



Ministerie van Defensie

# Personeelsrapportage over 2016

## **Voorwoord**

Deze rapportage bevat de gegevens over de periode 1 januari 2016 tot standdatum 1 januari 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 beleving. Tot slot komen in het derde deel de toezeggingen aan de Tweede Kamer aan bod.

## **Inhoudsopgave**

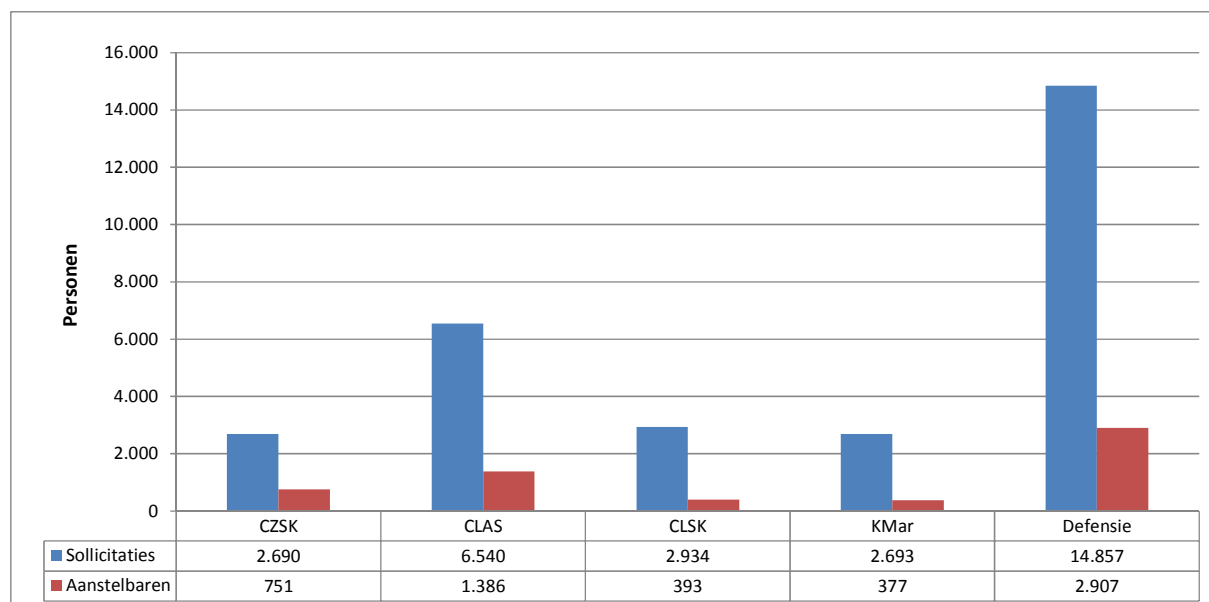
<b>Deel 1: Personeelslogistieke keten .....</b>	<b>3</b>
1.1 Instroom .....	3
1.2 Doorstroom.....	6
1.3 Uitstroom.....	7
1.4 Saldo instroom en uitstroom personeel .....	10
<b>Deel 2: Formatie en personeelsbestand .....</b>	<b>11</b>
2.1 Formatie en personeel per rang/schaal .....	11
2.2 Topfunctionarissen .....	12
2.3 Personele vulling.....	13
2.4 Personele samenstelling Defensie.....	15
2.5 Leeftijd .....	16
2.6 Ziekteverzuim .....	18
2.7 Monitor werkbeleving .....	19
<b>Deel 3: Toezeggingen .....</b>	<b>20</b>
3.1 Overzicht toezeggingen .....	20
3.2 Overzicht reservistenbestand .....	21
3.3 Schaarstecategorieen .....	23

## **DEEL 1: PERSONEELSLOGISTIEKE KETEN**

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

### **1.1 Instroom**

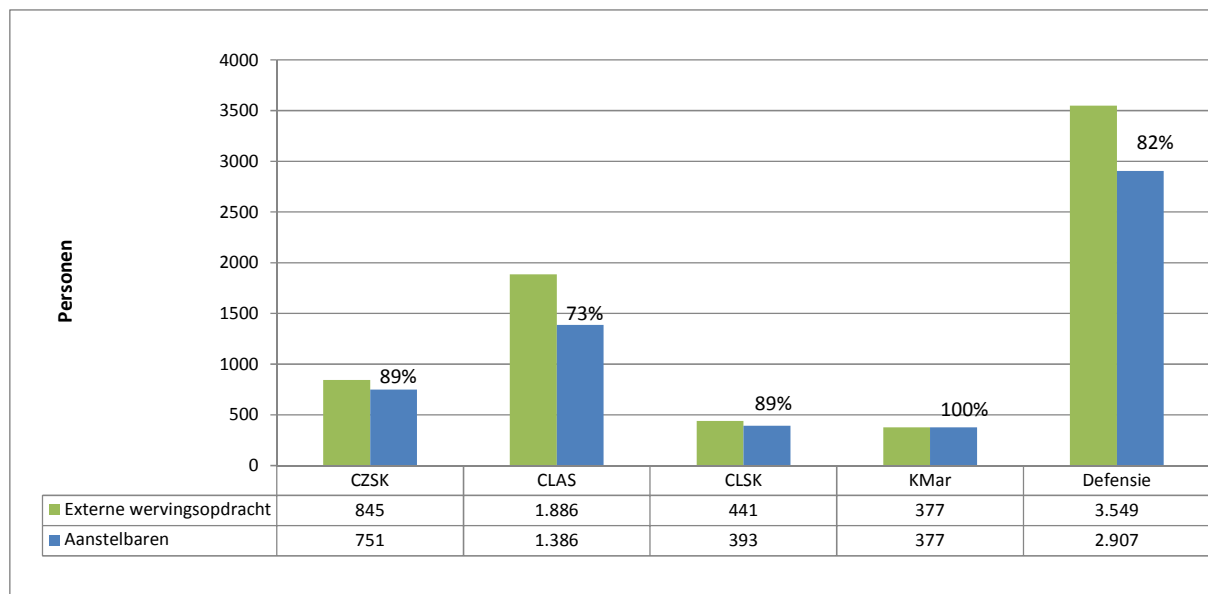
**Grafiek A: Wervingsketen militair personeel over 2016**



Deze grafiek toont per krijgsmachtdeel het aantal sollicitaties en aanstelbaren over 2016. 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 aanstelbaren kunnen na de initiële opleiding op een startfunctie worden geplaatst. Bij het aantal sollicitaties kunnen dubbeltellingen voorkomen omdat een sollicitant meer dan eens kan solliciteren. In 2016 is het aantal sollicitaties afgenomen (14.857) ten opzichte van 2015 (19.231). Dit geldt ook voor het aantal unieke sollicitanten (2016: 12.976 en 2015: 13.270). Over 2016 was van het totale aantal sollicitaties uiteindelijk 20,1 procent aanstelbaar (2015: 14 procent). Van het aantal unieke sollicitanten was over 2016 uiteindelijk 22,4 procent aanstelbaar (2015: 20,1 procent).

Hoewel het aantal sollicitaties in 2016 ten opzichte van 2015 is gedaald, is het aantal aanstelbaren juist gestegen (2.907 ten opzichte van 2.666). In 2016 zijn de arbeidsmarktcommunicatie, hierop afgestemde voorlichtingen en de voorlichting over het sollicitatieproces beter op elkaar afgestemd. Hierdoor hebben (potentiële) kandidaten beter zicht gekregen op wat hun te wachten staat en wordt de sollicitatie minder vaak (voortijdig) gestaakt. Ook de kennismakingsdagen (voorselectie) spelen hierbij een positieve rol. Daarnaast is er meer aandacht voor het herbestemmen van kandidaten die gedurende het sollicitatieproces niet geschikt worden bevonden voor de functie waarop zij solliciteerden. Andere functies kunnen wel passend blijken. Tot slot zijn de doorlooptijden van het keuringsproces verkort waardoor het risico van voortijdige uitval is verkleind.

## Grafiek B: Realisatie externe wervingsopdracht militair personeel over 2016

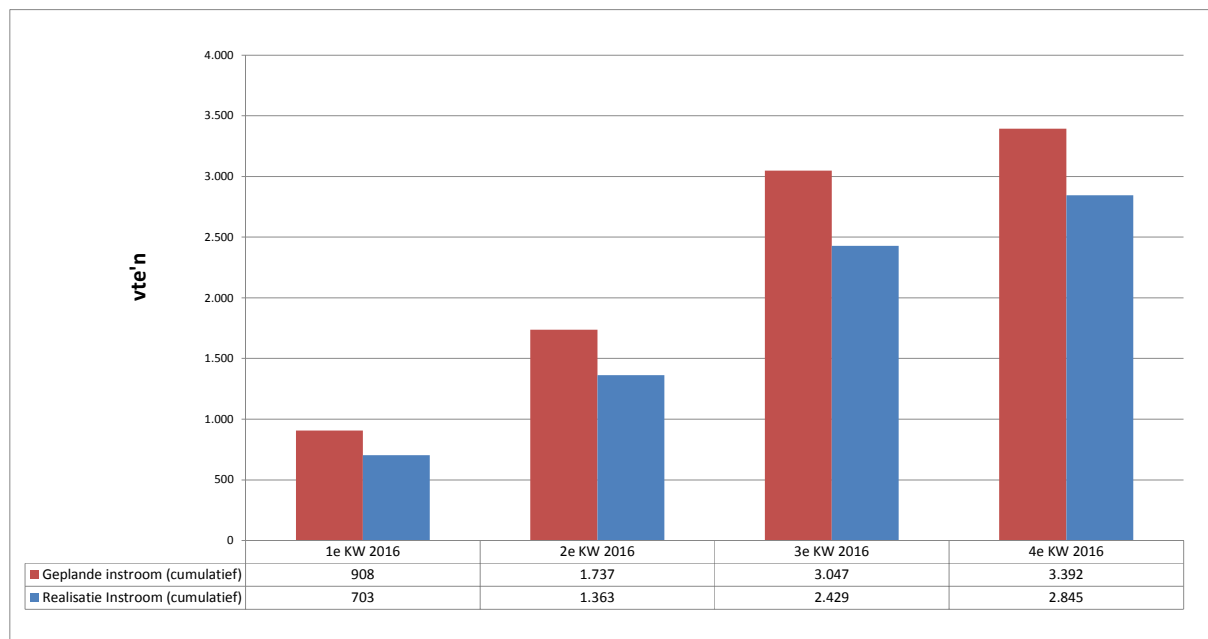


Deze grafiek toont de realisatie van de externe wervingsopdracht voor 2016. Deze was in april 2015 vastgesteld op 3.392. In de tussentijdse periode is de wervingsopdracht verhoogd tot 3.549. Dit had te maken met de formatieve uitbreiding bij de KMar.

Het aantal aanstelbaren volgt uit de wervingsopdracht. De externe wervingsopdracht berust op de behoeften van de operationele commando's, vastgelegd in de aanstellingsopdrachten. Het aantal aanstelbaren is in 2016 gestegen (2.907) ten opzichte van 2015 (2.666). De realisatie van de externe wervingsopdracht is in 2016 echter lager (82 procent) dan in 2015 (86 procent). Personeel in een aantal schaarstecategorieën is moeilijk te werven (de schaarstecategorieën zijn opgenomen in deel 3). De overige categorieën zijn vaak wel volledig gerealiseerd.

Bij het CLAS is de realisatie bij de manschappen achtergebleven bij de opdracht (realisatie van 68 procent). Dit komt onder meer door het verplicht stellen van de voorlichtingsdagen en het niet tijdig afgeven van VGB's door de MIVD. Aanstelbaren zijn in afwachting van VGB doorgeschoven naar 2017.

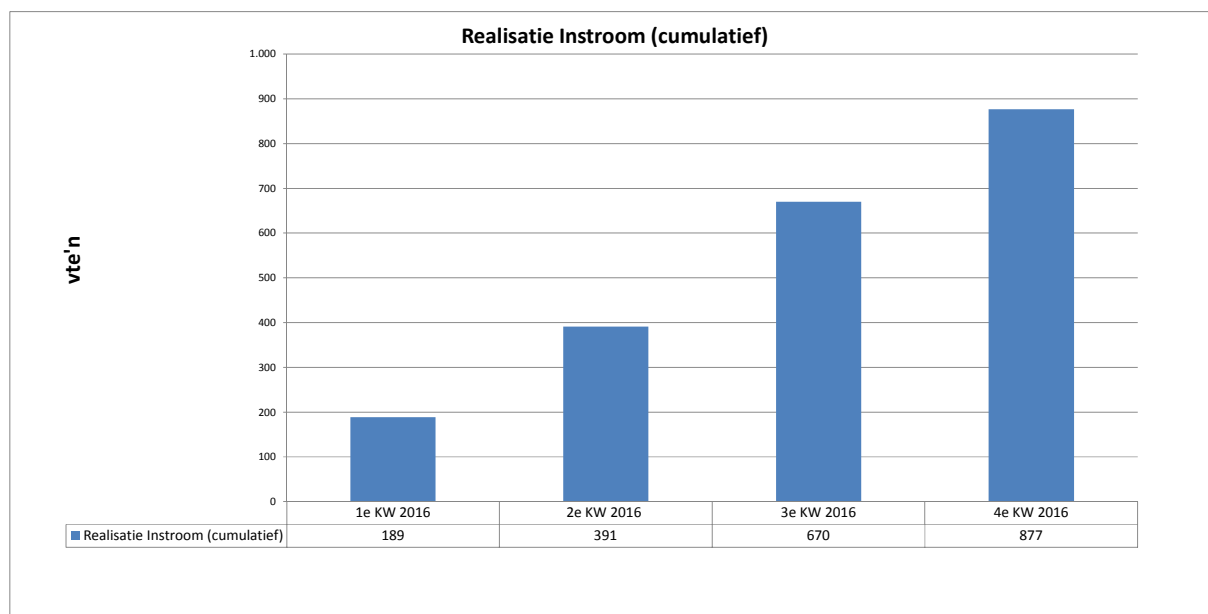
### Grafiek C: Instroom militair personeel over 2016



Deze grafiek toont defensiebreed de gerealiseerde instroom (cumulatief) van militair personeel in 2016, afgezet tegen de planning (IDU-plan 2016-2020). Het betreft de instroom van personeel dat in 2016 na een initiële opleiding een dienstverband met Defensie is aangegaan. De gerealiseerde instroom is in 2016 gestegen (2.845) ten opzichte van 2015 (2.685). Van de geplande instroom is 84 procent gerealiseerd (2015: 93 procent).

De gewenste instroom vanuit VeVa wordt nog niet gerealiseerd. De verbetermaatregelen bevinden zich op het gebied van het instroomproces, de doorlopende leerlijn, de regie en aansturing en de taak-middelen. Enkele maatregelen, zoals de invoering van een standaard intakegesprek op het ROC en de aanpassing van de inhoud van de opleiding, zijn al uitgevoerd. De overige verbetermaatregelen worden uitgevoerd in aanloop naar september 2017. De uitvoering van de voorziene verbeteringen ligt hiermee op schema. De effecten worden echter pas zichtbaar wanneer de leerlingen van lichte 2017 instromen bij Defensie. Dit is voor niveau 2 (de manschappen) niet eerder dan 2020 en voor niveau 3 (de onderofficieren) niet eerder dan 2021.

## Grafiek D: Instroom burgerpersoneel over 2016



Deze grafiek toont defensiebreed de gerealiseerde instroom (cumulatief) van burgerpersoneel in 2016. Het betreft de instroom van personeel dat in 2016 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 2016 gedaald (877) ten opzichte van 2015 (1.216). De vraag naar nieuwe burgermedewerkers is dit jaar lager uitgevallen, omdat de uitstroom is verminderd (zie paragraaf 1.3).

## 1.2 Doorstroom

Tabel 1: Doorstroom van militair personeel per contract in 2016

	2016					2015
	CZSK	CLAS	CLSK	KMar	Defensie	Defensie
BBT naar FPS	6	34	44	0	84	310
FPS fase 1 naar FPS fase 2	329	858	173	200	1.560	1.840
FPS fase 2 naar FPS fase 3	95	128	73	137	433	333
<b>TOTAAL</b>	<b>430</b>	<b>1.020</b>	<b>290</b>	<b>337</b>	<b>2.077</b>	<b>2.483</b>

Deze tabel toont het aantal militairen dat in 2016 is doorgestroomd naar een nieuw FPS-contract, afgezet tegen het voorafgaande jaar (2015).

De daling van de doorstroom van BBT naar FPS zet door als gevolg van de afname van het aantal mensen met een BBT-aanstelling (84). De doorstroom van FPS fase 1 naar FPS fase 2 is lager (1.560) dan in 2015 (1.840). De doorstroom van FPS fase 2 naar FPS fase 3 is hoger (433) dan in 2015 (333). De gewenste doorstroom van FPS fase 2 naar FPS fase 3 was 610 (IDU-plan 2016-2020). Dit betekent dat 71 procent van de geplande doorstroom voor 2016 is gerealiseerd.

In de vorige rapportage (midden 2016) werden diverse redenen genoemd waarom de doorstroom naar FPS fase 3 beperkt is:

- Bij de invoering van het FPS is 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.
- De reorganisaties sinds 2011.
- Het verhogen van de ontslagleeftijd van militairen en de daarmee gepaard gaande (tijdelijke) verminderde uitstroom van oudere militairen met een FPS fase 3- aanstelling.

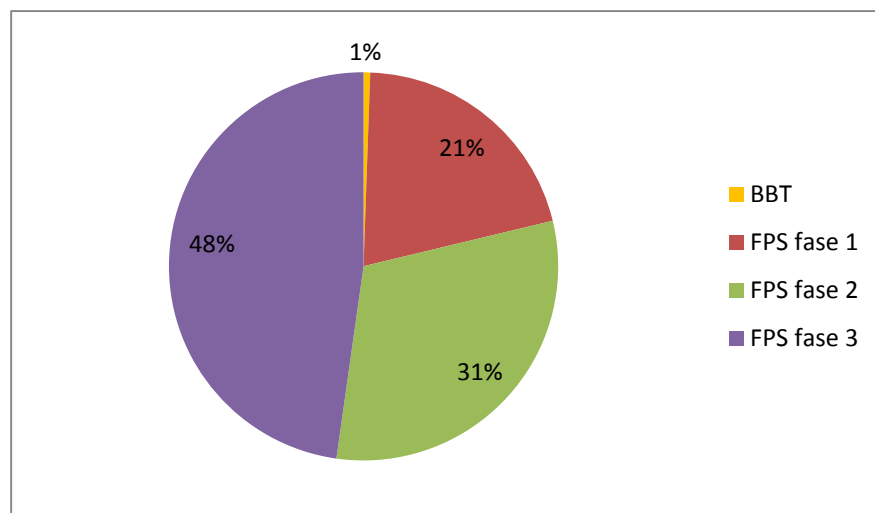
**Tabel 2: Aantal militairen per contract in 2016**

	2016					2015
	CZSK	CLAS	CLSK	KMar	Defensie	Defensie
BBT	36	53	140	0	229	316
FPS fase 1	2.880	2.848	1.604	1.086	8.418	8.136
FPS fase 2	1.946	7.638	1.725	1.324	12.633	13.098
FPS fase 3	4.264	7.127	4.475	3.603	19.469	19.817
Totaal	9.126	17.666	7.944	6.013	40.749	41.367

Deze tabel toont per operationeel commando de verdeling van het aantal militairen per contractvorm.

Het totale aantal militairen is in 2016 gedaald (40.749) ten opzichte van 2015 (41.367). Deze daling deed zich voor bij militairen met een BBT, FPS fase 2 en FPS fase 3-contract. Het aantal militairen met een FPS fase 1-contract is daarentegen gestegen (8.418) ten opzichte van 2015 (8.136). De laatste BBT-militairen zullen Defensie naar verwachting in 2020 hebben verlaten.

**Grafiek E: Verdeling contracten militairen Defensie in 2016**



Deze grafiek geeft de verdeling weer van de contracten van militairen over 2016. Het beeld is nagenoeg hetzelfde als in 2015.

### **1.3 Uitstroom**

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

- *Reguliere uitstroom*: uitstroom ten gevolge van leeftijdsontslag militairen, 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 in 2016**

	2016					2015
	CZSK	CLAS	CLSK	KMar	Defensie	Defensie
Regulier	156	257	139	78	630	614
Irregulier	569	1.661	390	318	2.938	2.596
w.o. Opleidingsverloop	209	384	89	84	766	671
TOTAAL	725	1.917	529	396	3.567	3.210

Deze tabel toont de uitstroom per operationeel commando van militair personeel.

In 2016 is de uitstroom van militair personeel toegenomen (3.567) ten opzichte van 2015 (3.210). Dit is grotendeels het gevolg van een hogere irreguliere uitstroom (2.938 in 2016 en 2.596 in 2015). Het overgrote deel van de irreguliere uitstroom bestaat uit militairen met een FPS fase 2-contract (1590), gevolgd door militairen met een FPS fase 1-contract (920) en FPS fase 3-contract (382). Per contracttype zijn de redenen van het irreguliere vertrek bekeken. Militairen met een FPS fase 2-contract vertrekken het vaakst op eigen verzoek (1240) of bij FPS-ontslag (134) of zijn ongeschikt wegens ziekte (146). Militairen met een fase 1-contract vertrekken het vaakst op eigen verzoek (749) of wegens ontslag bij het niet halen van de initiële opleiding (110). Militairen met een fase 3-contract vertrekken het vaakst op eigen verzoek (297). 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. Doorstroombesluiten worden alleen in het personeelsdossier en niet in PeopleSoft vastgelegd. Voor een nadere analyse van de verschillende soorten uitstroom zijn aanpassingen in PeopleSoft en de bedrijfsvoering noodzakelijk. Zoals bekend, zijn deze niet voorzien voor 2018. Wel kan worden nagegaan hoeveel van de in 2016 uitgestroomde militairen hetzelfde jaar weer zijn ingestroomd als burger (in totaal 373).

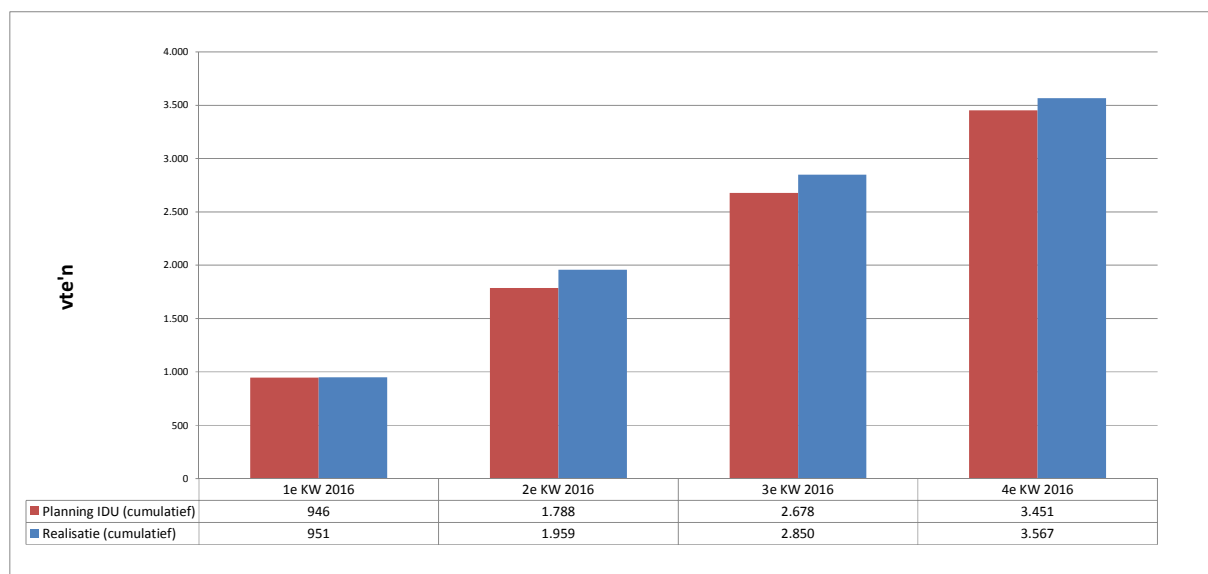
**Tabel 4: Uitstroom van burgerpersoneel in 2016**

	2016								2015
	CZSK	CLAS	CLSK	KMar	BS	CDC	DMO	Defensie	Defensie
Regulier	52	50	75	7	10	88	61	344	311
Irregulier	53	91	41	27	39	161	102	513	1.443
TOTAAL	105	141	116	34	49	249	164	857	1.754

Deze tabel toont de uitstroom van burgerpersoneel per defensieonderdeel. Na een stijging in 2015 (1.754) is de uitstroom van burgerpersoneel bij Defensie in 2016 weer gedaald (857). Deze daling is vooral het gevolg van een lagere irreguliere uitstroom (513). In 2015 was de irreguliere uitstroom hoog vanwege de uitstroom van overtollig personeel. Door de verminderde uitstroom in 2016 is de vraag naar nieuwe burgermedewerkers lager.



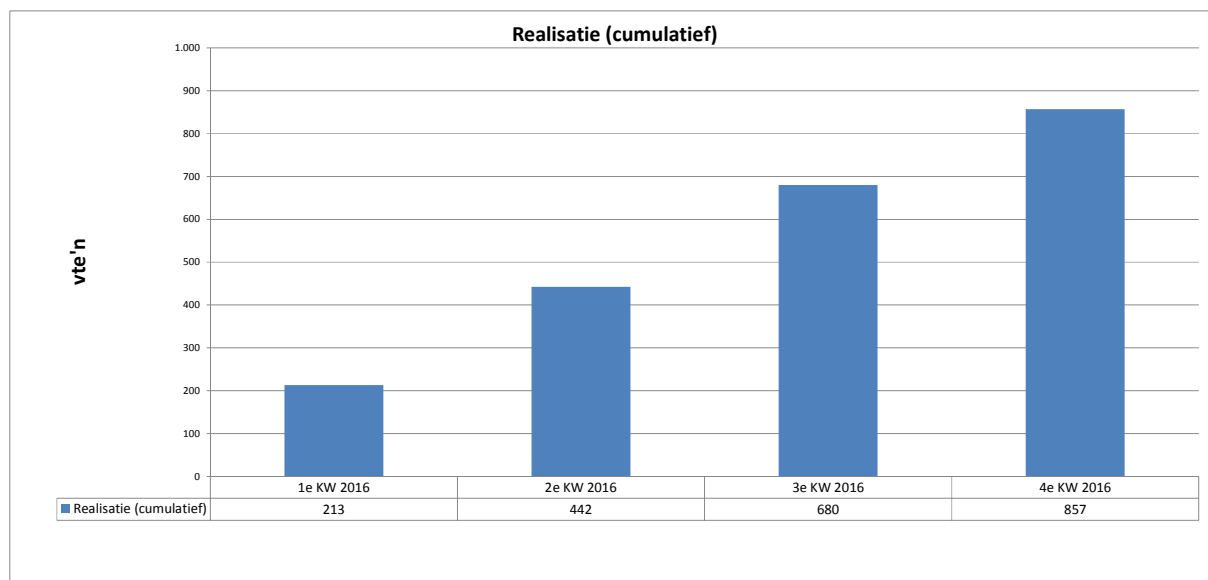
## Grafiek F: Uitstroom militair personeel in 2016



Deze grafiek toont de defensiebrede uitstroom (cumulatief) van militair personeel in 2016, in vergelijking met de planning (IDU-plan 2016-2020). De uitstroom is in 2016 hoger (3.567) dan in 2015 (3.210) en ook hoger dan verwacht.

Na een trendmatige daling sinds 2012 is de uitstroom van militair personeel in 2016 toegenomen. Dit wordt grotendeels veroorzaakt door een hogere irreguliere uitstroom (zie tabel 3).

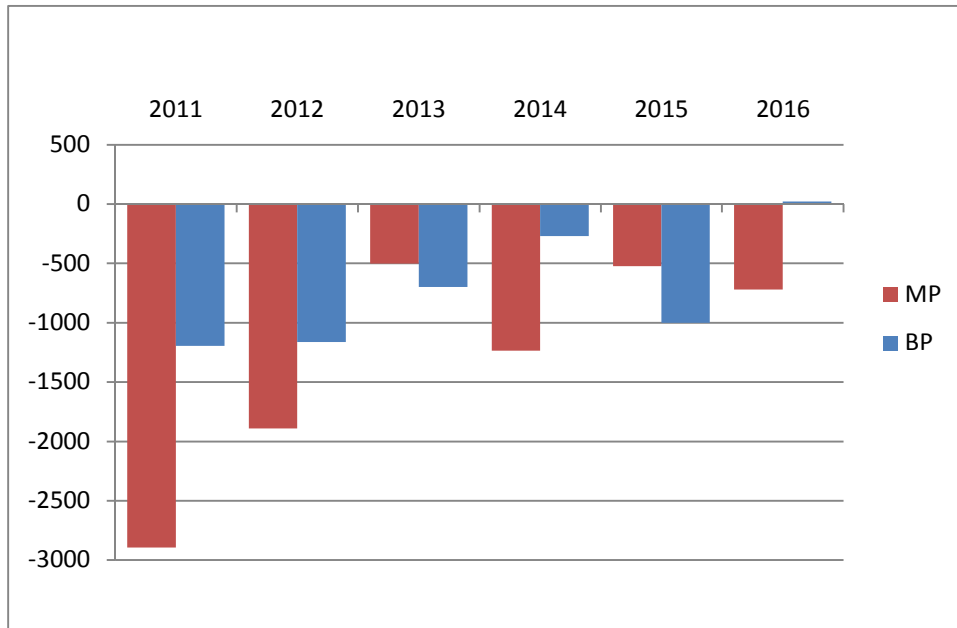
## Grafiek G: Uitstroom burgerpersoneel in 2016



Deze grafiek toont de defensiebrede uitstroom (cumulatief) van burgerpersoneel in 2016. De uitstroom is in 2016 lager (857) dan in 2015 (1.754) en lager dan verwacht. Door de verminderde uitstroom is de vraag naar nieuwe burgermedewerkers lager.

## 1.4 Saldo instroom en uitstroom personeel

Grafiek H: Ontwikkeling saldo in-/uitstroom personeel



Deze grafiek toont de ontwikkeling over de jaren van het saldo van de instroom min de uitstroom voor militair en burgerpersoneel. Hieruit blijkt dat in 2016 het negatieve saldo bij burgerpersoneel omgezet is in een positief saldo. Bij militairen is het negatieve saldo iets gegroeid ten opzichte van 2015. Het beeld voor burgerpersoneel in 2015 was afwijkend als gevolg van de overgang van burgermedewerkers van het agentschap Dienst Vastgoed Defensie naar het Rijksvastgoedbedrijf.

## **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 2021 per rang/schaal versus personeel over 2016.**

Burger personeel	Personeel 1 januari 2016	Personeel 1 januari 2017	Formatie 2017	Formatie 2021
------------------	--------------------------	--------------------------	---------------	---------------

Schaal 16 t/m 18*	24	21	27	27
Schaal 15	39	43	36	36
Schaal 14	82	89	89	90
Schaal 13	293	292	273	273
Schaal 12	770	801	783	803
Schaal 11	1.046	1.091	1.107	1.139
Schaal 10	1.223	1.209	1.268	1.318
Schaal 9	837	862	860	872
Schaal 8	829	836	788	804
Schaal 7	1.210	1.208	1.191	1.196
Schaal 6	1.264	1.303	1.245	1.255
Schaal 5	1.900	1.881	1.955	1.902
Schaal 1 t/m 4	2.545	2.571	3.053	2.794
<b>TOTAAL Burger Personeel**</b>	<b>12.062</b>	<b>12.207</b>	<b>12.675</b>	<b>12.509</b>

Militair Personeel	Personeel 1 januari 2016	Personeel 1 januari 2017	Formatie 2017	Formatie 2021
--------------------	--------------------------	--------------------------	---------------	---------------

GEN*	67	72	68	67
KOL	330	332	322	330
LKOL	1.354	1.377	1.320	1.359
MAJ	2.240	2.252	2.260	2.307
KAP	2.718	2.700	2.841	2.920
LNT	1.971	2.006	2.264	2.316
AOO	2.789	2.803	2.847	2.893
SM	4.356	4.345	4.553	4.667
SGT (1)	10.594	10.298	10.939	11.002
SLD / KPL	10.900	10.368	11.928	11.607
<b>TOTAAL militairen op functie**</b>	<b>37.318</b>	<b>36.553</b>	<b>39.342</b>	<b>39.468</b>

Initiële opleidingen (NBOF)	3.119	3.382	2.998	2.998
<b>TOTAAL militairen (inclusief NBOF)</b>	<b>40.437</b>	<b>39.935</b>	<b>42.340</b>	<b>42.466</b>

<b>TOTAAL personeel Defensie**</b>	<b>52.499</b>	<b>52.142</b>	<b>55.015</b>	<b>54.975</b>
------------------------------------	---------------	---------------	---------------	---------------

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

\*\* Het formatieplan bevat afrondingsverschillen

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. De verhouding tussen militaire functies en burgerfuncties komt onveranderd overeen met de streefwaarde (80/20 procent). Het betreft het personeelsbestand met inbegrip van de militairen in initiële opleidingen.

Tabel 5 toont de NF zoals voorzien voor 2017, afgezet tegen het personeel dat op 1 januari 2016 en 1 januari 2017 onder het reguliere functiebestand van Defensie valt. Personeel dat werkzaam is bij agentschappen, projectorganisaties en derden (zoals andere ministeries en de Kustwacht Caribisch gebied) valt buiten deze formatie. Personeel in een extern bemiddelingstraject valt eveneens buiten deze formatie. Militairen die hun initiële opleiding volgen, bezetten geen reguliere functie en worden dus ook niet meegerekend. Het maximum aantal is wel genormeerd in de niet-beschikbaarheid op functie (NBOF).

De stijging en daling van het aantal topfunctionarissen hangen samen met het vullingschema van de internationale functies.

## 2.2 Topfunctionarissen

**Tabel 6: Overzicht militaire topfunctionarissen per 1 januari 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		3		4
KMar	***				1	1
	**				1	1
	*				3	3
BS	****		1			1
	***	1		1		2
	**	3	2	2		7
	*	2	4	2		8
CDC	***			1		1
	**	1	1			2
	*		4	1	1	6
DMO	***	1				1
	**		1			1
	*	1		1		2
Internationaal functiebestand (waaronder NAVO, EU)	***		1			1
	**		2	1		3
	*		2	3		5
Defensie	****		1			1
	***	3	3	3	1	10
	**	5	7	4	1	17
	*	10	20	10	4	44

Totaal aantal militaire topfunctionarissen Defensie	18	31	17	6	72
---	----	----	----	---	----

Deze tabel toont de aantallen militaire topfunctionarissen in het reguliere functiebestand per 1 januari 2017. De toename is het gevolg van de stijging van het Nederlandse aandeel in het internationale functiebestand. Daarnaast waren er op 1 januari 2017 vijf militaire topfunctionarissen die buiten het reguliere functiebestand vallen. Hiervan worden drie functionarissen gefinancierd door de NAVO en andere ministeries. Eén functionaris is werkzaam bij een agentschap. Ten slotte is één functionaris tijdelijk aangesteld als projectdirecteur Arbo.

## 2.3 Personele vulling

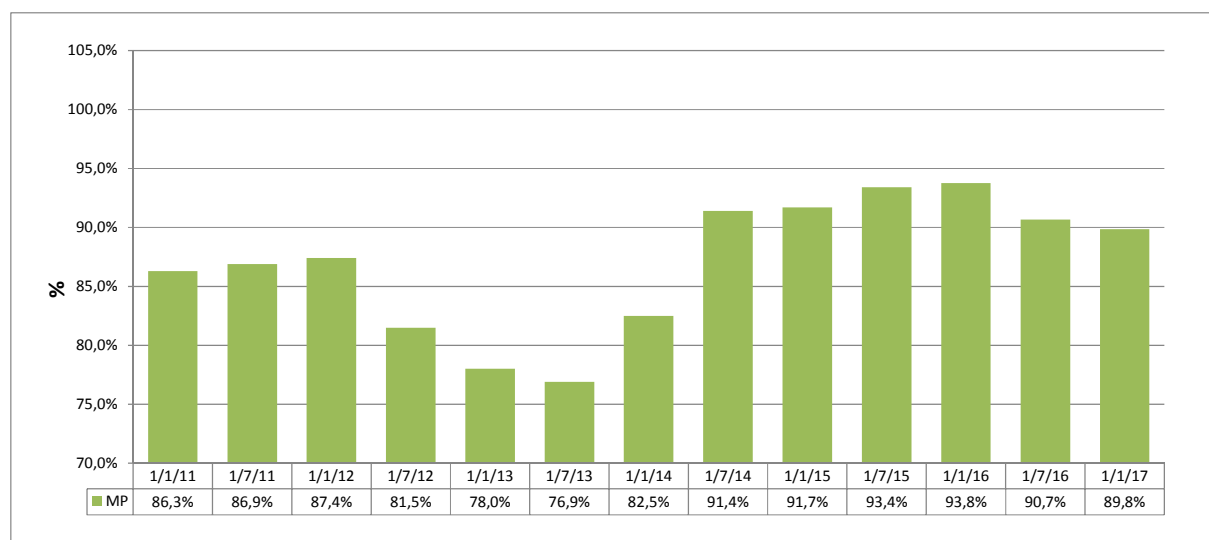
**Tabel 7: Vulling organieke arbeidsplaatsen voor militair personeel 2015-2016**

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

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

Deze tabel toont de vullingspercentages van functies voor de kerntaken<sup>1</sup> van Defensie voor militairen in 2014, 2015 en 2016. De vulling is afgezet tegen het functiebestand (de formatie) dat in de ontwerpbegroting 2017 is vastgelegd.

**Grafiek I: Ontwikkeling organieke vulling militair personeel 2011-2016**



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

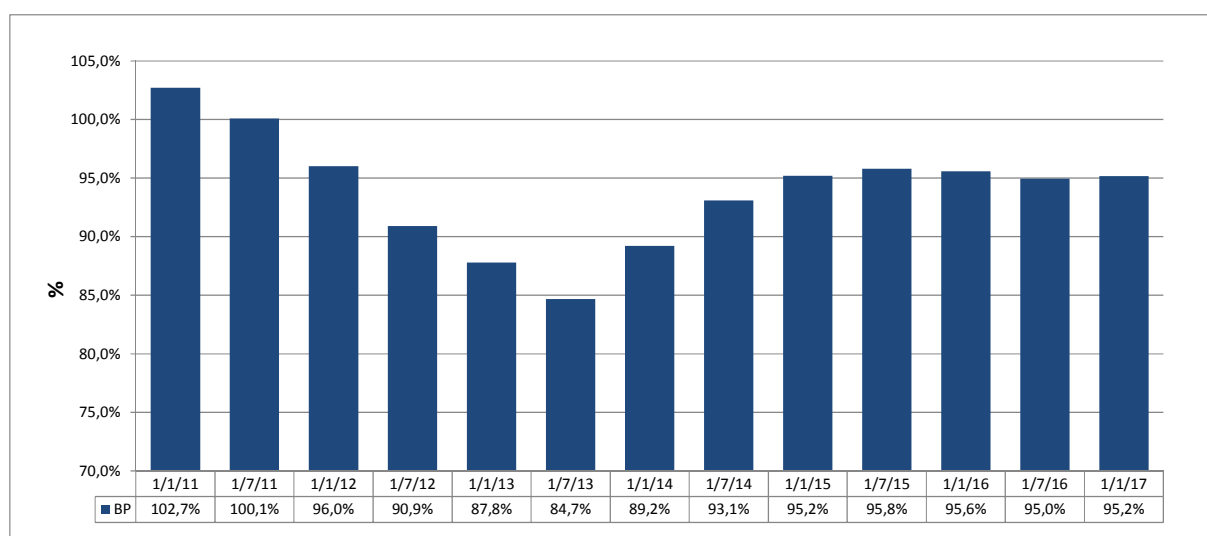
<sup>1</sup> Betreft de organieke functies van Defensie exclusief initiële opleidingen.

**Tabel 8: Vulling organieke arbeidsplaatsen voor burgerpersoneel 2015-2016**

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

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

Deze tabel toont het vullingspercentage van de functies voor de kerntaken van Defensie voor burgerpersoneel in 2014, 2015 en 2016. De vulling is afgezet tegen het functiebestand (de formatie) dat in de ontwerpbegroting 2017 is vastgelegd.

**Grafiek J: Ontwikkeling organieke vulling burgerpersoneel 2011-2016**

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 inclusief agentschappen per 1 januari 2017\***

		Man		Vrouw		Totaal	
		Personen	VTE'n	Personen	VTE'n	Personen	VTE'n
CZSK	BP	1.886	1.869	301	265	2.187	2.135
	MP	6.878	6.878	786	786	7.664	7.664
	Subtotaal	8.764	8.747	1.087	1.051	9.851	9.799
CLAS	BP	1.841	1.826	374	326	2.215	2.152
	MP	15.208	15.208	1.062	1.062	16.270	16.270
	Subtotaal	17.049	17.034	1.436	1.388	18.485	18.422
CLSK	BP	695	673	204	175	899	848
	MP	5.903	5.903	546	546	6.449	6.449
	Subtotaal	6.598	6.576	750	721	7.348	7.297
KMar	BP	238	231	247	216	485	447
	MP	4.950	4.950	840	840	5.790	5.790
	Subtotaal	5.188	5.181	1.087	1.056	6.275	6.237
BS	BP	659	653	318	298	977	952
	MP	725	725	62	62	787	787
	Subtotaal	1.384	1.378	380	360	1.764	1.739
CDC	BP	3.735	3.669	1.867	1.546	5.602	5.214
	MP	2.468	2.467	548	548	3.016	3.015
	Subtotaal	6.203	6.135	2.415	2.094	8.618	8.229
DMO	BP	2.796	2.775	688	622	3.484	3.397
	MP	741	741	34	34	775	775
	Subtotaal	3.537	3.516	722	656	4.259	4.172
Defensie	BP	11.850	11.695	3.999	3.449	15.849	15.145
	MP	36.873	36.872	3.878	3.878	40.751	40.750
	TOTAAL	48.723	48.567	7.877	7.327	56.600	55.894

\* 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 in 2016 doorgezet (55.894). In 2015 was de omvang 56.458. Dit betekent een daling van 564 vte'n. Het percentage vrouwen in de opbouw van het personeelsbestand is in 2016 gelijk gebleven ten opzichte van 2015, namelijk ongeveer 14 procent.

**Tabel 10: Opbouw militair personeelsbestand per 1 januari 2017\***

	Man		Vrouw		Totaal	
	Personen	VTE'n	Personen	VTE'n	Personen	VTE'n
Manschappen	11.949	11.949	1.100	1.100	13.049	13.049
Onderofficieren	16.496	16.496	1.648	1.648	18.144	18.144
Officieren	8.428	8.427	1.130	1.130	9.558	9.557
TOTAAL	36.873	36.872	3.878	3.878	40.751	40.750

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

**Tabel 11: Opbouw burger personeelsbestand per 1 januari 2017\***

	Man		Vrouw		Totaal	
	Personen	VTE'n	Personen	VTE'n	Personen	VTE'n
T/M SCHAAL 5	4.208	4.156	1.272	1.008	5.480	5.164
SCHAAL 6 T/M 8	3.008	2.972	1.276	1.111	4.284	4.084
SCHAAL 9 en hoger	4.634	4.567	1.451	1.330	6.085	5.897
TOTAAL	11.850	11.695	3.999	3.449	15.849	15.145

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

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

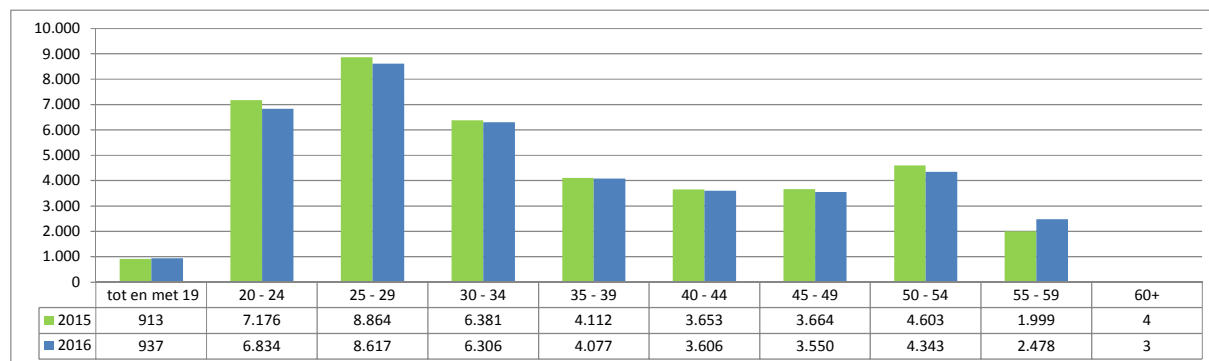
	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Militair personeel</b>					
Tot rang LTZ1/Majoor	9,5%	9,4%	9,4%	9,4%	9,5%
Vanaf rang LTZ1/Majoor	7,6%	8,1%	8,9%	9,4%	9,6%
Vanaf rang KTZ/Kolonel	4,0%	4,4%	4,7%	5,0%	4,8%
<b>Burger personeel</b>					
Tot schaal 10	26,4%	26,4%	25,6%	25,9%	26,0%
Vanaf schaal 10	19,4%	19,8%	21,2%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

Het aandeel van vrouwen is in nagenoeg alle rang- en schaalgroepen licht toegenomen (behalve in de rang KTZ/kolonel). Op 1 januari 2017 zijn drie vrouwelijke burgers als topfunctionaris werkzaam (schaal 16 en 17).

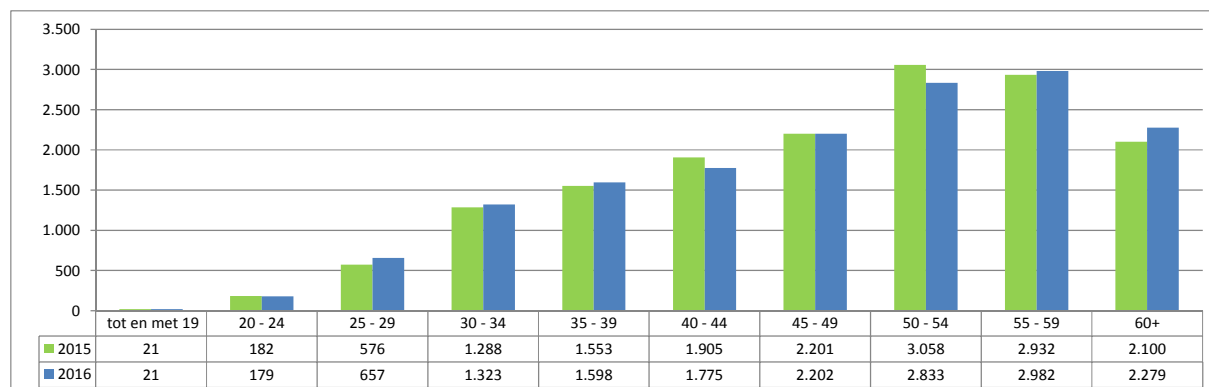
## 2.5 Leeftijd

Aan de verdeling over leeftijden zijn geen streefcijfers gekoppeld.

**Grafiek K: Leeftijdsopbouw militair personeelsbestand 2015 en 2016**

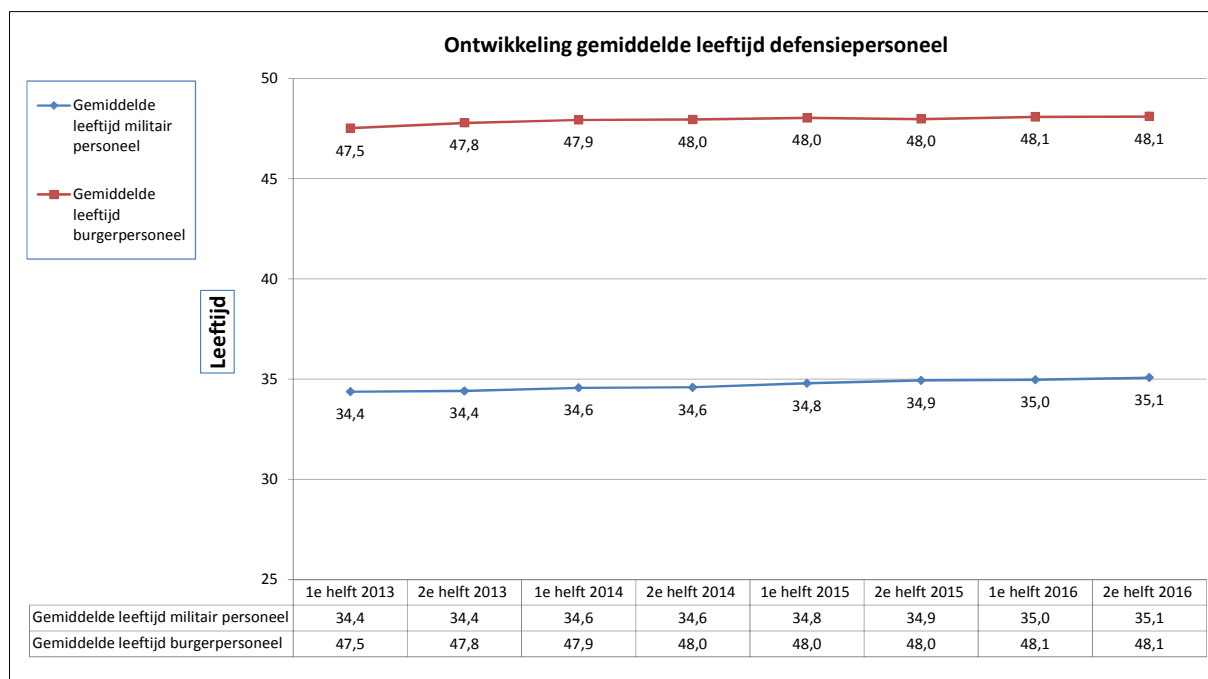


**Grafiek L: Leeftijdsopbouw burgerpersoneelsbestand 2015 en 2016**





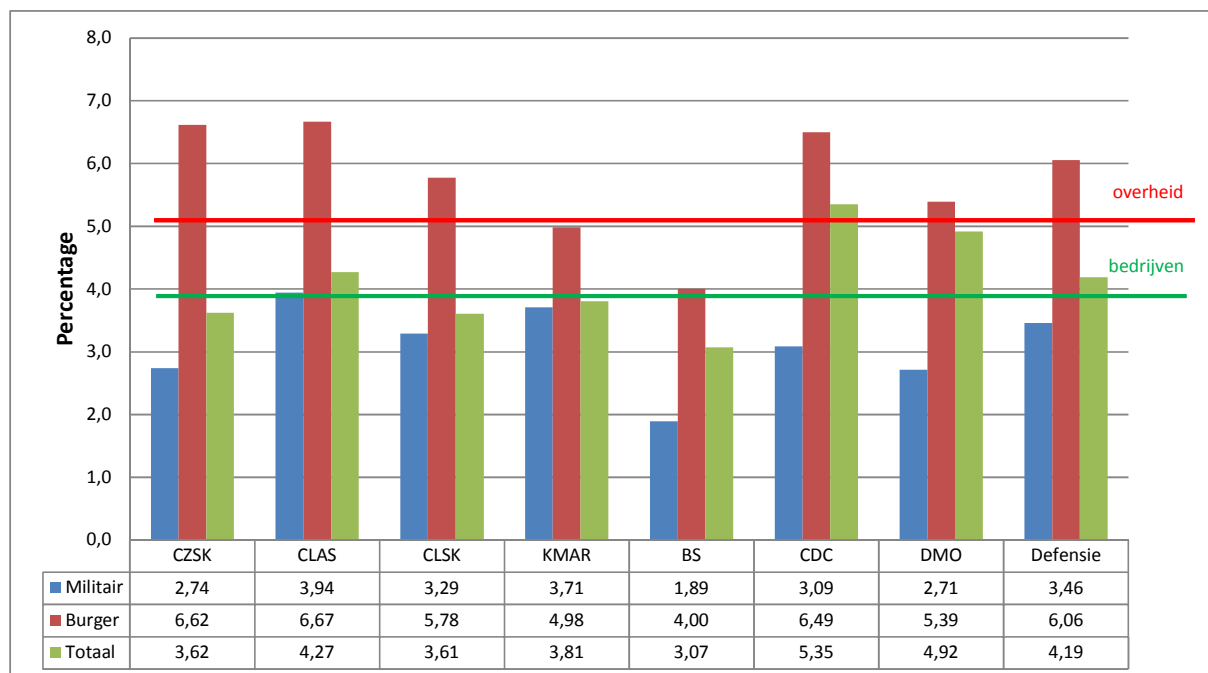
### Grafiek M: Ontwikkeling gemiddelde leeftijd defensiepersoneel 2013- 2016



Deze grafiek toont de ontwikkeling van de gemiddelde leeftijd van militairen en burgers. De gemiddelde leeftijd ligt iets hoger dan in 2013. Dit heeft geen directe negatieve gevolgen voor de personele gereedheid. Het heeft echter wel een opdrijvend effect op de personeelsuitgaven. Mede omdat de ontslagleeftijd van militairen op grond van het bestaande overgangsbeleid voor de grootste groep militairen oploopt naar 60 jaar in 2022 en het overgangsbeleid naar een ontslagleeftijd van 62 jaar nog moet volgen.

## 2.6 Ziekteverzuim

Grafiek N: Overzicht gemiddeld ziekteverzuim over 2016

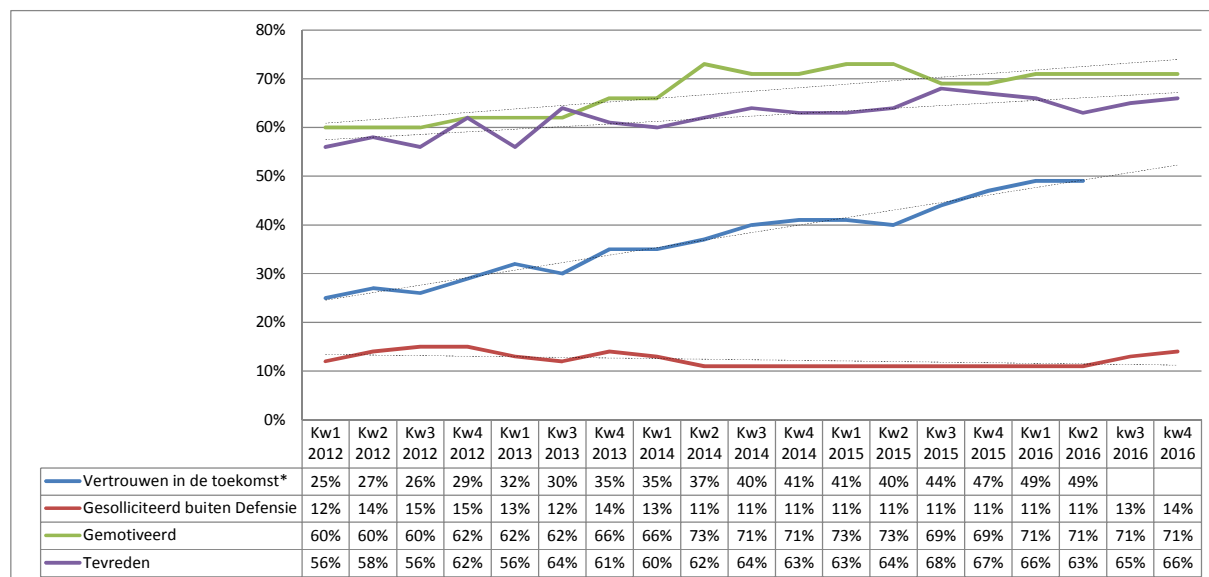


Deze grafiek toont per defensieonderdeel voor militair en burgerpersoneel het ziekteverzuimpercentage in 2016, conform de CBS-norm. Tevens is het landelijk gemiddelde van alle bedrijfstakken (groene lijn) en de overheid (rode lijn) opgenomen. Deze cijfers berusten op de meest recente cijfers van het CBS. In 2016 is het ziekteverzuim nagenoeg gelijk gebleven (4,19) ten opzichte van het ziekteverzuim in 2015 (4,26). Het gemiddelde ziekteverzuim bij burgers (6,06) is hoger dan het gemiddelde bij de overheid (5,1). Bij militairen (3,46) ligt het percentage onder het landelijk gemiddelde van alle bedrijfstakken (3,9). Het totale gemiddelde ziekteverzuim (4,19) ligt lager dan het gemiddelde bij de overheid.

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

## 2.7 Monitor werkbeleving

**Grafiek O: Trends in vertrouwen, sollicitatiegedrag, motivatie en tevredenheid bij het defensiepersoneel 2012- 2016**



\* 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, sollicitaties buiten Defensie, motivatie en tevredenheid over het defensieonderdeel. Deze grafiek geeft weer hoe deze aspecten zich ontwikkelen sinds 2012. Er is een licht toenemend vertrouwen waarneembaar in de toekomst, motivatie en tevredenheid. De bereidheid om te solliciteren is in het laatste half jaar van 2016 weer licht toegenomen.

## **DEEL 3: TOEZEGGINGEN**

Dit deel bevat informatie die de Tweede 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**

#### **Incidenten bij het Korps Mariniers**

Naar aanleiding van een vraag van het lid Dijkgraaf (SGP) tijdens het vragenuur op 28 maart jl. over incidenten bij het Korps Mariniers is de Kamer toegezegd dat zou worden bezien of er sprake is van een onderliggend structureel probleem.

De incidenten, voornamelijk uit 2015, zijn Defensie bekend. Ze zijn allemaal onderzocht en afgedaan. Bij enige incidenten is de Koninklijke Marechaussee betrokken. Waar nodig zijn disciplinaire maatregelen getroffen. Uit een verkenning van de Commandant Zeestrijdkrachten en de Commandant der Strijdkrachten blijkt dat er geen aanleiding is om uit te gaan van een structureel probleem bij het Korps Mariniers.

#### **Inbedding vrouwen in kaderwet dienstplicht**

Tijdens het wetgevingsoverleg Personeel van 9 november 2016 is toegezegd de Kamer te informeren over de inbedding van vrouwen in de opgeschorte opkomstplicht zodra er zicht is op een wettelijke regeling. Het wetsvoorstel is momenteel in behandeling bij de Raad van State.

#### **Vrouwen in topfuncties**

Het lid Belhaj (D66) heeft tijdens het wetgevingsoverleg Personeel van 9 november 2016 een motie ingediend (Kamerstuk 34550 nr. 19) waarin de regering wordt verzocht in de personeelsrapportage 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 om meer vrouwelijke militairen en vrouwen in topfuncties bij Defensie te bewerkstelligen.

Het personeelsbeleid van Defensie behelst geen voorrang- of voorkeursbehandeling van vrouwen en evenmin streefcijfers. Aan de vorig jaar gestarte Top Defensie Vorming<sup>2</sup> nemen twee vrouwelijke militairen deel, op een totaal van twaalf defensiestudenten. Iedereen, man of vrouw, dient aan dezelfde criteria te voldoen.

#### **Draaideurconstructie**

In navolging van het Rijk is per 3 maart 2017 het verbod op de draaideurconstructie bij Defensie afgeschaft. Het Rijk heeft dit eerder al gedaan om dat dit verbod zich niet verdraagt met de gewijzigde aanbestedingsregelgeving. De regeling zakelijke contacten blijft ongewijzigd.

---

<sup>2</sup> Doelgroep: kolonels en gelijkgeschaalde burgers, die benoembaar zijn of worden voor topfuncties binnen Defensie

### **3.2 Overzicht reservistenbestand**

**Tabel 13: Overzicht aantal reservisten per defensieonderdeel en OPCO**

Bezetting in aantallen	KM	KL	KLU	KMar	Totaal
CZSK	470	0	0	0	470
CLAS	21	3.705	17	4	3.747
CLSK	0	0	444	0	444
KMar	0	0	0	164	164
BS	1	4	0	0	5
CDC	4	129	1	0	134
DMO	2	0	0	0	2
Totaal	498	3.838	462	168	4.966

**Tabel 14: Overzicht aantal reservisten per defensieonderdeel, per rangcategorie en man/vrouw verdeling**

		Bezetting in aantallen		
DO	Rangcategorie	Man	Vrouw	Totaal
CZSK	Officier	175	26	201
	Onderofficier	139	18	157
	Manschap	100	12	112
	Subtotaal	414	56	470
CLAS	Officier	945	61	1.006
	Onderofficier	475	36	511
	Manschappen	2.019	211	2.230
	Subtotaal	3.439	308	3.747
CLSK	Officier	70	13	83
	Onderofficier	91	10	101
	Manschappen	227	33	260
	Subtotaal	388	56	444
KMar	Officier	31	6	37
	Onderofficier	91	24	115
	Manschappen	12	0	12
	Subtotaal	134	30	164
BS	Officier	3	0	3
	Onderofficier	1	0	1
	Manschappen	0	1	1
	Subtotaal	4	1	5
CDC	Officier	76	54	130
	Onderofficier	1	2	3
	Manschappen	1	0	1
	Subtotaal	78	56	134
DMO	Officier	2	0	2
	Onderofficier	0	0	0
	Manschappen	0	0	0
	Subtotaal	2	0	2
Defensie	Officier	1.302	160	1.462
	Onderofficier	798	90	888
	Manschappen	2.359	257	2.616
	Totaal	4.459	507	4.966

**Tabel 15: Overzicht aantal reservisten per defensieonderdeel en leeftijdscategorie**

Bezetting in aantallen	Leeftijdscategorie										Totaal
	00-20	20-25	25-30	30-35	35-40	40-45	45-50	50-55	55-60	60+	
CZSK	0	2	13	27	85	102	139	78	22	2	470
CLAS	24	408	497	367	359	369	648	630	426	19	3.747
CLSK	3	27	41	58	68	65	78	69	33	2	444
KMar	0	2	22	26	24	22	29	30	9	0	164
BS	0	0	1	0	1	0	2	1	0	0	5
CDC	0	5	13	17	14	18	19	22	16	10	134
DMO	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	2
Totaal	27	444	587	495	551	576	916	831	506	33	4.966

### 3.3 Schaarstecategorieën

#### Vullingspercentages schaarstecategorieën

Bij functiegebieden die als schaarstecategorieën zijn aangemerkt, blijft de werkelijke vulling gedurende langere tijd achter bij de geplande vulling. Bij het bepalen van schaarstecategorieën wordt onderscheid gemaakt in officieren, onderofficieren en manschappen. De onderstaande percentages betreffen de verhouding tussen het aantal functies dat gevuld is door militair personeel afkomstig uit een specifieke schaarstecategorie en het totale aantal functies in die schaarstecategorie.

Schaarstecategorieën CLAS	Percentage vulling	Bijzonderheden
<i>Officieren - (medisch) specialisten</i>		
- Artsen (incl. medisch specialist)	80%-85%	Werving voor (tand)artsen is sterk verbeterd. Door verbeterde registratie in PeopleSoft van de diverse (medisch) specialisten, is een beter inzicht ontstaan in de diverse vakgebieden en wordt ondervulling beter inzichtelijk gemaakt. Door kleinere aantallen binnen de diverse beroepsgroepen leidt (ir)reguliere uitstroom snel tot een verminderde vulling.
- Tandartsen	85%-90%	
- Apothekers	85%-90%	
- Anesthesie medewerker	70%-75%	
- Force Health Protectioner Niv5	35%-40%	
- IC/SEH Verpleegkundige	50%-55%	
- Operatie-assistent	70%-75%	
- Praktijkmanager / -ondersteuner	60%-65%	
- Sociaal psychiatrisch verpleegkundige	65%-70%	
<i>Officieren "Techniek" (LNT - KAP - MAJ)</i>		
- Officieren GN	75%-80%	Schaarste op de arbeidsmarkt.
- Officieren LOG TD	65%-70%	
- Officieren VBDD	75%-80%	
<i>Officieren Onderbouw (LNT - KAP)</i>		
- Officieren INF	75%-80%	Hoge opleidingsuitval leidt tot verminderde instroom op functie. Toename zichtbaar aan irreguliere uitstroom.
- Officieren LOG GNK	70%-75%	
<i>Onderofficieren - specialisten</i>		
- Apothekersassistent	75%-80%	Door verbeterde registratie in PeopleSoft van de specialisten is een beter inzicht ontstaan in de diverse vakgebieden en wordt ondervulling beter inzichtelijk gemaakt. Door kleinere aantallen binnen de diverse beroepsgroepen leidt (ir)reguliere uitstroom snel tot een verminderde vulling.
- Force Health Protectioner Niv4	60%-65%	
- Klinisch Chemisch Analist Niv4	75%-80%	
- Medewerker Steriele Medische Hulpmiddelen	60%-65%	
<i>Onderofficieren Onder- en Bovenbouw (SGT(1) - SM - AOO)</i>		
- Onderofficieren GN	70%-75%	Hoge opleidingsuitval. Schaarste op de arbeidsmarkt voor m.n. wapen/dienstvak met een technische achtergrond (GN/TD/VBDD). Toename zichtbaar aan irreguliere uitstroom.
- Onderofficieren INF	70%-75%	
- Onderofficieren LO&S	75%-80%	
- Onderofficieren LOG GNK (AMV)	85%-90%	
- Onderofficieren LOG MA	70%-75%	
- Onderofficieren LOG TD (EOD, EST, SST)	80%-85%	
- Onderofficieren VBDD	80%-85%	
<i>Manschappen (SLD - KPL)</i>		
- Manschappen ART	80%-85%	Hoge opleidingsuitval. Tegenvallende doorstroom vanuit VeVa (Veiligheid en Vakmanschap) en (externe) aanstelling van schoolverlaters'. Toename zichtbaar aan irreguliere uitstroom.
- Manschappen CAV	85%-90%	
- Manschappen GN	80%-85%	
- Manschappen INF	80%-85%	
- Manschappen LOG B&T	80%-85%	
- Manschappen LOG GNK	65%-70%	
- Manschappen LOG TD	80%-85%	
- Manschappen VBDD	80%-85%	

Schaarstecategoriën CZSK	Percentage vulling	Bijzonderheden
<i>Officieren</i>		
- Zeedienst (LTZ2OC/LTZ1)	70-80%	Beperkingen in opleidingsketen maakt 'inlopen' van ondervulling niet mogelijk.
- Vliegers (LTZ2OC/LTZ1)	65-70%	Opleidingscapaciteit NH90 beperkt de aanmaak van vliegers.
- Techniek (LTZ2 en LTZ2OC)	65%	Structureel lage instroom initiële opleiding en hoge uitstroom einde FPS1.
- Logistiek (LTZ 1, deelgebied matlog)	80-85%	Hoge irreguliere uitstroom.
- Logistiek (LTZ 1, deelgebied financiën)	50-55%	Hoge irreguliere uitstroom.
<i>Onderofficieren</i>		
- Techniek (sergeant)	75%	Hoge irreguliere uitstroom.
- Luchtvaarttechniek (korporaal)	85%	Lage instroom en hoge irreguliere uitstroom a.g.v. beperkte doorstroombmogelijkheden.
- Operationele Dienst (sergeant operaties)	75-80%	Tekorten worden langzaam ingelopen door een beter beheer en vulling van de relevante functieopleidingen.
- Operationele Dienst (korporaal air controller)	60-70%	
- Mariniers (korporaal, algemeen)	88%	Tekort aan MARN voor doorstroom naar KPL.
- Mariniers (korporaal, verbindingen)	70%	MARN niveau moeilijk te werven. Dit leidt tot tekorten op KPL-niveau.
<i>Manschappen</i>		
- Techniek (matroos)	70%	Schaarste op arbeidsmarkt.
- Mariniers	89%	Benodigde instroom wordt niet behaald.

Schaarstecategoriën CLSK	Percentage vulling	Bijzonderheden
<i>Officieren</i>		
- Luchtverkeersleiding (LVL OFF)	85%-90%	Schaarste op de arbeidsmarkt. Hoog opleidingsuitval a.g.v. de strenge opleidingseisen. Bindingspremie 2016 zorgt voor enige demping irreguliere uitstroom. Hoog risico op irregulier verloop a.g.v. aantrekkelijke arbeidsmarkt en voorgenomen verhuizing naar Amsterdam (locatie LVNL). Regulier verloop kent pieken in 2017, 2019 en 2021. Overweging ook in 2017 bindingspremie toe te kennen.
- Gevechtsleiding (GL OFF)	90%-95%	Hoge functie-eisen. In 2017 hoge uitval n.a.v. de medische keuring. Hoog uitvalpercentage in opleiding.
- Communicatie en Informatiesystemen (OFF CIS)	85%-90%	Schaarste op de arbeidsmarkt. Wervingsacties in 2016 goed verlopen. Extra wervingsinspanningen ook in 2017 benodigd. Verwachte uitbreiding OFF CIS functies a.g.v. komst F-35.
- Arts	85%-90%	Beperking in de opleidingscapaciteit. Achterstanden zeer lastig, zo niet onmogelijk, in te halen. Toegenomen irreguliere uitstroom in FPS 3. Artsen nemen na afloop van dienverplichting vaak ontslag.
- Tandarts	80%-85%	Lastig te werven. Vaak onverwacht vertrek na afloop van dienverplichting.
<i>Onderofficieren</i>		
- Communicatie en Informatiesystemen (CIS OOF)	75%-80%	De werving voor augustus 2017 verloopt moeizaam. De schaarste loopt waarschijnlijk verder op. Verwachte uitbreiding OOF CIS functies a.g.v. komst F-35.
- Vliegtuigavionica (VA OOF)	80%-85%	Schaarste op de arbeidsmarkt. Extra wervingsinspanning is gaande.
- Elektrotechniek (ELEK OOF)	80%-85%	Schaarste op de arbeidsmarkt. Instroomeis is verruimd. Beperkte opleidingscapaciteit.
- Gronduitrustingstechniek (GU OOF)	75%-80%	Schaarste op de arbeidsmarkt. Extra wervingsinspanning is intern en extern gaande. De instroomeis is verruimd.
- Vliegtuigmechanica (VM OOF)	80%-85%	Schaarste op de arbeidsmarkt. Extra wervingsinspanning is gaande.
- Logistiek (LOG OOF)	85%-90%	Verwacht hoger regulier verloop in de komende jaren. Mogelijk worden de tekorten bijgesteld door de komst van de F-35.
- Geneeskundige verzorging (GNKV OOF)	80%-85%	Terughoudende werving vanwege de DGO-reorganisatie. Extra irreguliere uitstroom. Beperkte opleidingscapaciteit.
<i>Manschappen</i>		
- Grondverdediging (GRV MS)	85%-90%	Hoog irregulier verloop. Vanaf 2017 extra behoefte a.g.v. komst F-35.
- Brandweer (BRW MS)	90%-95%	Zeer hoog irregulier verloop (uitstroom en doorstroom naar OOF/OFF). Lage ervaringsgraad bij MS met hoge opleidingsinvestering. Jaarlijks gemiddeld vullingspercentage ligt beduidend lager. Recente OT-uitbreiding.
- Gronduitrustingstechniek (GU MS)	65%-70%	Laag vullingspercentage maar voor 2017 geen schaarstecategorie meer a.g.v. realisatie van voldoende instroom.
- Logistiek (LOG MS)	85%-90%	Verwacht hoog regulier verloop in de komende jaren. Mogelijk worden de tekorten bijgesteld door de komst van de F-35.

Een deel van de ondervulling in de bovenstaande schaarstecategorieën wordt op alternatieve wijze opgelost. Alternatieve vulling omvat onder meer externe inhuur, nadienende militairen en de tijdelijke inzet van burgerpersoneel, reservisten of personeel dat nog in opleiding is.