



> Retouradres Postbus 20701 2500 ES Den Haag

de Voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Plein 2
2511 CR Den Haag

Ministerie van Defensie

Plein 4
MPC 58 B
Postbus 20701
2500 ES Den Haag
www.defensie.nl

Datum

Betreft Antwoorden op de feitelijke vragen van de vaste commissie voor
Defensie inzake de personeelsrapportage

Onze referentie

BS2012019973

*Bij beantwoording datum,
onze referentie en betreft
vermelden.*

Hierbij bied ik u de antwoorden aan op de vragen van de vaste commissie voor
Defensie inzake de Personeelsrapportage van Defensie met de stand van 1
januari 2012 (ingezonden 6 juni jl. met kenmerk 33000-X-87/2012D23907).

DE MINISTER VAN DEFENSIE

drs. J.S.J. Hillen

Antwoorden op de schriftelijke vragen van de vaste commissie voor Defensie inzake de Personeelsrapportage van Defensie met de stand van 1 januari (ingezonden 6 juni jl. met kenmerk 33000-X-87/2012D23907).

1

Hoe kan het dat het aantal manschappen disproportioneel is afgenomen in vergelijking met het aantal officieren en onderofficieren? Wat was de doorstroom tussen deze categorieën in 2011, 2010 en 2009?

In mijn brief van 16 mei jl. (Kamerstuk 33 000 X, nr. 87) heb ik naar voren gebracht dat in 2011 de instroom van nieuw personeel is vertraagd. Dit was een gevolg van de maatregelen die ik in mijn brief van 18 november 2010 (Kamerstuk 32 500 X, nr. 16) heb aangekondigd. Defensie blijft behoefte houden aan ervaren onderofficieren en officieren. In deze behoefte wordt onder meer voorzien met de doorstroom van respectievelijk manschappen en onderofficieren. De doorstroom en de beperking van de instroom hebben geleid tot een daling van het aantal manschappen. In de tabel is weergegeven hoeveel medewerkers zijn doorgestroomd.

	2009	2010	2011
MANSCHAPPEN -> ONDEROFFICIER	694	576	619
ONDEROFFICIER -> OFFICIER	140	171	154

2

Waar komt de grote daling in de vulling van de Defensie Materieel Organisatie vandaan? Wat waren hiervan de gevolgen in de praktijk?

Een van de maatregelen die ik heb aangekondigd in de beleidsbrief *Defensie na de kredietcrisis* van 8 april 2011 (Kamerstuk 32 733, nr. 1) had betrekking op het verplaatsen van de onderhoudsbedrijven van de Directie Materieel Organisatie (DMO). Zoals ik heb uiteengezet in de brief van 8 juni jl. (BS 2012019630) zijn de onderhoudsbedrijven overgegaan naar de operationele commando's. Hierbij is ook het personeel overgegaan. De personele formatie van de DMO en de operationele commando's was hier op 1 januari 2012 nog niet op aangepast. Hierdoor is in de rapportage het beeld ontstaan van de lage vulling bij de DMO.

3

Hoeveel werknemers waren per onderdeel in 2009, 2010 en 2011 werkzaam in de staven?

De reorganisaties bij Defensie hebben onder meer betrekking op de staven van de defensieonderdelen. Bij de voorbereiding van de reorganisatieplannen is gebleken dat de defensieonderdelen uiteenlopende taken en werkzaamheden tot stafcapaciteit rekenden. Met de beleidsbrief *Defensie na de kredietcrisis*, zijn de taken en werkzaamheden van de staven opnieuw gedefinieerd. De capaciteit die daar op 1 januari 2011 voor nodig werd geacht, is per defensieonderdeel weergegeven in de tabel.

Door de uiteenlopende en verouderde definities is het niet mogelijk de stafcapaciteit voor eerdere jaren weer te geven.

Defensieonderdeel	Stand per 1 januari 2011	Beoogde reductie
Bestuursstaf	1330	399
CZSK	504	151
CLAS	1318	395
CLSK	533	160
Kmar	440	132
CDC	855	256
DMO	2244	673
totaal	7224	2167

4

Kunt u verklaren hoe het mogelijk is dat ondanks het afschaffen van het voorkeursbeleid bij Defensie, het aantal vrouwen in vrijwel alle rangs- en schaalgroepen is gestegen?

Er is geen onderzoek uitgevoerd naar de gevolgen van het afschaffen van het voorkeursbeleid. Ik juich het toe dat het aantal vrouwelijke onderofficieren en officieren is gestegen.

5

Kunt u aangeven wanneer u verwacht dat de verjonging van het personeelsbestand wordt ingezet? Op welk punt kunnen wij spreken van een geslaagde verjonging van het personeelsbestand

37

Wanneer kan de leeftijdsopbouw zoals weergegeven in grafiek 5 en 6 worden afgezet tegen de numerus fixus-cijfers zoals die op 1 januari 2016 van kracht moet zijn? Wat betekent dat voor de scheefgroei in het personeelsbestand?

38

Hoe kan de Kamer controleren dat de aangekondigde verjonging van de krijgsmacht ook wordt gerealiseerd, wanneer de numerus fixus-cijfers niet in de rapportages worden betrokken?

Door het werven van in totaal 4.000 nieuwe militairen en burgermedewerkers zal de gewenste verjonging in 2013 inzetten. Er is geen directe relatie tussen de *numerus fixus* en de gegevens in de grafieken 5 en 6 zoals in vraag 37 wordt verondersteld. Wel zal door de toepassing van de *numerus fixus* in de reorganisatieplannen zal het aantal burger en militaire functies in de bovenbouw kleiner worden. Deze functies worden veelal vervuld door oudere medewerkers. Het effect van de reorganisaties zal bijdragen aan de gewenste verjonging van het personeelsbestand. De invoering van de *numerus fixus* leidt tot een evenwichtiger verdeling van de functies in de onder- en bovenbouw van het personeelsbestand. Door de voorgenomen maatregelen zal de gemiddelde leeftijd van het personeel bij Defensie in 2016 met een jaar zijn verlaagd.

6

Kunt u uiteenzetten hoe de geringe daling van het aantal officieren in het militaire personeelsbestand te relateren is aan de doelstelling om 30% van de staven te reduceren?

30

Hoe verklaart u dat het aantal officieren per 1 januari 2012 maar met 20 officieren is gedaald ten opzichte van 1 januari 2011? (daling van 0,02%) Hoe valt dit te rijmen met de verschillende aangenomen moties die de regering hebben verzocht de staven en het aantal hoge officieren te reduceren?

Veel officieren vervullen functies op staven. De reorganisaties van de staven bevinden zich in de voorbereidende fase. De eerste reorganisatiedocumenten zijn opgesteld en hierover heeft overleg plaats met de medezeggenschapsorganen en met de centrales van overheidspersoneel. Tot dusver liggen de reorganisaties op schema. Dit betekent dat de hiermee samenhangende verlaging van het aantal officieren volgens de huidige planning worden behaald.

7

Op welke wijze bent u in 2011 al tegemoet gekomen aan de motie Hernandez c.s. (32733, nr.18) om te komen tot een meer evenwichtige opbouw van het militaire en burgerlijke personeelsbestand?

39

Hoe verklaart u dat het bestand en de samenstelling van burgerpersoneel nauwelijks is gewijzigd ondanks de reorganisatie?

In mijn brief van 8 april 2011 (Kamerstuk 32 733, nr. 1) is weergegeven uit hoeveel burger en militaire medewerkers Defensie zal bestaan in 2016. Met de brieven van 7 oktober en 2 november 2011 (Kamerstuk 32 733, nrs. 49 en 48) heb ik de Kamer geïnformeerd over de *numerus fixus* per defensieonderdeel. Met de verdeling van de burger en militaire functies die hiervan deel uitmaakt, wordt tevens de motie-Hernandez uitgevoerd.

8

Op welke wijze bent u tegemoet gekomen aan de motie Hernandez c.s. 32733, nr. 33) om te onderzoeken of een versobering van een deel van de arbeidsvoorwaarden mogelijk kan worden gemaakt, waarbij kan worden gedacht aan bijvoorbeeld het afschaffen of inperken van de algemene bereikbaarheidstoelage, de garantievliegtoelagen en het zogenaamde max-max-effect?

Na een lange periode van onderhandelingen is met de centrales van overheidspersoneel een arbeidsvoorwaardenakkoord gesloten. Onderdeel van dit akkoord is de afspraak het defensiepersoneelsbeleid te vernieuwen.

De vernieuwing, waarover met de centrales van overheidspersoneel wordt overlegd, heeft onder meer betrekking op het bezoldigingssysteem waarvan het stelsel van toelagen deel uitmaakt.

9

In hoeverre worden deze vrijgemaakte gelden op structurele basis aangewend ten behoeve van het oefen- en trainingsprogramma van de krijgsmachtdelen en daarbij in het bijzonder het behoud van 50 extra sportinstructeurs?

In mijn brief van 21 september 2011 (Kamerstuk 33 000 X, nr. 2) heb ik uiteengezet dat ten behoeve van het oefen- en trainingsprogramma middelen zijn vrijgemaakt voor het behoud van vijftig sportinstructeurs. Dit zal worden verwerkt bij de komende reorganisaties.

10

Is het waar dat in het jaar 2011 ongeveer 18% van het defensiepersoneel niet werkzaam was op een organieke arbeidsplaats, te weten ruim 6200 militairen en bijna 5700 burgermedewerkers? Waarom is dit niet expliciet vermeld in de personeelsrapportage en is evenmin een verklaring gegeven voor deze aantallen?

11

Hoeveel militairen en burgers waren in 2011 niet op een organieke arbeidsplaats werkzaam? Hoe verhoudt zich dit aantal tot het feit dat ongeveer zesduizend medewerkers de organisatie gedwongen zullen moeten verlaten vanwege de bezuinigingen?

45

Is het waar dat 10.995 mensen binnen de defensieorganisatie niet op een organieke arbeidsplaats zitten? Zo nee, hoe groot is dit aantal dan?

46

Is het waar dat er 10.995 mensen werkzaam zijn bij agentschappen, projectorganisaties en derden? Zo niet, hoe groot is dit aantal dan?

47

Is het waar dat Defensie een financieringsprobleem heeft wanneer er wordt begroot vanuit de organieke 'O' (O=P=F) en er salaris nodig is voor O + 10.995? Zo nee, waarom niet?

Op 1 januari 2011 waren 53.180 medewerkers geplaatst op organieke functies. Verder bezetten 5.791 werknemers geen organieke functie omdat zij een initiële dan wel een vervolgopleiding volgden. Van deze groep maakten ook medewerkers deel uit die aan een re-integratietraject deelnemen of kandidaat zijn voor interne herplaatsing. De overige medewerkers vervulden een functie bij de agentschappen en projecten of werkten ten behoeve van derden. Een deel werd voorbereid voor een functie buiten Defensie. Voor medewerkers die geen organieke functie bezetten, gebruikt Defensie een andere begrotingssystematiek. De salariskosten voor deze medewerkers zijn opgenomen in de begroting.

12

Hoe gaat u ervoor zorgen dat de onrust en het gevoel van onzekerheid bij defensiepersoneel afneemt?

15

Zijn er nog specifieke onderdelen of locaties van Defensie waar meer dan gemiddelde aantallen medewerkers nog geen duidelijkheid hebben gekregen over hun toekomst? Zo ja welke, en hoe kan dit nog steeds het geval zijn? Hoe gaat u dit oplossen?

Door de bezuinigingen en de daaruit voortvloeiende reorganisaties bij Defensie is sprake van een niet te miskennen onrust onder het personeel. Dit is bij een reorganisatieproces van een dergelijke omvang nooit te voorkomen. Goede en tijdige communicatie met de medewerkers is van doorslaggevend belang. De komende maanden worden de meeste reorganisatieplannen, in goed overleg met de medezeggenschap, voltooid. Gelijktijdig wordt het betrokken personeel op de hoogte worden gesteld van deze plannen. Commandanten en leidinggevendenden op alle niveaus spelen hierbij een belangrijke rol.

13

Op welke wijze gaat u er voor zorgen dat het personeelsproces meer transparant en integer verloopt? Welke maatregelen gaat u hier voor nemen en op welke termijn?

Een transparant en integer personeelsproces stelt hoge eisen aan communicatie met de medewerkers. Tijdens het proces van totstandkoming van reorganisatieplannen wordt het personeel dan ook regelmatig op de hoogte gebracht van de voortgang. Zodra de consequenties van de reorganisatie voor de individuele medewerkers bekend zijn, wordt hij hiervan persoonlijk op de hoogte gesteld. Dit is ook het moment waarop nieuwe functies bekend worden gesteld in de vacaturebank. Bij het functietoewijzingsproces wordt veel aandacht besteed aan zorgvuldigheid en transparantie. De commandanten worden bij de uitvoering van het selectieproces ondersteund door de personeelsdienst van het desbetreffende onderdeel. De vacaturebank is aangepast zodat bij afwijzing van een kandidaat een motivering van de afwijzingsreden verplicht moet worden ingevuld. Een medewerker kan in voorkomend geval bezwaar aantekenen bij het Dienstencentrum Juridische Dienstverlening tegen het besluit hem een functie niet toe te kennen. Eventueel kan hij daarna ook in beroep gaan bij een onafhankelijke rechter. Bij een vermeende integriteitsschending kan een medewerker dit ook melden bij het meldpunt integriteit van de Centrale Organisatie Integriteit Defensie.

14

De startbrief met betrekking tot de reorganisatie en de numerus fixus is in september 2011 naar de Kamer gestuurd. Kunt u uitvoeriger uitleggen waarom het niet (gedeeltelijk) mogelijk is in te gaan op de uitvoering van de personeelsopbouw zoals die is vastgesteld met de numerus fixus?

In mijn brief van 1 augustus 2011 (Kamerstuk 32 733, nr.37) heb ik uiteengezet dat met de *numerus fixus* de richtlijnen voor de personele opbouw van Defensie zijn gegeven. Deze personeelopbouw is op 1 januari 2016 een feit. De defensieonderdelen gebruiken de *numerus fixus* bij het opstellen van hun reorganisatieplannen. De commandanten van de defensieonderdelen hebben gemeld de *numerus fixus* niet als belemmering te zien voor hun reorganisaties. Pas na de uitvoering van de reorganisatieplannen zijn de effecten van de *numerus fixus* op de personeelsopbouw van Defensie zichtbaar. De voortgang van de verandering van het personeelsbestand wordt opgenomen in het departementale jaarverslag.

15

Zijn er nog specifieke onderdelen of locaties van Defensie waar meer dan gemiddelde aantallen medewerkers nog geen duidelijkheid hebben gekregen over hun toekomst? Zo ja welke, en hoe kan dit nog steeds het geval zijn? Hoe gaat u dit oplossen?

Zie het antwoord op vraag 12.

16

Er zijn problemen bij de vulling van het Commando Landstrijdkrachten. Wat gaat u eraan doen om deze te verhelpen en wanneer denkt u dat deze problemen zijn opgelost?

20

Kunt u uiteenzetten wat wordt verstaan onder 'tijdelijke problemen' ten aanzien van de vulling van de eenheden? Wanneer verwacht u dat deze problemen zijn opgelost?

Bij het antwoord op vraag 5 heb ik uiteengezet dat Defensie in 2013 er naar streeft in totaal 4000 nieuwe militairen en burgermedewerkers te werven. Dit zal een positief effect hebben op de vulling van het Commando landstrijdkrachten.

17

Wat zijn de mogelijkheden om de belangstelling voor een baan bij Defensie te vergroten? Wat wordt hieraan gedaan?

24

Kan de Kamer meer informatie ontvangen over de nieuwe campagnestrategie ten aanzien van de werving van personeel? Welke activiteiten zijn er nog meer gepland? Welke doelen heeft Defensie zichzelf gesteld?

In de beleidsbrief van 8 april jl. (Kamerstuk 32 733, nr. 1) heb ik uiteengezet dat verjonging van het militaire personeelsbestand essentieel is om op termijn een inzetbare krijgsmacht te behouden. Daarom is Defensie dit jaar begonnen met een nieuwe wervingscampagne met als titel 'Je moet het maar kunnen'. Een van de doelen van een wervingscampagne is de beïnvloeding van de sociale omgeving van mogelijke kandidaten, de zogenaamde *influentials*. Dit heeft onder meer plaats door het uitzenden van een spotjes op televisie. Ook zijn deelcampagnes ontwikkeld voor de werving van leerlingen voor de opleiding Veiligheid en Vakmanschap, van medewerkers in technische functies en officieren. Dit najaar wordt begonnen met een campagne gericht op functies in de zorg, voor vliegers en mariniers. Naast de wervingsuitingen op radio en televisie, wordt deelgenomen aan beurzen en open dagen. Voorts worden maandelijks informatiedagen georganiseerd op kazernes, bij onderdelen en op schepen.

18

Wat zijn de redenen van de grote uitstroom van jong personeel? Wat dit een natuurlijke uitstroom?

Er zijn uiteenlopende redenen voor jong personeel om Defensie te verlaten. Het vertrek kan het gevolg zijn van beëindiging van het contract maar ook vanwege opleidingsverloop of ontslag op eigen verzoek. Uit onderzoek onder werknemers die op eigen verzoek de dienst hebben verlaten, is naar voren gekomen dat de verlaging van het aantal uitzendingen en oefeningen invloed heeft op de motivatie van het personeel. Mede daarom hecht ik groot belang aan het realiseren van een volledig oefenprogramma in 2013.

19

Wat is het percentage afgestudeerde VeVa-leerlingen die in 2011 bij Defensie aan de slag konden gaan?

In 2011 heeft 54 procent van de leerlingen die de opleiding Veiligheid en Vakmanschap volgden een aanstelling bij Defensie gekregen.

20

Kunt u uiteenzetten wat wordt verstaan onder 'tijdelijke problemen' ten aanzien van de vulling van de eenheden? Wanneer verwacht u dat deze problemen zijn opgelost?

Zie het antwoord op vraag 16.

22

Welke mogelijkheden ziet u om de verjonging bij het burgerpersoneel sneller doorgang te laten vinden?

Vanaf 2013 gaat Defensie nieuwe burgermedewerkers werven. Deze instroom zal in combinatie met de effecten van de *numerus fixus* leiden tot een verjonging van het personeelsbestand.

23

Wat houden de afspraken met de andere overheidssectoren en civiele sectoren met betrekking tot defensiemedewerkers in? Wat is hiervan het verwachte resultaat?

Defensie heeft met een aantal brancheorganisaties afspraken gemaakt, waardoor de overgang van defensiepersoneel naar de bedrijven, die aangesloten zijn bij de organisaties, wordt ondersteund. Ook zijn op centraal niveau afspraken gemaakt met de politie. Een succesvolle overgang van Defensie naar een andere sector is afhankelijk van uiteenlopende factoren. Het doel van de afspraken is het bekend maken van de mogelijkheden buiten Defensie en het vergroten van de kans op een succesvolle sollicitatie voor de individuele defensiemedewerker.

24

Kan de Kamer meer informatie ontvangen over de nieuwe campagnestrategie ten aanzien van de werving van personeel? Welke activiteiten zijn er nog meer gepland? Welke doelen heeft Defensie zichzelf gesteld?

Zie het antwoord op vraag 17.

25

Kunt u voorbeelden geven van de concrete gemaakte afspraken met de verschillende overheidssectoren (politie, transport, logistiek, bouw, metaal, beveiliging, waardetransport, installatietechniek)?

Met de Vereniging Transport en Logistiek (VTL) is afgesproken dat de aangesloten bedrijven de mogelijkheid bieden voor stage- en introductieperiodes van drie maanden. Tijdens deze periode betaalt Defensie het salaris van de werknemer. De stage is gericht op indiensttreding van de defensiemedewerker bij een bij VTL aangesloten bedrijf.

Met de beveiligingsbranche is overeengekomen dat een defensiemedewerker, bij gebleken geschiktheid, de mogelijkheid wordt geboden een opleiding 'beveiliging niveau 2' te volgen. De medewerker behoudt gedurende deze opleiding zijn salaris.

26

Kan per agentschap worden gespecificeerd hoeveel militairen er bij dit agentschap werkzaam zijn per 1 januari 2012 (grafiek 3 en 4), en hoeveel militairen hier werkzaam waren op 1 januari 2011?

33

Kan per agentschap worden gespecificeerd hoeveel burgers er bij dit agentschap werkzaam zijn per 1 januari 2012 (grafiek 5 en 6), en hoeveel militairen hier werkzaam waren op 1 januari 2011?

In de tabel is het aantal militairen en burgers bij de agentschappen in VTE'n weergegeven.

AGENTSCHAP	CAT	1-1-2011	1-1-2012
BG CATERING	BP	1.002	1.016
	MP	170	153
DIVISIE VASTGOED & BEVEILIGING	BP	931	822
	MP	35	31
DIVISIE INFORMATIE VOORZIENING	BP	1.964	1.754
	MP	173	74

27

Hoe kan het dat de cijfers in de tabellen 3 en 4 exact dezelfde zijn qua personen en VTE's? Kloppen deze cijfers?

Militaire functies kunnen niet door meer dan een persoon worden vervuld. Voor de burgerfuncties bij Defensie is dit wel mogelijk. De cijfers die in de vraag worden genoemd zijn juist.

28

Kan per projectorganisatie worden aangegeven hoeveel militairen hier werkzaam zijn per 1 januari 2012 (grafiek 3 en 4), en hoeveel militairen hier werkzaam waren op 1 januari 2011?

34

Kan per projectorganisatie worden aangegeven hoeveel burgers hier werkzaam zijn per 1 januari 2012 (grafiek 5 en 6), en hoeveel burgers hier werkzaam waren op 1 januari 2011?

Op 1 januari 2012 waren 74 militairen en 147 burgers werkzaam bij een project. Op 1 januari 2011 betrof het 61 militairen en 183 burgers. Verder worden ook medewerkers vanuit hun organieke functies tewerkgesteld bij projecten.

29

Kan aangegeven worden hoeveel militairen er werkzaam waren bij derden op 1 januari 2012 (grafiek 3 en 4), en hoeveel dit er waren op 1 januari 2011?

35

Kunt u uiteenzetten hoeveel burgers er werkzaam waren bij derden op 1 januari 2012 (grafiek 5 en 6), en hoeveel dit er waren op 1 januari 2011?

Op 1 januari 2012 werkten 294 militairen en 460 burgers voor derden. Op 1 januari 2011 ging het om 326 militairen en 557 burgers.

30

Hoe verklaart u dat het aantal officieren per 1 januari 2012 maar met 20 officieren is gedaald ten opzichte van 1 januari 2011? (daling van 0,02%) Hoe valt dit te rijmen met de verschillende aangenomen moties die de regering hebben verzocht de staven en het aantal hoge officieren te reduceren?

Zie het antwoord op vraag 6.

31

Kunt u een overzicht per 1 januari 2012 geven van het aantal hoge officieren bij Defensie, dat wil zeggen 1) het aantal admiraals, luitenant-admiraals, vice-admiraals, schouts-bij-nacht en commandeurs en kapiteins ter zee bij het Commando Zeestrijdkrachten en in staffuncties; 2) het aantal generaals, luitenant-generaals, generaal-majors, brigade-generaals en kolonels bij het Commando Landstrijdkrachten en in staffuncties; 3) het aantal generaals, luitenant-generaals, generaal-majors, commodores en kolonels bij het Commando Luchtstrijdkrachten en in staffuncties; 4) het aantal luitenant-generaals, generaal-majors, brigade-generaals en kolonels bij de Koninklijke Marechaussee en in staffuncties?

In de onderstaande tabel is de verdeling van hoge officieren op 1 januari 2012 weergegeven. De generaalsrangen worden met symbolen aangeduid:

- ****: generaal (CLAS)
- ***: vice-admiraal (CZSK), luitenant-generaal (CLAS, CLSK en Kmar)
- **: schout-bij-nacht (CZSK), generaal-majoor (CLAS, CLSK en Kmar)

- *: commandeur (CZSK), brigadegeneraal (CLAS, Kmar), commodore (CLSK).

In de beleidsbrief van 8 april 2011 heb ik uiteengezet dat het aantal topfunctionarissen bij Defensie zal worden verkleind. De verkleining van de staven levert hier een bijdrage aan. Na de voltooiing van de reorganisaties zullen de effecten op het bestand topfunctionarissen zichtbaar zijn.

WERKZAAM BIJ	RANG	KRIJGSMACHTDEEL				
		CLAS	CLSK	CZSK	KMAR	TOTAAL
CZSK	***			1		1
	**			1		1
	*			8		8
	Kolonel			35		35
CLAS	***	2				2
	**	1				1
	*	9				9
	Kolonel	58	1		1	60
CLSK	***		1			1
	**		1			1
	*		6			6
	Kolonel		34	1		35
KMAR	***				1	1
	**				1	1
	*	1			3	4
	Kolonel		1		16	17
BS	****	1				1
	***	1		1	1	3
	**	3	1	1		5
	*	6	4	5		15
	Kolonel	29	13	16	3	61
CDC	***	1	2	1		4
	**	1	2	2		5
	*	5	3	4	1	13
	Kolonel	52	28	26	4	110
DMO	**	1	1	1		3
	*	2	1			3
	Kolonel	11	8	13		32
OVERIGE PLAATSINGEN	***					
	**					
	*	1				1
	Kolonel	7	4	4	4	19
DEFENSIE	****	1				1
	***	4	3	3	2	12
	**	6	5	5	1	17
	*	24	14	17	4	59
	Kolonel	157	89	95	28	369

32

Hoe verklaart u de aanzienlijke stijging van het aantal vrouwelijke officieren en in iets mindere mate het aantal vrouwelijke onderofficieren?

44

Welke specifieke waarde hecht u aan het gegeven dat bij vrijwel alle rang- en schaalgroepen het percentage vrouwen is gestegen?

Door de bezuinigingsmaatregelen wordt het personeelsbestand kleiner. Op dit moment hebben meer mannelijke dan vrouwelijke militairen Defensie verlaten. Door de gewijzigde verhouding mannen en vrouwen is het percentage bevorderde vrouwen hoger.

33

Kan per agentschap worden gespecificeerd hoeveel burgers er bij dit agentschap werkzaam zijn per 1 januari 2012 (grafiek 5 en 6), en hoeveel militairen hier werkzaam waren op 1 januari 2011?

Zie het antwoord op vraag 26.

34

Kan per projectorganisatie worden aangegeven hoeveel burgers hier werkzaam zijn per 1 januari 2012 (grafiek 5 en 6), en hoeveel burgers hier werkzaam waren op 1 januari 2011?

Zie het antwoord op vraag 28.

35

Kunt u uiteenzetten hoeveel burgers er werkzaam waren bij derden op 1 januari 2012 (grafiek 5 en 6), en hoeveel dit er waren op 1 januari 2011?

Zie antwoord op vraag 29.

36

Waarom wordt het woord 'gender' hier gebruikt? Wat wordt hier mee bedoeld?

Met het gebruik van het woord gender wordt het verschil tussen man en vrouw aangeduid.

37

Wanneer kan de leeftijdsopbouw zoals weergegeven in grafiek 5 en 6 worden afgezet tegen de numerus fixus-cijfers zoals die op 1 januari 2016 van kracht moet zijn? Wat betekent dat voor de scheefgroei in het personeelsbestand?

Zie het antwoord op vraag 5.

38

Hoe kan de Kamer controleren dat de aangekondigde verjonging van de krijgsmacht ook wordt gerealiseerd, wanneer de numerus fixus-cijfers niet in de rapportages worden betrokken?

Zie het antwoord op vraag 5.

39

Hoe verklaart u dat het bestand en de samenstelling van burgerpersoneel nauwelijks is gewijzigd ondanks de reorganisatie?

Zie het antwoord op vraag 7.

40

Kunt u specifiek aangeven hoeveel burgermedewerkers per 1 januari 2012 bij Defensie schaal 12 of hoger hebben? Kunt u dit vergelijken met de cijfers op 1 januari 2011?

Op 1 januari 2012 waren er 1.802 burgermedewerkers met een schaal 12 of hoger werkzaam bij Defensie. Op 1 januari 2011 waren dit er 1.844.

41

Wat gaat u concreet doen aan de grote problematiek van de vergrijzing van het burgerpersoneel? Hoe zal de grote reguliere uitstroom van oudere groep burgers over een aantal jaren worden opgelost binnen de defensieorganisatie?

In het antwoord op vraag 5 heb ik naar voren gebracht dat een effect van de invoer van de *numerus fixus* een verjonging van het personeelsbestand is. Verder zullen in 2013 in totaal 4000 nieuwe militairen en burgermedewerkers bij Defensie binnenstromen.

42

Deelt u de mening dat de conclusies die u trekt over de beperkte instroom van nieuw en jong militair personeel, de daling van het aantal militairen in de leeftijdscategorie van 18 t/m 24 jaar, de stijging van het aantal militairen ouder dan 50 jaar, de daling van het jonge burgerpersoneel en de stijging van de burgermedewerkers ouder dan 60 jaar, laten zien dat alle beoogde personeelsdoelstellingen op dit moment niet worden bereikt? Zo nee, waarom niet? Wanneer worden deze doelstellingen wel bereikt?

Defensie bevindt zich midden in een reorganisatie van een omvang die niet eerder is voorgekomen. De veranderingen zijn een rechtstreeks gevolg van de bezuinigingen die nodig zijn om de overheidsfinanciën op orde te brengen. Bezuinigingen met een dergelijke omvang hebben onmiskenbaar ingrijpende gevolgen voor het defensiepersoneel. Vrijwel iedere eenheid bij Defensie wordt er door geraakt. Dit heeft ook gevolgen voor de aantrekkelijkheid van Defensie als werkgever. Dit is onder meer merkbaar door de moeizame werving van nieuw personeel ondanks de huidige economische tij. De in vraag 42 opgesomde feiten onderstrepen het belang van de voorgenomen reorganisaties zodat Defensie verder kan bouwen aan een organisatie die toegerust is voor haar taak.

43

In hoeverre verwacht u dat de ambitie uit de beleidsbrief dat in 2014 de operationele eenheden voor 100% zijn gevuld, ook daadwerkelijk wordt gerealiseerd?

De inspanningen van Defensie in 2012 en 2013 zijn erop gericht de operationele eenheden in 2014 te hebben gevuld.

44

Welke specifieke waarde hecht u aan het gegeven dat bij vrijwel alle rang- en schaalgroepen het percentage vrouwen is gestegen?

Zie het antwoord op vraag 32.

45

Is het waar dat 10.995 mensen binnen de defensieorganisatie niet op een organieke arbeidsplaats zitten? Zo nee, hoe groot is dit aantal dan?

Zie het antwoord op vraag 10.

46

Is het waar dat er 10.995 mensen werkzaam zijn bij agentschappen, projectorganisaties en derden? Zo niet, hoe groot is dit aantal dan?

Zie het antwoord op vraag 10.

47

Is het waar dat Defensie een financieringsprobleem heeft wanneer er wordt begroot vanuit de organieke 'O' (O=P=F) en er salaris nodig is voor O + 10.995? Zo nee, waarom niet?

Zie het antwoord op vraag 10.

48

Waarom blijft de vulling en het behoud van technisch en geneeskundig personeel gezien de arbeidsmarkt ook voor Defensie de komende periode een uitdaging, in het licht van de economische crisis? Hoeveel slechter wordt het perspectief voor Defensie bij economisch herstel en hoogconjunctuur?

In mijn brief van 16 mei jl. (Kamerstuk 33 000 X, nr. 87) heb ik mijn bezorgdheid geuit over de misvatting dat Defensie als gevolg van de bezuinigingen geen nieuw personeel nodig zou hebben. Deze misvatting heeft onder meer een negatieve invloed op de instroom van medisch en technisch personeel. Defensie heeft in samenwerking met de regionale opleidingscentra haar wervingsinspanning verhoogd. De arbeidsmarkt voor onder meer technisch en medisch personeel is moeilijk. Verder zijn maatregelen genomen voor het behoud van personeel in de technische en medische vakgebieden. Defensie wil ook in de toekomst een aantrekkelijke en betrouwbare werkgever zijn.