constante gegevens en worden geraamd op basis van ervaringscijfers. Het hierop gebaseerde irreguliere verloop blijkt meer te stijgen dan geraamd. Dit heeft echter geen directe gevolgen voor de inzetbaarheidsdoelstellingen

## 4

### **Betreft het bij de hogere irreguliere uitstroom dan gewenst, ervaren personeel en/of personeel met bijzondere vaardigheden? Zo ja, hoe ziet de instroom die daar tegenover staat er uit? Is er, naast het tekort aan technisch personeel, mogelijk sprake van disbalans met betrekking tot sommige functies waar ervaring of bijzondere vaardigheden voor nodig zijn?**

De irreguliere uitstroom bestaat uit een brede mix van personeel, waarvan ongeveer 20 procent, als meest ervaren personeel, reeds in fase 3 van het Flexibel Personeelssysteem (FPS3) zit. Voor alle militaire functies waar personeel uiteindelijk van uitstroomt, is behoefte aan bijzondere vaardigheden. Daarom is selectie en opleiding vanzelfsprekend. Ook voor de instroom van iedere burgerfunctie wordt op basis van ervaring, kennis en vaardigheden geselecteerd.

Defensie hanteert verschillende instrumenten om de consequenties van het verloop op te vangen. Voorbeelden hiervan zijn nieuwe instroom, het langer behouden van personeel, de inzet van reservisten of het inhuren van personeel. Buiten de kwalitatieve mismatch veroorzaakt door de reorganisatie naar aanleiding van de beleidsbrief 2011 (Kamerstuk 32 733, nr. 1), is er geen aanleiding aan te nemen dat er disbalans bestaat in de kwaliteit van het personeel en de eisen die aan het personeel worden gesteld.

## **5**

**Is er sprake geweest van noodzakelijke externe inhuur als gevolg van de samenstelling en bezetting van het personeelsbestand? Zo ja, wat is de omvang van de externe inhuur geweest ten opzichte van het personeelsbestand en welk percentage van het gereserveerde budget voor het personeel is hiermee gemoeid?**

De externe inhuur kan nodig zijn om niet gevulde functies te vullen, om pieken in de bedrijfsvoering op te vangen en voor specialistisch advies. Functies kunnen vanwege diverse redenen niet gevuld zijn, zoals vacatures, ziekte, vertrek van medewerkers en uitzending. In 2013 gaf het Ministerie van Defensie in totaal € 83,7 miljoen uit aan inhuur. Met ongeveer 2,5 procent van het personeelsbudget (€ 83,7 miljoen van € 3,1 miljard) blijft Defensie binnen de rijksbrede normering van 10 procent.

## **6**

**Kunt u aangeven wat het verloop is van technisch en ICT personeel?**

Zoals vermeld in de personeelsrapportage van 20 mei jl. (Kamerstuk 33 763, nr. 43), was er in 2013 sprake van een tekort aan technisch personeel. Er zijn echter tot op heden geen signalen geweest dat er sprake is van een tekort aan ICT-personeel, behalve op enkele specifieke expertisegebieden. De in-, door- en uitstroom van technisch en ICT-personeel wordt niet separaat gemonitord. Er worden maatregelen genomen om deze monitoring in de toekomst mogelijk te maken.

## **7**

**Welke activiteiten zijn er ontplooid om ICT-personeel voor defensie te behouden?**

Defensie zet onder meer in op vergroting van de *employability*. Door werknemers beter te scholen en meer ervaring te laten opdoen, vergroten zij hun kansen op werk in de toekomst, zowel bij Defensie als bij andere werkgevers. Verder zullen meer aandacht voor IV/ICT, het formuleren van een heldere visie en de aanpak van de huidige problemen op dit terrein ook bijdragen aan de aantrekkelijkheid van Defensie als werkgever voor huidige en nieuwe ICT'ers.

## **8**

**Welke activiteiten zijn er ontplooid om ICT-personeel te verwerven?**

Defensie heeft contacten gelegd met bedrijven met een grote ICT-afdeling, die in een aantal gevallen afscheid moeten nemen van personeel. Ingehuurde ICT-specialisten die willen overstappen naar Defensie, kunnen in aanmerking komen voor een aanstelling. Defensie heeft ook contacten gelegd met het UWV om vacatures bij Defensie meer zichtbaar te maken. In samenwerking met universiteiten zijn initiatieven ontplooid voor het geven van gastcolleges gericht op toekomstige software-ontwikkelaars. Defensie onderzoekt de mogelijkheden om het Dienstencentrum Werving

en Selectie naast militairen ook burgerpersoneel te laten werven en om aan te sluiten bij de rijksbrede ICT-campagne.

De werving van militaire ICT'ers is onderdeel van de defensiebrede Techniekcampagne. Met deze campagne richt Defensie zich op technische MBO'ers, HBO'ers en WO'ers, waaronder dus ook ICT'ers. Defensie werft daarnaast, in samenwerking met een groot aantal ROC's in het land, leerlingen voor de MBO-opleiding Veiligheid en Vakmanschap (VeVa). Binnen deze MBO-opleiding is er een opleidingsrichting ICT waaraan in de VeVa-campagne specifiek aandacht wordt besteed. Ten slotte organiseert het Dienstencentrum Werving en Selectie masterclasses speciaal voor hogeropgeleiden, waaronder ICT'ers.

**9**

**Welke gevolgen heeft de lagere instroom dan gewenst voor de inzetbaarheid en gereedstelling van de betreffende krijgsmachtonderdelen?**

Zie het antwoord op vraag 2.

**10 en 11**

**Wat gebeurt er met het overschot van de middelen die op de defensiebegroting zijn gereserveerd voor het personeel, nu het vullingspercentage nog lang geen 100% is geweest? Hoe ziet de verhouding eruit tussen het beschikbare budget voor personeel en het daadwerkelijk benodigde budget voor personeel bij de achterblijvende vulling?**

Tijdens de voorbereiding van de Begroting 2013 heeft een integrale afweging plaatsgevonden ten aanzien van de besteding van middelen. In 2013 is het personeelsbudget vastgesteld op basis van de verwachte personele vulling, niet op basis van de bestaande formatie. Hierdoor was er geen sprake van een overschot op het budget bestemd voor personeel.

**12**

**Hoeveel van de reservisten zijn tolk?**

Er zijn momenteel 11 reserveofficieren aangesteld op de functie van tolk.

**13**

**Welke van de 13 projecten, zoals opgenomen in tabel 14, die dit jaar gerealiseerd zouden zijn en inmiddels al ruim over de plandatum heen zijn, zijn dat als gevolg van een (nog te bepalen) nieuwe realistische plandatum en welke van de projecten zijn wel afgerond, maar nog niet verwerkt?**

Inmiddels zijn de reorganisaties van het Militair Geneeskundig Logistiek Centrum, Dienst Vastgoed Defensie, Divisiestaf Vastgoed & Beveiliging, de Militaire Luchtvaart Autoriteit en het Defensie Cyber Expertise Centrum voltooid. De volgende reorganisaties hebben een nieuwe planning: de staf van het **High Readiness Forces Headquarters** (september), het project Poolen Niet Operationeel Dienstvervoer (september) en het Talencentrum (november). Tot slot zijn alle aan de Defensie Gezondheidszorgorganisatie gerelateerde maatregelen in afwachting van een nieuwe planning. De bevindingen van de werkgroep onder leiding van luitenant-generaal b.d. Leijh zijn medio juli besproken met de bonden en door beide partijen geaccepteerd als het uitgangspunt bij de reorganisaties. De bevindingen worden nu verder uitgewerkt in de reorganisatieplannen.

**14**

**Welke defensieonderdelen voeren periodiek wijzigingen door in het registratiesysteem? Welk registratiesysteem is dat? Wat is de algemeen gehanteerde definitie van «periodiek» binnen defensie en hoe luidt die voor de betreffende defensieonderdelen?**

Alle defensieonderdelen rapporteren de voortgang van de reorganisatietrajecten. Dit maakt het mogelijk de voortgang van de verschillende reorganisatietrajecten te monitoren. De resulterende wijzigingen in de formatie worden in het defensiebrede personeelsregistratiesysteem Peoplesoft vastgelegd. Sommige defensieonderdelen voeren hierin direct hun wijzigingen door, andere defensieonderdelen clusteren hun wijzigingen en voeren die tegelijkertijd in.