Ministerie van Defensie

Personeels rapportage

midden 2020

Inleiding

Voor u ligt de personeelsrapportage over de eerste helft van 2020. De rapportage biedt inzicht in de kwantitatieve kant van de personele gereedheid van Defensie. In de inzetbaarheidsrapportage – die u separaat ontvangt - wordt de kwantitatieve personele gereedheid samengebracht met de kwalitatieve personele gereedheid, de materiële gereedheid en de geoefendheid. Door het samenbrengen van deze vier indicatoren ontstaat zicht op hetgeen waar het uiteindelijk om te doen is: de operationele gereedheid van Defensie.

Tevens geeft de personeelsrapportage een summiere indicatie van de invloed van het COVID-19 virus op het behalen van de doelstellingen van Defensie op personeelsgebied, inclusief de werkbeleving onder medewerkers. Het proces van keuring en selectie heeft een aantal weken nagenoeg stil gelegen en ook opleidingen waren gedeeltelijk of helemaal gestopt. Als gevolg daarvan stromen minder militairen door naar de operationele eenheden. In de zomer van 2020 is de selectie en keuring doorgegaan om de opgelopen achterstanden deels weg te werken. In de volgende rapportage wordt duidelijk of er in 2020 echt een achterstand is opgelopen als gevolg van de coronamaatregelen of niet.

Een aantal bevindingen over de eerste helft van 2020 breng ik alvast onder uw aandacht.

Werkbeleving

Bij de werkbeleving is sprake van een significante verbetering van de motivatie, de tevredenheid en het vertrouwen in de toekomst. Dit is zichtbaar bij zowel militair personeel als burgerpersoneel en komt het behoud van personeel ten goede. Wat wel opvalt is dat het burgerpersoneel gemiddeld meer tevreden is dan het militair personeel. Zoals bekend maken de arbeidscontracten van militairen onderdeel uit van het Flexibel Personeels Systeem (FPS) en daarbinnen bestaan drie fases. Opmerkelijk is dat militairen met een FPS1- en FPS2-contract de werkinhoud fors lager waarderen dan militairen met FPS3 en burgerpersoneel.

Werving

In de eerste helft van 2020 solliciteerden er 2.000 personen (t.b.v. militaire functies) meer bij Defensie dan in de vergelijkbare periode vorig jaar. Tegelijkertijd zien we een daling van de realisatie van de externe wervingsopdracht, van 59% naar 48%. De landmacht kent de sterkste daling van 62% in dezelfde periode vorig jaar (midden 2019) naar 43% nu. Ook is de realisatie van de externe wervingsopdracht van reservisten gedaald van 35% in dezelfde periode vorig jaar (midden 2019) naar 25% nu. In de volgende rapportage wordt duidelijk of deze daling in de tweede helft van 2020 doorzet of kan worden omgebogen. Dit is o.a. afhankelijk van de verdere impact van het Covid-virus.

Instroom

In absolute aantallen zijn er in de eerste helft van 2020 1.535 militairen en 1.190 burgermedewerkers ingestroomd. Ten opzichte van midden 2019 zijn 17% minder militairen en 20% meer burgermedewerkers ingestroomd. Naast de reguliere instroom van militairen zijn in de eerste helft van 2020 ook 123 herintreders bij Defensie aan de slag gegaan. De instroom van reservisten was 527 en is licht gedaald ten opzichte van dezelfde periode vorig jaar (midden 2019). Tenslotte zien we een stijging van het percentage vrouwelijke militairen, reservisten en burgermedewerkers van 14,3% in dezelfde periode vorig jaar (midden 2019) naar 15,2% nu. Vanwege het effect van de Covid-maatregelen op de Beroeps Praktijk Vorming (BPV), zal er mogelijk ook vertraging optreden bij de instroom van MBO-leerlingen Veiligheid en Vakmanschap (VeVa).

Doorstroom

De doorstroom van militair personeel van een FPS fase 1 contract naar een FPS fase 2 contract is in de eerste helft van 2020 met 227 gestegen ten opzichte van dezelfde periode vorig jaar. Ook de doorstroom van militairen naar een FPS fase 3 contract laat in dezelfde periode een stijging zien van 271. Met de invoering van het arbeidsvoorwaardenakkoord 2018-2020 hebben alle voldoende functionerende officieren en onderofficieren die een FPS fase 2 aanstellingen hebben, een vaste aanstelling gekregen. Daarnaast zien we 72 reservisten die uitstromen en weer instromen als militair en 133 militairen die uitstromen en weer instromen als reservist. Aan militairen die uitstromen wordt tegenwoordig gevraagd of ze reservist willen worden. Zo kunnen ervaren militairen die uitstromen als reservist behouden blijven voor de krijgsmacht.

Uitstroom

De uitstroom van militairen is in de eerste helft van 2020 lager dan dezelfde periode vorig jaar (- 21%). De daling van de irreguliere uitstroom hangt mogelijk samen met de afspraak uit het arbeidsvoorwaardenakkoord dat alle onderofficieren en officieren bij voldoende functioneren een vaste aanstelling krijgen. Ook is de opleidingsuitval bij initiële opleidingen gedaald van 429 militairen naar 343 militairen door de maatregelen die zijn genomen om de uitval in opleidingen te verminderen. Tenslotte is de reguliere uitstroom iets gedaald (van 559 naar 508) vooral door de keuze van oudere militairen voor de nieuwe diensteinderegeling. Dit betekent dat deze militairen langer in dienst blijven.

De uitstroom van reservisten is gestegen ten opzichte van dezelfde periode vorig jaar (+ 13%); hetzelfde geldt voor de uitstroom van burgerpersoneel (+ 56%). Een verklaring van de forse stijging van de reguliere uitstroom van burgerpersoneel is de toename van het aantal medewerkers dat met (vervroegd) pensioen is gegaan.

Vulling

Ondanks een groei van de formatie met ruim 1.000 Voltijds Equivalenten (VTE) in het afgelopen jaar, is er op 1 juli 2020 sprake van een lichte stijging van de vulling van militaire functies met 0,3% naar 79% ten opzichte van 1 januari 2020 (78,7 %). Het vullingspercentage van het burgerpersoneel is met 0,5% afgenomen naar 103,8% over dezelfde periode. De relatief hoge vulling bij het burgerpersoneel (> 100%) betekent dat burgers in sommige gevallen, al dan niet tijdelijk, een militaire functie bekleden.
Het reservistenbestand is met 8,5% gestegen ten opzichte van midden 2019. Deze groeiende flexibele schil draagt in toenemende mate bij aan de inzetbaarheid van de krijgsmacht.

Tot slot

De impact van het COVID-19 virus op de werving en instroom van militair personeel is in de eerste helft van 2020 al fors merkbaar. De personele vulling van de krijgsmacht komt hierdoor mogelijk verder onder druk te staan. Door de COVID-19-crisis ontstaan er ook kansen voor Defensie om personeel uit relevante sectoren zoals de maritieme en luchtvaartindustrie, de logistiek, IT en de bouw al dan niet tijdelijk naar Defensie te halen.
De eerste gesprekken met bedrijven en brancheverenigingen lopen op dit moment om inzichtelijk te krijgen welke capaciteiten in de samenleving beschikbaar zijn voor veiligheid en om te inventariseren waar Defensie hulp kan krijgen of hulp kan bieden. De aanstellingsopdracht wordt gewijzigd om een sterkere koppeling met de gereedheid te realiseren. Dit betekent dat de aanstellingsopdracht niet alleen kwantitatief maar ook kwalitatief zal zijn. Ik kom daar in de volgende P-rapportage op terug.

De Staatssecretaris van Defensie
Drs. B. Visser

Leeswijzer

Voor u ligt de personeelsrapportage over de eerste helft van 2020.
De peildatum van deze rapportage is 1 juli 2020, tenzij anders vermeld.
De personeelsrapportage wordt twee keer per jaar opgesteld.

De rapportage bestaat uit vier delen.

Deel 1 geeft inzicht in de personele samenstelling, de werkbeleving en kerncijfers (zoals de verdeling leeftijd, contracten en het aantal mannen en vrouwen).
Deel 2 toont de resultaten van de werving, instroom, doorstroom en uitstroom.
Deel 3 geeft informatie over de adaptieve krijgsmacht.
Deel 4 geeft informatie over Diversiteit & Inclusiviteit.

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

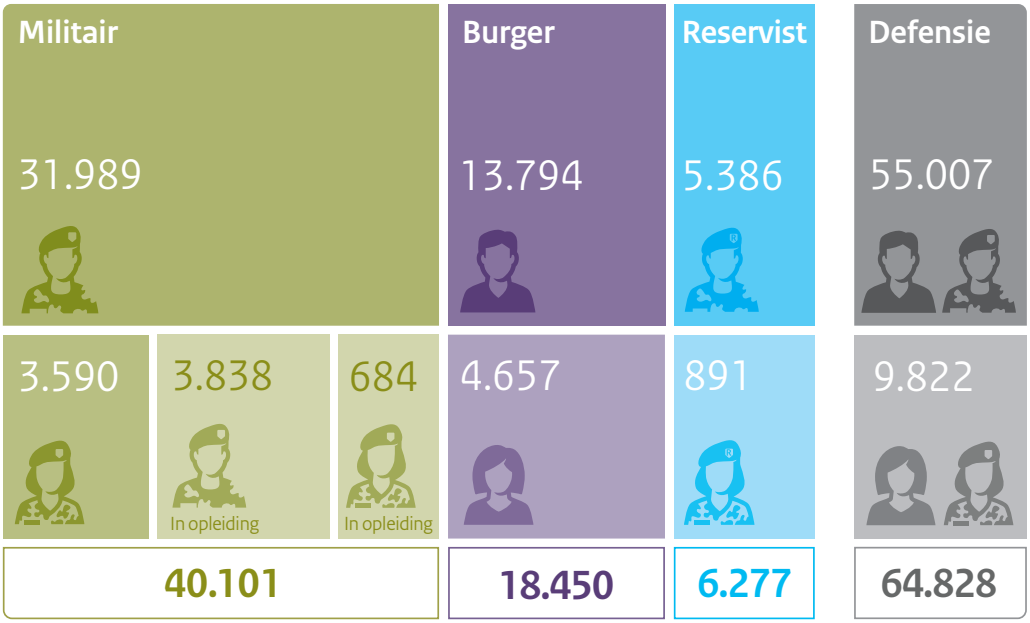
Kleurgebruik

Militair	Man		Vrouw
Burger	Man		Vrouw
Reservist	Man		Vrouw
Defensie (Totaal)	Man		Vrouw

Deel 1

Personele samenstelling, de werkbeleving en kerncijfers

Personele samenstelling

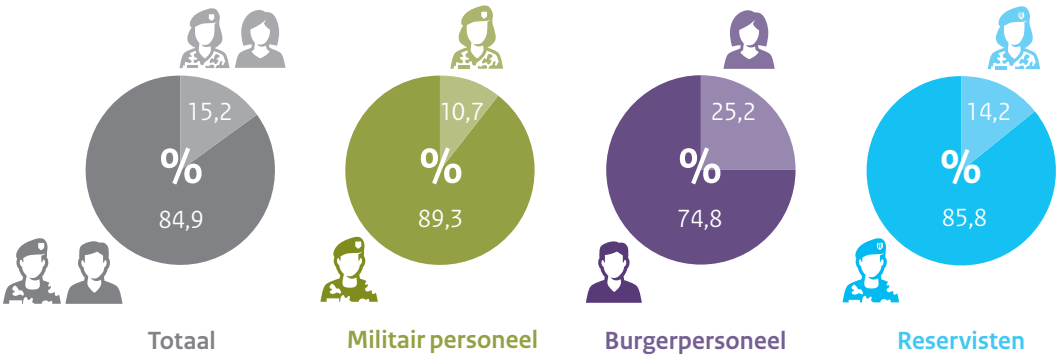


Figuur 1. Personele samenstelling Defensie.

Bovenstaande afbeelding toont de personele samenstelling binnen Defensie (in VTE'n). Hierbij zijn alle werknemers die een contract met Defensie hebben meegenomen, gespecificeerd naar contractsoort (militair, burger en reservist).

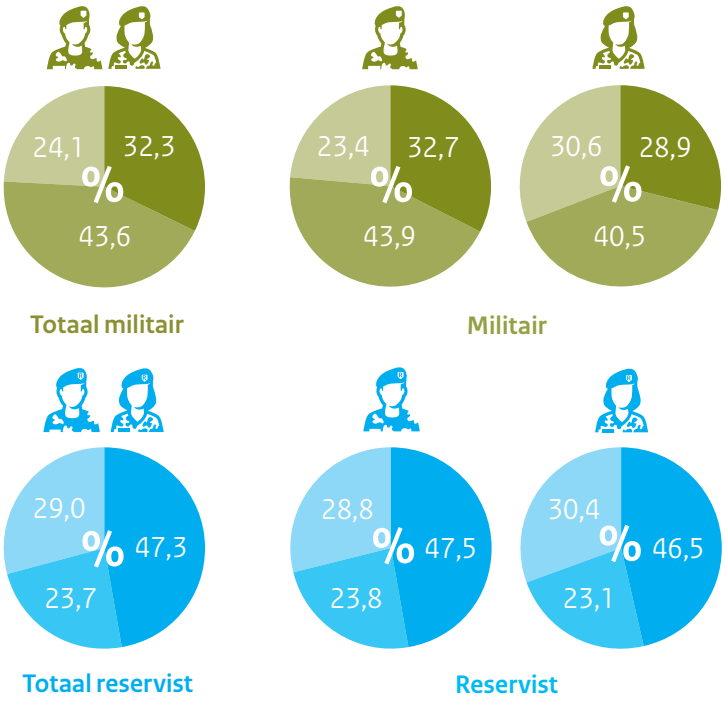
Van het burgerpersoneel hebben 504 burgermedewerkers eveneens een contract als reservist (per 01-07-2020). De gegevens per defensieonderdeel (DO) zijn te vinden op pagina 35.

Verdeling man/vrouw



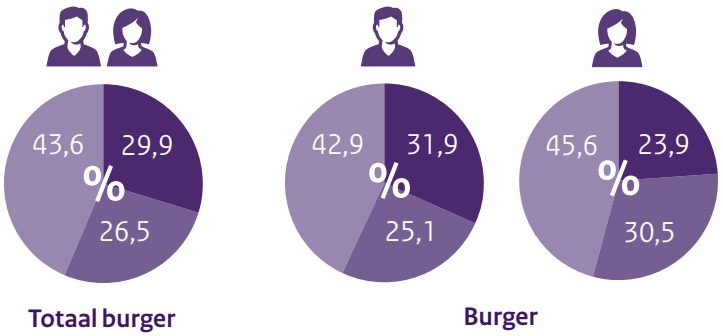
Grafiek 1 t/m 4. Man/vrouw verdeling Defensie en per contractvorm.

Verdeling militairen per rang



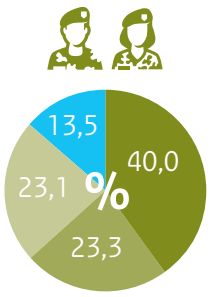
Grafiek 5 t/m 10. Verdeling militair personeel en reservisten per ranggroep.

Verdeling burgerpersoneel per schaal



Grafiek 11 t/m 13. Verdeling burgerpersoneel per schaalgroep.

Verdeling militairen per contract

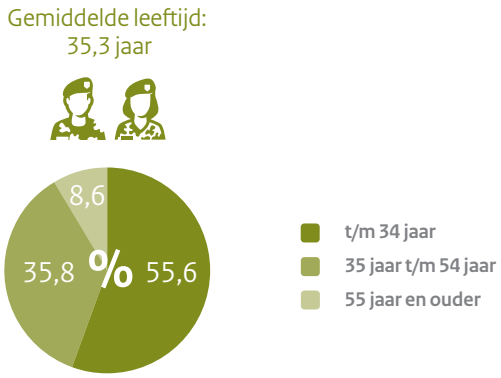


De contractvormen AMT (0,02%) en BBT (0,1%) zijn vanwege de kleine aantallen samengevoegd met FPS fase 3.

Grafiek 14. Contractverdeling militair personeel.

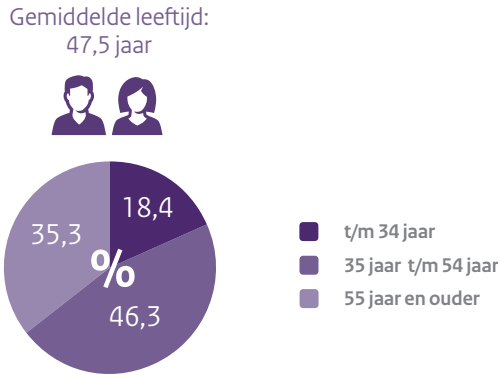
Verdeling leeftijdsopbouw

Militair personeel



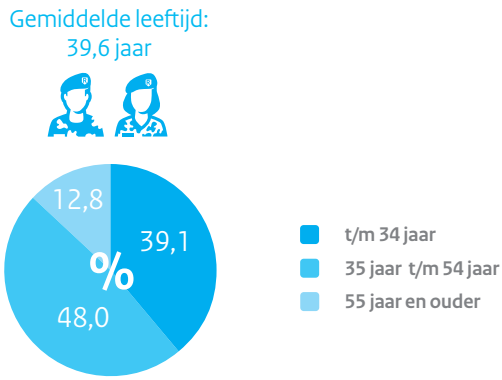
Grafiek 15. Leeftijdsverdeling militair personeel.

Burgerpersoneel



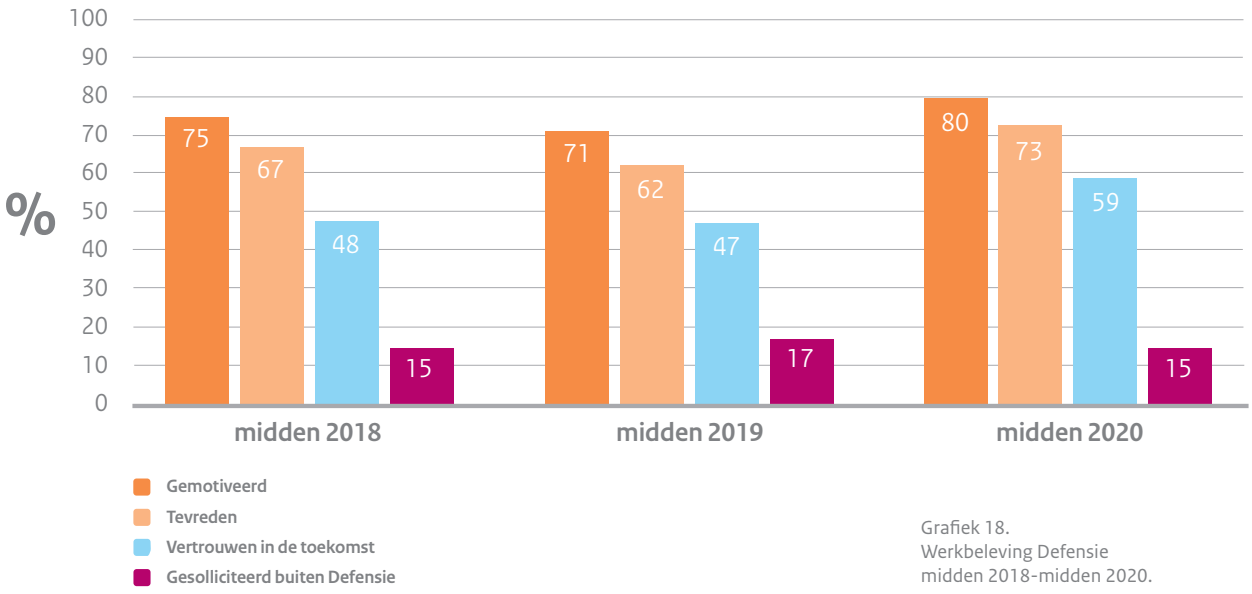
Grafiek 16. Leeftijdsverdeling burgerpersoneel.

Reservisten



Grafiek 17. Leeftijdsverdeling reservisten.

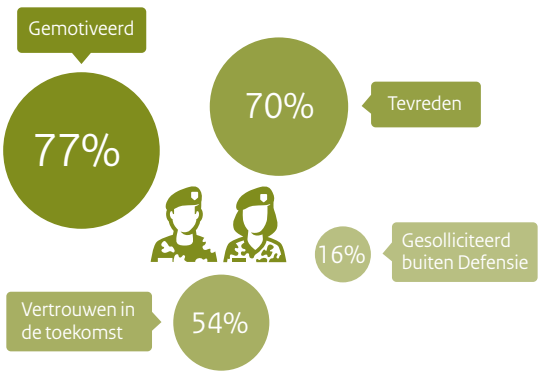
Werkbeleving Defensie midden 2018 - midden 2020



Grafiek 18.
Werkbeleving Defensie
midden 2018-midden 2020.

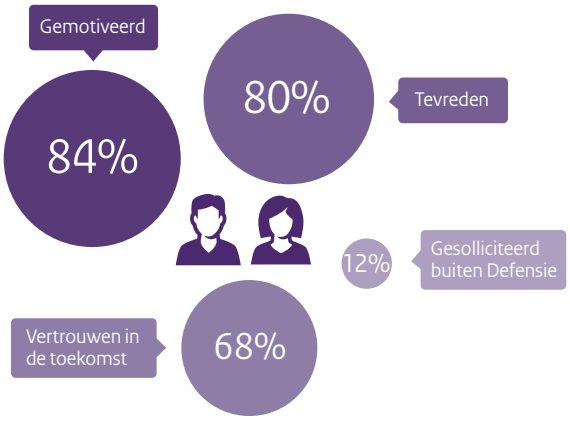
Bovenstaande grafiek toont de trend van de werkbeleving binnen Defensie over de afgelopen drie jaar (middenstanden). Daarnaast wordt in de onderstaande afbeeldingen de werkbeleving gespecificeerd naar militair en burgerpersoneel. De motivatie, de tevredenheid en het vertrouwen in de toekomst zijn het afgelopen jaar significant verbeterd bij zowel militair personeel als burgerpersoneel. De meest motiverende aspecten en de redenen van vertrek zijn gemiddelden van al het militair en burgerpersoneel.

Werkbeleving militair personeel midden 2020



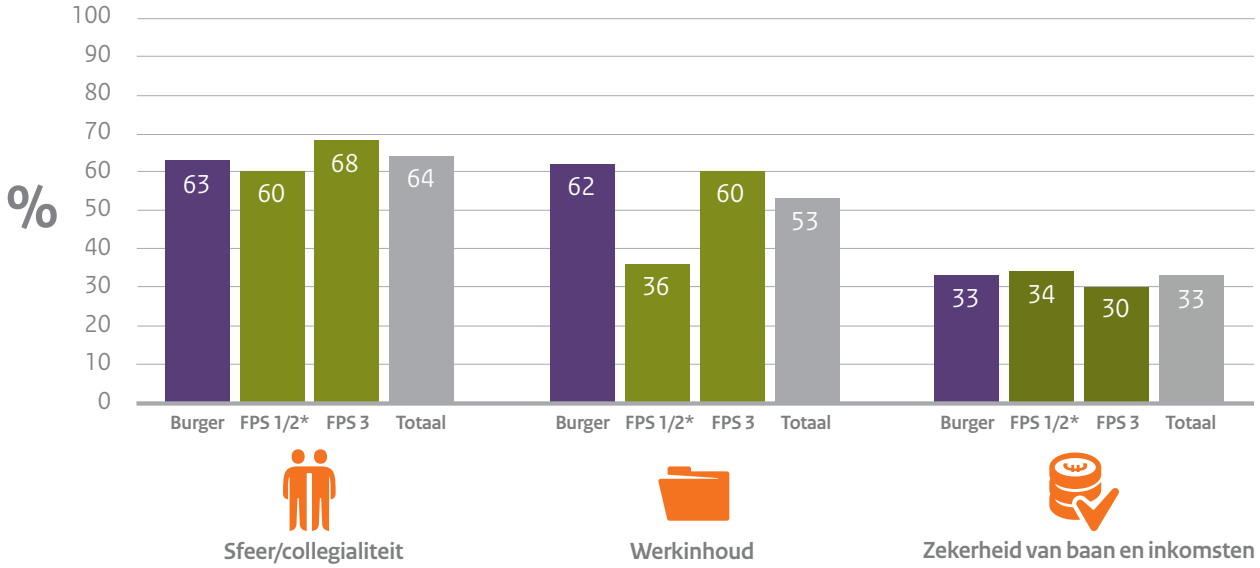
Figuur 2. Werkbeleving militair personeel.

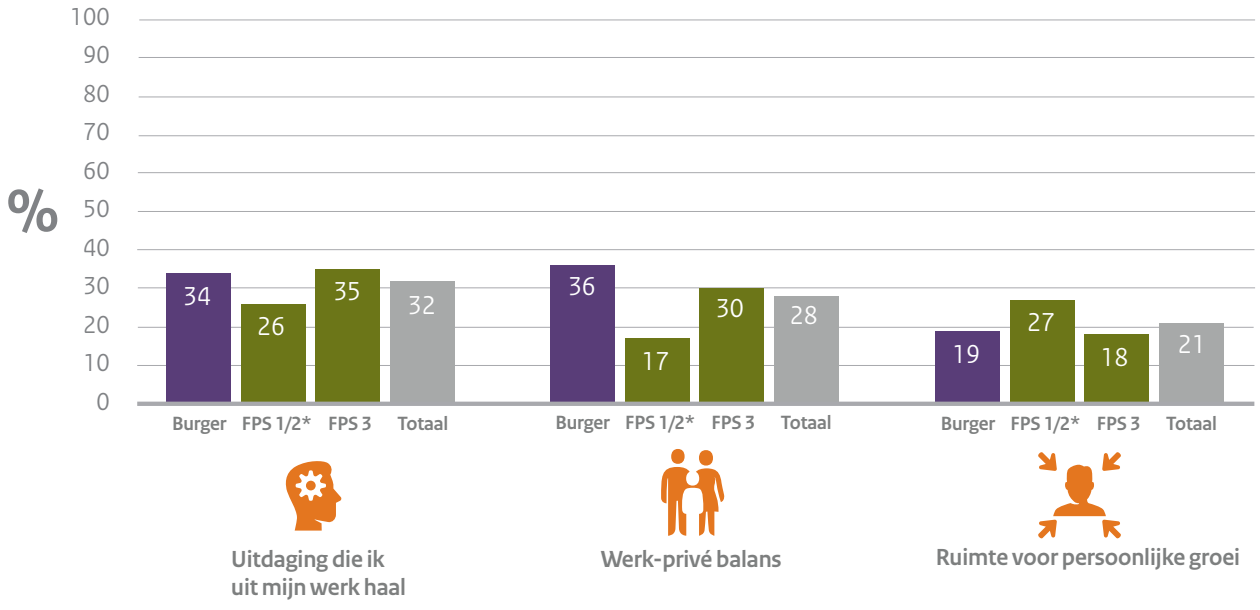
Werkbeleving burgerpersoneel midden 2020



Figuur 3. Werkbeleving burgerpersoneel.

Meest motiverende aspecten midden 2020





* In deze categorie zijn ook BBT'ers opgenomen. De groep BBT is inmiddels echter zo klein, en faseert op termijn geheel uit, dat deze niet meer apart genoemd wordt.

Grafiek 19. Meest motiverende aspecten.

Vertrekredenen (ongepland) midden 2020

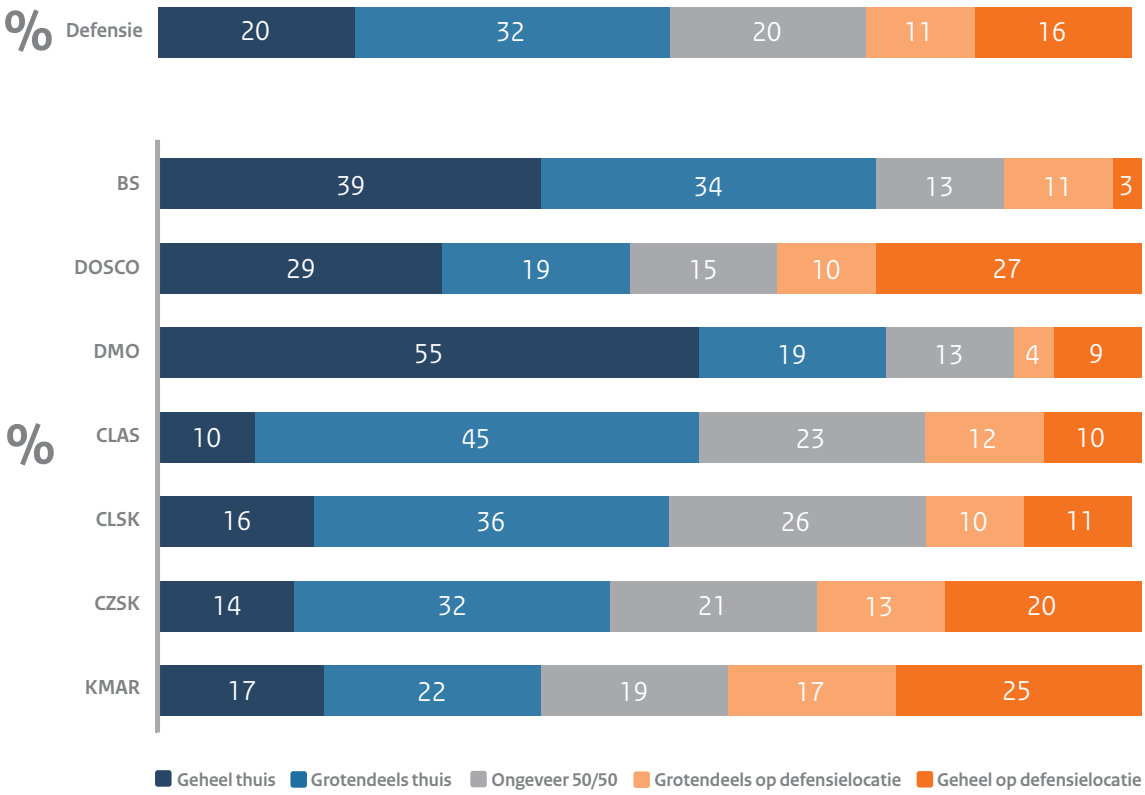
Grafiek 20. Vertrekredenen (ongepland).

Deze informatie is verkregen van werknemers die daadwerkelijk de organisatie hebben verlaten.

Werken tijdens COVID-19

In april en mei 2020 heeft Defensie een beperkte enquête gehouden om de impact van de COVID-19-crisis op het defensiepersoneel te meten. Hieronder treft u de uitkomsten van deze enquête aan. In augustus 2020 heeft Defensie een enquête onder al het defensiepersoneel gehouden om de wensen en meningen van het defensiepersoneel ten aanzien van het thuiswerken in kaart te brengen. Over de uitkomsten van dit onderzoek wordt u in de eerstvolgende personeelsrapportage geïnformeerd.

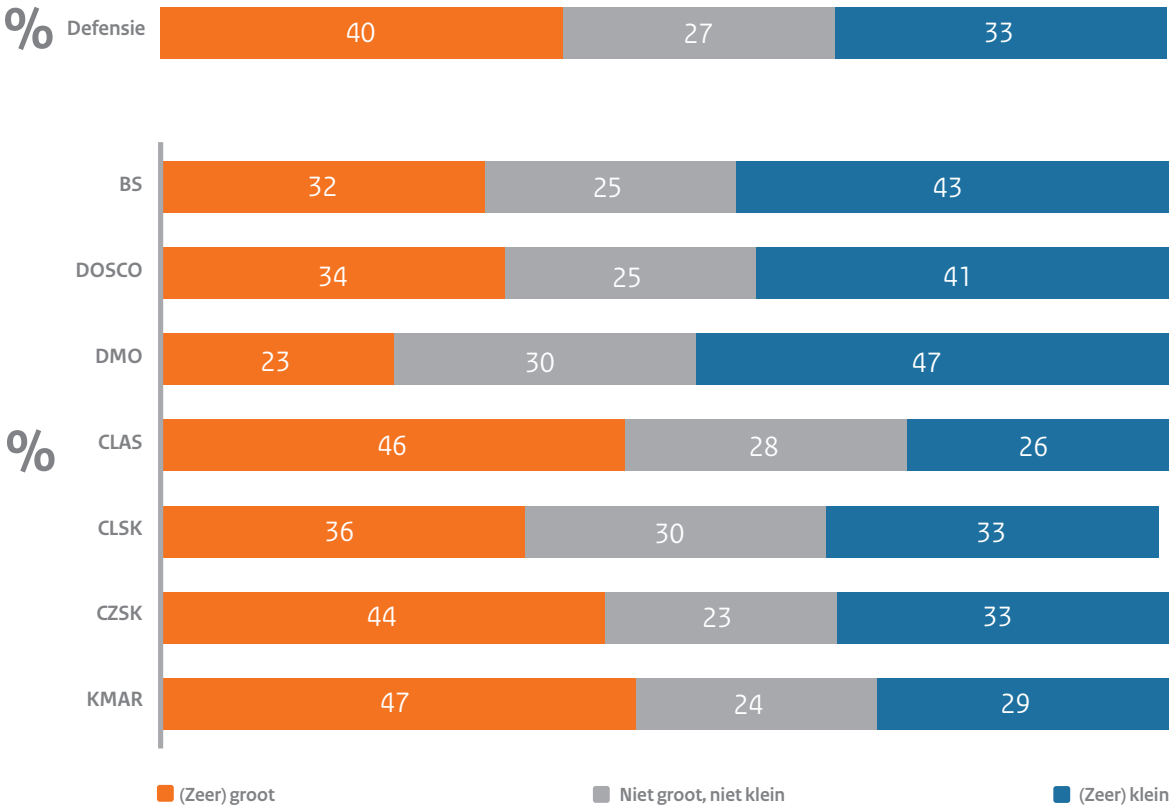
Werksituatie



Grafiek 21. Werksituatie defensiemedewerkers tijdens COVID-19.

- **DMO-medewerkers** werken **vaker** geheel **thuis** (55%)
- **DOSCO-medewerkers** werker **vaker** geheel op de **defensielocatie** (27%)
- **CLAS-medewerkers** werken **vaker grotendeels thuis** (45%)
- **Het burgerpersoneel** werkt **vaker** geheel **thuis** (35%) dan militairen (15%)
- **Vrouwen** werken **vaker** (30%) geheel **thuis** dan mannen (18%)

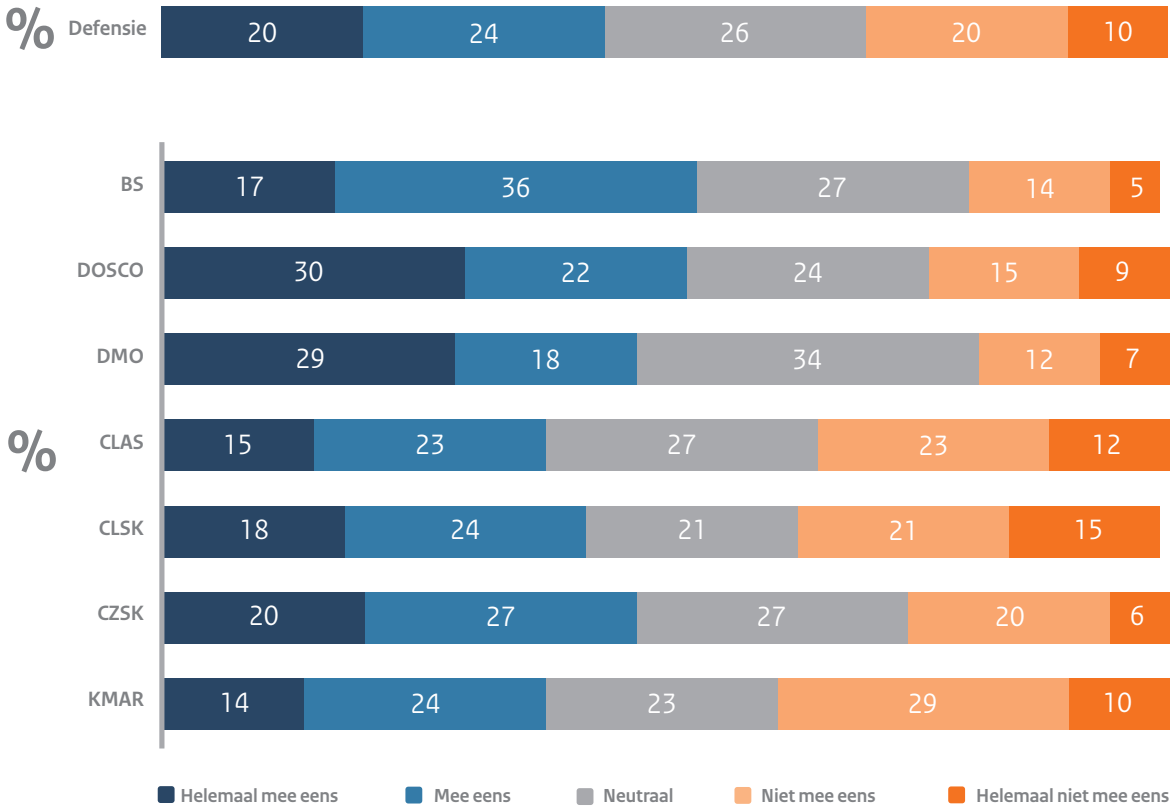
Impact op productiviteit



Grafiek 22. Impact COVID-19 op productiviteit defensiemedewerkers.

- Medewerkers **met thuiswonende kinderen** ervaren vaker een **(zeer) grote impact** op hun productiviteit (50% vs. 32%).
- **Het burgerpersoneel** ervaart een **(zeer) kleine impact** op hun productiviteit (43%) dit in tegenstelling tot militairen in fase 1/2 (22%).

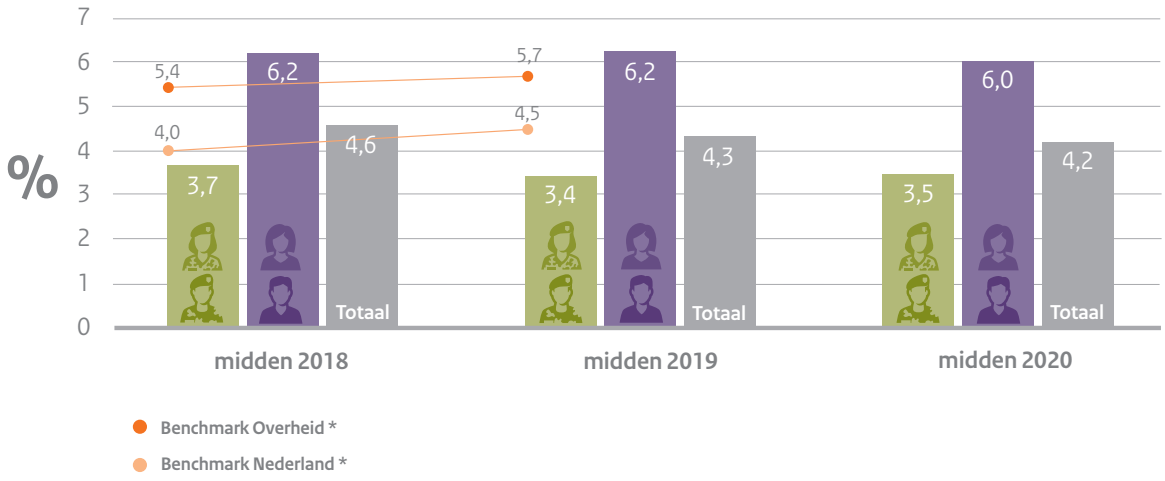
“Ik wil straks na de coronacrisis vaker thuiswerken”



Grafiek 23. Stelling “Ik wil straks na de coronacrisis vaker thuiswerken:”.

- **Defensiemedewerkers** zijn het hier in mei vaker **(helemaal) mee eens** (49%) dan in april (38%).
- **Militairen fase 1/2** zijn het hier vaker **(helemaal) niet mee eens** (39%) dan de andere contracttypen.

Ziekteverzuim



* Bron: Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)

De benchmarkgegevens over de eerste helft van 2020 zijn nog niet bekend.

Grafiek 24.
Ziekteverzuimpercentages midden 2018-midden 2020.

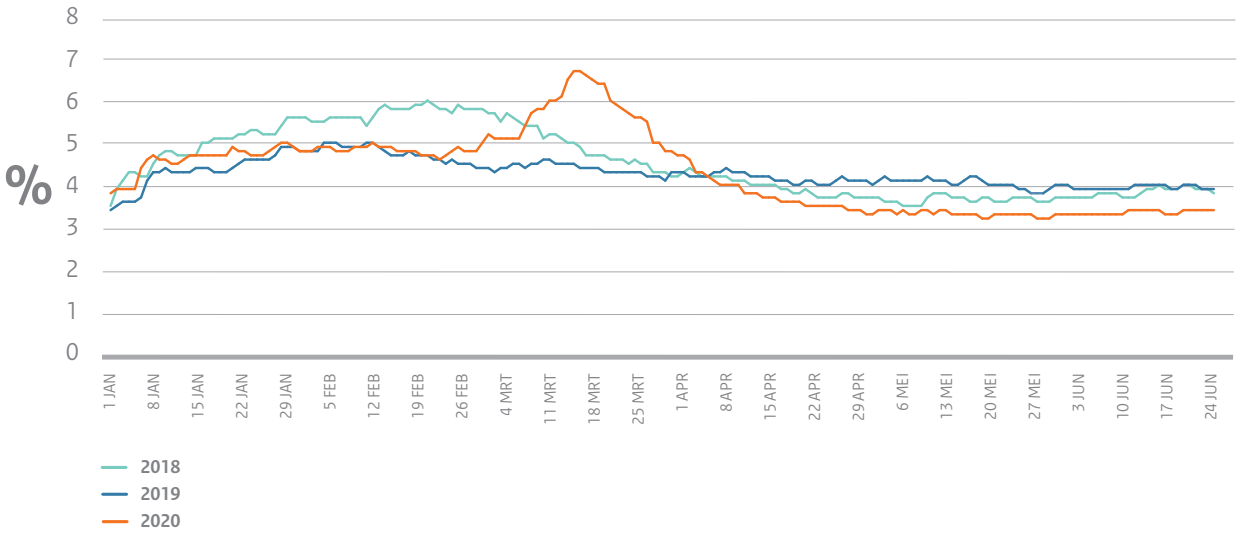
Deze grafiek toont het ziekteverzuimpercentage voor militair, burgerpersoneel en Defensie totaal over de afgelopen drie jaar (middenstanden). De berekeningswijze is conform de norm van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Tevens zijn als benchmark het ziekteverzuimpercentage van Nederland (het landelijk gemiddelde van alle bedrijfstakken) en de overheid opgenomen. Deze benchmarkgegevens zijn afkomstig van het CBS.

De definitie van het ziekteverzuim bij Defensie is conform de definitie van het CBS. Daardoor is het mogelijk vergelijkingen te maken met andere bedrijfssectoren. De definitie van ziekteverzuim luidt: het totaal aantal ziektedagen van de werknemers, in procenten van het totaal aantal beschikbare kalenderdagen van de werknemers in de verslagperiode. Regulier zwangerschaps- en bevallingsverlof valt buiten deze definitie.

In vergelijking met het landelijke gemiddelde (alle economische activiteiten) zijn de totaal percentages van Defensie vaak lager. Ook ten opzichte van de andere overheden, openbaar bestuur en overheidsdiensten laat Defensie een lager percentage zien.

De militaire populatie is grotendeels jonger, hetgeen een lager ziekteverzuim verklaart.
Ook binnen Defensie neemt het ziekteverzuim toe naarmate men ouder wordt. Met name de burgerpopulatie van 50 jaar en ouder kent een hoog ziekteverzuim. Dit heeft een versterkend effect op het ziekteverzuimpercentage.

Trend dagelijks ziekteverzuimpercentage Defensie midden 2018-midden 2020



Grafiek 25. Trend dagelijks ziekteverzuimpercentage Defensie midden 2018-midden 2020.

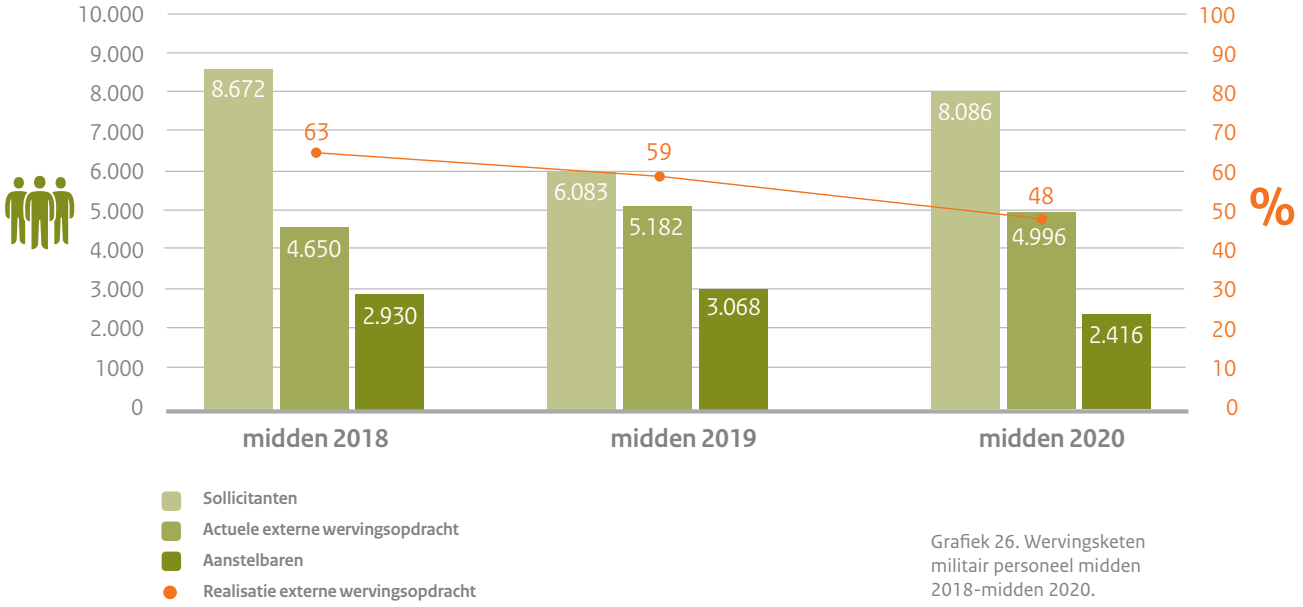
Bovenstaande grafiek geeft de ziekteverzuimpercentages weer van de eerste helft van 2018, 2019 en 2020. In de grafiek is een stijging van het ziekteverzuim zichtbaar vanaf 11 maart 2020 ten opzichte van voorgaande jaren. Het is aannemelijk dat deze stijging samenhangt met de invoering van de coronamaatregelen in Nederland waarbij onder andere is geadviseerd om thuis te blijven bij gezondheidsklachten. Begin april lag het ziekteverzuimpercentage weer op hetzelfde niveau als voorgaande jaren. Vanaf halverwege april tot juli was het ziekteverzuimpercentage van 2020 lager dan in 2019 en 2018.

Deel 2

Werving, instroom, doorstroom en uitstroom

1. Werving

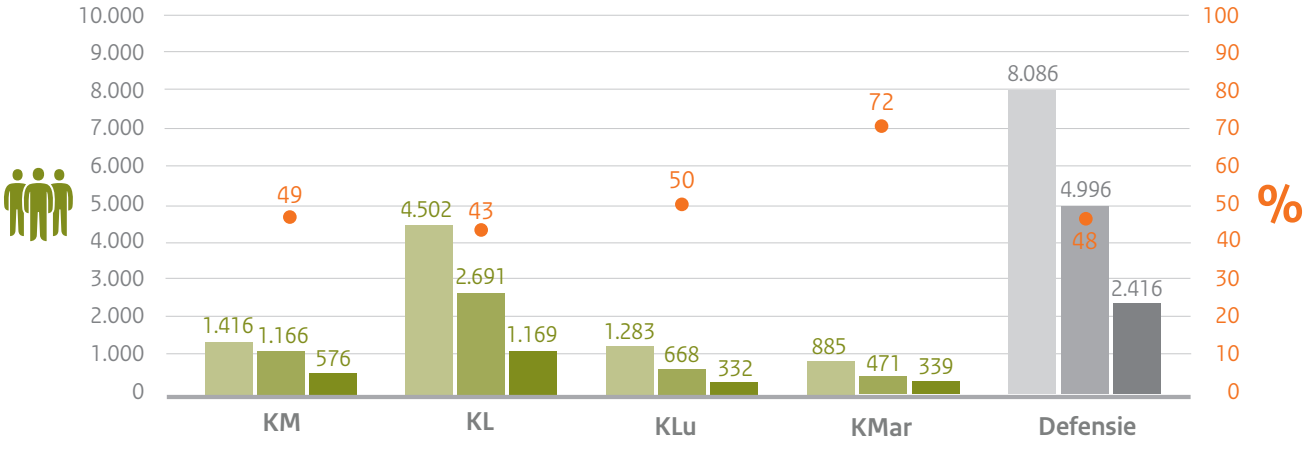
Wervingsketen militair personeel trend midden 2018 – midden 2020



Bron: DPOD/DCPL 1 juli 2020

Grafiek 26. Wervingsketen militair personeel midden 2018-midden 2020.

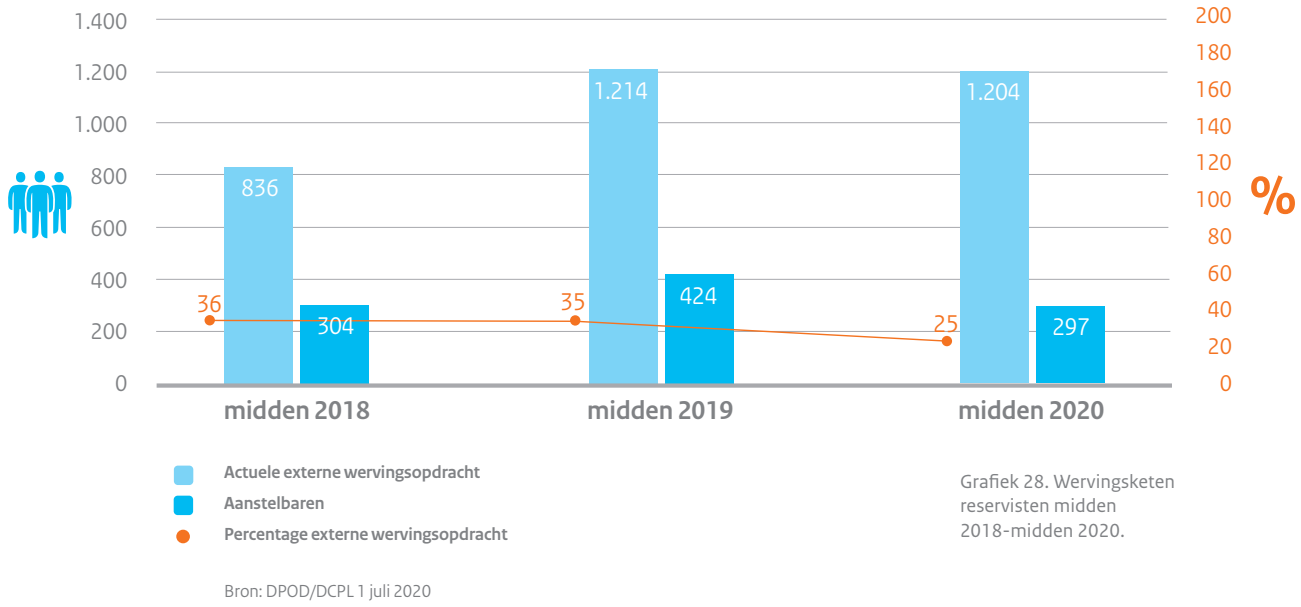
Wervingsketen militair personeel per KMD midden 2020



Bron: DPOD/DCPL 1 juli 2020

Grafiek 27. Wervingsketen militair personeel per krijgsmachtdeel.

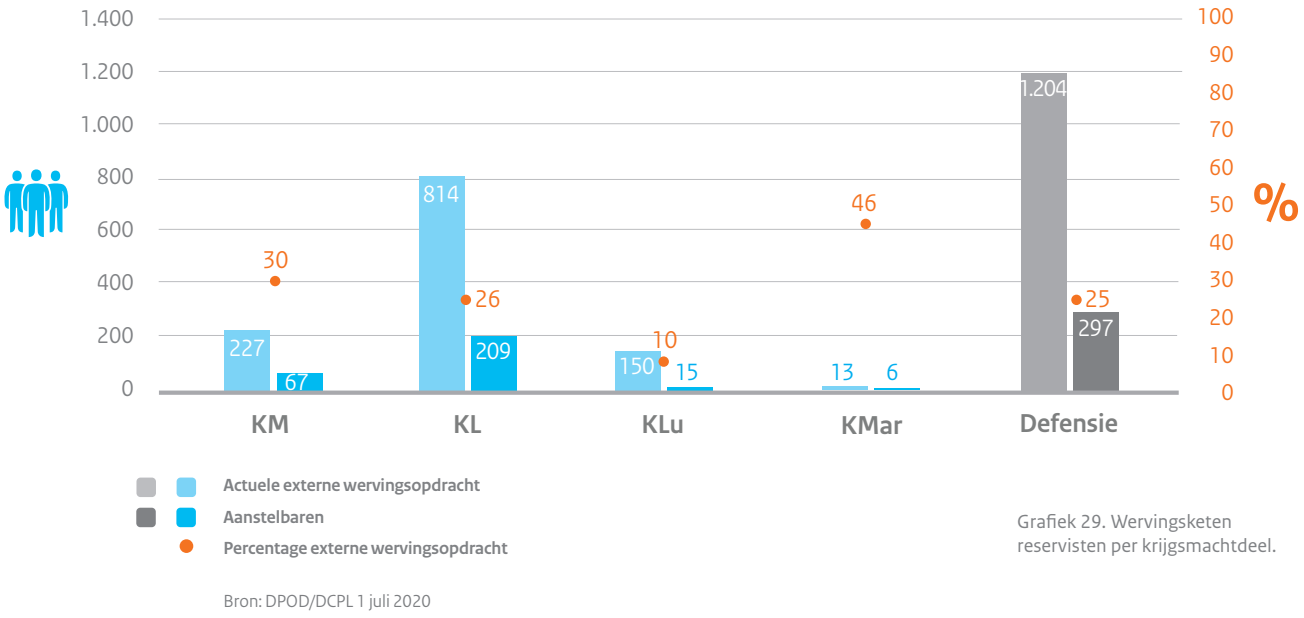
Wervingsketen reservisten trend midden 2018 - midden 2020



Grafiek 28. Wervingsketen reservisten midden 2018-midden 2020.

Bron: DPOD/DCPL 1 juli 2020

Wervingsketen reservisten per KMD midden 2020



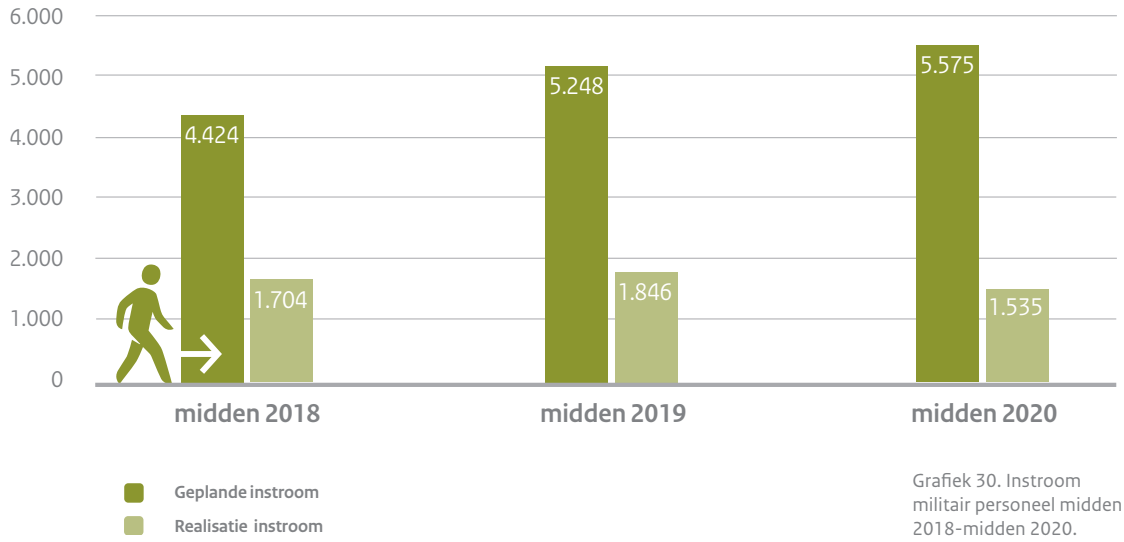
Grafiek 29. Wervingsketen reservisten per krijgsmachtdeel.

Bron: DPOD/DCPL 1 juli 2020

De instroom van reservisten bestaat enerzijds uit instroom vanuit de arbeidsmarkt en anderzijds instroom vanuit de krijgsmachtdelen. Het gaat daarbij om militairen die met ontslag gaan, maar wel weer een aanstelling willen als reservist.

2. Instroom

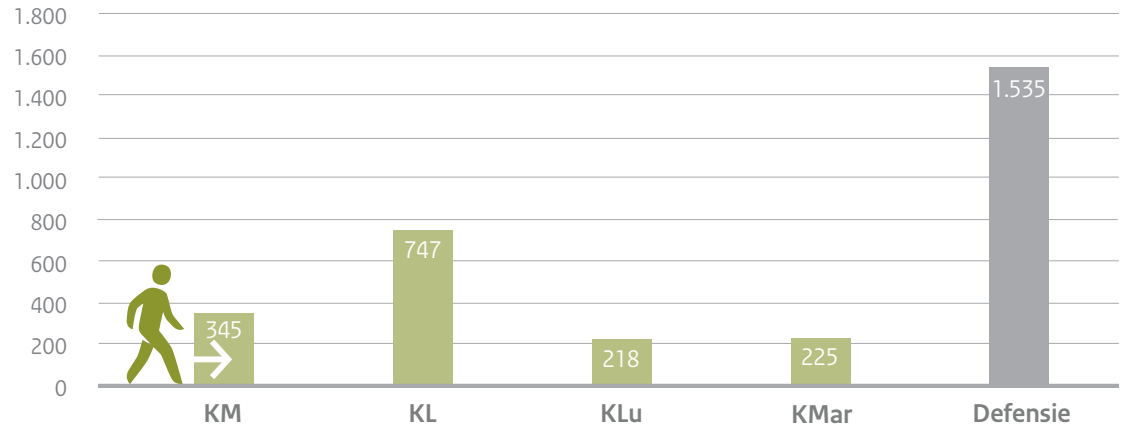
Instroom militair personeel midden 2018 - midden 2020



Grafiek 30. Instroom militair personeel midden 2018-midden 2020.

Deze grafiek toont de gerealiseerde instroom (cumulatief) van militair personeel over de afgelopen drie jaar (middenstanden), afgezet tegen de jaarplanning voor heel Defensie (bron: IDU-plan 2020-2024). Het betreft de instroom van personeel dat in de eerste helft van 2020 een dienstverband met Defensie is aangegaan.

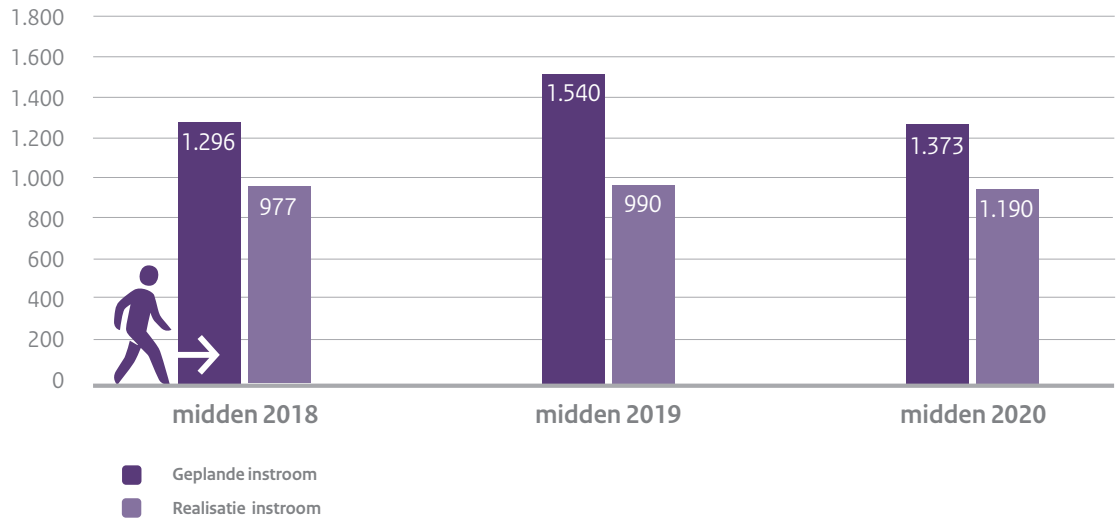
Instroom militair personeel per KMD midden 2020



Naast de reguliere instroom van militair personeel via de wervingsketen zijn er in de eerste helft van 2020 ook 123 militairen heringetreden.

Grafiek 31. Instroom militair personeel per krijgsmachtdeel.

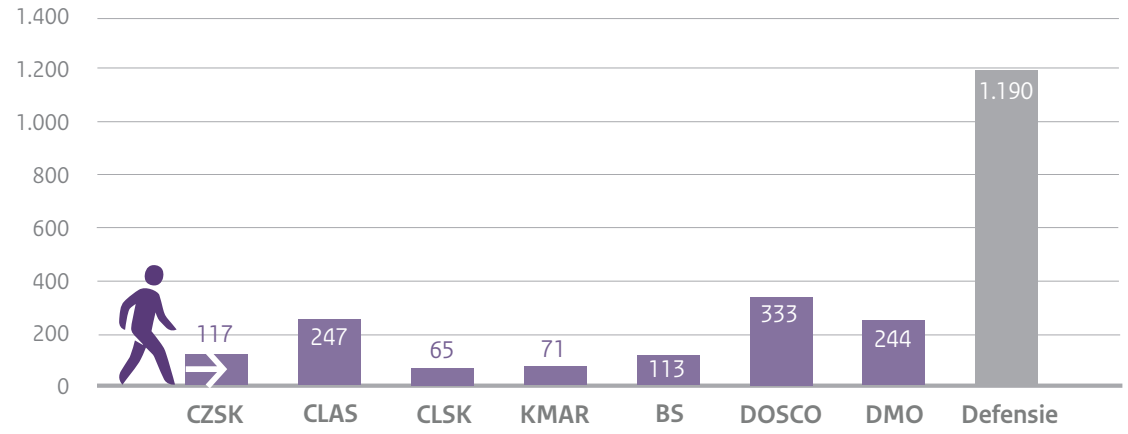
Instroom burgerpersoneel midden 2018 - midden 2020



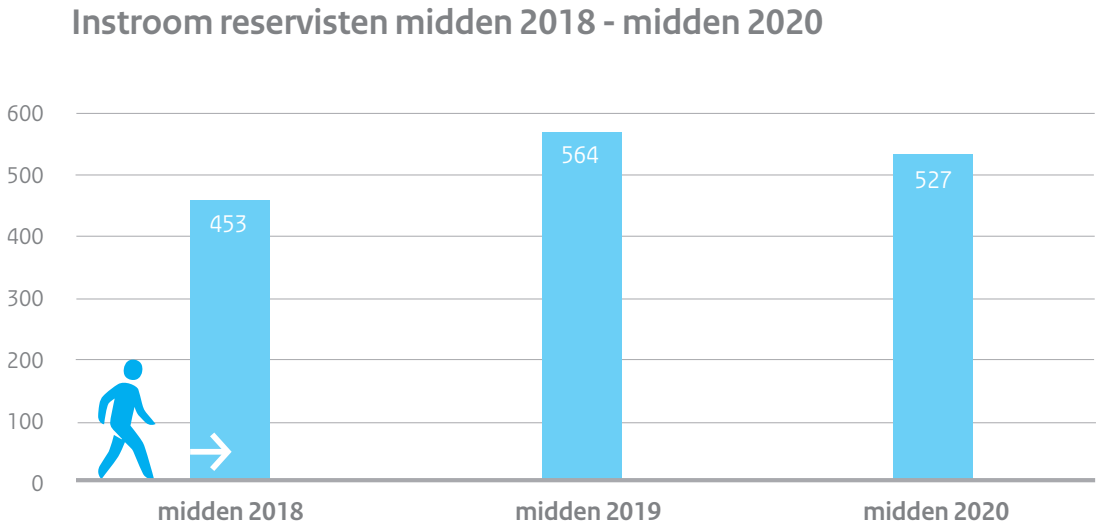
Deze grafiek toont de gerealiseerde instroom (cumulatief) van burgerpersoneel over de afgelopen drie jaar (middenstanden), afgezet tegen de jaarplanning voor heel Defensie (bron: IDU-plan 2020-2024). Het betreft de instroom van personeel dat in de eerste helft van 2020 een dienstverband met Defensie is aangegaan.

Grafiek 32. Instroom burgerpersoneel midden 2018-midden 2020.

Instroom burgerpersoneel per DO midden 2020

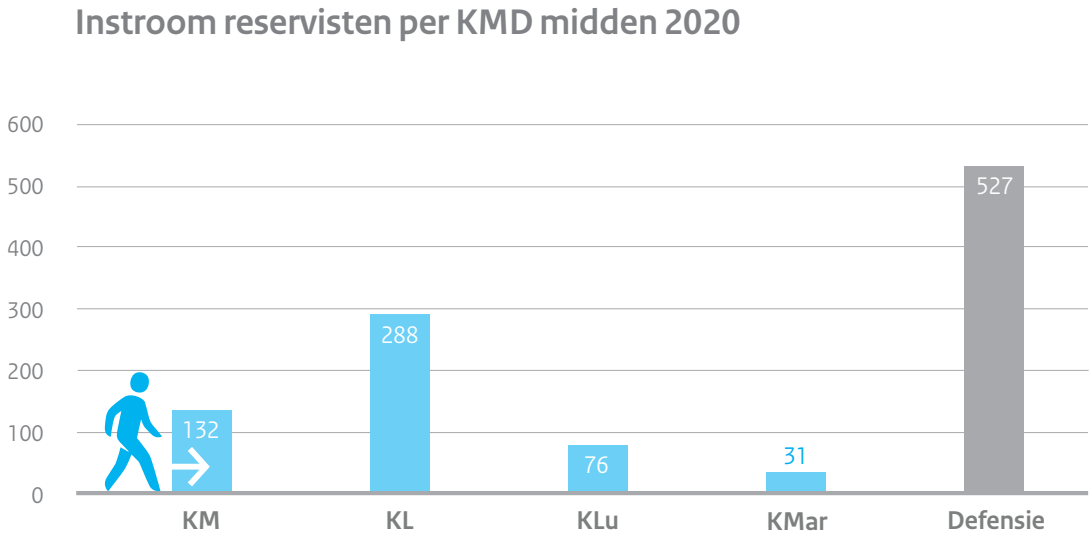


Grafiek 33. Instroom burgerpersoneel per defensieonderdeel.



Deze grafiek toont de gerealiseerde instroom (cumulatief) van reservisten over de afgelopen drie jaar (middenstanden) voor heel Defensie. Het betreft de instroom van personeel dat in de eerste helft van 2020 een dienstverband met Defensie is aangegaan.

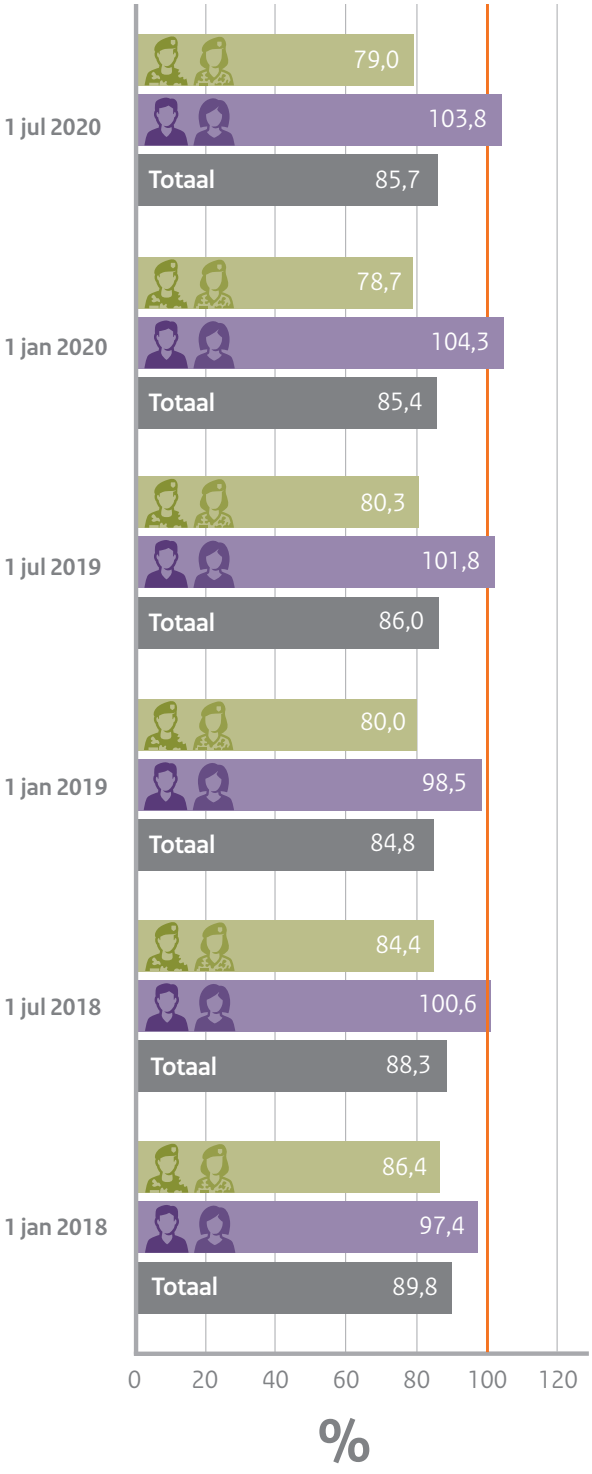
Grafiek 34. Instroom reservisten midden 2018-midden 2020.



Grafiek 35. Instroom reservisten per krijgsmachtdeel.

3. Vulling

Vullingspercentage reguliere functies januari 2018 - juli 2020

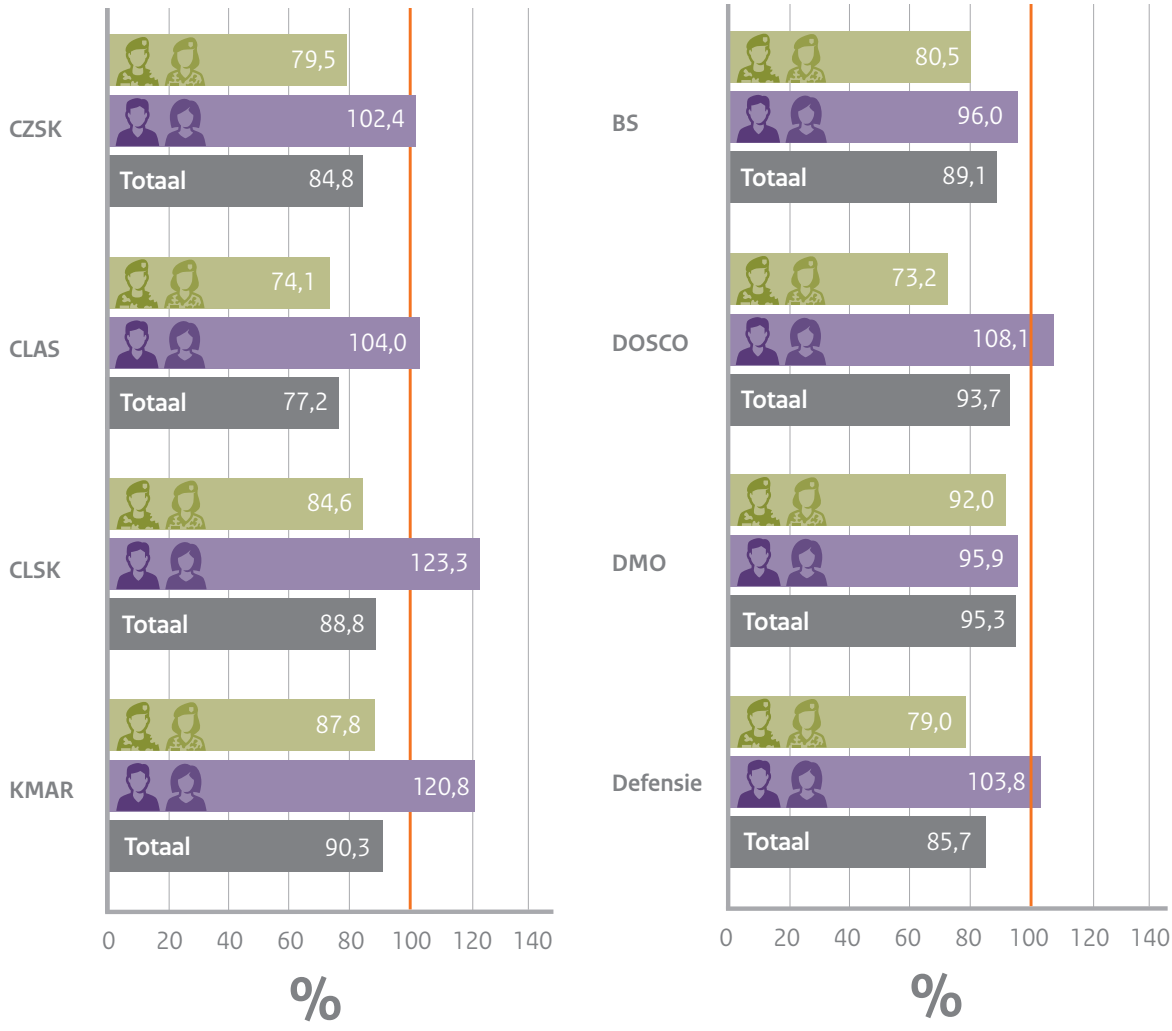


Deze grafiek toont de trend van het vullingspercentage over de afgelopen drie jaar. Het betreft de vulling van de reguliere functies binnen Defensie. Dit zijn de functies die belast zijn met de uitvoering van de kerntaken van Defensie (exclusief het huidige personeel in opleiding). De grafiek toont zowel de vulling voor Defensie totaal als specifiek voor militair en burgerpersoneel. Daarbij is het goed om te weten dat de formatie in de periode tussen 1 januari 2018 en 1 juli 2020 niet heeft stilgestaan maar is gegroeid met 5861 functies (waarvan 2890 burgerfuncties en 2971 militaire functies).

Het vullingspercentage is niet alleen het resultaat van instroom, doorstroom (van en naar andere organieke functies) en uitstroom, maar wordt tevens beïnvloed door de wijzigingen in de omvang van Defensie. Bij een groei van de formatie met ruim 1.000 VTE ten opzichte van midden 2019 is sprake van een lichte stijging van de vulling van militaire functies met 0,3% naar 79,0% ten opzichte van 1 januari 2020. Het vullingspercentage van het burgerpersoneel is met 0,5% afgenomen naar 103,8% over dezelfde periode. Daarnaast worden de effecten van de wervingsresultaten pas later zichtbaar omdat deze mensen in opleiding zijn en niet worden meegeteld bij de berekening van de vulling. Dit zogenoemde arbeidspotentieel bestaat naast personen in (langdurige) opleiding o.a. ook uit re-integranten. Deze personen (ongeveer 1900) zijn na opleiding of re-integratie beschikbaar voor vulling van de reguliere functies.

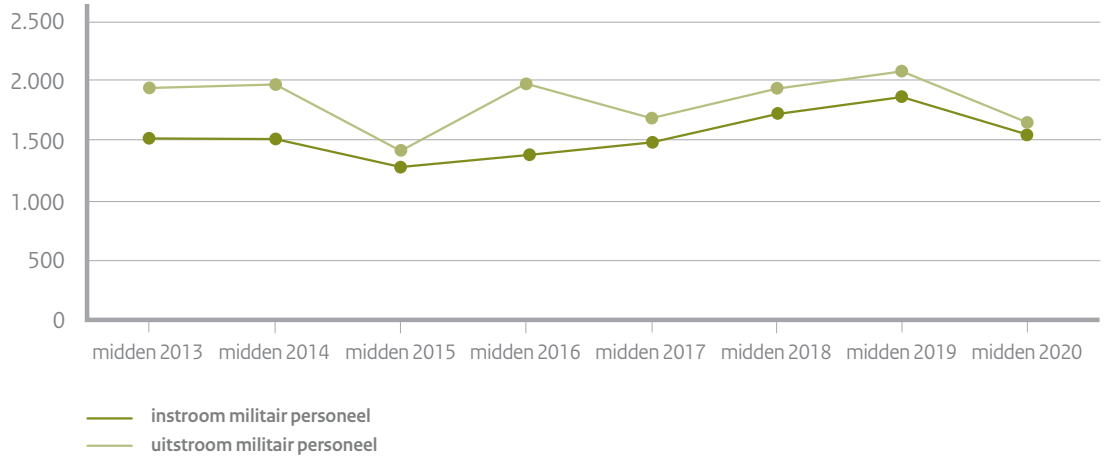
Grafiek 36. Vullingspercentages reguliere functies Defensie 2018-midden 2020.

Vullingspercentage reguliere functies Defensie per DO op 01-07-2020



Grafiek 37. Vullingspercentages reguliere functies Defensie per defensieonderdeel.

Instroom versus uitstroom van militair personeel midden 2013 - midden 2020



Grafiek 38. Instroom versus uitstroom midden 2013-midden 2020.

Bovenstaande grafiek geeft de fluctuaties aan in de instroom en uitstroom van militairen van Defensie over de afgelopen acht jaar (middenstanden). In de eerste helft van 2020 was het saldo tussen in- en uitstroom negatief (meer uitstroom dan instroom). Ondanks het feit dat de irreguliere uitstroom t.o.v. de eerste helft van 2019 is gedaald, zorgt de lagere instroom in de eerste helft van 2020 voor het negatieve saldo.

4. Doorstroom

Doorstroom van militair personeel per contract midden 2016 - midden 2020

	midden 2016	midden 2017	midden 2018	midden 2019	midden 2020
Van FPS1 naar FPS2	779	681	807	816	1.043
Van FPS2 naar FPS3	216	197	774	89	336
Van BBT / FPS1 naar FPS3	24	24	19	5	29
Van BBT naar FPS1 / FPS2	28	13	14	4	6
Totaal	**1.047**	**915**	**1.614**	**914**	**1.414**

Tabel 1. Doorstroom van militair personeel per contractvorm midden 2016-midden 2020.

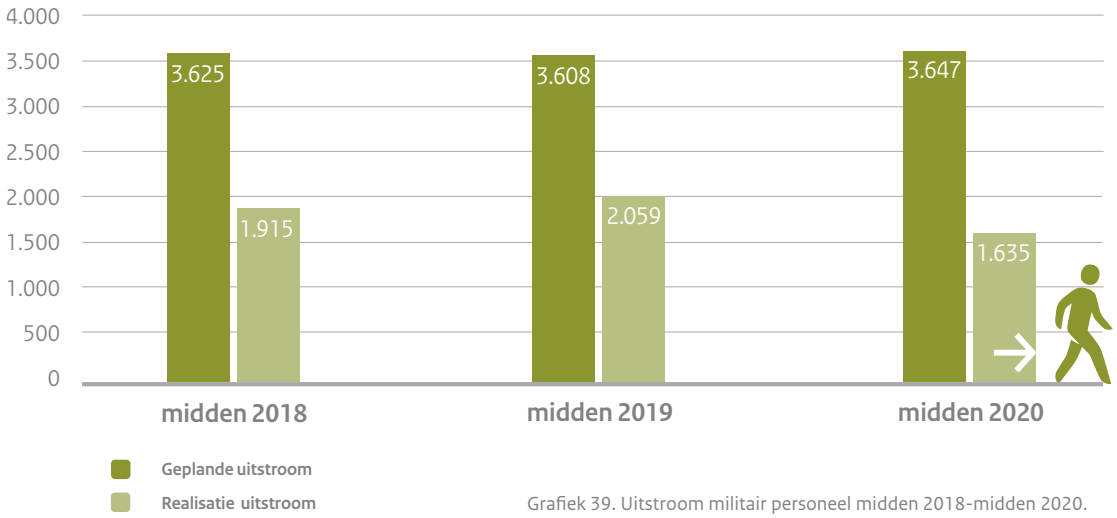
Deze tabel toont het aantal militairen dat is doorgestroomd naar een nieuw FPS fase contract. In de eerste helft van 2020 zijn 1.043 militairen doorgestroomd van FPS fase 1 naar FPS fase 2 en zijn 365 militairen doorgestroomd naar een FPS fase 3 contract.

In de eerste helft van 2020 zijn tevens 133 militairen uitgestroomd en weer ingestroomd als reservist. 72 reservisten zijn uitgestroomd en weer ingestroomd als militair.

De sociale partners zijn in het arbeidsvoorwaardenakkoord 2018-2020 overeen gekomen dat alle onderofficieren en officieren die een FPS fase 2 contract hebben, bij voldoende functioneren, een vaste aanstelling krijgen. Deze garantie geldt als tijdelijke overbrugging naar een nieuw HR-model.

5. Uitstroom

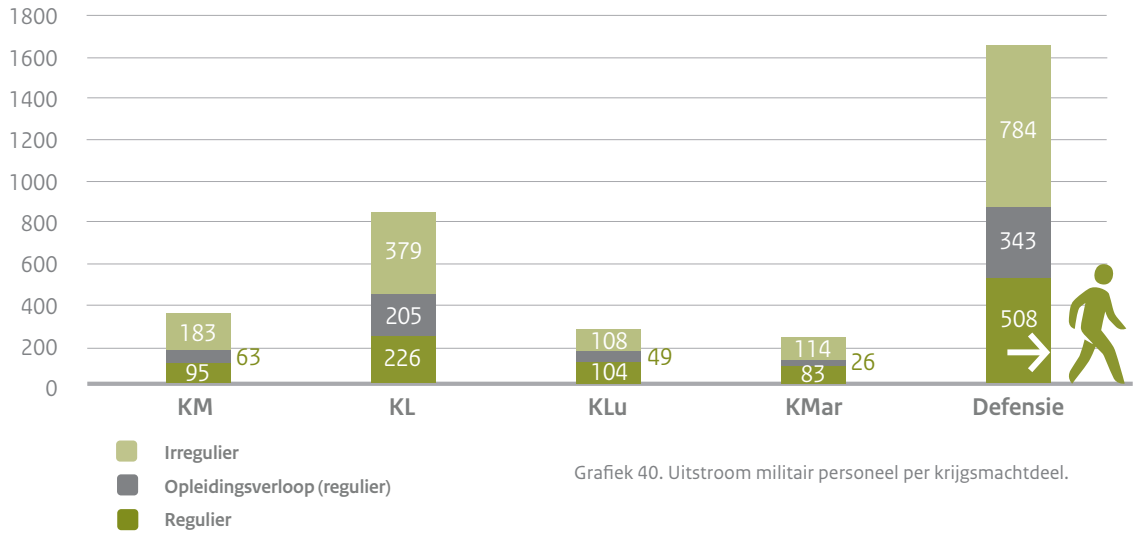
Uitstroom militair personeel midden 2018 - midden 2020



Grafiek 39. Uitstroom militair personeel midden 2018-midden 2020.

Deze grafiek toont de gerealiseerde uitstroom (regulier en irregulier cumulatief) van militair personeel in de afgelopen drie jaar (middenstanden), afgezet tegen de jaarplanning voor heel Defensie (bron: IDU-plan 2020-2024).

Uitstroom militair personeel per KMD midden 2020

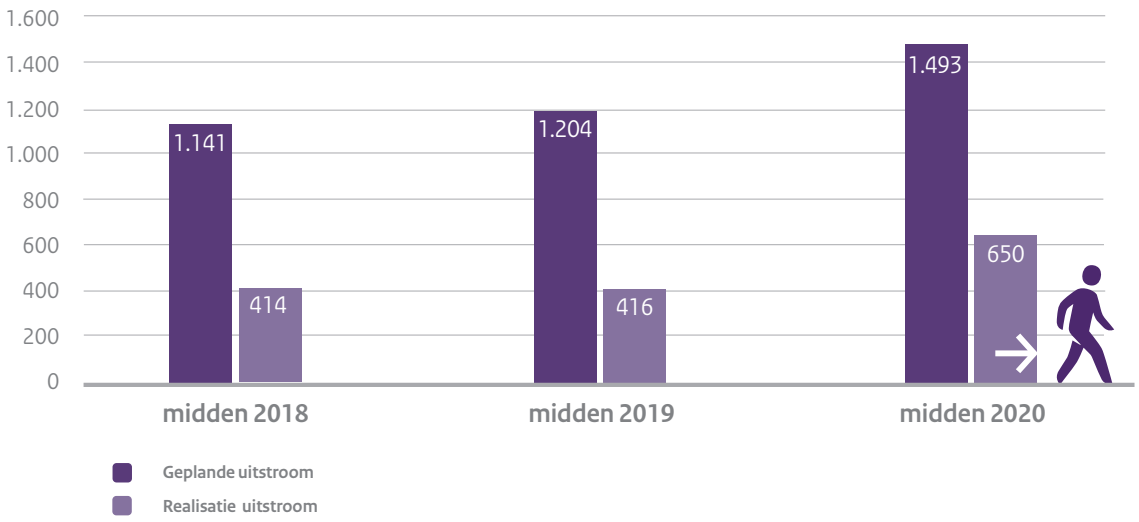


Grafiek 40. Uitstroom militair personeel per krijgsmachtdeel.

Bovenstaande grafiek toont de uitstroom uitgesplitst naar regulier (waaronder opleidingsverloop) en irregulier verloop. De reguliere uitstroom bestaat uit militairen met een FPS fase 3 contract (46,7%), vanwege leeftijdsontslag en militairen met een FPS fase 1 contract (39,0%). Het overgrote deel van de irreguliere uitstroom bestaat uit militairen met een FPS fase 2 contract (63,8%), gevolgd door militairen met een FPS fase 3 contract (25,0%).

Per contracttype zijn de redenen van de reguliere uitstroom bekeken. Bij militairen met een FPS fase 1 contract betreft het hoofdzakelijk opleidingsverloop. Dit betekent dat het overgrote deel van militairen met FPS1 regulier uitstromen tijdens hun initiële opleiding. Bij militairen met een FPS fase 2 contract is dit voornamelijk “ontslag op eigen verzoek vooruitlopend op een (voorzien) negatief doorstroombesluit” en “ontslag op eigen verzoek”. Een belangrijke reden voor het irreguliere verloop bij de manschappen is gelegen in het feit dat er bij het bereiken van de maximale looptijd in rang, ontslag volgt.

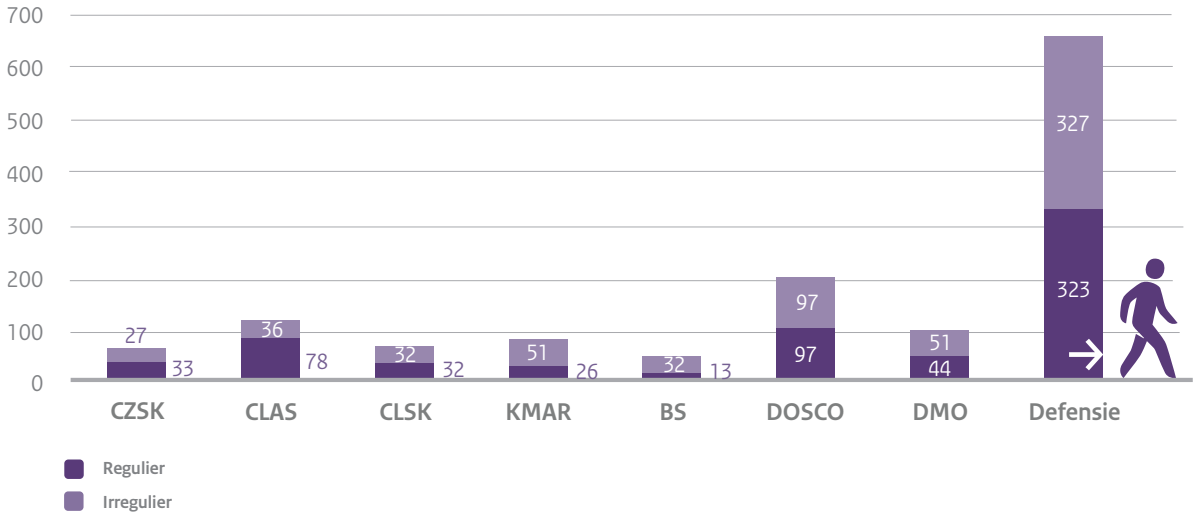
Uitstroom burgerpersoneel midden 2018-midden 2020



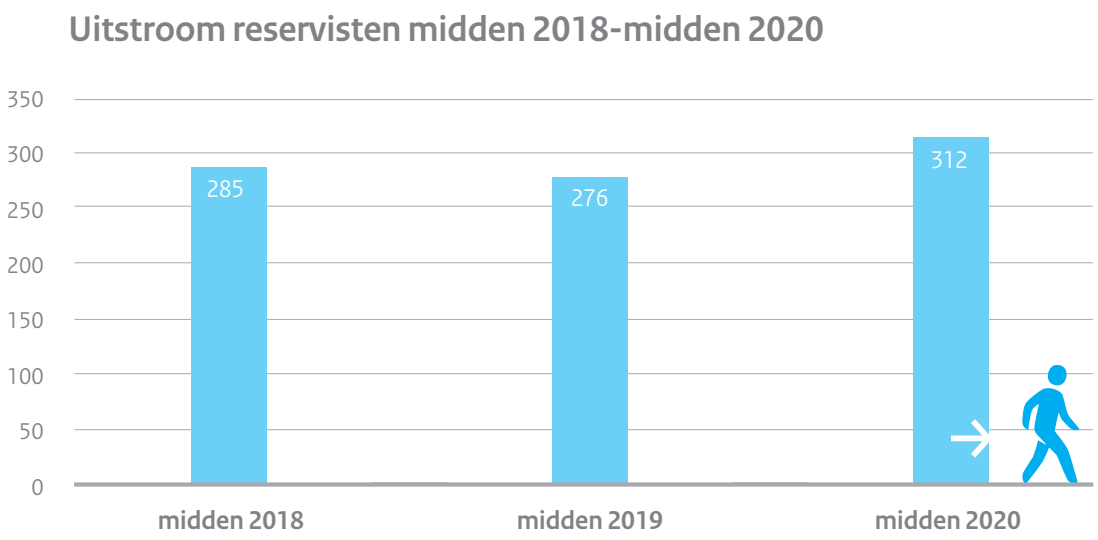
Grafiek 41. Uitstroom burgerpersoneel midden 2018-midden 2020.

Deze grafiek toont de gerealiseerde uitstroom (regulier en irregulier cumulatief) van burgerpersoneel over de afgelopen drie jaar (middenstanden), afgezet tegen de jaarplanning voor heel Defensie (bron: IDU-plan 2020-2024).

Uitstroom burgerpersoneel per DO midden 2020

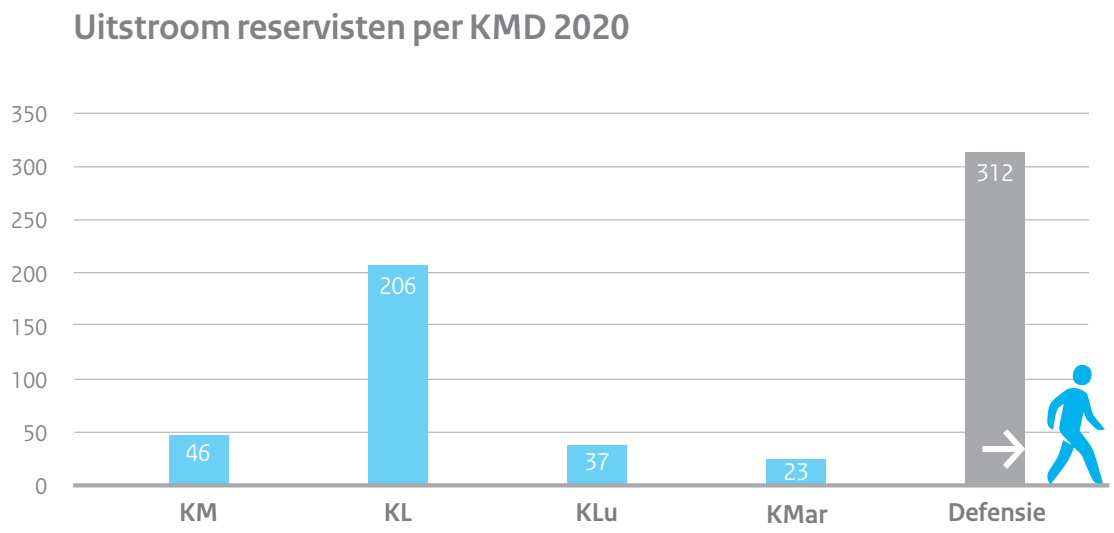


Grafiek 42. Uitstroom burgerpersoneel per defensieonderdeel.



Grafiek 43. Uitstroom reservisten midden 2018-midden 2020.

Deze grafiek toont de gerealiseerde uitstroom (cumulatief) van reservisten over de afgelopen drie jaar (middenstanden) voor heel Defensie.



Grafiek 44. Uitstroom reservisten per krijgsmachtdeel.

Overzicht aantal militaire topfunctionarissen midden 2020

Werkzaam bij	Rang	CZSK	CLAS	CLSK	KMAR	Totaal
CZSK	***	1				1
	**	1				1
	*	7				7
CLAS	***		1			1
	**		2			2
	*		12			12
CLSK	***			1		1
	**			1		1
	*			5		5
KMAR	***				1	1
	**				1	1
	*				5	5
BS	****	1				1
	***	1		1		2
	**	3	3	2		8
	*	3	6	3+1		12+1
DOSCO	***			1		1
	**	2				2
	*	1	2	1		4
DMO	***	1				1
	**		1			1
	*	2	1	1		4
Internationaal functiebestand (waaronder NAVO, EU)	***		1			1
	**	1	2			3
	*	1	3	2		5+1
Defensie	****	1				1
	***	3	2	3	1	9
	**	7	8	3	1	19
	*	13+1	24	12+1	5	54+2
Totaal		24+1	34	18+1	7	83+2

- vrouwelijke militaire topfunctionaris
- mannelijke militaire topfunctionaris

Tabel 2. Overzicht militaire topfunctionarissen.

Deze tabel toont het aantal militaire topfunctionarissen. Van het totaal vervullen drie topfunctionarissen een projectfunctie. Twee militaire topfunctionarissen vervullen een functie in het kader van de internationale samenwerking (HGIS) en komen ten laste van derden. Hoogleraren zijn conform de definitie uitgesloten.

Overzicht aantal burgertopfunctionarissen midden 2020

Schaal	Werkzaam bij:	BS	DOSCO	DMO	Totaal
TMG*		2 + 2			2 + 2
18		1			1
17		3 + 1		1	4 + 1
16		6 + 2	3 + 2	3 + 1	12 + 5
Totaal		12 + 5	3 + 2	4 + 1	19 + 8

- vrouwelijke burgertopfunctionaris
- mannelijke burgertopfunctionaris

Tabel 3. Overzicht burgertopfunctionarissen.

Deze tabel toont het aantal burgertopfunctionarissen. Naast de burgertopfunctionarissen vallend onder het Defensie personeelsbestand, kent Defensie ook de Top Management Groep (TMG)*. De TMG, bestaande uit de Secretaris-generaal, plaatsvervangend Secretaris-generaal, Hoofddirecteur Financiën en Control en Directeur Generaal Beleid, maakt deel uit van het personeelsbestand van Binnenlandse Zaken, maar zijn wel opgenomen in het overzicht. De Minister en de Staatssecretaris zijn niet opgenomen in het overzicht burgertopfunctionarissen; zij vallen onder de Algemene Bestuursdienst (ABD) van Binnenlandse Zaken. Twee burgertopfunctionarissen vervullen een projectfunctie. Hoogleraren zijn conform de definitie uitgesloten.

Teamplaat Defensie

	Contracttype	Man		Vrouw		Totaal	
		Personen	VTE	Personen	VTE	Personen	VTE
CZSK	MILITAIR	6.510	6.510	832	832	7.342	7.342
	w.o. in opleiding	*862*	*862*	*179*	*179*	1.041	1.041
	BURGER	2.178	2.094	411	366	2.589	2.461
	RESERVIST	895	895	181	181	1.076	1.076
	Subtotaal CZSK	**9.583**	**9.499**	**1.424**	**1.379**	**11.007**	**10.879**
CLAS	MILITAIR	14.237	14.237	1.101	1.101	15.338	15.338
	w.o. in opleiding	*1.796*	*1.796*	*223*	*223*	2.019	2.019
	BURGER	2.504	2.295	575	511	3.079	2.806
	RESERVIST	3.504	3.504	416	416	3.920	3.920
	Subtotaal CLAS	**20.245**	**20.036**	**2.092**	**2.028**	**22.337**	**22.064**
CLSK	MILITAIR	5.764	5.764	655	655	6.419	6.419
	w.o. in opleiding	*692*	*692*	*128*	*128*	820	820
	BURGER	789	732	280	240	1.069	972
	RESERVIST	652	652	151	151	803	803
	Subtotaal CLSK	**7.205**	**7.148**	**1.086**	**1.046**	**8.291**	**8.194**
KMAR	MILITAIR	5.464	5.464	1.039	1.039	6.503	6.503
	w.o. in opleiding	*488*	*488*	*154*	*154*	642	642
	BURGER	387	336	367	307	754	643
	RESERVIST	222	222	80	80	302	302
	Subtotaal KMAR	**6.073**	**6.022**	**1.486**	**1.426**	**7.559**	**7.448**
BS	MILITAIR	907	907	103	103	1.010	1.010
	BURGER	1.024	995	572	545	1.596	1.539
	RESERVIST	18	18	2	2	20	20
	Subtotaal BS	**1.949**	**1.920**	**677**	**650**	**2.626**	**2.569**
DOSCO	MILITAIR	2.204	2.204	503	503	2.707	2.707
	BURGER	4.238	4.129	2.251	1.913	6.489	6.043
	RESERVIST	91	91	61	61	152	152
	Subtotaal DOSCO	**6.533**	**6.424**	**2.815**	**2.478**	**9.348**	**8.902**
DMO	MILITAIR	741	741	41	41	782	782
	BURGER	3.259	3.212	841	775	4.100	3.987
	RESERVIST	4	4	0	0	4	4
	Subtotaal DMO	**4.004**	**3.957**	**882**	**816**	**4.886**	**4.773**
DEFENSIE	MILITAIR	35.827	35.827	4.274	4.274	40.101	40.101
	w.o. in opleiding	*3.838*	*3.838*	*684*	*684*	4.522	4.522
	BURGER	14.379	13.794	5.297	4.657	19.676	18.450
	RESERVIST	5.386	5.386	891	891	6.277	6.277
	Totaal Defensie	**55.592**	**55.007**	**10.462**	**9.822**	**66.054**	**64.828**

Tabel 4. Teamplaat Defensie.

Reservisten zijn in deze tabel opgenomen als VTE, echter maken zij niet het volledig aantal uren.

Deel 3

Adaptieve krijgsmacht

Inleiding

In de personeelsrapportage 2019 is uiteengezet wat er met de adaptieve krijgsmacht wordt beoogd en is een aantal initiatieven op personeelsgebied gepresenteerd die hier invulling aan geven. De adaptieve krijgsmacht (AK) staat voor vergroting van de flexibiliteit, inzetbaarheid en het voortzettingsvermogen van de krijgsmacht door wederkerige samenwerking met partners in de maatschappij. Het doel is te zorgen dat de krijgsmacht sneller kan inspelen op veranderingen en dreigingen in de wereld door een beroep te doen op civiele partners. Ook kan zo het vermogen om piekbelasting op te vangen worden vergroot. Daarnaast wordt op doelmatige wijze voorzien in capaciteiten die niet onafgebroken aanwezig hoeven te zijn of die alleen tegen hoge kosten kunnen worden behouden en onderhouden. Deze ontwikkeling gaat uiteraard wel gepaard met meer onderlinge en externe afhankelijkheden.

In de eerste helft van 2020 is ingezet op de verdere doorontwikkeling van de adaptieve krijgsmacht langs drie sporen:

a) Het ontwikkelen van AK-projecten door het borgen van kennis en het creëren van randvoorwaarden;
b) Het versterken en verbinden van het interne verandernetwerk: Samen Sterker;
c) Het versterken en stroomlijnen van contacten met externe partners.

Door de COVID-19 crisis was het lastiger om vernieuwingsprojecten door te zetten, omdat geplande bijeenkomsten niet door konden gaan. De inzet van reservisten bij herdenkingen en de Veteranendag kon ook geen doorgang vinden. Reservisten zijn daarentegen wel ingezet bij de Covid-aanpak. Daarnaast ontstonden er ook nieuwe kansen en initiatieven waar op voorhand geen rekening mee was gehouden. Zo zijn tijdens de COVID-19-crisis in korte tijd nieuwe samenwerkingen ontstaan; met de vitale sectoren is onderzocht welke behoeftes bedrijven hebben om hun processen door te kunnen laten gaan en is bekeken welke capaciteit in crisistijd kan worden benut voor het opvangen van problemen in andere sectoren. Dit heeft een twintigtal concrete project opgeleverd: van Defensie-inzet bij voedselbanken, de inzet van een mobiel laboratorium, de levering van hulpmiddelen aan het landelijk operatie team Corona, tot het onderling koppelen van civiele partijen met een passende hulpvraag en –aanbod (bijvoorbeeld machines voor de productie van mondkapjes en het vervoer van goederen). Zo is met bijna 400 bedrijven en meer dan 100 branches inzichtelijk gemaakt welke capaciteiten in de samenleving beschikbaar zijn voor veiligheid, en waar Defensie hulp kan krijgen, of hulp kan bieden. Dankzij deze projectsamenwerking kunnen onze bestaande netwerken worden versterkt en nieuwe netwerken rondom vitale sectoren worden gebouwd. Bedrijven geven aan de interesse van en de samenwerking met Defensie in deze achterliggende periode zeer te waarderen. Tevens scheppen deze samenwerkingsrelaties - en de verandering op de arbeidsmarkt door Covid - kansen voor Defensie om personeel uit relevante sectoren zoals de maritieme en luchtvaartindustrie, de logistiek, IT en de bouw al dan niet tijdelijk naar Defensie te halen. De eerste gesprekken hierover met bedrijven vinden reeds plaats.

Uitwisseling van personeel met het bedrijfsleven: het Human Resources ecosysteem

Door het uitwisselen van personeel, delen organisaties schaarse capaciteiten en leren ze van elkaar. Daarnaast bieden ze personeel de kans om hun werkervaring te verbreden, te verdiepen en talenten te ontwikkelen. Dat is in een notendop het idee achter duurzame personeelssamenwerking van Defensie met bedrijven: een ecosysteem van personeel. Inmiddels heeft Defensie met negen organisaties overeenkomsten afgesloten en het streven is om daar op korte termijn nog drie aan toe te voegen. Met deze organisaties kan Defensie bij wijze van proef personele uitwisseling organiseren. Voor de uitvoering hiervan is een aangepast bedrijfsvoeringsproces gecreëerd en zijn enkele regels aangepast. Om in de toekomst nog effectiever en grootschaliger te kunnen opereren, zullen extra stappen worden gezet ten aanzien van mandaat, doorlooptijden en de financiële en juridische kaders.

Overeenkomsten HR-ecosysteem

1	ABN AMRO	Getekend
2	BAM	Getekend
3	Damen	Getekend
4	DSV	Getekend
5	G4S	Getekend
6	Royal IHC	Getekend
7	Thales	Getekend
8	VolkerWessels telecom	Getekend
9	YSE	Getekend
10	Allseas	In afronding
11	KPN	In afronding
12	Specto aerospace	In afronding

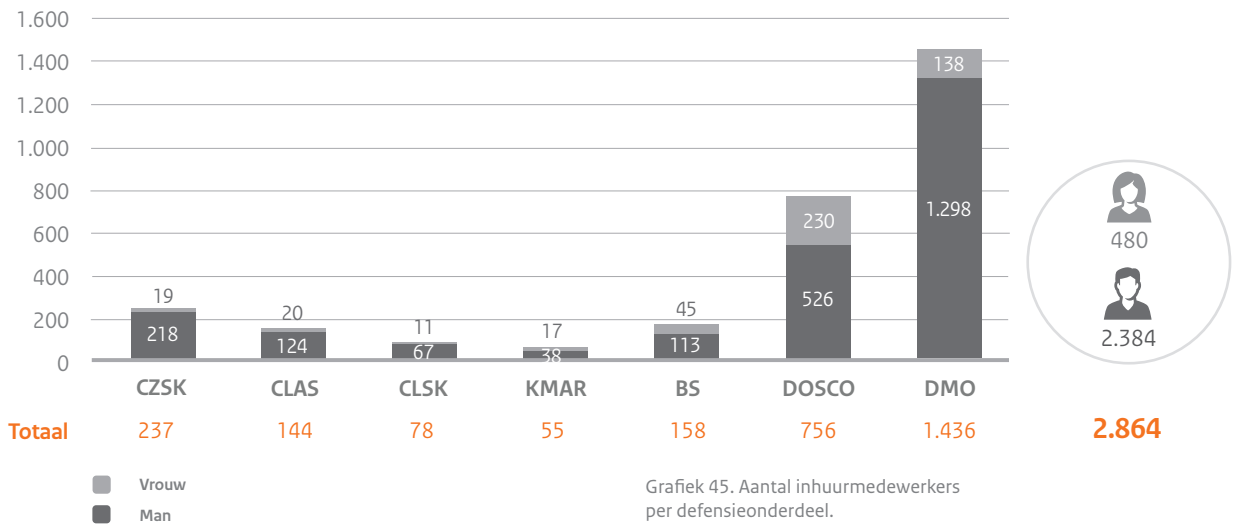
Ook verdient het vermelding dat de professionalisering van het Platform Defensie-Bedrijfsleven (PDB) ter hand is genomen. Dit traject wordt in de tweede helft van 2020 voortgezet en daarnaast wordt met verschillende brancheverenigingen gewerkt aan een jaarplan, waarin gemeenschappelijke doelen en belangen worden beschreven. Uit het toenemend aantal contacten dat de afgelopen tijd tot stand is gekomen met de provincie Limburg is een nieuwe PDB-regio ontstaan.

Ten slotte is het reservistenbestand in de eerste helft van 2020 opnieuw met 3,5% gegroeid. De in voorgaande jaren gerealiseerde bestandsgroei zet dus, ondanks de beperkingen van COVID-19, ook in 2020 stevig door.

Inhuur

Inhuurmedewerkers leveren binnen Defensie een belangrijke bijdrage aan het totale functioneren van de organisatie. Deze vorm van flexibele inzet, naar capaciteit en expertise, stijgt sinds 2016. Het aantal inhuurmedewerkers is licht gestegen van 2.826 midden 2019 naar 2.864 midden 2020 (+ 1,3%).
In grafiek 47 staat een relatief hoog aantal inhuur genoteerd bij DMO. Deze medewerkers verrichten nog geen werkzaamheden en ontvangen geen salaris. Zij zijn gescreend, opgenomen in het personeelssysteem en kunnen beginnen zodra het project Grensverleggende IT start.

Overzicht inhuur per DO midden 2020



Grafiek 45. Aantal inhuurmedewerkers per defensieonderdeel.

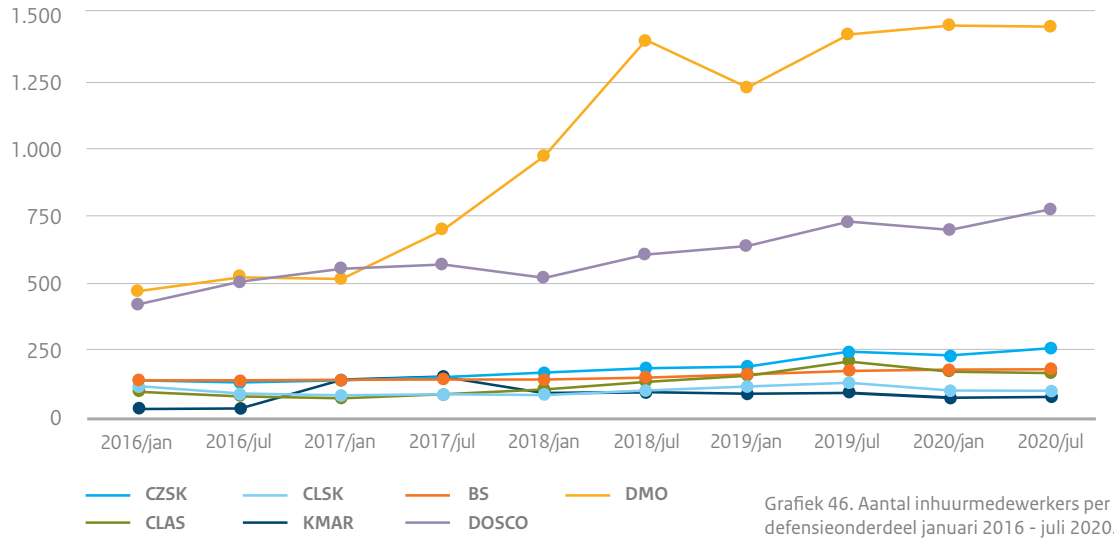
17,7% van de inhuur (= 508) heeft in het verleden een aanstelling gehad bij Defensie.

Inhuur per leeftijdscategorie

	Aantallen
00-20	2
20-25	42
25-30	199
30-35	244
35-40	276
40-45	328
45-50	404
50-55	483
55-60	417
60+	469
Totaal	**2.864**

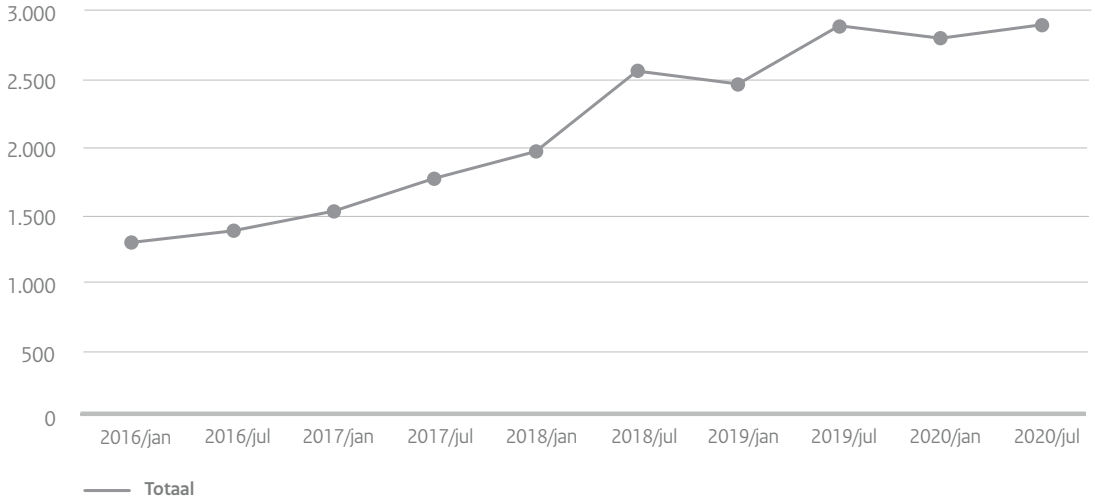
Tabel 5. Aantal inhuurmedewerkers per leeftijdscategorie.

Trend inhuur per DO 2016 - midden 2020



Grafiek 46. Aantal inhuurmedewerkers per defensieonderdeel januari 2016 - juli 2020.

Overzicht inhuur defensiebreed



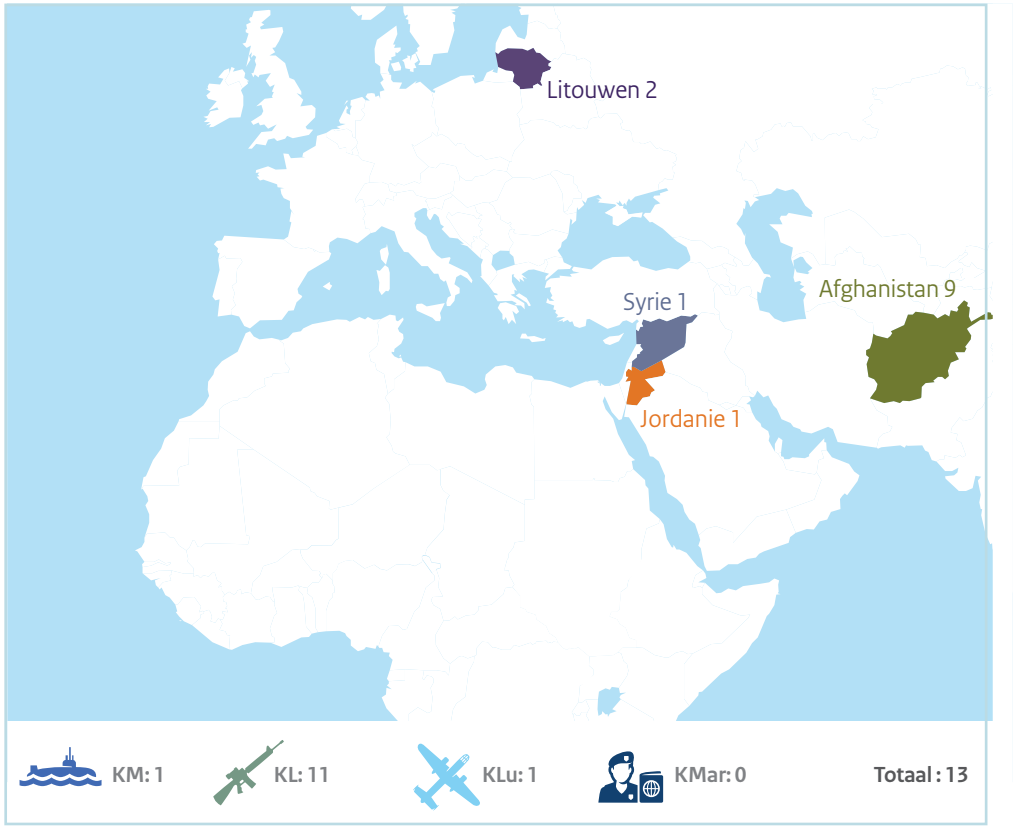
Grafiek 47. Aantal inhuurmedewerkers januari 2016 - juli 2020.

Reservisteninzet

De inzet van reservisten is in de eerste helft van 2020 met 0,1% licht afgenomen ten opzichte van midden 2019. Reden hiervoor waren vooral de beperktere inzet bij evenementen vanwege de COVID-19-crisis en de beperkte additionele budgettaire mogelijkheden voor een verdergaande inzet van reservisten. De snelle groei van het reservistenbestand van voorgaande jaren zet door.

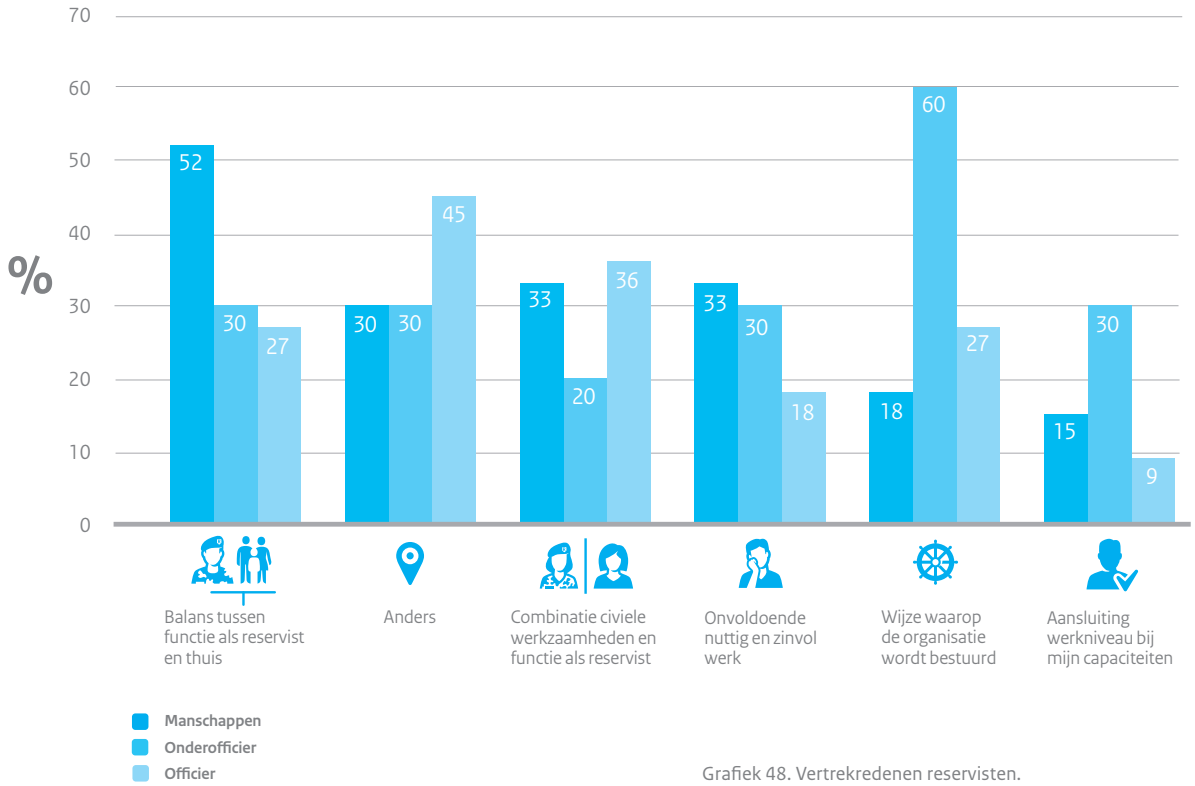
Om beter inzicht te krijgen in de inzet en planning is een nieuw registratiesysteem wenselijk. De inzet wordt berekend op basis van de huidige systematiek waarbij het aantal geregistreerde ingezette uren wordt gebruikt. Dit betreft het aantal uren waarop de reservist is opgeroepen in werkelijke dienst, hetgeen doorgaans plusminus 20% hoger is dan het aantal daadwerkelijke gewerkte en/of bezoldigde uren.

Reservisten op uitzending midden 2020



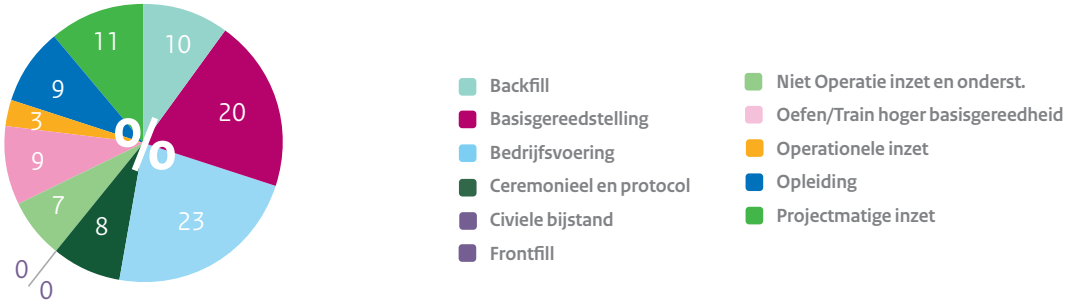
Figuur 4. Aantal reservisten op uitzending per krijgsmachtdeel.

Vertrekredenen reservisten midden 2020



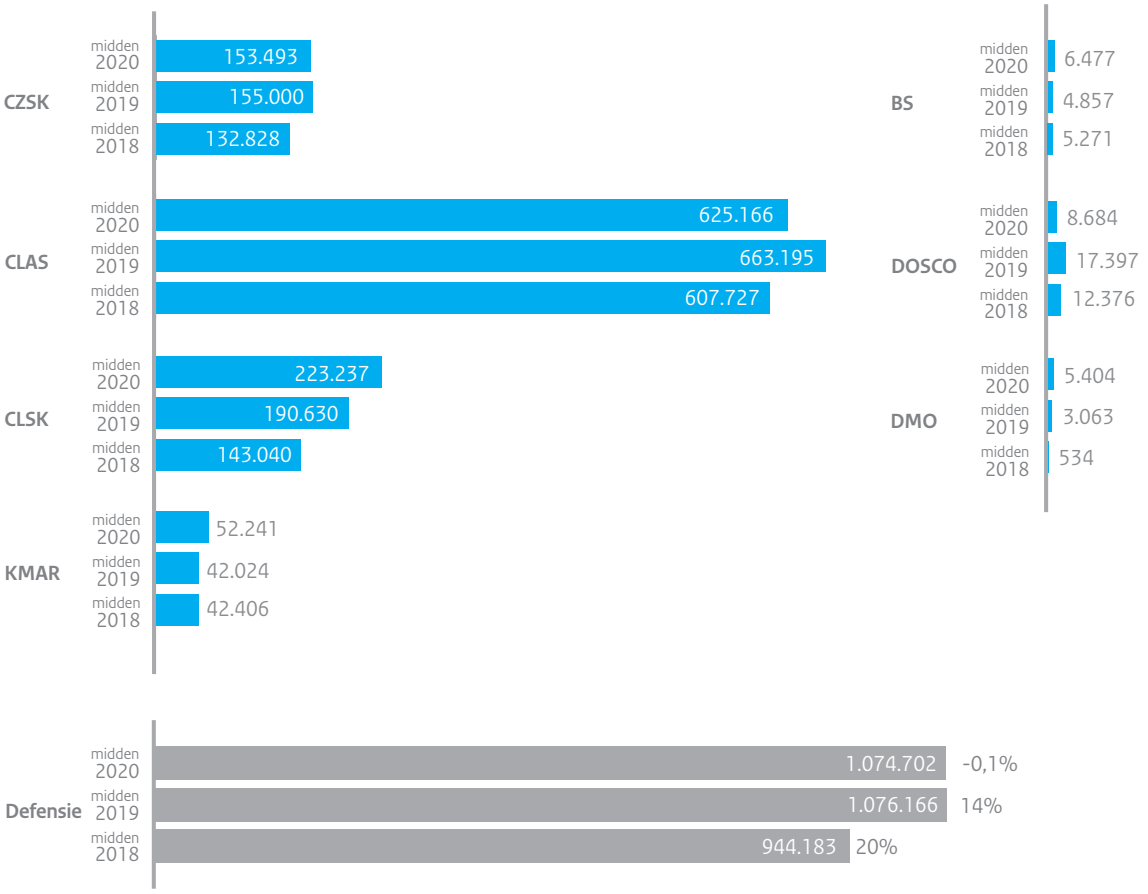
Grafiek 48. Vertrekredenen reservisten.

Activiteiten reservisten midden 2020



Grafiek 49. Activiteiten reservisten.

Inzeturen reservisten per krijgsmachtdeel midden 2018-midden 2020



Grafiek 50. Inzeturen reservisten per krijgsmachtdeel midden 2018-midden 2020.

Initiatiefnota Van den Bosch

In het kader van goed werkgeverschap wordt via verschillende wegen gewerkt aan het verbeteren van de randvoorwaarden voor de inzet van reservisten. Met de initiatiefnota “over een ambitieus reservistenbeleid” van het lid Van den Bosch (Kamerstuk 35 059, nr. 2 van 18 oktober 2018) heeft ook de Kamer nuttige aandachts- en verbeterpunten aangereikt. Eén van deze punten betreft de harmonisatie van arbeidsvoorwaarden en rechtspositie. Een andere gaat over een enquête om de reservisten en hun werkgevers te vragen naar ervaringen en suggesties. Als opvolging hiervan werkt sinds enige tijd een multidisciplinair team aan de harmonisatie van arbeidsvoorwaarden en rechtspositie. Ook is in september 2019 een digitale enquête (in de vorm van een zogenaamd *webinar*) met reservisten afgenomen, waarbij deelnemers onderwerpen van aandacht konden voorleggen aan beleidsmakers. Door deze inspanningen zijn in totaal 48 bruikbare maatregelen geïnventariseerd die kunnen bijdragen aan het vergemakkelijken van de groei en de inzet van reservisten. Een aantal maatregelen is reeds geïmplementeerd.

Hieronder de maatregelen die al (grotendeels) zijn gerealiseerd:

- Het automatiseren van de uitbetaling zonder appellijsten is gerealiseerd voor reservisten die werken volgens een vast rooster. Dit is een eerste stap in het digitaliseren/automatiseren van alle appellijsten.

- Er is gestart met het uitwerken van nieuwe contract-clausules en aanstellingsvormen. Om prioriteit te kunnen geven is gestart met één aanstellingscontract waarin de verschillende varianten van oproepen van reservisten in werkelijke dienst opgenomen kunnen worden en waarmee verschillende combinaties van inzet mogelijk worden.

- Het selectie- en keuringsproces voor reservisten is op dezelfde wijze samengesteld qua eisen en volgorde als voor beroepsmilitairen; elke reservist zonder militaire achtergrond krijgt een initiële militaire opleiding.

- Naast de reeds genoemde digitale enquête onder reservisten is er door de Algemene Werkgeversvereniging Nederland (AWVN) een onderzoek uitgevoerd onder werkgevers van reservisten om te kijken wat beter kan in de samenwerking met Defensie. De uitkomsten hiervan gebruiken we voor verdere verbeteringen.

- In de CAO voor Rijksambtenaren is opgenomen dat rijksambtenaren die reservist zijn, extra verlof ontvangen voor inzet en/of oefening en aanvulling van hun loon indien zij als rijksambtenaar meer verdienen dan als militair. Ook met andere werkgevers lopen gesprekken hierover;

- De voorziening van zwangerschapsverlof en ouderschapsverlof is ook in het systeem beschikbaar gemaakt voor reservisten;

- De informatie op ‘werken bij defensie’ en op defensie.nl is verbeterd en uitgebreid. Ook is een werkgroep samengesteld voor het verbeteren van de informatievoorziening naar reservisten, naar commandanten, aspirant-reservisten en werkgevers. Om er zeker van te zijn dat er begrijpelijk en duidelijk wordt gecommuniceerd, is er een klankbordgroep gevormd met reservisten van alle rangen en standen.

- Op intranet is er een aparte rubriek reservisten geplaatst, aangevuld met een zogenaamde digitale gereedschapskist (zelfbediening) waar zowel de reservist als de commandant en P&O-functionarissen specifieke informatie over reservisten kunnen terug vinden.

- Defensie inventariseert hoe het voor reservisten makkelijker wordt om via het daartoe opgezette systeem intern te solliciteren op functies voor beroepsmilitairen. In de praktijk worden reservisten nu meestal nog als externe kandidaat beschouwd. In aanvulling hierop komen er leergangen voor P&O-adviseurs waarin de reservist prominent aandacht krijgt. Ook zullen reservistenfuncties inzichtelijk worden gemaakt in de vacaturebank.

- Ook bij reservisten is de relatie tussen integriteit en nevenwerkzaamheden een punt van aandacht. Een inventarisatie heeft laten zien dat er in essentie geen onderscheid wordt gemaakt tussen beroepsmilitairen en reservisten. De huidige *Regeling Nevenwerkzaamheden* lijkt dan ook goed te kunnen worden toegepast bij reservisten.

- De campagnes om reservisten te werven zijn actief en werpen hun vruchten af. Bij het Rijk wordt het aantal reservisten onder ambtenaren in kaart gebracht en wordt er aandacht gevraagd voor de mogelijkheid om als ambtenaar ook reservist te worden.

- Alle 17-jarigen krijgen bij de zogeheten dienstplichtbrief nu ook bericht dat ze naast hun studie of baan reservist kunnen worden.

Defensity College

Het Defensity College kan zich verheugen in een groeiende populariteit onder werkstudenten. Sinds de oprichting in 2016 hebben 3000 studenten gesolliciteerd naar een functie als militair werkstudent (DC-er). Midden 2020 waren er 203 werkstudenten aangesteld bij Defensie. Mede door de goede samenwerking met de OPCO's hebben de DC-ers een zinvolle bijdrage kunnen leveren aan de defensieorganisatie en deel kunnen nemen aan een (militair) vormingsprogramma. Inmiddels zijn bijna 70 DC-ers afgestudeerd, waarvan 97 procent actief betrokken wil blijven bij Defensie.
Het succes van DC berust voor een groot deel op het ontwikkelen van een win-winsituatie voor Defensie en de werkstudent. Bij het Defensity College solliciteren relatief veel studenten vanuit schaarse studierichtingen, zoals ICT en techniek. Deze studenten leveren een tastbare bijdrage aan de werkzaamheden bij Defensie en doen tegelijkertijd studie gerelateerde ervaring op in een professionele omgeving. Verder is 45 procent van de werkstudenten vrouw. Het Defensity College scoort bovengemiddeld op het gebied van inclusiviteit.

Gedurende de COVID-19-crisis konden de meeste werkplekken (op afstand) doorgang vinden. Een aantal studenten heeft zich ook nuttig kunnen maken tijdens de Covid-19-crisis, bijvoorbeeld als data-analist of ter ondersteuning van Natoniale Operaties (NATOPS). Het vormingsprogramma is deels opgeschort en waar mogelijk online verplaatst. Tegelijkertijd is de belangstelling voor het Defensity College gedurende de Covid-19-crisis verder toegenomen.

In samenwerking met defensieonderdelen wordt gewerkt aan de verdere ontwikkeling en bestendigen van het aanbod. Defensie komt met het volgende aanbod:

1. **Defensity College in zijn huidige vorm;**
2. **Een programma voor HBO studenten: het 'Defensity HBO-programma';**
3. **Een *'Defensity Young Professional Program'* voor startende academici op de arbeidsmarkt maar ook om kansen te bieden voor doorstromende studenten.**

Ten aanzien van het HBO-programma is het afgelopen voorjaar door de Hogeschool Utrecht met de Genie in samenwerking met DC een proefproject opgezet waar veel animo voor was; het zogenaamde Delta Programma. Er is vanuit diverse Hogescholen, studenten en de Defensieorganisatie veel interesse om hier een vervolg aan te geven.
Tot slot is er ten aanzien van de appel-lijsten een verbetering geïntroduceerd. Middels een zelf ontwikkeld programma kunnen de studenten nu hun individuele appellijsten geautomatiseerd inleveren.

	# werkstudenten
KM	60
KL	69
KLu	50
KMar	24

Tabel 6. Aantal werkstudenten per krijgsmachtdeel.

	% werkstudenten
Man	55
Vrouw	45

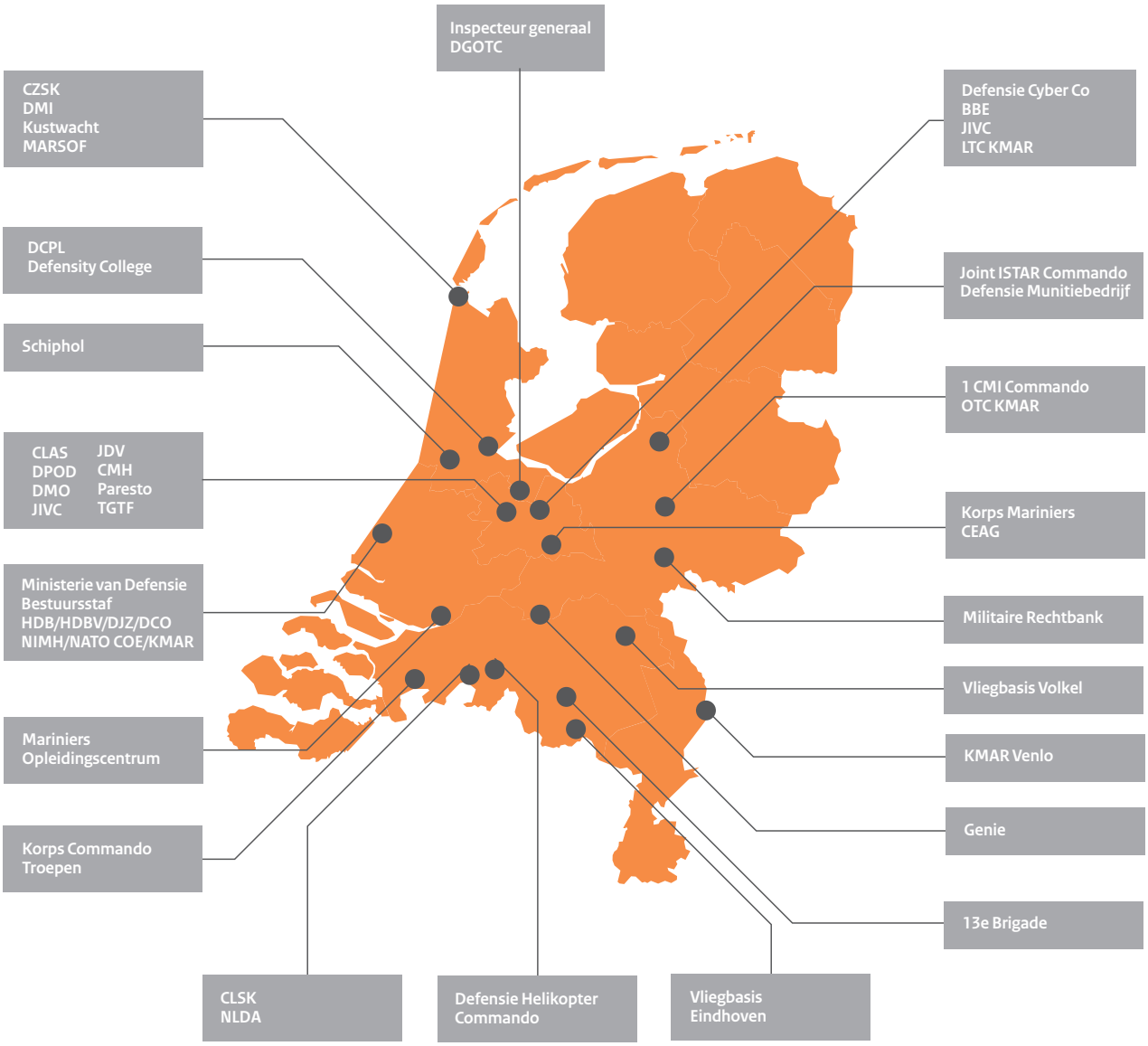
Tabel 7. Man/vrouwverdeling Defensity College.

	% werkstudenten
Beroepsmilitair	18
Burgermedewerker	15
Reservist	64
Geen vervolg	3

Tabel 8. Actieve betrokkenheid werkstudenten na afstuderen.

97% van de werkstudenten blijft na afstuderen actief betrokken bij Defensie als beroepsmilitair, burgermedewerker of reservist. Bron: DPOD/DCPL/DC 1 juli 2020

Overzicht werklocaties van studenten van het Defensity College



Figuur 5. Overzicht werklocaties Defensity College.

Deel 4

Diversiteit en Inclusiviteit

Doel Programma Diversiteit & Inclusiviteit (D&I)

Diversiteit en inclusiviteit dragen bij aan kwaliteit in de organisatie en in het bijzonder het operationeel optreden. Defensie kiest voor een ketenbenadering van Diversiteit en Inclusiviteit (D&I) met maatregelen in ieder onderdeel van de keten zoals werving, selectie en doorstroom. Deze maatregelen zijn verdeeld over zogenaamde routekaarten. Voorbeelden daarvan zijn de routekaart instroom en de routekaart opleidingen. Het vergroten van de bewustwording van diversiteit en inclusiviteit onder medewerkers draagt bij aan het bieden van eerlijke kansen op ontwikkeling en doorstroom voor alle defensiemedewerkers, ongeacht culturele achtergrond, geslacht en geaardheid. Het resultaat is dat ieders talent wordt benut wat zorgt voor meer diversiteit in alle lagen van de organisatie, ook in de top.

Defensie streeft naar een werk- en leefklimaat waarin gelijke en eerlijke kansen voor een ieder centraal staan. In dit kader is Defensie betrokken bij het Europese Charter Diversiteit en de resolutie 1325 van de Verenigde Naties.

Doorontwikkeling routekaarten D&I - In de eerste helft van 2020 is begonnen met het evalueren van de verschillende routekaarten in samenwerking met de krijgsmachtdelen. Doel is om de routekaarten in lijn te brengen met de focus op D&I van de krijgsmachtdelen. Hierdoor worden regie en uitvoering beter op elkaar afgestemd. Deze evaluatie zal in de tweede helft van 2020 worden afgerond.

Instroom - Het DienstenCentrum Personeelslogistiek (DCPL) organiseert maandelijks landelijk evenementen om meer vrouwen voor Defensie te werven. De COVID-19 maatregelen hebben wel een negatieve uitwerking op het aantal deelnemers, zodat is gezocht naar alternatieve manieren om mensen te bereiken. Zo worden nu bijvoorbeeld presentaties via internet gegeven. Het aantal vrouwelijke militairen is met 378 gestegen ten opzichte van dezelfde periode vorig jaar.

Doorstroom - Uit het rapport 'Talent komt niet altijd bovendrijven' blijkt dat medewerkers ervaren dat talenten niet altijd worden herkend en erkend. Daarom wordt bezien of de casuïstiek die gebruikt wordt in de opleidingen voor P&O-adviseurs kan worden aangepast. Daarnaast wordt de cursus 'Waarderen van verschillen' ook aan P&O-adviseurs aangeboden. Ook zijn er defensieonderdelen bezig met het verbeteren van de diversiteit van hun selectiecommissies. Tot slot is het omgaan met transgenders binnen de krijgsmacht meer onder de aandacht gebracht door voorlichting middels het uitbrengen van een brochure getiteld: "Hoe om te gaan met transgenders binnen de eigen eenheid?"

Migratieachtergrond - Defensie is het eerste departement dat in samenwerking met het Centraal Bureau voor Statistiek de migratieachtergrond van het personeelsbestand in kaart heeft gebracht. Het streven is om dit onderzoek elke drie jaar te herhalen om de voortgang inzichtelijk te maken van instroom, behoud en uitstroom van medewerkers met een migratieachtergrond. Uit deze meting (stand 2017) blijkt onder meer dat 12,8 procent van het personeelsbestand van Defensie een migratieachtergrond heeft.

Opleiding & Training - Om het bewustzijn over diversiteit en inclusiviteit binnen Defensie verder te vergroten is de cursus "Waarderen van verschillen"ontwikkeld. Deze cursus werd in eerste instantie aangeboden aan medewerkers die opleidingen ontwikkelen. Zo kan bestaand casuistiek met een diversiteitsaspect worden verwerkt in initiële en loopbaanopleidingen. Inmiddels wordt deze cursus ook gegeven aan leidinggevenden, leden van de bestuursstaf en P&O-medewerkers. Vanwege de Coronamaatregelen wordt deze workshop momenteel digitaal aangeboden. Dit is positief ontvangen. Een bijkomend effect is dat de drempel voor deelname is verlaagd waardoor meer mensen worden bereikt.

Leiderschap - Het Expertise Centrum Leiderschap Defensie (ECLD) werkt samen met de afdeling Management Development (MD-groep) om de cursus 'Waarderen van Verschillen' voor leidinggevenden in te zetten. Dit start zodra de aanbesteding is afgerond. Daarnaast zal de cursus 'Leidinggeven aan een Sociaal Veilige Werkomgeving' worden aangeboden aan deze doelgroep.

Exitgesprekken - Het project Exitgesprekken maakt deel uit van het programma Behoud en Werving en sluit aan op het nieuwe personeelsmodel. Exitgesprekken in klassieke vorm vinden weliswaar al enige tijd plaats maar binnen het project wordt gewerkt aan een meer systematische aanpak met behulp van een digitale vragenlijst. Per defensieonderdeel zal het proces en de technische uitvoering van de exitgesprekken worden vastgesteld en geïmplementeerd. Door de COVID-19 maatregelen heeft dit project helaas vertraging opgelopen.

Elsie Initiatief - Op 24 september 2018 heeft de Nederlandse krijgsmacht zich gecommitteerd aan het 'Elsie Initiatief', dat zich richt op het vergroten van het aantal vrouwelijke militairen en politie in VN-vredesmissies. Een van de onderdelen van het initiatief is een zogeheten barrière assessment om inzichtelijk te maken welke drempels in de organisatie het uitzenden van vrouwelijke militairen belemmeren. Zodra hiervan de resultaten beschikbaar komen, ben ik uiteraard bereid om deze met uw Kamer te delen.

VN-resolutie 1325 over Vrouwen, Vrede en Veiligheid - Voor het implementeren van het Defensie Actieplan 1325 is in het voorjaar een Gender adviseur CDS aangesteld die samen met een klein team van medewerkers werkt aan de genderintegratie binnen Defensie. De focus van het team ligt op het structureel inbedden van gender in de opleidingen van Defensie, het vergroten van het genderbewustzijn in het algemeen, het integreren van gender in de planning, uitvoering en evaluatie van operaties/missies, en het institutionaliseren van gender binnen de gehele organisatie.

Definities

Instroom:
De gerealiseerde instroom (cumulatief) van reservisten, militairen en burgerpersoneel betreft het aantal personen in voltijds equivalenten (in VTE'n) dat een dienstverband met Defensie is aangegaan.

Topfunctionarissen:
Bij het Rijk worden als topfunctionarissen aangemerkt: secretarissen-generaal, de directeurengeneraal, de Inspecteurs-generaal, de overige leden van de topmanagementgroep, de viceadmiraals, de generaals, de luitenant-admiraals en de luitenant-generaals, degene(n) belast met de dagelijkse leiding van het kabinet van de Koning, de Staten-Generaal, de Hoge Colleges van de Staat en de Kabinetten van de Gouverneurs en de Commissie toezicht betreffende de veiligheids- en inlichtingendiensten. De volgende categorieën zijn uitgesloten in deze rapportage: hoogleraren en wetenschappelijke onderzoekers.

Uitstroom:
De gerealiseerde uitstroom (cumulatief) van reservisten, militair en burgerpersoneel betreft het aantal personen (in VTE'n) waarvan het dienstverband met Defensie is beëindigd.

- Reguliere uitstroom: uitstroom dat vanuit het oogpunt van Defensie als gepland/verwacht kan worden beschouwd, zoals bijvoorbeeld pensioenontslag, overtolligheidsontslag en ontslag vanuit de initiële opleiding (opleidingsverloop).
- Irreguliere uitstroom: uitstroom dat vanuit het oogpunt van Defensie als ongepland/onverwacht verloop kan worden beschouwd, zoals bijvoorbeeld "ontslag op verzoek", waaronder de militairen met een FPS fase 2 contract met een (voorzien) negatief doorstroombesluit en alle vormen van ontslag vanwege disciplinaire maatregel.

Vulling:
Het aantal militairen en burgermedewerkers dat geplaatst is op een reguliere functie afgezet tegen het dynamisch formatieplan uit de BPB-nota.

Ziekteverzuim:
Het totaal aantal ziektedagen van de medewerkers, in procenten van het totaal aantal beschikbare kalenderdagen van de medewerkers in de verslagperiode. Het ziekteverzuimpercentage is inclusief het verzuim langer dan een jaar en exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof.

Afkortingen

BBT:
Beroeps Bepaalde Tijd

BPB:
Beleid Plannen en Begroten

BS:
Bestuursstaf

CLAS:
Commando Landstrijdkrachten

CLSK:
Commando Luchtstrijdkrachten

CZSK:
Commando Zeestrijdkrachten

DMO:
Defensie Materieel Organisatie

DO:
Defensieonderdeel

DOSCO:
Defensie Ondersteuningscommando

FPS:
Flexibel Personeelssysteem

KMar:
Koninklijke Marechaussee

KMAR:
Koninklijke Marechaussee

KL:
Koninklijke Landmacht

KLu:
Koninklijke Luchtmacht

KM:
Koninklijke Marine

KMD:
Krijgsmachtdeel

VTE:
Voltijds Equivalenten