

Vergaderjaar 2021–2022

**35 925 X**

## **Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2022**

**Nr. 83**

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

Vastgesteld 13 juni 2022

De vaste commissie voor Defensie heeft een aantal vragen voorgelegd aan de Staatssecretaris van Defensie over de brief van 18 mei 2022 inzake de Personeelsrapportage 2021 (Kamerstuk 35 925 X, nr. 78).

De Staatssecretaris heeft deze vragen beantwoord bij brief van 7 juni 2022. Vragen en antwoorden zijn hierna afgedrukt.

De voorzitter van de commissie,  
De Roon

De adjunct-griffier van de commissie,  
Mittendorff

**1. Waarin verschillen de verwachtingen van leerlingen in opleidingen bij Defensie met de werkelijkheid?**

Huidige en toekomstige (jonge) generaties werknemers hebben andere wensen en behoeften en een ander referentiekader als het gaat om werken ten opzichte van eerdere (oudere) generaties. Jongeren hebben bovendien veel keuzemogelijkheden. Ondanks goede voorlichting lijken ze eenvoudiger dan voorheen van keuze te veranderen en verschilt hun beeld van het militaire vak soms met de verwachting die ze daarvan hadden.

Uit het onderzoek Monitor Mening van de Militaire Leerling komt naar voren dat een van de redenen om *eventueel* te stoppen met de initiële opleiding bij Defensie een gebrek aan nut is van wat men doet en leert tijdens de opleiding. De verwachting versus de realiteit van de eerste functie valt daarmee voor een deel van de leerlingen negatief uit.

**2. Kunt u vertrekredenen nummer één: «wijze waarop de organisatie wordt bestuurd» verder toelichten?**

In het Doorlopend Dienstverlatersonderzoek Defensie (D3) wordt gevraagd naar de achterliggende factoren van «wijze waarop de organisatie wordt bestuurd». Dit zijn:

1. Trage besluitvorming en uitvoering (53%)
2. Verschil tussen besluitvorming aan de top en de uitvoerbaarheid op de werkvloer (49%)
3. Gebrek aan erkenning en waardering (41%)
4. Gebrek aan steun van de organisatie (27%)
5. Niet genoeg middelen om het werk te kunnen doen (23%)
6. Niet genoeg mensen om het werk te kunnen doen (22%)
7. Misbruik van de «can-do mentaliteit» (22%)
8. Besturen aan de hand van escalaties (12%)
9. Iets anders (32%)

NB: een persoon kan meerdere redenen aangeven, daarom tellen de percentages op tot boven de 100%.

**3. Wat is de impact van het positioneren van burgerpersoneel op militaire functies op de werkbeleving van dit burgerpersoneel?**

Hier wordt geen onderzoek naar verricht en zijn dus geen directe cijfers of gegevens over bekend.

**4. Wordt er bij de verwerving specifiek gefocust op het aantrekken van technici? Zo nee, waarom niet?**

Ja. Technisch personeel is een schaarstecategorie bij Defensie waarvoor extra wervingsinspanningen worden verricht, onder meer door gerichte arbeidsmarktcampagnes en door samenwerking met uitzendorganisatie ManpowerGroup bij werving en selectie.

**5. Hoeveel procent van de militairen valt uit tijdens de AMO?**

In 2021 is 49% van de militairen in de Algemene Militaire Opleiding (AMO) uitgevallen.

**6. Wat zijn de voornaamste redenen dan wel kwetsuren voor uitval van militairen in opleiding?**

Defensie heeft op dit moment alleen inzicht in de vertrekintenties en niet in de daadwerkelijke vertrekredenen van militairen in de initiële opleiding. We gaan wel starten met dit onderzoek, zie hiervoor het antwoord op vraag 7. Defensie heeft geen defensiebreed inzicht in de kwetsuren die leiden tot uitval tijdens de initiële opleidingen.

Uit het onderzoek Monitor Mening van de Militaire Leerling komt naar voren dat (mogelijke) blessures en/of het herstel daarvan de belangrijkste reden is voor leerlingen om *eventueel* te stoppen (41%). Als tweede reden om eventueel te stoppen met de opleiding wordt genoemd het van huis zijn / gescheiden zijn van de thuissituatie (26%). De derde reden (24%) is het gebrek aan nut van wat men doet en leert tijdens de opleiding zoals genoemd in het antwoord bij vraag 1.

**7. Bent u bereid om in de volgende Personeelsrapportages op te nemen hoeveel procent van de militairen in opleiding uitvallen en wat daarvan de (fysieke) oorzaken zijn?**

Ja, vanaf begin 2024 kunnen we dat opnemen, mits dit beperkt blijft tot de initiële opleidingen. Vanaf juli 2022 is gepland dat Defensie start met een onderzoek naar de vertrekredenen van militairen gedurende hun initiële opleiding (Doorlopend Dienstverlatingsonderzoek Defensie Leerlingen – D3L). Begin 2024 zullen er voldoende gegevens verzameld zijn om een analyse naar de vertrekredenen uit te voeren en hieraan conclusies te verbinden. Dit kost de nodige tijd omdat er een voldoende respons van vertrokken leerlingen verzameld moet worden om vervolgens op basis hiervan een wetenschappelijk verantwoorde analyse naar de vertrekredenen te kunnen maken. Het gaat immers over een grote diversiteit aan type opleidingen voor verschillende (rangs)niveaus en krijgsmachtdelen.

**8. Kunt u verklaren waarom het vullingspercentage voor burgerpersoneel boven de 100% is?**

De werving van burgerpersoneel verloopt voorspoedig, waardoor de vulling van reguliere burgerfuncties circa 100% bedraagt. Daarnaast worden burgers tijdelijk geplaatst op militaire functies vanwege de ondervulling bij het militair personeel. Hierdoor komt het totale vullingspercentage voor burgerpersoneel boven de 100%.

**9. Hoeveel procent van de inhuur van medewerkers met een Defensie-verleden (18,3% van de totale inhuur) is met FLO de dienst uit gegaan?**

Op 1 januari 2022 werden 507 mensen ingehuurd die een defensieverleden hebben. Van deze 507 personen hebben 142 personen Defensie met FLO verlaten. Dit is 28% van de inhuur van personen met een defensieverleden en 5,1% van de totale inhuur op 1 januari 2022.

**10. Waarom wordt personeel van het Rijksvastgoedbedrijf niet langer geregistreerd als inhuur?**

Defensie huurt geen medewerkers van het Rijksvastgoedbedrijf in. Op dit moment is er sprake van een dienstverleningscontract tussen het Rijksvastgoedbedrijf en Defensie. De door het Rijksvastgoedbedrijf ingezette medewerkers zijn om administratieve redenen (onder meer toegang tot gebouwen) in de personeelsadministratie van Defensie opgenomen.

**11.  
Vindt u het een wenselijke ontwikkeling dat het aantal ingehuurd medewerkers, ook al vertekent de correctie dit, al vijf jaar blijft stijgen?**

Uiteraard heeft het de voorkeur om de organisatie op een organieke manier te vullen. Echter, bij ondervulling van de organisatie levert inhuur, evenals de inzet van reservisten, een belangrijke bijdrage aan het functioneren van Defensie en is dit noodzakelijk om de taken van Defensie uit te kunnen voeren. Inhuurmedewerkers beschikken veelal over specifieke expertise en vormen samen met reservisten de flexibele schil van Defensie.

**12.  
Vindt u het een wenselijke ontwikkeling dat het aantal ingehuurd medewerkers bij DMO alleen maar blijft stijgen?**

De cijfers in de rapportage geven een enigszins vertekend beeld van de inhuur bij DMO. De stijging is namelijk grotendeels te verklaren door externe medewerkers van de defensiepartner Athena die worden ingezet voor het programma GrIT, zoals ook in de Personeelsrapportage over 2021 is vermeld. Hierbij is het belangrijk om te benoemen dat DMO met Athena een prestatiecontract heeft gesloten; de groei van de inzet van Athena-medewerkers brengt geen salariskosten met zich mee voor DMO. In de komende maanden zal Defensie een oplossing uitwerken om het personeel van Athena op eenzelfde wijze als het personeel van het Rijksvastgoedbedrijf om administratieve redenen (toegang tot gebouwen, netwerken en IV-systemen) in het personeelssysteem van Defensie op te nemen.

Daarnaast wordt de inhuur veroorzaakt door krapte op de arbeidsmarkt en het hoge aantal technische functies waar DMO behoefte aan heeft. Het inhuren van medewerkers heeft, gezien de kosten, nooit de voorkeur maar is soms noodzakelijk om de productie van DMO doorgang te laten vinden. Het gaat dan vooral om technische functies bij materieelprojecten en functies in het IT- domein.

**13.  
Kunt u een update verschaffen over de verplichte diversiteitstrainingen?**

Het doel is om diversiteit en inclusiviteit (D&I) nog beter te borgen in alle opleidingen. De integratie van D&I in de initiële opleidingen krijgt prioriteit om zo de nieuwe instroom direct te vormen en scholen. Daarnaast wordt een compleet overzicht gemaakt van alle doorlopende loopbaanopleidingen voor zowel burgers als militairen waarna bezien kan worden hoe D&I een plek kan krijgen in die opleidingen. Dit overzicht wordt nu opgesteld en is voor het einde van 2022 gereed. We streven ernaar dat D&I zo spoedig mogelijk en uiterlijk in 2024 in alle initiële en loopbaanopleidingen is geborgd.