Ministerie van Defensie

Personeelsrapportage

midden 2017

Voorwoord

Deze rapportage bevat de gegevens over de periode 1 januari 2017 tot en met 1 juli 2017. De indeling van deze rapportage is gelijk aan die van de vorige rapportage. In deel 1 worden de in-, door- en uitstroom (IDU-)cijfers gerapporteerd. Deel twee bevat statistische informatie over de vulling, de personele samenstelling en de werkbeleving. Tot slot komen in het derde deel de toezeggingen aan de Tweede Kamer aan bod.

Inhoudsopgave

Deel 1: Personeelslogistieke keten 3

1.1 Instroom 3
1.2 Doorstroom 6
1.3 Uitstroom 8

Deel 2: Formatie en personeelsbestand 10

2.1 Formatie en personeel per rang/schaal 10
2.2 Topfunctionarissen 11
2.3 Personele vulling 12
2.4 Personele samenstelling Defensie 14
2.5 Leeftijd 15
2.6 Ziekteverzuim 17
2.7 Monitor werkbeleving 18

Deel 3: Toezeggingen 19

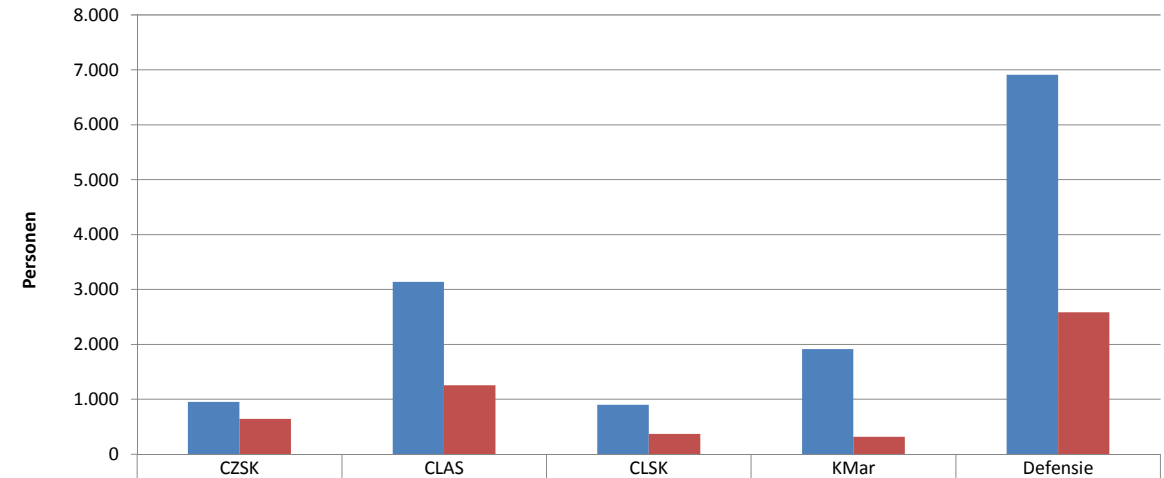
3.1 Overzicht toezeggingen 19
3.2 Overzicht reservistenbestand 21
3.3 Schaarstecategorieën 22

DEEL 1: PERSONEELSLOGISTIEKE KETEN

Dit deel bevat tabellen en grafieken over instroom, doorstroom en uitstroom (IDU), voorzien van een toelichting.

1.1 Instroom

Grafiek A: Wervingsketen militair personeel midden 2017

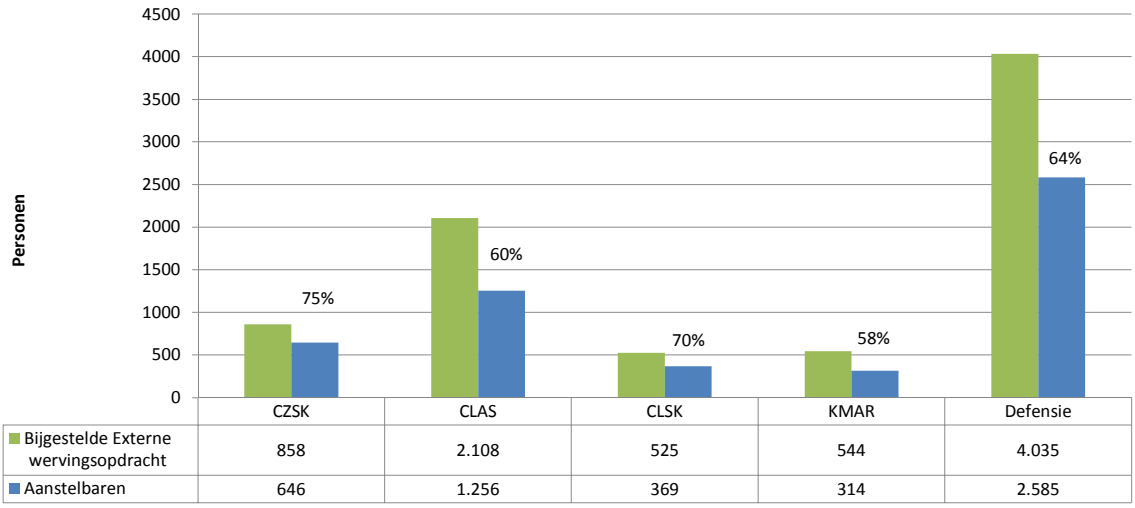


	CZSK	CLAS	CLSK	KMar	Defensie
Sollicitaties	952	3.139	903	1.915	6.909
Aanstelbaren	646	1.256	369	314	2.585

Bron: Realisatierapportage DPOD/ DCPL 2017 - standdatum 5 juli 2017

Deze grafiek toont per krijgsmachtdeel het aantal sollicitaties en aanstelbaren in de eerste helft van 2017. Een aanstelbare is iemand die van het ministerie een brief heeft gekregen met het besluit dat hij/zij mag beginnen aan een initiële opleiding. De aanstelbare wordt een aangestelde op het moment dat hij/zij werkelijk aan de initiële opleiding begint. Bij het aantal sollicitaties kunnen dubbeltellingen voorkomen omdat een sollicitant meer dan eens kan solliciteren. In de eerste helft van 2017 is het aantal sollicitaties afgenomen (6.909) ten opzichte van dezelfde periode vorig jaar (7.425). Het aantal aanstelbaren is daarentegen juist gestegen (2.585 versus 2.186).

Grafiek B: Realisatie externe wervingsopdracht militair personeel midden 2017



	CZSK	CLAS	CLSK	KMAR	Defensie
Bijgestelde Externe wervingsopdracht	858	2.108	525	544	4.035
Aanstelbaren	646	1.256	369	314	2.585

Bron: Realisatierapportage DPOD/ DCPL 2017 - standdatum 5 juli 2017

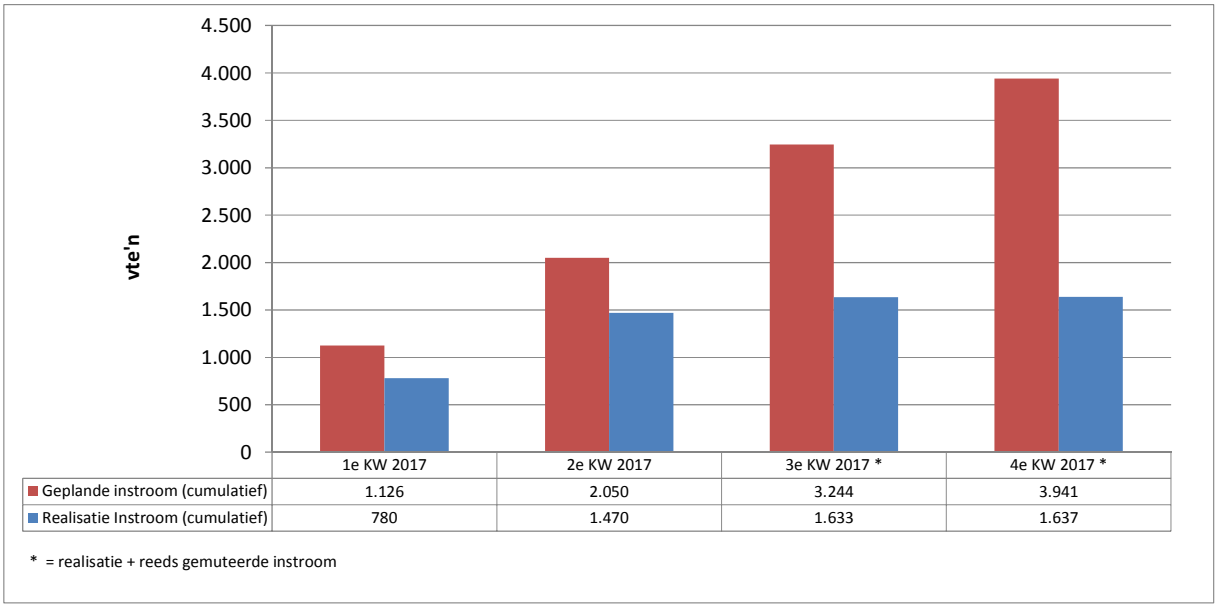
Deze grafiek toont de realisatie van de aangepaste externe wervingsopdracht in de eerste helft van 2017 (4.035). De aanpassing berust op de actuele behoefte van de defensieonderdelen aan nieuw aan te stellen militair personeel (de initiële externe wervingsopdracht was 3.392).

Het aantal aanstelbaren is in de eerste helft van 2017 gestegen (2.585) ten opzichte van dezelfde periode vorig jaar (2.186). De realisatie van de wervingsopdracht is in de eerste helft van 2017 gelijk aan vorig jaar (64 procent versus 63 procent). De realisatie blijft vooral achter bij het CLAS (60 procent).

De realisatie van de wervingsopdracht betreft een tussenstand op 1 juli jl. Op basis van voorgaande lichtingen is te verwachten dat komend najaar de wervingsopdracht bij de KMar volledig wordt gerealiseerd.

Personeel in een aantal schaarstecategorieën is moeilijk te werven (de schaarstecategorieën zijn opgenomen in deel 3). De situatie van de schaarstecategorieën is ongewijzigd gebleven ten opzichte van de afgelopen jaren. De afgelopen jaren was de vulling van de bekende schaarstecategorieën (medisch, technisch en IT-personeel) het voornaamste probleem. Op dit moment breiden de tekorten zich echter ook uit over andere functiegroepen.

Grafiek C: Instroom militair personeel midden 2017



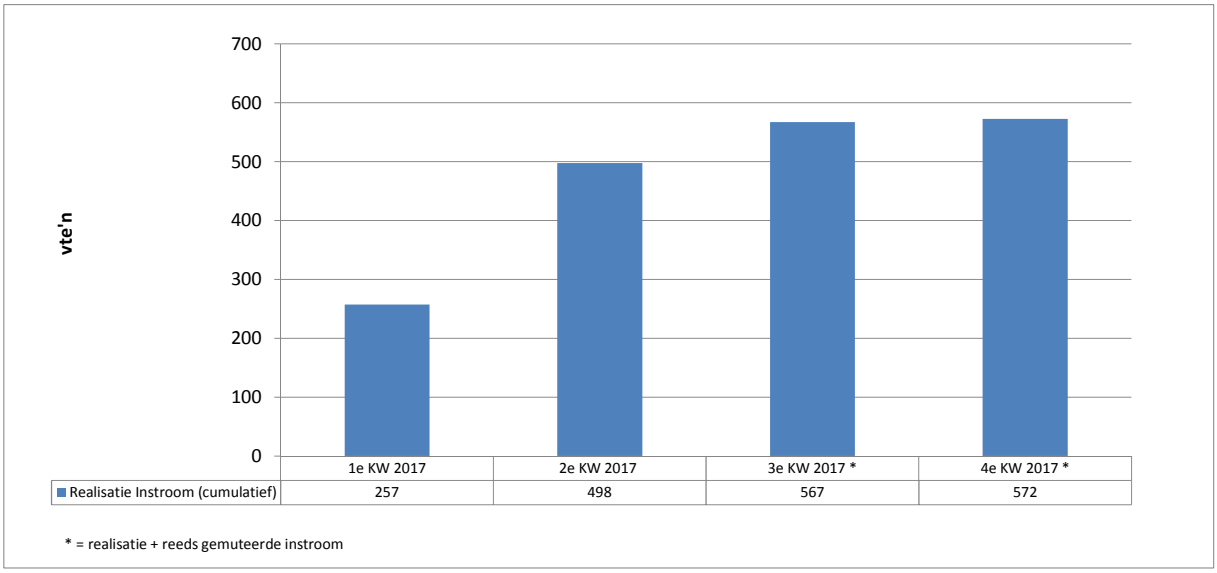
	1e KW 2017	2e KW 2017	3e KW 2017 *	4e KW 2017 *
Geplande instroom (cumulatief)	1.126	2.050	3.244	3.941
Realisatie Instroom (cumulatief)	780	1.470	1.633	1.637

* = realisatie + reeds gemuteerde instroom

Deze grafiek toont defensiebreed de gerealiseerde instroom (cumulatief) van militair personeel in de eerste helft van 2017, afgezet tegen de planning (IDU-plan 2017-2021). Het betreft de instroom van personeel dat in 2017 een dienstverband met Defensie is aangegaan. De gerealiseerde instroom is in 2017 gestegen (1.470) ten opzichte van dezelfde periode vorig jaar (1.363). Van de geplande instroom is 72 procent gerealiseerd (2016: 78 procent).

De tekorten in het personeelbestand zijn niet alleen met werving op te lossen, maar vragen ook om maatregelen voor het behoud van personeel.

Grafiek D: Instroom burgerpersoneel midden 2017



Deze grafiek toont defensiebreed de gerealiseerde instroom (cumulatief) van burgerpersoneel in de eerste helft van 2017. Het betreft de instroom van personeel dat in 2017 een dienstverband met Defensie is aangegaan. Voor burgerpersoneel wordt niet specifiek gepland met externe instroom. De beschikbare instroomruimte kan worden gevuld met externe instroom en met doorstroom. De gerealiseerde instroom is in de eerste helft van 2017 gestegen (498) ten opzichte van dezelfde periode vorig jaar (385).

1.2 Doorstroom

Tabel 1: Doorstroom van militair personeel per contract midden 2017

	midden 2017					midden 2016
	CZSK	CLAS	CLSK	KMar	Defensie	Defensie
BBT naar FPS	6	6	11	0	23	45
FPS fase 1 naar FPS fase 2	194	314	87	86	681	779
FPS fase 2 naar FPS fase 3	48	114	17	18	197	216
TOTAAL	248	434	115	104	901	1.040

Deze tabel toont het aantal militairen dat in de eerste helft van 2017 is doorgestroomd naar een nieuw FPS-contract, afgezet tegen dezelfde periode in het voorafgaande jaar (2016).

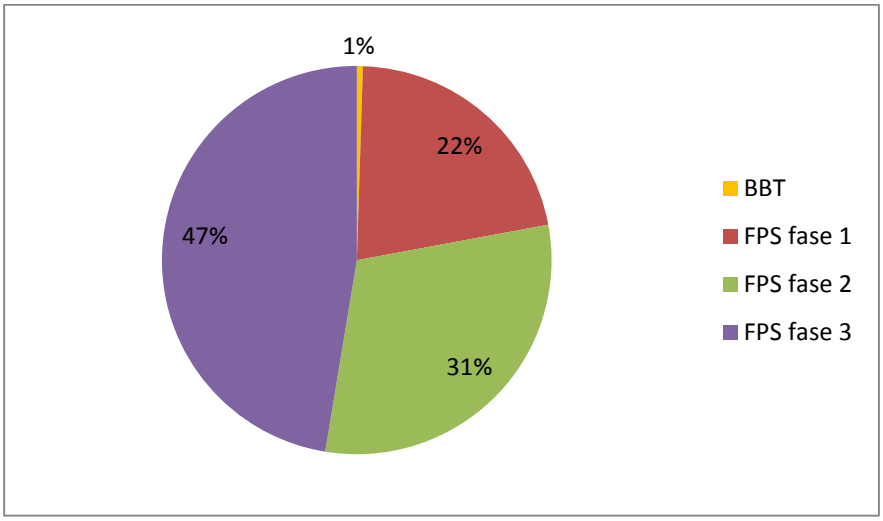
De doorstroom van BBT naar FPS is in de eerste helft van 2017 lager (23) dan in dezelfde periode vorig jaar (45). Dit is het gevolg van de afname van het aantal mensen met een BBT-aanstelling (zie tabel 2 op volgende pagina). De doorstroom van FPS fase 1 naar FPS fase 2 is lager (681) dan in de eerste helft van 2016 (779). De doorstroom van FPS fase 2 naar FPS fase 3 is ook lager (197) dan in 2016 (216). De geplande doorstroom van FPS fase 2 naar FPS fase 3 is 504 (IDU-plan 2017-2021). Dit betekent dat in de eerste helft van 2017 39 procent van de geplande doorstroom voor 2017 is gerealiseerd (in 2016 lag dit percentage op 35 procent).

Tabel 2: Aantal militairen per contract midden 2017

	midden 2017					midden 2016
	CZSK	CLAS	CLSK	KMar	Defensie	Defensie
BBT	30	43	130	0	203	263
FPS fase 1	2.932	3.003	1.664	1.141	8.740	8.213
FPS fase 2	1.986	7.350	1.692	1.329	12.357	12.935
FPS fase 3	4.175	7.049	4.414	3.560	19.198	19.375
Totaal	9.123	17.445	7.900	6.030	40.498	40.786

Deze tabel toont per Operationeel Commando de verdeling van het aantal militairen per contractvorm. Het totale aantal militairen is in de eerste helft van 2017 gedaald (40.498) ten opzichte van dezelfde periode vorig jaar (40.786). Deze daling deed zich voor bij militairen met een BBT, FPS fase 2 en FPS fase 3-contract. Positief is dat het aantal militairen met een FPS fase 1-contract daarentegen is gestegen (8.740) ten opzichte van 2016 (8.213).

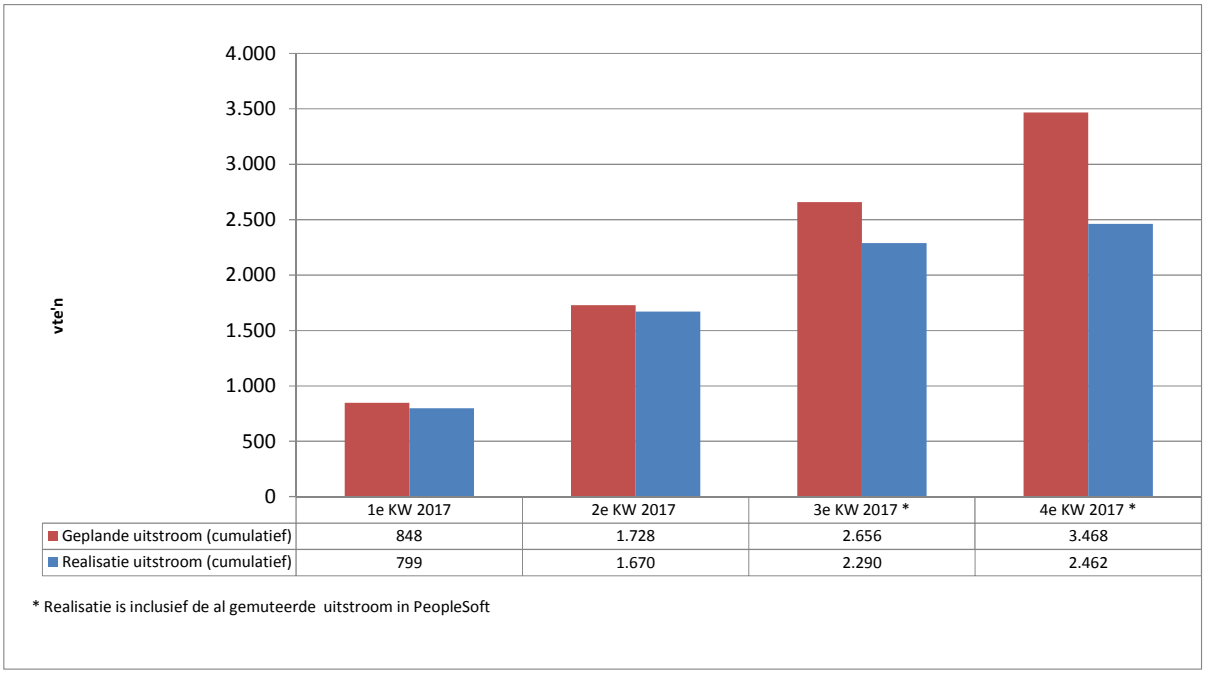
Grafiek E: Verdeling contracten militairen Defensie midden 2017



Deze grafiek geeft de verdeling weer van de contracten van militairen over de eerste helft van 2017. Het beeld is nagenoeg hetzelfde als in 2016.

1.3 Uitstroom

Grafiek F: Uitstroom militair personeel midden 2017



Deze grafiek toont de defensiebrede uitstroom (cumulatief) van militair personeel in de eerste helft van 2017, in vergelijking met de planning (IDU-plan 2017-2021). De uitstroom is lager (1.670) dan in dezelfde periode vorig jaar (1.957).

Defensie registreert twee typen van uitstroom, namelijk reguliere en irreguliere uitstroom:

- *Reguliere uitstroom*: uitstroom ten gevolge van leeftijdsontslag of het eindigen van de BBT/FPS-/aanstelling.
- *Irreguliere uitstroom*: uitstroom ten gevolge van vrijwillig ontslag (dit kan een eigen keuze zijn, bijvoorbeeld een voortijdig vertrek bij een negatief doorstroombesluit) en/of enige vorm van gedwongen ontslag (uitval in de initiële opleiding, disciplinaire maatregel of overtolligheid).

Tabel 3: Uitstroom van militair personeel midden 2017

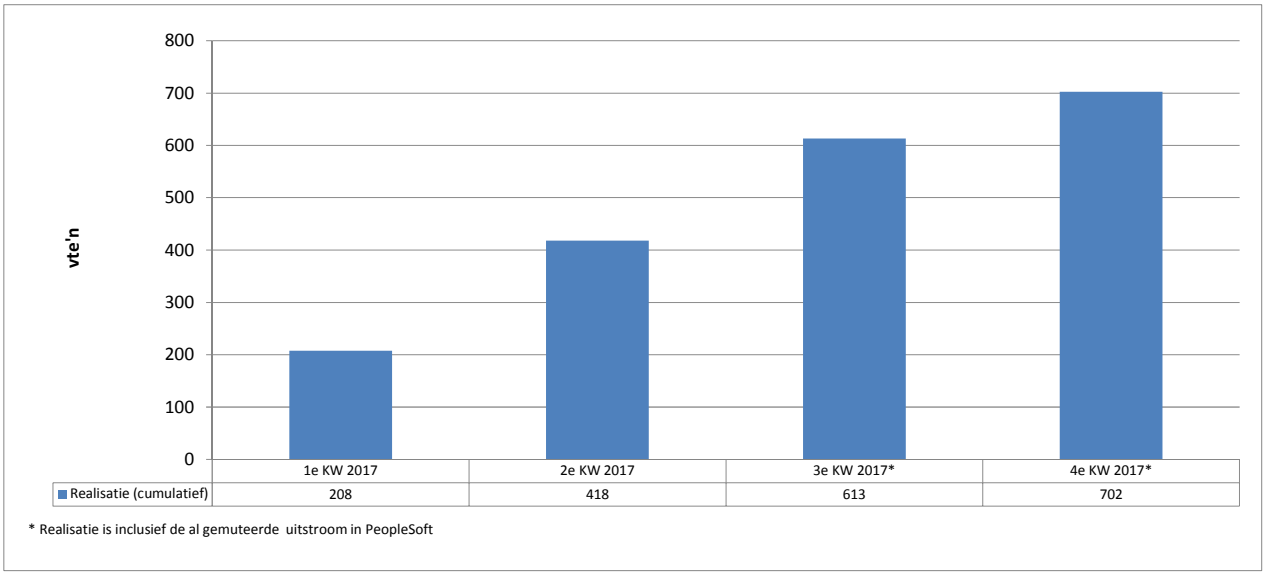
	midden 2017					midden 2016
	CZSK	CLAS	CLSK	KMar	Defensie	Defensie
Regulier	84	71	50	26	231	514
Irregulier	271	799	199	171	1.440	1.443
w.o. Opleidingsverloop	*104*	*174*	*45*	*42*	*365*	*379*
TOTAAL	355	869	249	197	1.670	1.957

Deze tabel toont de uitstroom per Operationeel Commando van militair personeel. In de eerste helft van 2017 is de uitstroom van militair personeel afgenomen (1.670) ten opzichte van dezelfde periode vorig jaar (1.957). Dit is grotendeels het gevolg van een lagere reguliere uitstroom (231 versus 514). Tot 1 juli 2017 hebben 224 militairen gebruik gemaakt van de ingevoerde maatregel 'Langer doorwerken'. Dit heeft tot gevolg dat er minder FPS fase 3-militairen regulier zijn uitgestroomd.

Het overgrote deel van de irreguliere uitstroom bestaat uit militairen met een FPS fase 2-contract (59 procent), gevolgd door militairen met een FPS fase 1-contract (28 procent) en FPS fase 3-contract (13 procent). Per contracttype zijn de redenen van het irreguliere vertrek bekeken. Militairen vertrekken het vaakst op eigen verzoek. Het gebrek aan loopbaanmogelijkheden, toekomstonzekerheid en de inhoud van het werk zijn de drie belangrijkste redenen voor vertrek op eigen verzoek.

Niet alle irreguliere uitstroom is voor Defensie onverwacht of ongepland. Als een militair een negatief doorstroombesluit heeft ontvangen, kiest deze er namelijk vaak voor om voor het einde van zijn contract Defensie te verlaten.

Grafiek G: Uitstroom burgerpersoneel midden 2017



Deze grafiek toont de defensiebrede uitstroom (cumulatief) van burgerpersoneel in de eerste helft van 2017. De uitstroom is lager (418) dan in dezelfde periode vorig jaar (442).

Tabel 4: Uitstroom van burgerpersoneel midden 2017

	midden 2017								midden 2016
	CZSK	CLAS	CLSK	KMar	BS	CDC	DMO	Defensie	Defensie
Regulier	20	17	31	1	2	42	26	141	155
Irregulier	22	38	18	7	38	90	64	277	287
TOTAAL	42	55	49	9	40	133	90	418	442

Deze tabel toont de uitstroom van burgerpersoneel per defensieonderdeel. De uitstroom van burgerpersoneel bij Defensie is in de eerste helft van 2017 gedaald (418) ten opzichte van dezelfde periode vorig jaar (442).

DEEL 2: FORMATIE EN PERSONEELSBESTAND

Dit deel van de personeelsrapportage bevat tabellen en grafieken over de formatie en het personeelsbestand.

2.1 Formatie en personeel per rang/schaal

Tabel 5: Numerus fixus (NF) 2017 en 2022 per rang/schaal versus personeel midden 2017.

Burger personeel	Personeel 1 januari 2017	Personeel 1 juli 2017	Formatie 2017	Formatie 2022
Schaal 16 t/m 18*	21	20	27	27
Schaal 15	43	46	36	36
Schaal 14	89	90	86	86
Schaal 13	292	296	286	298
Schaal 12	801	811	799	825
Schaal 11	1.091	1.123	1.141	1.164
Schaal 10	1.209	1.264	1.313	1.352
Schaal 9	862	838	866	886
Schaal 8	836	863	822	833
Schaal 7	1.208	1.234	1.209	1.221
Schaal 6	1.303	1.324	1.289	1.242
Schaal 5	1.881	1.845	1.957	1.903
Schaal 1 t/m 4	2.571	2.590	3.108	2.818
TOTAAL Burger Personeel**	**12.207**	**12.344**	**12.937**	**12.689**

Militair Personeel	Personeel 1 januari 2017	Personeel 1 juli 2017	Formatie 2017	Formatie 2022
GEN*	72	76	68	67
KOL	332	333	323	330
LKOL	1.377	1.369	1.314	1.360
MAJ	2.252	2.286	2.297	2.355
KAP	2.700	2.731	2.882	2.966
LNT	2.006	2.049	2.277	2.339
AOO	2.803	2.838	2.871	2.927
SM	4.345	4.345	4.606	4.732
SGT (1)	10.298	10.059	9.700	9.796
SLD / KPL	10.368	10.186	13.414	12.994
TOTAAL militairen op functie**	**36.553**	**36.272**	**39.752**	**39.864**
Initiële opleidingen (NBOF)	3.382	3.492	3.000	3.000
TOTAAL militairen (inclusief NBOF)	**39.935**	**39.764**	**42.752**	**42.864**
TOTAAL personeel Defensie**	**52.142**	**52.108**	**55.689**	**55.553**

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

* Dit overzicht is exclusief vier topfunctionarissen gefinancierd door Binnenlandse Zaken (SG, PSG, HDB, HDFC).

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

Bron: BPB nota 2018 Bijlage formatieplan 2018-22 inclusief kleuren pak en claims (23-02-2017).

In dit overzicht zijn de formatieve maatregelen ten gevolge van de verhoging van het defensiebudget verwerkt. De numerus fixus (NF) uit de ontwerpbegroting 2017 vormt het uitgangspunt voor de formatie van Defensie.

Tabel 5 toont de NF zoals voorzien voor 2017, afgezet tegen het personeel dat op 1 januari 2017 en 1 juli 2017 onder het reguliere functiebestand van Defensie valt of op een verzamelarbeidsplaats is geplaatst. Deze arbeidsplaatsen worden uit het formatiebudget gefinancierd. Personeel dat werkzaam is bij agentschappen, projectorganisaties en derden (zoals andere ministeries en de Kustwacht Caribisch gebied) valt buiten deze formatie (financiering niet uit het formatiebudget). Personeel in een extern bemiddelingstraject valt eveneens buiten deze formatie.

Midden 2017 zijn twee generaals op een verzamelarbeidsplaats geplaatst. Deze functionarissen zijn niet in tabel 6 opgenomen. In de volgende tabel wordt alleen gerapporteerd over het reguliere functiebestand.

2.2 Topfunctionarissen

Tabel 6: Overzicht militaire topfunctionarissen per 1 juli 2017

WERKZAAM BIJ	RANG	OPCO				
		KM	KL	Klu	KMar	TOTAAL
CZSK	***	1				1
	**	1				1
	*	6				6
CLAS	***		2			2
	**		1			1
	*		10			10
CLSK	***			1		1
	**			1		1
	*	1		2		3
KMar	***				1	1
	**				1	1
	*				4	4
BS	****		1			1
	***	1	2			3
	**	3	2	3		8
	*	2	4	2		8
CDC	***			1		1
	**	1	1			2
	*	1	2	1	1	5
DMO	***	1				1
	**		1			1
	*	1		2		3
Internationaal functiebestand (waaronder NAVO, EU)	***		1			1
	**		1	1		2
	*		3	3		6
Defensie	****		1			1
	***	3	5	2	1	11
	**	5	6	5	1	17
	*	11	19	10	5	45

Totaal aantal militaire topfunctionarissen Defensie	**19**	**31**	**17**	**7**	**74**

*Betreft het reguliere functiebestand van Defensie (OPF-Type 1) exclusief agentschappen, projectorganisatie, ten laste van derden en verzamelarbeidsplaatsen.

Deze tabel toont de aantallen militaire topfunctionarissen in het reguliere functiebestand per 1 juli 2017 die nodig zijn om primaire taken van Defensie uit te voeren. Dit aantal is lager dan het aantal topfunctionarissen uit tabel 5, omdat in tabel 5 ook topfunctionarissen geplaatst op een verzamelarbeidsplaats zijn opgenomen. Het aantal topfunctionarissen is in de eerste helft van 2017 hoger (74) dan in de eerste helft van 2016 (72). Naast het aantal topfunctionarissen op reguliere functies, zijn er op 1 juli 2017 ook negen militaire topfunctionarissen die buiten het reguliere functiebestand vallen. Hiervan worden vijf functionarissen gefinancierd door de NAVO en andere ministeries. Twee functionarissen zijn op een verzamelarbeidsplaats geplaatst. Eén functionaris is werkzaam bij een agentschap en de ander is tijdelijk aangesteld als projectdirecteur Arbo.

2.3 Personele vulling

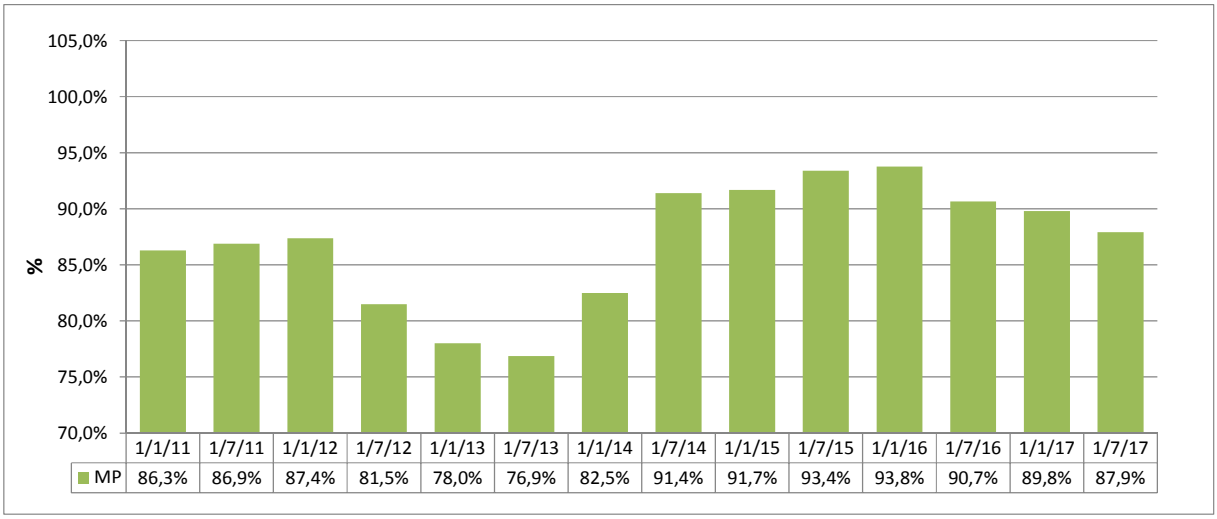
Tabel 7: Vulling reguliere arbeidsplaatsen voor militair personeel 2015-midden 2017

DO	1-1-2015	1-1-2016	1-1-2017	1-7-2017
CZSK	91,0%	90,4%	87,3%	87,2%
CLAS	92,8%	95,6%	90,3%	88,4%
CLSK	89,4%	93,9%	89,9%	88,8%
KMar	95,4%	99,5%	92,1%	88,0%
BS	91,8%	91,3%	86,7%	82,1%
CDC	84,0%	82,3%	89,1%	86,2%
DMO	94,5%	93,2%	94,6%	91,8%
Defensie	91,7%	93,8%	89,8%	87,9%

Deze tabel toont de vullingspercentages van de reguliere functies van Defensie (OPF-Type 1) voor militairen. De vulling is afgezet tegen het functiebestand (de formatie) dat in de ontwerpbegroting 2017 is vastgelegd.

Grafiek I: Ontwikkeling vulling militair personeel 2011-midden 2017

Deze grafiek toont per half jaar de ontwikkeling van het vullingspercentage van de reguliere functies van Defensie (OPF-Type 1) voor militair personeel.

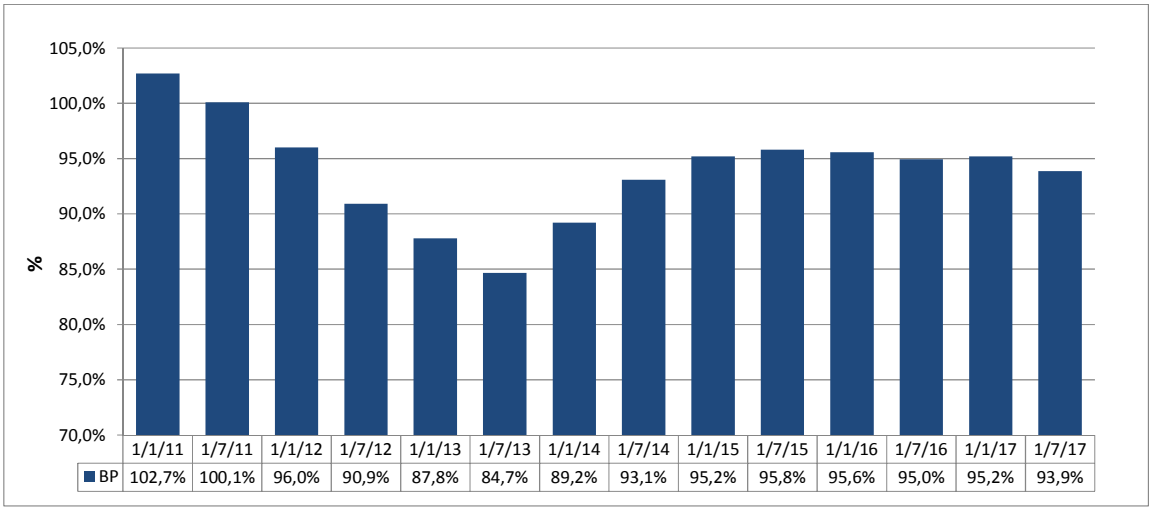


Tabel 8: Vulling reguliere arbeidsplaatsen voor burgerpersoneel 2015-midden 2017

DO	1-1-2015	1-1-2016	1-1-2017	1-7-2017
CZSK	103,0%	101,8%	99,2%	99,5%
CLAS	93,3%	98,7%	90,9%	90,9%
CLSK	107,6%	104,0%	99,7%	99,9%
KMar	94,9%	94,5%	96,3%	94,5%
BS	99,8%	94,7%	89,1%	88,7%
CDC	91,3%	90,8%	96,8%	93,8%
DMO	90,7%	93,6%	92,3%	91,1%
Defensie	95,2%	95,6%	95,2%	93,9%

Deze tabel toont het vullingspercentage van de reguliere functies van Defensie (OPF-Type 1) voor burgerpersoneel. De vulling is afgezet tegen het functiebestand (de formatie) dat in de ontwerpbegroting 2017 is vastgelegd.

Grafiek J: Ontwikkeling vulling burgerpersoneel 2011-midden 2017



Deze grafiek toont per half jaar de ontwikkeling van het vullingspercentage van de functies voor de kerntaken van Defensie voor burgerpersoneel.

2.4 Personele samenstelling Defensie

Aan het aantal vrouwen en de verdeling man/vrouw zijn geen streefcijfers gekoppeld.

Tabel 9: Personele samenstelling Defensie per 1 juli 2017*

		Man		Vrouw		Totaal	
		Personen	VTE'n	Personen	VTE'n	Personen	VTE'n
CZSK	BP	1.903	1.867	304	269	2.207	2.137
	MP	6.897	6.897	801	801	7.698	7.698
	Subtotaal	8.800	8.764	1.105	1.070	9.905	9.835
CLAS	BP	1.868	1.845	381	333	2.249	2.178
	MP	15.046	15.046	1.046	1.046	16.092	16.092
	Subtotaal	16.914	16.891	1.427	1.379	18.341	18.270
CLSK	BP	688	669	200	170	888	839
	MP	5.875	5.875	548	548	6.423	6.423
	Subtotaal	6.563	6.544	748	718	7.311	7.262
KMar	BP	254	246	262	230	516	476
	MP	4.957	4.957	828	828	5.785	5.785
	Subtotaal	5.211	5.203	1.090	1.058	6.301	6.261
BS	BP	659	653	327	305	986	958
	MP	724	724	67	67	791	791
	Subtotaal	1.383	1.377	394	372	1.777	1.749
CDC	BP	3.789	3.721	1.912	1.589	5.701	5.310
	MP	2.406	2.406	549	549	2.955	2.955
	Subtotaal	6.195	6.127	2.461	2.138	8.656	8.265
DMO	BP	2.740	2.720	676	611	3.416	3.331
	MP	717	717	38	38	755	755
	Subtotaal	3.457	3.437	714	649	4.171	4.086
Defensie	BP	11.901	11.721	4.062	3.508	15.963	15.229
	MP	36.622	36.622	3.877	3.877	40.499	40.499
	TOTAAL	48.523	48.343	7.939	7.385	56.462	55.728

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

Als gevolg van de beleidsbrief 2011, de daling van de instroom en de verhoging van de uitstroom heeft de afname van de totale omvang van Defensie zich ook over de eerste helft van 2017 doorgezet (55.728). Midden 2016 was de omvang 55.847. Dit betekent een daling van 119 vte'n. Het percentage vrouwen in de opbouw van het personeelsbestand is in de eerste helft van 2017 gelijk gebleven ten opzichte van dezelfde periode vorig jaar, namelijk 14 procent.

Tabel 10: Opbouw militair personeelsbestand per 1 juli 2017*

	Man		Vrouw		Totaal	
	Personen	VTE'n	Personen	VTE'n	Personen	VTE'n
Manschappen	11.897	11.897	1.079	1.079	12.976	12.976
Onderofficieren	16.320	16.320	1.649	1.649	17.969	17.969
Officieren	8.405	8.405	1.149	1.149	9.554	9.554
TOTAAL	36.622	36.622	3.877	3.877	40.499	40.499

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

Tabel 11: Opbouw burger personeelsbestand per 1 juli 2017*

	Man		Vrouw		Totaal	
	Personen	VTE'n	Personen	VTE'n	Personen	VTE'n
T/M SCHAAL 5	4.208	4.155	1.264	998	5.472	5.153
SCHAAL 6 T/M 8	3.063	3.012	1.295	1.134	4.358	4.146
SCHAAL 9 en hoger	4.630	4.554	1.503	1.377	6.133	5.931
TOTAAL	11.901	11.721	4.062	3.508	15.963	15.229

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

Tabel 12: Trends aandeel vrouwen in rang- en schaalgroepen 2012- midden 2017

	2012	2013	2014	2015	2016	midden 2017
Militair personeel						
Tot rang LTZ1/Majoor	9,5%	9,4%	9,4%	9,4%	9,5%	9,6%
Vanaf rang LTZ1/Majoor	7,6%	8,1%	8,9%	9,4%	9,6%	9,6%
Vanaf rang KTZ/Kolonel	4,0%	4,4%	4,7%	5,0%	4,8%	5,0%
Burger personeel						
Tot schaal 10	26,4%	26,4%	25,6%	25,9%	26,0%	25,9%
Vanaf schaal 10	19,4%	19,8%	21,2%	22,8%	23,6%	24,5%
Vanaf schaal 14	11,4%	12,8%	14,7%	17,8%	18,5%	20,2%

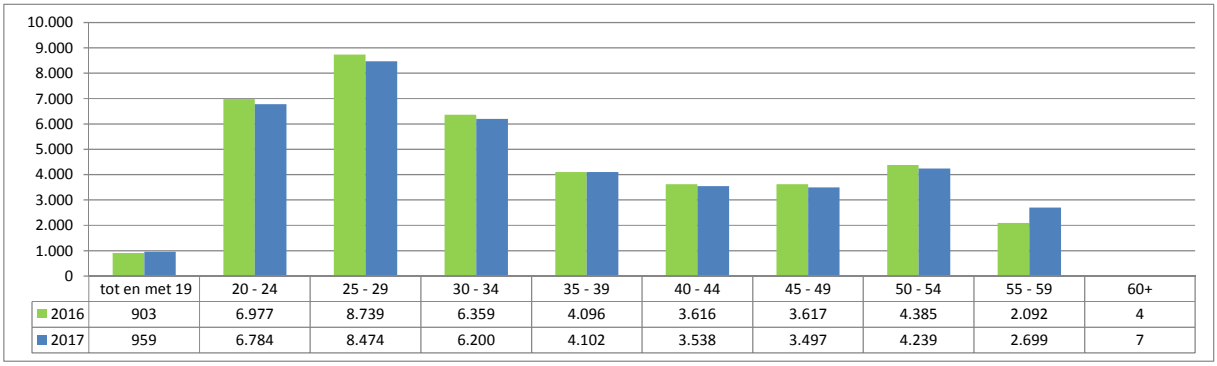
*Dit overzicht is exclusief één topfunctionaris gefinancierd door Binnenlandse Zaken (HDFC).

Het aandeel van vrouwen is in nagenoeg alle rang- en schaalgroepen gelijk gebleven. Op 1 juli 2017 is er één vrouwelijke militair als topfunctionaris bij Defensie werkzaam (commodore) en een burger als topfunctionaris (schaal 16). Tevens zijn er twee vrouwelijke burgers als hoogleraar (schaal 16, niet-topfunctionaris) werkzaam.

2.5 Leeftijd

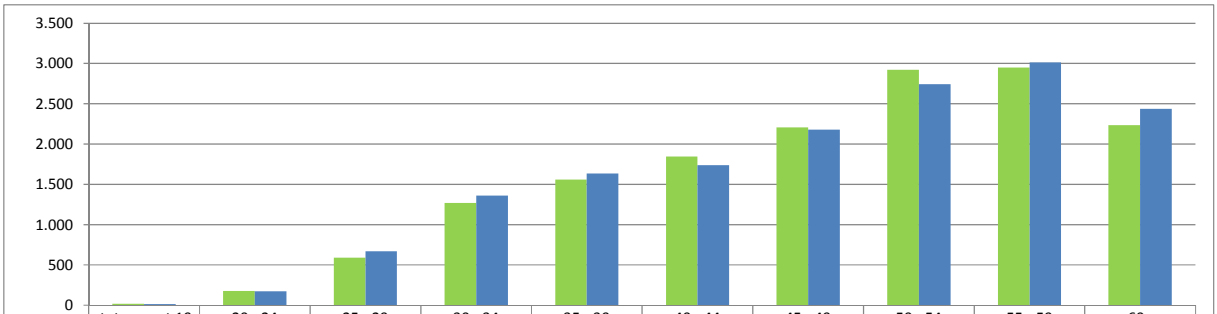
Aan de verdeling over leeftijden zijn geen streefcijfers gekoppeld.

Grafiek K: Leeftijdsopbouw militair personeelsbestand per 1 juli 2016 en 1 juli 2017



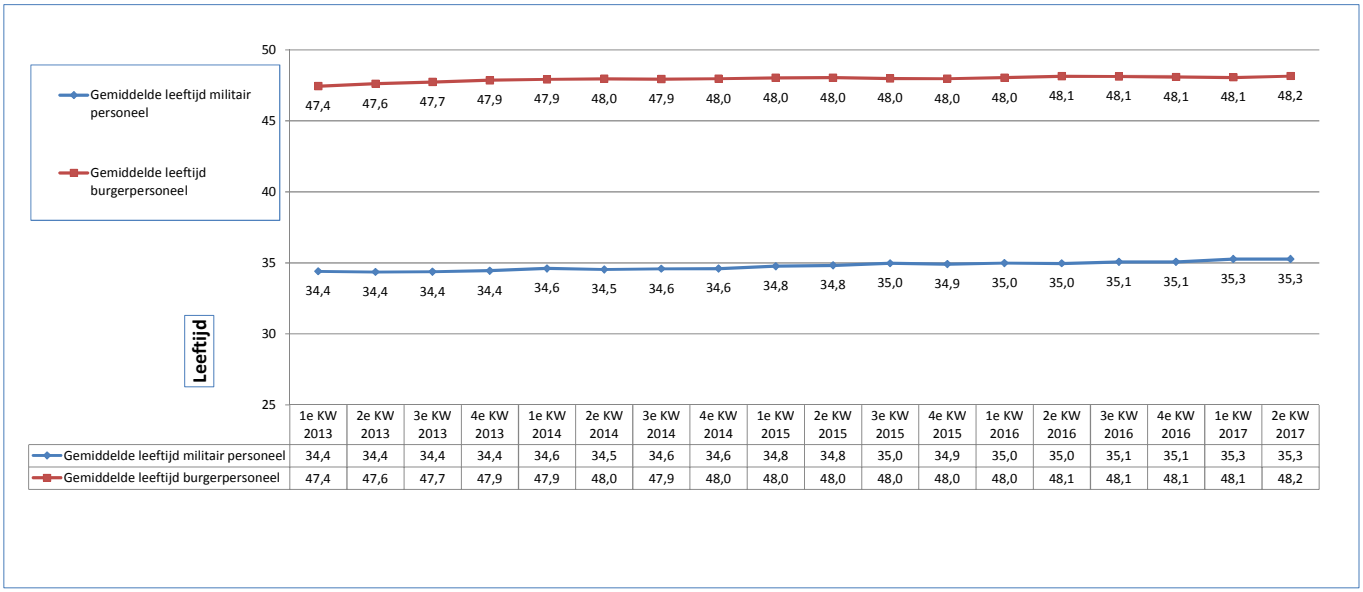
	tot en met 19	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60+
2016	903	6.977	8.739	6.359	4.096	3.616	3.617	4.385	2.092	4
2017	959	6.784	8.474	6.200	4.102	3.538	3.497	4.239	2.699	7

Grafiek L: Leeftijdsopbouw burgerpersoneelsbestand per 1 juli 2016 en 1 juli 2017



	tot en met 19	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60+
2016	18	177	592	1.269	1.560	1.844	2.207	2.922	2.952	2.235
2017	16	172	671	1.362	1.634	1.739	2.177	2.741	3.014	2.437

Grafiek M: Ontwikkeling gemiddelde leeftijd defensiepersoneel 2013- midden 2017

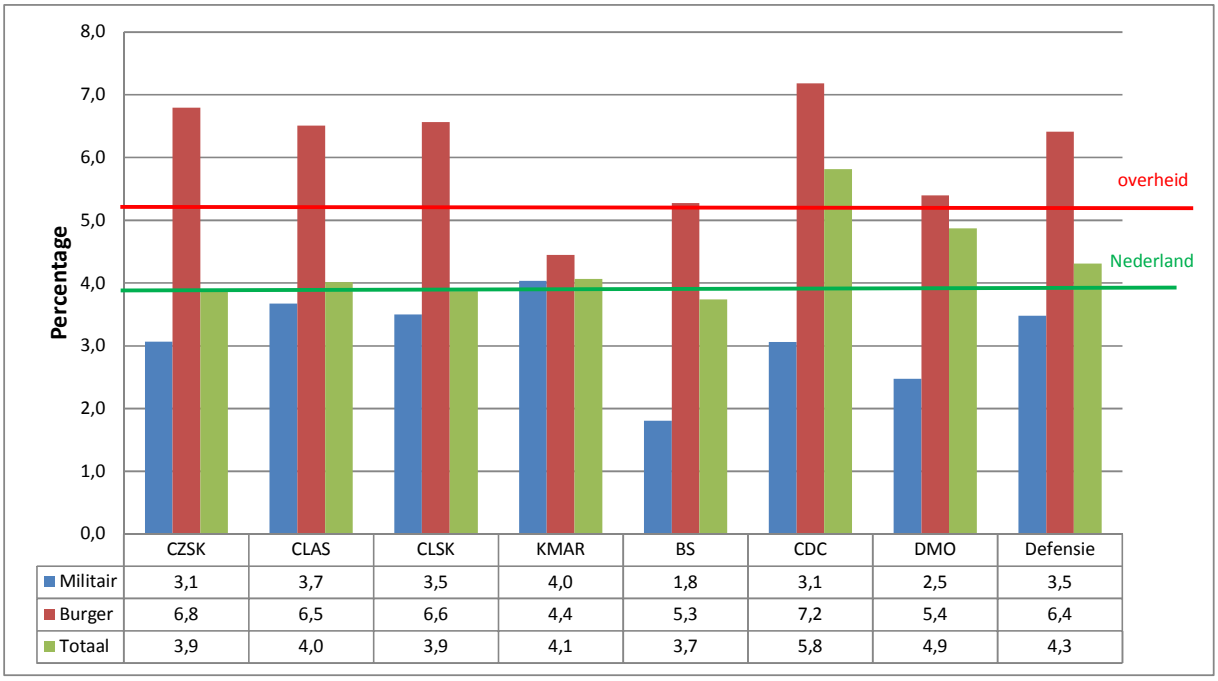


	1e KW 2013	2e KW 2013	3e KW 2013	4e KW 2013	1e KW 2014	2e KW 2014	3e KW 2014	4e KW 2014	1e KW 2015	2e KW 2015	3e KW 2015	4e KW 2015	1e KW 2016	2e KW 2016	3e KW 2016	4e KW 2016	1e KW 2017	2e KW 2017
Gemiddelde leeftijd militair personeel	34,4	34,4	34,4	34,4	34,6	34,5	34,6	34,6	34,8	34,8	35,0	34,9	35,0	35,0	35,1	35,1	35,3	35,3
Gemiddelde leeftijd burgerpersoneel	47,4	47,6	47,7	47,9	47,9	48,0	47,9	48,0	48,0	48,0	48,0	48,0	48,0	48,1	48,1	48,1	48,1	48,2

Deze grafiek toont de ontwikkeling van de gemiddelde leeftijd van militairen en burgers. De gemiddelde leeftijd is sinds 2013 licht gestegen. Dit heeft een opdrijvend effect op de personeelsuitgaven. Dit hangt mede samen met de stijging van de ontslagleeftijd van militairen.

2.6 Ziekteverzuim

Grafiek N: Overzicht gemiddeld ziekteverzuim midden 2017[1]



	CZSK	CLAS	CLSK	KMAR	BS	CDC	DMO	Defensie
Militair	3,1	3,7	3,5	4,0	1,8	3,1	2,5	3,5
Burger	6,8	6,5	6,6	4,4	5,3	7,2	5,4	6,4
Totaal	3,9	4,0	3,9	4,1	3,7	5,8	4,9	4,3

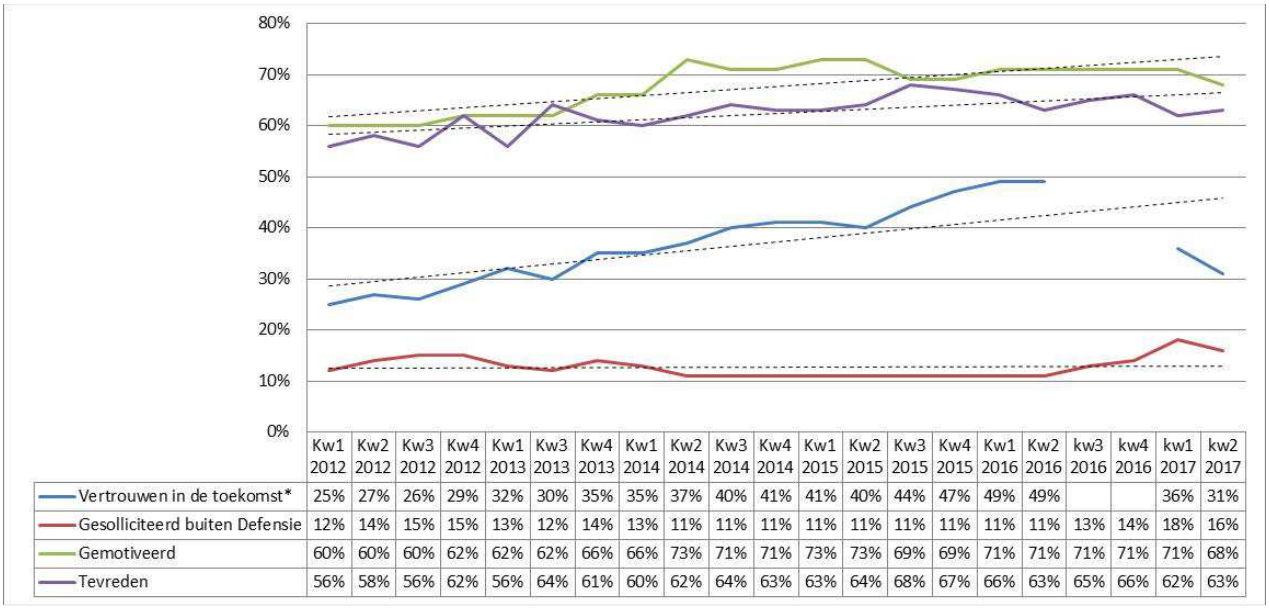
In de eerste helft van 2017 was het ziekteverzuim ongeveer even hoog (4,3 procent) als in dezelfde periode vorig jaar (4,4 procent). Ook is het verzuimpercentage lager dan het landelijk gemiddelde bij de overheid (5,3 procent). Het gemiddelde ziekteverzuim bij burgers (6,4 procent) is hoger dan het gemiddelde bij de overheid (5,3 procent). Bij militairen (3,5 procent) ligt het percentage onder het landelijk gemiddelde van alle bedrijfstakken (3,9 procent).

Uit het werkbelevingsonderzoek (PICTURE jaarrapportage 2016) blijkt dat van de verzuimende medewerkers gemiddeld 88 procent verklaarde dat de oorzaak van het verzuim niet-werkgerelateerd was.

[1] Het ziekteverzuimpercentage is conform de CBS-norm berekend. Het landelijk gemiddelde van alle bedrijfstakken (groene lijn) en de overheid (rode lijn) berusten op de meest recente cijfers van het CBS (2016).

2.7 Monitor werkbeleving

Grafiek O: Trends in vertrouwen, sollicitatiegedrag, motivatie en tevredenheid bij het defensiepersoneel 2012- 2017



	Kw1 2012	Kw2 2012	Kw3 2012	Kw4 2012	Kw1 2013	Kw3 2013	Kw4 2013	Kw1 2014	Kw2 2014	Kw3 2014	Kw4 2014	Kw1 2015	Kw2 2015	Kw3 2015	Kw4 2015	Kw1 2016	Kw2 2016	kw3 2016	kw4 2016	kw1 2017	kw2 2017
Vertrouwen in de toekomst*	25%	27%	26%	29%	32%	30%	35%	35%	37%	40%	41%	41%	40%	44%	47%	49%	49%			36%	31%
Gesolliciteerd buiten Defensie	12%	14%	15%	15%	13%	12%	14%	13%	11%	11%	11%	11%	11%	11%	11%	11%	11%	13%	14%	18%	16%
Gemotiveerd	60%	60%	60%	62%	62%	62%	66%	66%	73%	71%	71%	73%	73%	69%	69%	71%	71%	71%	71%	71%	68%
Tevreden	56%	58%	56%	62%	56%	64%	61%	60%	62%	64%	63%	63%	64%	68%	67%	66%	63%	65%	66%	62%	63%

* Vertrouwen is van juli- dec 2016 niet uitgevraagd.

Als onderdeel van de Monitor Werkbeleving Defensie worden onder het personeel metingen uitgevoerd naar het vertrouwen in de toekomst bij Defensie, sollicitaties buiten Defensie, motivatie en tevredenheid over het defensieonderdeel. Deze grafiek geeft weer hoe deze aspecten zich ontwikkelen sinds 2012. Het vertrouwen in de toekomst bij Defensie is in 2017 verder gedaald. Daarnaast is het percentage dat meldt gesolliciteerd te hebben buiten Defensie licht gestegen. Motivatie en tevredenheid zijn vrij constant. Een deel van de blauwe grafiek (vertrouwen in de toekomst) ontbreekt omdat dit onderwerp in het derde en vierde kwartaal van 2016 niet is uitgevraagd.

DEEL 3: TOEZEGGINGEN

Dit deel bevat informatie die de Kamer is toegezegd. Paragraaf 3.1 bevat de toezeggingen. In de paragrafen 3.2 en 3.3 zijn overzichten opgenomen over het reservistenbestand en de schaarstecategorieën.

3.1 Overzicht toezeggingen

VGB
Naar aanleiding van een vraag van het lid Vuijk (VVD) tijdens het algemeen overleg Personeel op 26 januari 2017 over de VGB-problematiek, is toegezegd hierop terug te komen in deze personeelsrapportage.

Uit nader onderzoek van de zes aangedragen dossiers is gebleken dat er in vier uiteindelijk geen ontslag heeft plaatsgevonden op grond van AMAR art. 12g (vertrouwensfunctie), maar op andere gronden zoals ziekte en/of gebrek, einde aanstelling en ontslag op eigen verzoek. Op dit moment worden drie van deze vier medewerkers begeleid door het Veteranenloket. Voor deze medewerkers is gezien hun blijvende dienstongeschiktheid een terugkeer naar de defensieorganisatie niet (meer) mogelijk. In de vierde casus was er sprake van ontslag op eigen verzoek en is een nieuwe baan buiten Defensie geaccepteerd.

In de overige twee dossiers zijn de medewerkers ontslagen op grond van AMAR art. 12g (vertrouwensfunctie). In een situatie, waarbij eveneens sprake was van een samenloop met een herplaatsingstraject ten gevolge van een reorganisatie, is in overleg met de vakbond gekomen tot een maatwerkoplossing voor de medewerker. Deze maatwerkoplossing bestaat uit een verlenging van de herplaatsingstermijn met een jaar en het aanbod om op kosten van Defensie een tweejarige MBO-opleiding te volgen. De andere medewerker heeft thans een eigen bedrijf en heeft geen interesse meer in een terugkeer naar Defensie.

Vrouwen in topfuncties
De motie-Belhaj (Kamerstuk 34 550, nr. 19) verzoekt de regering uw Kamer te rapporteren over de mogelijke oorzaken van het achterblijven van vrouwen in topfuncties bij Defensie evenals over de genomen maatregelen en de nog te nemen maatregelen die moeten leiden tot meer vrouwelijke militairen en vrouwen in topfuncties bij Defensie.

Het kabinet streeft naar een percentage van dertig procent vrouwen in topfuncties bij de rijksoverheid. Dit percentage wordt bij Defensie niet gehaald. Het percentage vrouwen bedraagt bij Defensie in totaal ongeveer 14 procent. In de rang van kolonel en hoger bedraagt het percentage vrouwen ongeveer 5 procent. Het aandeel vrouwen in hoge functies (vanaf schaal 14) bij het burgerpersoneel is 20 procent.

Zoals eerder gemeld, hanteert Defensie geen voorrangs- of voorkeursbehandeling voor specifieke groepen, ook niet voor vrouwen. Evenmin hanteert Defensie quota. Het uitgangspunt bij Defensie is dat iedereen, man of vrouw, aan dezelfde criteria moet voldoen om in aanmerking te komen voor een bepaalde functie. Alle functies zijn immers opengesteld voor zowel mannen als vrouwen. Ten aanzien van militaire vrouwen in topfuncties geldt dat uitgaande van de loopbaanpatronen van officieren, het zo'n 20 tot 25 jaar duurt alvorens een militair (man of vrouw) in aanmerking kan komen voor een topfunctie.

Er kiezen op dit moment (te) weinig vrouwen voor een baan bij Defensie. Uit een intern onderzoek in 2016 onder vrouwen tussen de 16 en 28 jaar is gebleken dat vrouwen zich onvoldoende aangesproken voelen door de algemene wervingscampagnes van Defensie. Ook wees het onderzoek uit dat vrouwen niet weten dat Defensie naar hen op zoek is en dat zij Defensie vooral als een mannenwereld zien. De uitkomsten van het interne onderzoek waren aanleiding om een bewustwordingscampagne te starten. Het effect van deze campagne wordt echter pas op langere termijn zichtbaar. De campagne sluit aan bij het ondertekenen van het diversiteitscharter op 25 november 2015. Dit diversiteitscharter is er op gericht het percentage vrouwen bij Defensie te verhogen.

Uiteraard gaat het niet louter om werving. Uit het rapport van het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP) 'Grenzen aan de eenheid' (Kamerstuk 34550X nr. 64) blijkt dat de cultuur binnen Defensie voor vrouwen niet aantrekkelijk genoeg is. Vooral jonge vrouwelijke militairen en vrouwen in een lagere rang geven aan last te hebben van stereotypering. Ook heeft het jongere militaire personeel

en het personeel in lagere rang volgens het rapport een minder positieve opvatting over vrouwen bij Defensie. Over de conclusies van het SCP-rapport heeft u onlangs een brief ontvangen.

In november start een rijksbreed onderzoek van prof. dr. P. 't Hart van de Universiteit van Utrecht waarin de vraag centraal staat of vrouwelijke topambtenaren een (ander) effect hebben op de organisatie die zij leiden dan mannen. Daarbij wordt onderzocht of meer vrouwen in de ambtelijke top ook leidt tot meer inclusiviteit. De looptijd van dit onderzoek bedraagt ongeveer negen maanden. Defensie doet mee aan dit onderzoek.

Defensie bouwt aan een toekomstbestendige organisatie, met een diverser personeelsbestand. Om de diversiteit te vergroten wordt de komende tijd extra aandacht besteed aan het werven van vrouwelijke werknemers. Bij alle defensieonderdelen liggen volop kansen en mogelijkheden voor vrouwen; zij kunnen in vele verschillende functies aan de slag. Het vergroten van de diversiteit bij Defensie en het blijven verhogen van de kwaliteit van het personeel is een doorlopend proces waaraan dagelijks wordt gewerkt. Het vereist een lange adem en onafgebroken aandacht.

Resterende ergernissen
Tijdens het wetgevingsoverleg Personeel in 2014 is de Kamer een top tien van ergernissen toegezegd. In de vorige Personeelsrapportage stonden bij twee ergernissen nog activiteiten open waarover werd gerapporteerd. Dit waren de ergernissen 'recreatieve internetvoorzieningen' en 'loslaten sollicitatieplicht onderbouw'.

<u>Recreatieve internetvoorzieningen</u>
Nieuwe contracten met providers en de aanleg van (glasvezel)infrastructuur hebben ertoe geleid dat op veel locaties meer bandbreedte beschikbaar is gekomen. Voor (recreatief) internet aan boord van schepen is het de bedoeling dat vanaf 2018 binnen 4 tot 5 jaar alle oppervlakteschepen (technisch niet haalbaar op onderzeeboten) zijn voorzien van extra capaciteit ten behoeve van E-Welfare. Als structurele oplossing voor internet in de legeringsgebouwen heeft Defensie gekozen voor dienstverlening door een extern bedrijf. Een onderzoek is inmiddels voltooid en de komende maanden wordt hiermee gestart.

<u>Loslaten sollicitatieplicht onderbouw</u>
Dit onderwerp wordt betrokken bij de doorontwikkeling van FPS. De status van deze activiteit is sinds de vorige rapportage niet veranderd.

3.2 Overzicht reservistenbestand

Tabel 13: Overzicht aantal reservisten per defensieonderdeel en OPCO (standdatum: 1 juli 2017)

Bezetting in aantallen	KM	KL	KLU	KMar	Totaal
CZSK	513	0	0	0	513
CLAS	20	3.450	17	4	3.491
CLSK	0	0	468	0	468
KMar	0	0	0	183	183
BS	2	10	1	1	14
CDC	5	129	1	0	135
DMO	1	1	0	0	2
Totaal	541	3.590	487	188	4.806

Tabel 14: Overzicht aantal reservisten per defensieonderdeel, per rangcategorie en man/vrouw verdeling (standdatum: 1 juli 2017)

		Bezetting in aantallen		
DO	Rangcategorie	Man	Vrouw	Totaal
CZSK	Officier	179	28	207
	Onderofficier	161	28	189
	Manschap	104	13	117
	Subtotaal	444	69	513
CLAS	Officier	902	62	964
	Onderofficier	469	33	502
	Manschappen	1.831	194	2.025
	Subtotaal	3.202	289	3.491
CLSK	Officier	69	16	85
	Onderofficier	87	12	99
	Manschappen	246	38	284
	Subtotaal	402	66	468
KMar	Officier	31	10	41
	Onderofficier	100	23	123
	Manschappen	17	2	19
	Subtotaal	148	35	183
BS	Officier	11	1	12
	Onderofficier	1	0	1
	Manschappen	0	1	1
	Subtotaal	12	2	14
CDC	Officier	76	56	132
	Onderofficier	1	2	3
	Manschappen	0	0	0
	Subtotaal	77	58	135
DMO	Officier	2	0	2
	Onderofficier	0	0	0
	Manschappen	0	0	0
	Subtotaal	2	0	2
Defensie	Officier	1.270	173	1.443
	Onderofficier	819	98	917
	Manschappen	2.198	248	2.446
	Totaal	4.287	519	4.806

3.3 Schaarstecategorieën

De afgelopen jaren bleef de werving van verschillende schaarstecategorieën achter als gevolg van de aantrekkende arbeidsmarkt. Bij functiegebieden die als schaarstecategorie zijn aangemerkt, blijft de werkelijke personele vulling gedurende langere tijd achter bij de geplande vulling. De afname van de vulling heeft zich uitgebreid naar andere functiegroepen. De huidige schaarstecategorieën betreffen de volgende functiegebieden:

- Geneeskundige/medische specialismen
- Techniek
- Informatie- en communicatietechnologie
- Logistiek
- Manoeuvre

De achterblijvende vulling wordt veroorzaakt door een bovengemiddelde (irreguliere) uitstroom, structureel ontoereikende instroom en een hoge opleidingsuitval. Daarnaast is, door een aantrekkende en krappe arbeidsmarkt en concurrerende arbeidsvoorwaarden in het bedrijfsleven, de concurrentiepositie van Defensie verslechterd. Uit intern onderzoek naar de redenen van vroegtijdig vertrek (ontslag op eigen verzoek) blijkt dat medewerkers ontevreden zijn over (het gebrek aan) loopbaanmogelijkheden en onzeker zijn over de toekomst.

Een deel van de tekorten bij de verschillende schaarstecategorieën wordt op alternatieve wijze opgelost. Alternatieve vulling omvat onder meer externe inhuur, militairen die nadienen na hun leeftijdsontslag, tijdelijke inzet van burgerpersoneel, reservisten en personeel dat nog in opleiding is. De personeelstekorten zijn niet alleen met werving op te lossen, maar vragen ook om maatregelen voor het behoud van personeel.