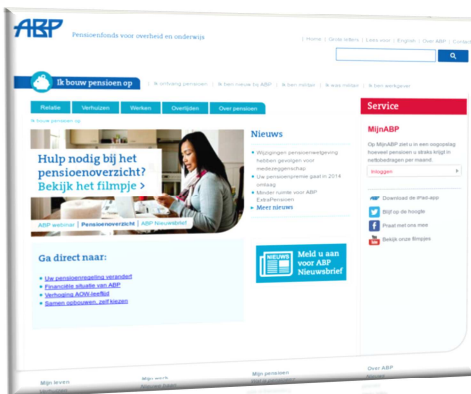
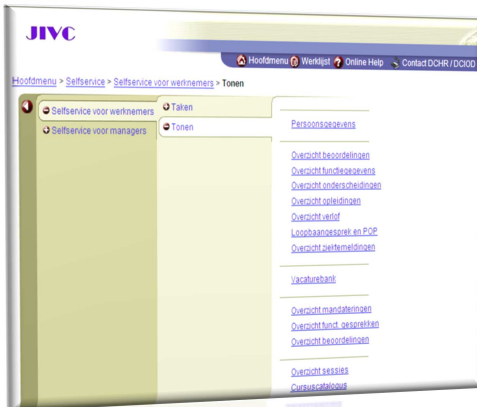




Ministerie van Defensie



Personeelsrapportage

midden 2016

Voorwoord

De indeling van deze rapportage is gelijk aan die van de vorige rapportage. Deel 1 betreft de informatie over de personeelslogistieke keten. Deel 2 behandelt de formatie en het personeelsbestand. Deel 3 bevat de uitwerking van een aantal toezeggingen.

Inhoudsopgave

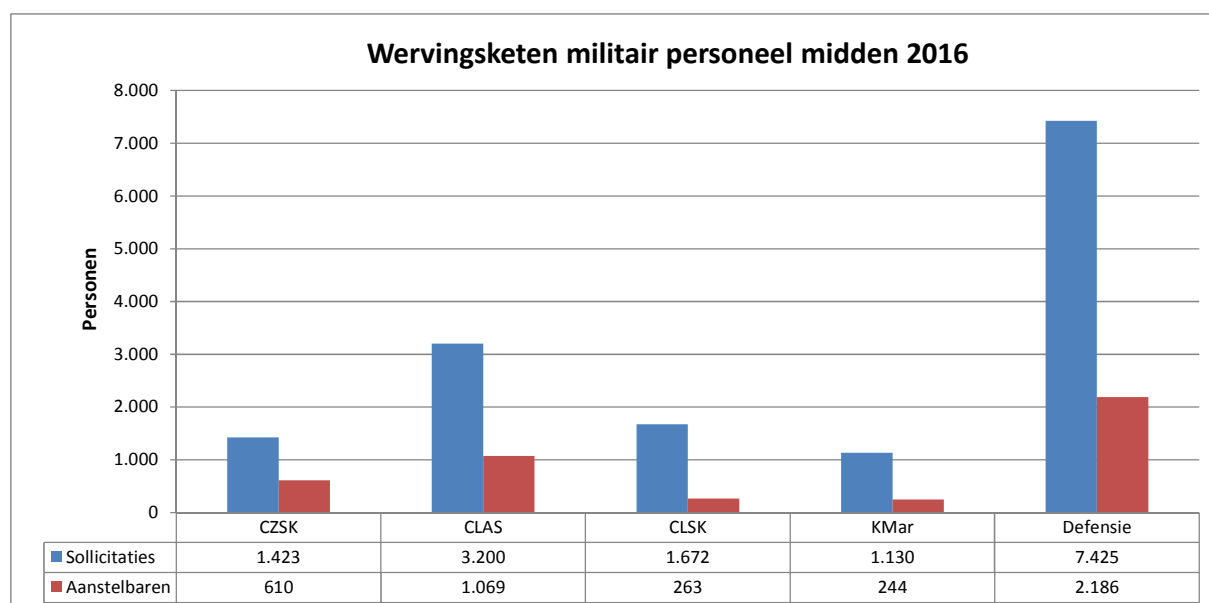
Deel 1: Personeelslogistieke keten	3
1.1 Instroom	3
1.2 Doorstroom.....	7
1.3 Uitstroom.....	9
1.4 Prognose personeelslogistieke keten 2016	12
Deel 2: Formatie en personeelsbestand	13
2.1 Formatie en personeel per rang/schaal	13
2.2 Verdeling militair/burger	15
2.3 Topfunctionarissen	16
2.4 Personele vulling.....	17
2.5 Prognose vulling	19
2.6 Personele samenstelling Defensie.....	20
2.7 Leeftijd	24
2.8 Ziekteverzuim	26
2.9 Monitor werkbeleving	27
Deel 3: Toezeggingen	28
3.1 Vullingspercentages schaarstecategorieën.....	28
3.2 Dagelijkse ergernissen.....	30
3.3 Uitspraak centrale raad van beroep (voorziening AOW-gat)	31
3.4 Wachttijden LZV instellingen	32

DEEL 1: PERSONEELSLOGISTIEKE KETEN

Dit deel bevat tabellen en grafieken over instroom, doorstroom en uitstroom (IDU) in de periode 1 januari tot standdatum 1 juli 2016. Deze zijn voorzien van een uitleg en waar mogelijk een prognose voor heel 2016. In de rapportage over geheel 2016 worden de tabellen uitgebreid met de categorie reservisten. Vooruitlopend hierop zijn in paragraaf 2.6 enkele overzichten van het reservistenbestand opgenomen.

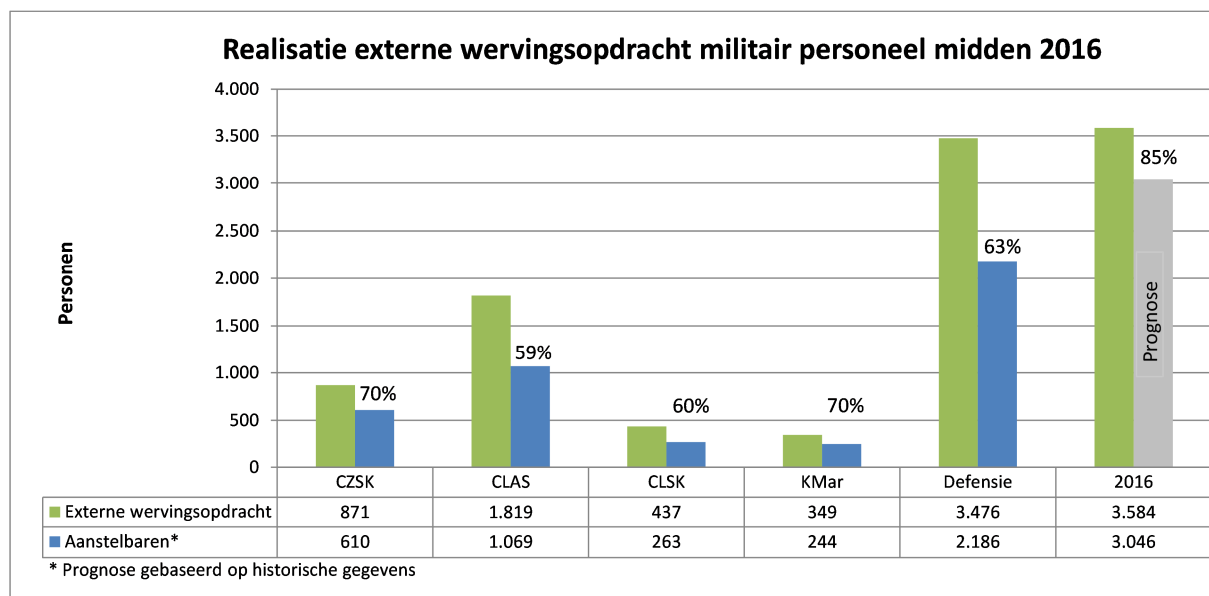
1.1 Instroom

Grafiek A: Wervingsketen militair personeel midden 2016



Deze grafiek geeft per krijgsmachtdeel de aantallen sollicitaties en aanstelbaren in de eerste helft van 2016 weer. Bij het aantal sollicitaties kunnen dubbeltellingen voorkomen omdat een sollicitant meerdere sollicitaties kan doen. Een aanstelbare is iemand die van het ministerie een brief heeft gekregen met het besluit dat hij/zij mag beginnen aan een initiële opleiding. Ten opzichte van dezelfde periode vorig jaar is het aantal sollicitaties afgenomen (medio 2015: 10.666). Het aantal aanstelbaren is in dezelfde periode licht gestegen. De aanstelbaren kunnen na de initiële opleiding op een startfunctie bij Defensie worden geplaatst.

Grafiek B: Realisatie externe wervingsopdracht militair personeel midden 2016



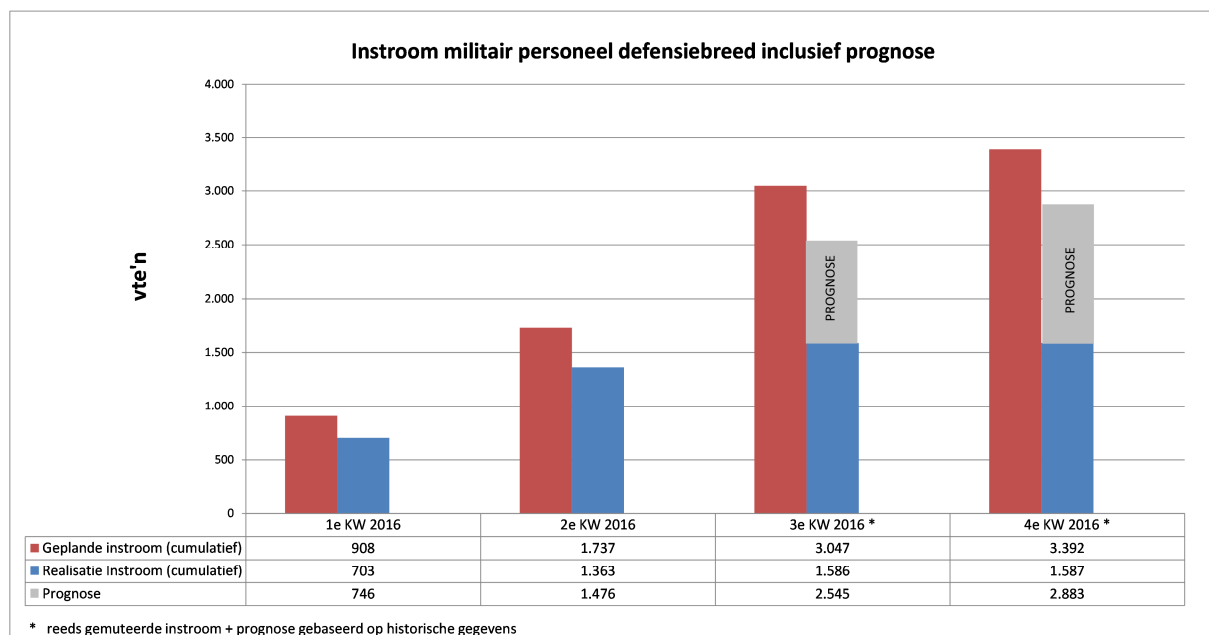
Deze grafiek geeft de realisatie weer van de meest recente externe wervingsopdracht voor 2016, inclusief een prognose voor de tweede helft van 2016. De externe wervingsopdracht van 2016 is verhoogd ten opzichte van de opdracht van 2015. In 2016 was deze 3.584 ten opzichte van 3.091 militairen in 2015. Deze verhoging houdt onder meer verband met de formatieve uitbreidingen bij de KMar.

De realisatie van de huidige (hogere) externe wervingsopdracht is procentueel lager dan in dezelfde periode in 2015. In absolute aantallen is het aantal aanstelbaren ten opzichte van midden 2015 licht gestegen (midden 2015: 2.123)

De externe wervingsopdracht berust op de behoeften van de operationele commando's, vastgelegd in de aanstellingsopdrachten. Het is niet altijd mogelijk de externe wervingsopdracht voor 100 procent te realiseren, omdat personeel in een aantal schaarstecategorieën lastig te werven is. De overige categorieën worden vaak wel volledig gerealiseerd.

Met een realisatie van 2.186 aanstelbaren over de eerste helft van 2016 verloopt de wervingsopdracht voorspoedig. De wervingsresultaten voor technische functies bij het CLAS, manschappen Luchtmobiele Brigade, het Korps Mariniers en vliegtuigtechniek blijven echter achter ten opzichte van de planning. Om deze achterstand in te lopen zijn inmiddels maatregelen genomen, waaronder extra wervingscampagnes. De extra campagne voor de werving bij de infanterie en het Korps Mariniers is succesvol geweest.

Grafiek C: Instroom militair personeel midden 2016

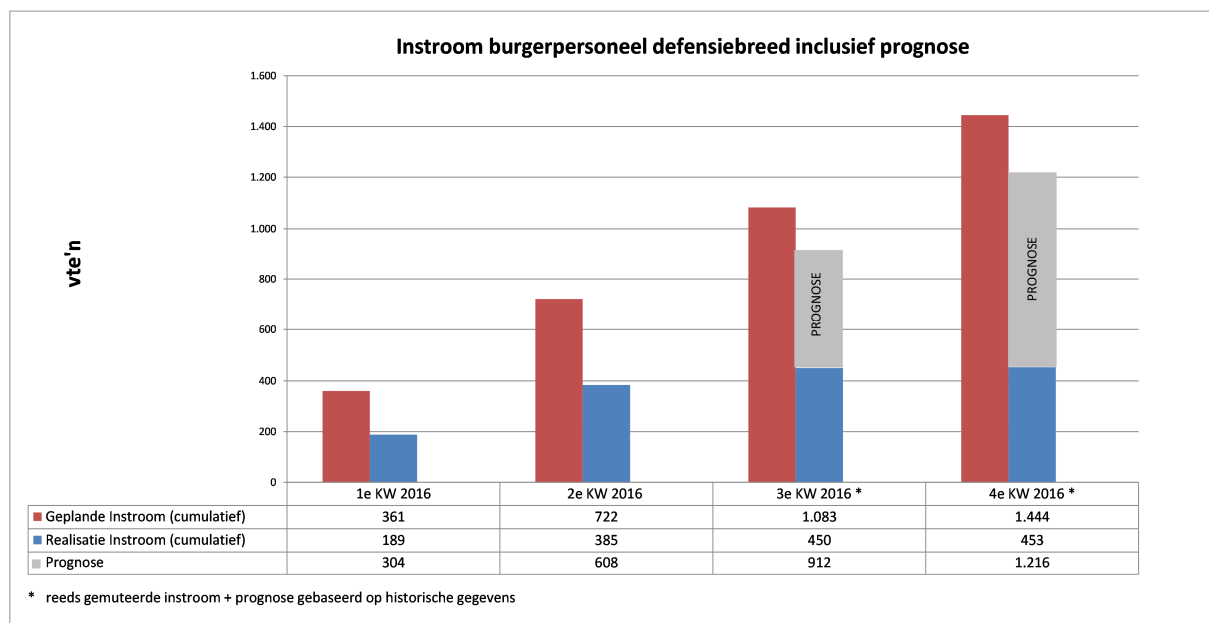


Deze grafiek geeft defensiebreed de gerealiseerde instroom (cumulatief) weer van militair personeel in de eerste helft van 2016, inclusief een prognose voor de tweede helft van 2016. Het betreft de instroom van personeel dat een dienstverband met Defensie is aangegaan. De planning berust op het Instroom-, Doorstroom- en Uitstroomplan 2016-2020 (IDU-plan 2016-2020) en de prognose op historische gegevens.

De eerder gemelde verhoging van de externe wervingsopdracht heeft geleid tot een hogere instroom.

De gewenste instroom vanuit VeVa is niet gerealiseerd. Om dit te veranderen wordt een verbeterplan uitgevoerd. Hierover heb ik u in de vorige P-rapportage reeds geïnformeerd (bladzijde 5).

Grafiek D: Instroom burgerpersoneel midden 2016



Deze grafiek geeft defensiebreed de gerealiseerde instroom (cumulatief) weer van burgerpersoneel in de eerste helft van 2016, inclusief een prognose voor de tweede helft van 2016. Het betreft de instroom van personeel dat een dienstverband met Defensie is aangegaan. Voor burgerpersoneel wordt niet specifiek gepland met externe instroom. Er is instroomruimte beschikbaar die kan worden gevuld met externe instroom maar ook met doorstroom. De planning berust op het Instroom-, Doorstroom- en Uitstroomplan 2016-2020 (IDU-plan 2016-2020) en de prognose op historische gegevens.

De verminderde instroom hangt samen met de verminderde uitstroom. Hierdoor is er sprake van een lagere vervangingsbehoefte.

1.2 Doorstroom

Tabel 1: Doorstroom van militair personeel per contract midden 2016

	Midden 2016					Midden 2015
	CZSK	CLAS	CLSK	KMar	Defensie	Defensie
BBT naar FPS	4	16	25	0	45	125
FPS fase 1 naar FPS fase 2	140	411	114	114	779	904
FPS fase 2 naar FPS fase 3	40	93	54	29	216	161
TOTAAL	184	520	193	143	1.040	1.190

In deze tabel staat het aantal militairen dat in de eerste helft van 2016 is doorgestroomd naar een nieuw FPS-contract.

De daling van de doorstroom van BBT naar FPS zet door als gevolg van de afname van het aantal mensen met een BBT-aanstelling. De doorstroom van FPS fase 1 naar FPS fase 2 is lager dan over dezelfde periode in 2015. De doorstroom van FPS fase 2 naar FPS fase 3 is in dezelfde periode hoger dan in 2015 maar nog steeds beperkt. In de eerste helft van 2016 is hiermee ongeveer 35 procent van de geplande doorstroom voor 2016 van FPS fase 2 naar FPS fase 3 gerealiseerd.

Er zijn diverse redenen voor de beperkte doorstroom naar FPS fase 3. Dit ligt onder andere aan het feit dat bij de invoering van het FPS een overgangsbeleid is 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. Daarnaast is de doorstroomruimte als gevolg van de reorganisaties na 2011 beperkt gebleven. De doorstroomruimte is ook beperkt gebleven als gevolg van het verhogen van de LOM-leeftijd en de daarmee gepaard gaande (tijdelijk) verminderde uitstroom van oudere militairen met een FPS fase 3-aanstelling.

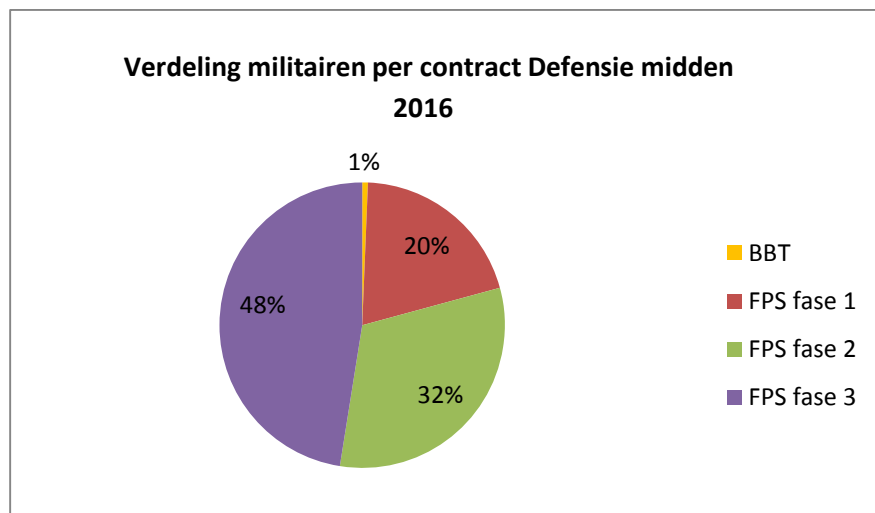
Tabel 2: Aantal militairen per contract midden 2016

	Midden 2016					Midden 2015
	CZSK	CLAS	CLSK	KMar	Defensie	Defensie
BBT	36	70	157	0	263	530
FPS fase 1	2.784	2.888	1.502	1.039	8.213	8.070
FPS fase 2	1.904	7.883	1.774	1.374	12.935	12.950
FPS fase 3	4.241	7.116	4.490	3.528	19.375	20.322
Totaal	8.965	17.957	7.923	5.941	40.786	41.872

Deze tabel geeft de verdeling weer van het aantal militairen per contractvorm, uitgesplitst naar operationeel commando.

Het totaal aantal militairen is gedaald ten opzichte van de rapportage over midden 2015. Deze daling vindt voornamelijk plaats bij militairen met een BBT en FPS fase 3-contract. De BBT militairen zullen naar verwachting in 2020 Defensie hebben verlaten.

Grafiek E: Verdeling contracten militairen Defensie midden 2016



Deze grafiek geeft de verdeling weer van de contracten van militairen op 1 juli 2016. Dit is nagenoeg hetzelfde beeld als op 1 januari 2016.

1.3 Uitstroom

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

Tabel 3: Uitstroom van militair personeel midden 2016

	Midden 2016					2016 *
	CZSK	CLAS	CLSK	KMar	Defensie	Defensie
Regulier	128	211	111	64	514	569
Irregulier	296	830	182	135	1.443	2.882
w.o. Opleidingsverloop	100	209	41	29	379	856
TOTAAL	424	1.041	293	199	1.957	3.451

* de planning is gebaseerd op het IDU-plan 2016-2020

In deze tabel wordt de uitstroom van militair personeel weergegeven per operationeel commando tussen 1 januari 2016 en 1 juli 2016. De uitstroom wordt verdeeld in:

- *Reguliere uitstroom*: uitstroom ten gevolge van leeftijdsontslag militairen, het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd bij burgers of het eindigen van de BBT/FPS-aanstelling.
- *Irreguliere uitstroom*: uitstroom ten gevolge van vrijwillig ontslag (dit kan een eigen keuze zijn of in verband met een negatief doorstroombesluit) en/of enige vorm van gedwongen ontslag (uitval in de initiële opleiding, disciplinaire maatregel of overtolligheid). Het overgrote deel van de irreguliere uitstroom bestaat uit militairen met een FPS fase 1 of FPS fase 2-contract (84 procent van de irreguliere uitstroom).

Ten opzichte van dezelfde periode in 2015 is de uitstroom van militair personeel in 2016 over de gehele breedte toegenomen van 1.399 naar 1.957. Dit wordt grotendeels veroorzaakt door een hogere reguliere uitstroom in de eerste helft van 2016. Het grootste deel van de uitstroom betreft irreguliere uitstroom in de FPS fases 1 en 2. Niet alle irreguliere uitstroom is voor Defensie onverwacht of ongepland. Als een militair een negatief doorstroombesluit heeft ontvangen, is het mogelijk dat betrokkene voor het einde van zijn contract Defensie verlaat. 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 bedrijfsvoering noodzakelijk. Deze zijn niet voorzien vóór 2018.

Tabel 4: Uitstroom van burgerpersoneel midden 2016

	Midden 2016								2016 *
	CZSK	CLAS	CLSK	KMar	BS	CDC	DMO	Defensie	Defensie
Regulier	16	21	47	2	4	34	32	155	651
Irregulier	22	63	18	15	24	86	60	287	695
TOTAAL	38	83	64	17	28	120	91	442	1.346

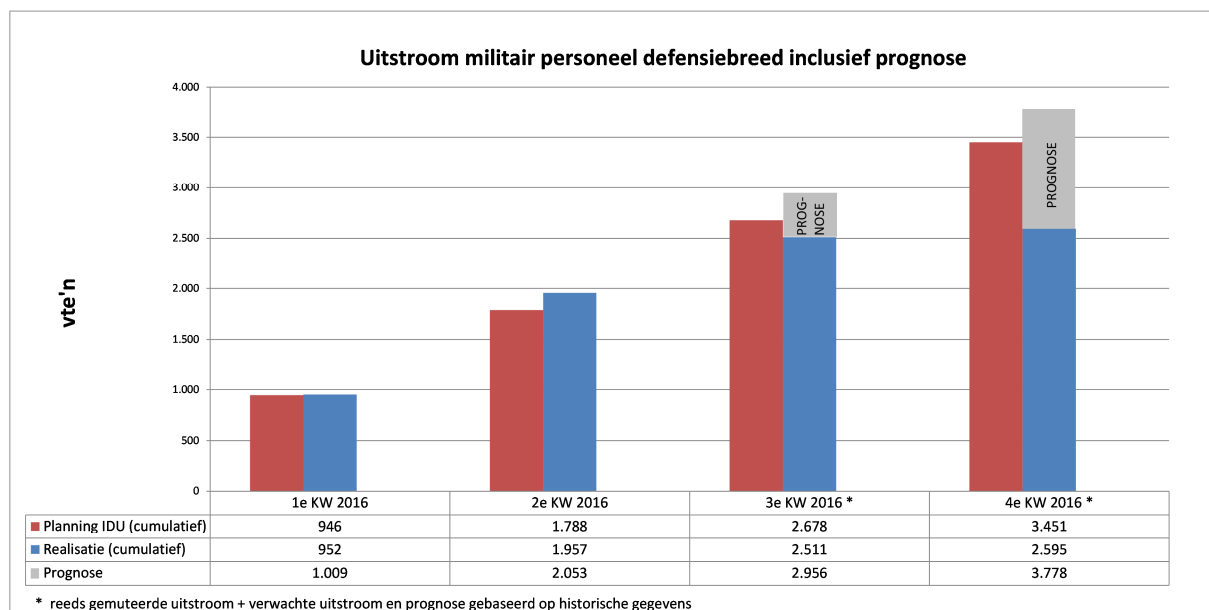
* de planning is gebaseerd op het IDU-plan 2016-2020

In deze tabel wordt de uitstroom van burgerpersoneel per defensieonderdeel van 1 januari 2016 tot 1 juli 2016 weergegeven.

Na een aanvankelijke stijging in 2015 is de uitstroom van burgerpersoneel bij Defensie in de eerste helft van 2016 weer gedaald. Deze daling is vooral veroorzaakt door een lagere irreguliere uitstroom.

De geringere uitstroom resulteert in een lagere vervangingsbehoefte en verminderde instroom.

Grafiek F: Uitstroom militair personeel midden 2016

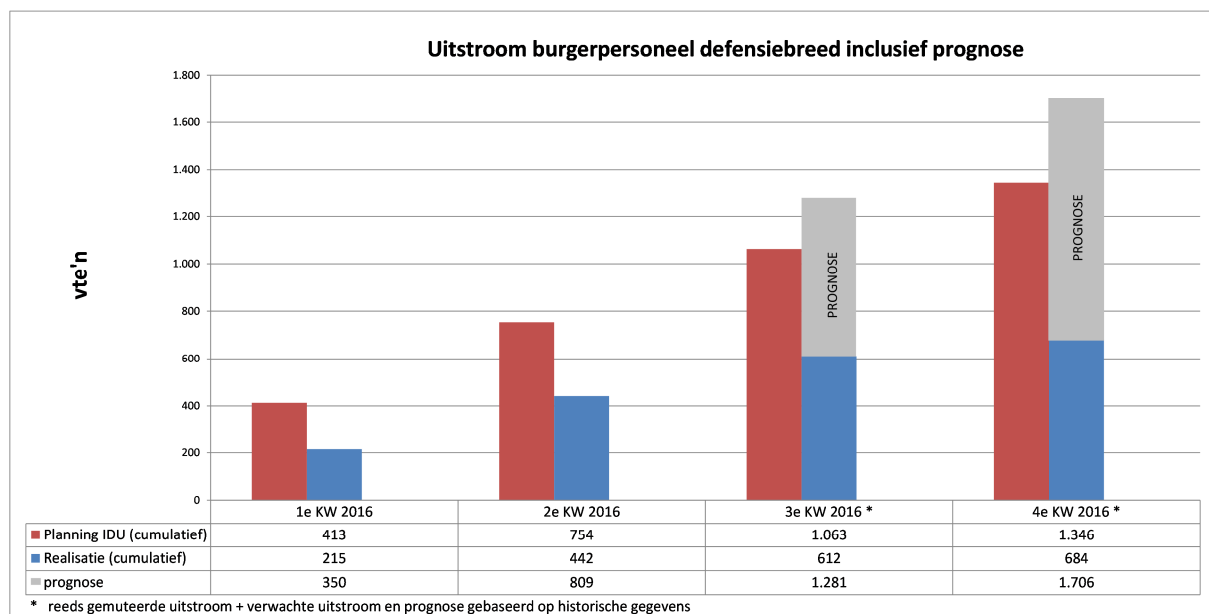


Deze grafiek geeft de defensiebrede uitstroom (cumulatief) van militair personeel weer in de eerste helft van 2016 en een prognose van deze uitstroom voor de tweede helft van 2016, afgezet tegen het IDU-plan 2016-2020.

Na een trendmatige daling van de uitstroom van militair personeel sinds 2012 is deze in de eerste helft van 2016 toegenomen. Er is zowel sprake van een stijging van de reguliere als de irreguliere uitstroom. Met de stijging van de reguliere uitstroom was in het IDU-plan 2016-2020 rekening gehouden.

Er wordt in 2016 een hogere irreguliere uitstroom verwacht van personeel dat Defensie voortijdig verlaat mede omdat er beperkte ruimte is om FPS fase 2-contracten om te zetten naar FPS fase 3-contracten.

Grafiek G: Uitstroom burgerpersoneel midden 2016



Deze grafiek geeft de defensiebrede uitstroom van burgerpersoneel weer in de eerste helft van 2016 en een prognose van deze uitstroom voor de tweede helft van 2016, afgezet tegen het IDU-plan 2016-2020. De verminderde uitstroom hangt samen met de verminderde instroom waardoor de werkelijke uitstroom afwijkt van de planning.

1.4 Prognose personeelslogistieke keten 2016

Defensie zal zich de komende periode richten op de personeelsuitbreiding ter versterking van de basisgereedheid zoals in de begroting 2016 en de ontwerpbegroting 2017 is aangekondigd. Om een evenwichtig personeelsbestand te kunnen waarborgen is het van belang dat een gezonde doorstroom en afdoende uitstroom worden gerealiseerd. De instroombehoefte zal hierdoor verder toenemen, wat zich vertaalt in een verdere stijging van de aanstellingsopdracht. Daarbij blijft de werving van enkele specifieke categorieën zoals technici en IT-ers een uitdaging. Ook in de komende jaren zal aandacht voor gerichte wervingsactiviteiten noodzakelijk blijven. Het is van belang zoveel mogelijk gebruik te maken van VeVa-instroom. De wervingsresultaten van VeVa-kandidaten bij zowel CZSK als CLAS blijven echter achter bij de planning. Vooral de lage instroom van manschappen bij de mariniers en manschappen en onderofficieren infanterie (grondoptreden) is opvallend. Maatregelen in het hele VeVa-traject, zoals vaststellen normering met ROC's, een uniforme intakeprocedure en het aanpassen van doorlopende leerlijnen moeten in de komende jaren resulteren in een hogere instroom vanuit VeVa.

Waar nodig dient de instroom te worden aangevuld met kandidaten die geen VeVa-opleiding hebben gevolgd. Hiertoe wordt de aanstellingsopdracht voor niet-VeVa kandidaten verhoogd. Dit vereist extra wervingsactiviteiten.

Er is nog steeds een tekort aan Algemeen Militair Artsen (AMA's). De AMA's maken weinig gebruik van de mogelijkheid om het contract na FPS fase 1 te verlengen. Een dergelijke verlenging past voor veel AMA's minder goed met oog op het vervolg van een loopbaan buiten Defensie. De instroom van het medisch personeel is sinds twee jaar weer op het juiste niveau gebracht maar blijft precair en vraagt daardoor blijvende aandacht. Het planmatige verloop van de AMA's kan hierdoor worden opgevangen maar tekorten worden nauwelijks ingelopen. Door een beperkte opleidingscapaciteit (afhankelijk van externe partijen) in combinatie met het langdurige opleidingstraject is het niet mogelijk een snelle inhaalslag te maken. Voor het geheel inlopen van de tekorten bij AMA's maar ook van de huisartsen en bedrijfsartsen die vanuit de populatie AMA's wordt geworven, wordt ingezet op behoud na initiële aanstelling van vijf jaar.

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) 2016 en 2021 per rang/schaal versus personeel vallend onder de formatie per 1 januari 2016 en 1 juli 2016

Burger personeel	Personeel 1 januari 2016	Personeel 1 juli 2016	Formatie 2016	Formatie 2021
Schaal 16 t/m 18*	24	25	27	27
Schaal 15	39	42	36	36
Schaal 14	82	85	89	90
Schaal 13	293	294	275	273
Schaal 12	770	799	768	803
Schaal 11	1.046	1.057	1.082	1.139
Schaal 10	1.223	1.215	1.255	1.318
Schaal 9	837	851	857	872
Schaal 8	829	830	785	804
Schaal 7	1.210	1.222	1.184	1.196
Schaal 6	1.264	1.282	1.256	1.255
Schaal 5	1.900	1.904	1.976	1.902
Schaal 1 t/m 4	2.545	2.520	3.037	2.794
TOTAAL Burger Personeel**	12.062	12.126	12.627	12.509

Militair Personeel	Personeel 1 januari 2016	Personeel 1 juli 2016	Formatie 2016	Formatie 2021
GEN*	67	72	67	67
KOL	330	321	321	330
LKOL	1.354	1.350	1.309	1.359
MAJ	2.240	2.236	2.246	2.307
KAP	2.718	2.699	2.808	2.920
LNT	1.971	1.986	2.275	2.316
AOO	2.789	2.740	2.838	2.893
SM	4.356	4.348	4.514	4.667
SGT (1)	10.594	10.469	10.914	11.002
SLD / KPL	10.900	10.558	11.976	11.607
TOTAAL militairen op functie**	37.318	36.778	39.268	39.468

Initiële opleidingen (NBOF)	3.119	3.202	2.998	2.998
TOTAAL militairen (inclusief NBOF)	40.437	39.980	42.266	42.466

TOTAAL personeel Defensie**	52.499	52.107	54.893	54.975
------------------------------------	---------------	---------------	---------------	---------------

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

** Het formatieplan bevat afrondingsverschillen

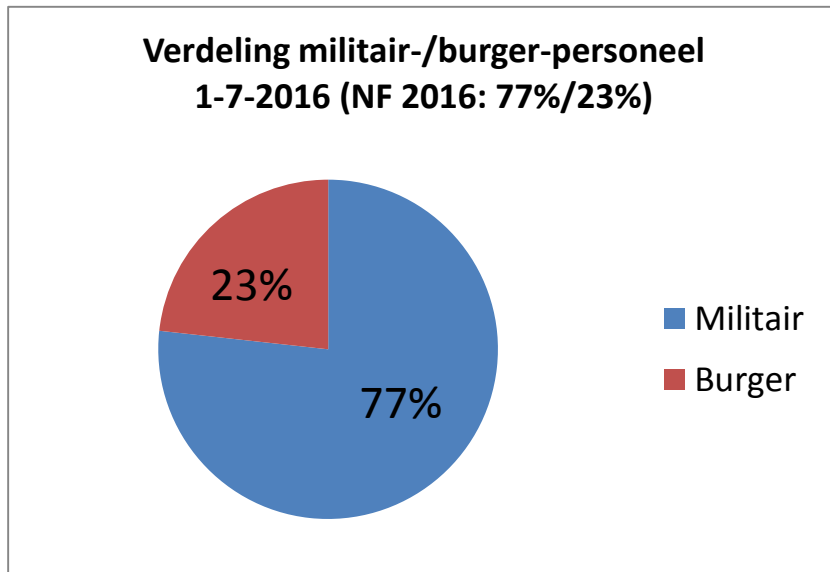
In dit overzicht zijn de formatieve maatregelen naar aanleiding van de motie-Van der Staaij meegenomen.

In deze tabel wordt de NF van 2016 afgezet tegen het personeel dat op 1 januari 2016 en 1 juli 2016 onder het reguliere functiebestand van Defensie valt. Personeel dat werkzaam is bij agentschappen, projectorganisaties en derden (zoals andere ministeries, Kustwacht Caribisch gebied etc.) valt buiten deze formatie. Personeel in een extern bemiddelingstraject, valt eveneens buiten deze formatie. Militairen die hun initiële opleiding volgen, bezetten geen reguliere functie, maar het maximum aantal is wel genormeerd in de niet-beschikbaarheid op functie (NBOF).

De stijging van het aantal topfunctionarissen wordt veroorzaakt door het wisselschema in de vulling van de internationale functies.

2.2 Verdeling militair/burger

Grafiek H: Verhouding militair personeel/burgerpersoneel per 1 juli 2016



Voor de verhouding tussen militaire functies en burgerfuncties is in de NF (2012) een streefwaarde van 77/23 vastgesteld. Bovenstaande grafiek geeft de verhouding tussen het militaire personeelsbestand en het burger personeelsbestand op 1 juli 2016 weer. Dit betreft het personeelsbestand, inclusief de militairen in initiële opleidingen. De verhouding komt onveranderd overeen met de streefwaarde.

2.3 Topfunctionarissen

Tabel 6: Overzicht militaire topfunctionarissen per 1 juli 2016

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	3	1		5
	*	1	6	4	1	12
DMO	****	1				1
	**		1			1
	*	1		1		2
Defensie	*****		1			1
	****	3	3	2	1	9
	**	5	7	4	1	17
	*	11	20	10	4	45
Totaal aantal militaire topfunctionarissen Defensie		19	31	16	6	72

Deze tabel geeft de aantallen militaire topfunctionarissen weer binnen het reguliere functiebestand per 1 juli 2016. De toename is het gevolg van de stijging van het Nederlandse aandeel in het internationale functiebestand. Daarnaast beschikt Defensie op 1 juli 2016 over vijf militaire topfunctionarissen die buiten het reguliere functiebestand vallen. Daarvan worden drie functionarissen gefinancierd door derden, waaronder de Navo en andere ministeries. Eén functionaris is werkzaam bij een agentschap. Ten slotte is één functionaris tijdelijk aangesteld als projectdirecteur Arbo.

2.4 Personele vulling

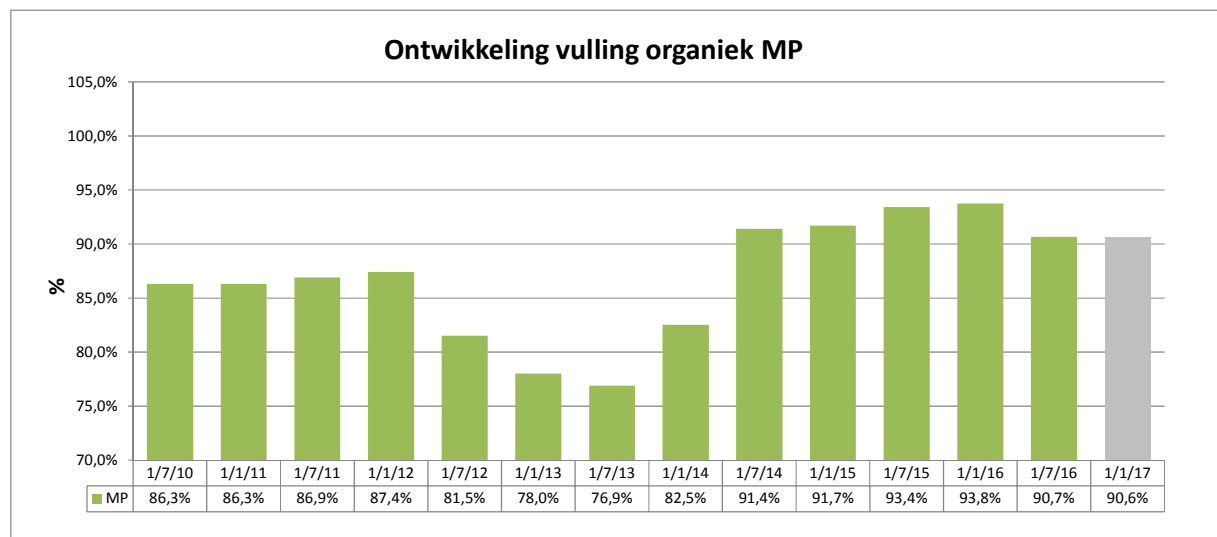
Tabel 7: Vulling organieke arbeidsplaatsen voor militair personeel per 1 juli 2016*

DO	1-7-2014	1-7-2015	1-7-2016	Prognose 1-1-2017
CZSK	91,8%	92,9%	87,8%	88,0%
CLAS	91,9%	93,4%	92,2%	91,9%
CLSK	89,0%	94,3%	91,6%	90,5%
KMar	95,4%	98,0%	91,0%	91,8%
BS	88,1%	91,1%	87,3%	85,1%
CDC	84,0%	85,9%	87,7%	88,7%
DMO	96,6%	93,8%	90,4%	91,6%
Defensie	91,4%	93,4%	90,7%	90,6%

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

Deze tabel geeft het vullingspercentage weer van functies voor de kerntaken¹ van Defensie voor militairen per 1 juli 2014, 2015 en 2016. Tevens bevat deze tabel een prognose van de vulling op 1 januari 2017. De vulling is daarbij afgezet tegen het functiebestand (formatie) zoals dat in het formatieplan 2017-2021 is vastgelegd.

Grafiek I: Ontwikkeling organieke vulling militair personeel



De grafiek geeft de ontwikkeling weer van het vullingspercentage van functies voor de kerntaken van Defensie voor militair personeel per zes maanden, inclusief een prognose van de vulling per 1 januari 2017.

¹ Betreft de organieke functies van Defensie exclusief initiële opleidingen.

Tabel 8: Vulling organieke arbeidsplaatsen voor burgerpersoneel per 1 juli 2016*

DO	1-7-2014	1-7-2015	1-7-2016	Prognose 1-1-2017
CZSK	100,8%	102,2%	100,8%	99,4%
CLAS	93,6%	95,5%	93,6%	90,0%
CLSK	98,5%	112,7%	99,9%	101,0%
KMar	91,2%	96,4%	94,2%	92,6%
BS	99,3%	98,1%	92,2%	87,8%
CDC	88,4%	90,3%	93,5%	96,1%
DMO	90,2%	93,3%	92,7%	92,5%
Defensie	93,1%	95,8%	95,0%	94,7%

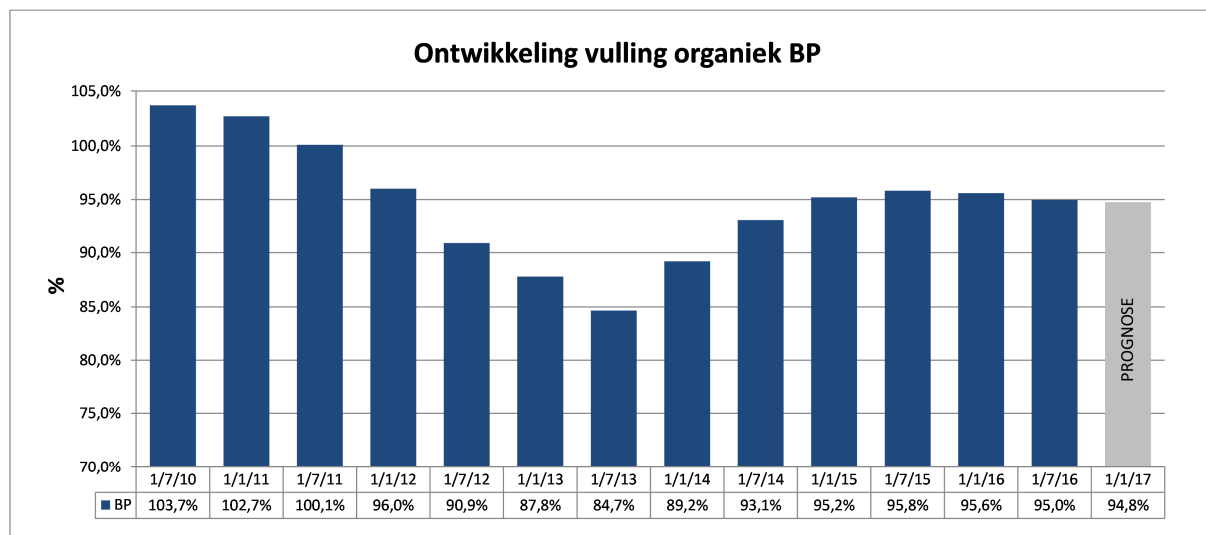
* Als gevolg van afrondingen kunnen er afwijkingen in de totalen ontstaan.

Deze tabel geeft het vullingspercentage weer van de functies voor de kerntaken van Defensie voor burgerpersoneel per 1 juli 2014, 2015 en 2016. Tevens bevat deze tabel een prognose van de vulling op 1 januari 2017. De vulling is daarbij afgezet tegen het functiebestand (formatie) zoals dat in het formatieplan 2017-2021 is vastgelegd.

Het CZSK heeft meer burgerpersoneel in dienst dan het aantal beschikbare functies. Dit komt doordat een aantal lastig te vullen militaire functies worden gevuld met burgerpersoneel om kennis en capaciteit te kunnen waarborgen. Het streven blijft echter deze functies met militair personeel te vullen. Het CZSK heeft tijdens de reorganisatie besloten een aantal burgermedewerkers aan te houden ter begeleiding van de invoering van het SAP-systeem en ter ondersteuning van het Project IPW/Onderzeeboten. Zij zijn geplaatst op tijdelijke functies. De medewerkers, van wie dit jaar de (tijdelijke) functie wordt opgeheven, worden begeleid naar een interne of externe herplaatsing.

Naar verwachting zal het vullingspercentage van organieke arbeidsplaatsen voor burgerpersoneel bij de bestuursstaf dalen. Dit wordt veroorzaakt door een stijging van het aantal burgerfuncties bij de bestuursstaf, terwijl vanaf 1 januari 2017 met de vulling kan worden gestart. Hierdoor geeft de prognose op peildatum 1 januari 2017 een enigszins vertekend beeld. Bij het CLAS is iets soortgelijks aan de hand.

Grafiek J: Ontwikkeling organieke vulling burgerpersoneel



Deze grafiek geeft de ontwikkeling van het vullingspercentage weer van de functies voor de kerntaken van Defensie voor burgerpersoneel per zes maanden, inclusief een prognose van de vulling per 1 januari 2017.

2.5 Prognose vulling

Defensiebreed is de vullingsgraad het afgelopen half jaar voor het eerst in jaren gedaald. Enerzijds omdat het functiebestand inmiddels de in 2011 vastgestelde numerus fixus (NF) heeft bereikt en niet verder krimpt. Anderzijds omdat de defensieonderdelen bewust de vulling hebben verlaagd als tijdelijke maatregel om het personeelsbestand betaalbaar te houden. Hierbij worden de operationele eenheden ontzien.

Tot slot blijft er defensiebreed sprake van een tekort aan onderhouds-, medisch (vooral Algemeen Militaire Artsen) en IT-personeel. De maatregelen om voldoende vulling in deze schaarstecategorieën te realiseren, kosten geld en hebben een directe weerslag op de betaalbaarheid van het personeelsbestand. Met het herstel van de basisgereedheid zoals aangekondigd in de begroting 2016 en de ontwerpbegroting 2017 zal de vulling vanaf 2017 weer kunnen stijgen.

2.6 Personele samenstelling Defensie

Aan het aantal vrouwen en de verdeling man/vrouw zijn geen doelstellingen gekoppeld. De overzichten in deze paragraaf zijn uitsluitend ter informatie opgenomen.

Tabel 9: Personele samenstelling Defensie incl. agentschappen per 1 juli 2016* (exclusief reservisten)

		Man		Vrouw		Totaal	
		Personen	VTE'n	Personen	VTE'n	Personen	VTE'n
CZSK	BP	1.903	1.888	297	260	2.200	2.148
	MP	6.743	6.743	785	785	7.528	7.528
	Subtotaal	8.646	8.631	1.082	1.045	9.728	9.676
CLAS	BP	1.865	1.846	366	317	2.231	2.163
	MP	15.504	15.504	1.068	1.068	16.572	16.572
	Subtotaal	17.369	17.350	1.434	1.385	18.803	18.735
CLSK	BP	736	703	208	177	944	880
	MP	5.907	5.907	548	548	6.455	6.455
	Subtotaal	6.643	6.610	756	725	7.399	7.335
KMar	BP	239	232	240	209	479	441
	MP	4.906	4.906	833	833	5.739	5.739
	Subtotaal	5.145	5.138	1.073	1.042	6.218	6.180
BS	BP	648	643	306	287	954	930
	MP	707	707	53	53	760	760
	Subtotaal	1.355	1.350	359	340	1.714	1.690
CDC	BP	3.648	3.582	1.818	1.503	5.466	5.084
	MP	2.447	2.446	546	546	2.993	2.991
	Subtotaal	6.095	6.028	2.364	2.048	8.459	8.076
DMO	BP	2.811	2.791	691	623	3.502	3.414
	MP	707	707	34	34	741	741
	Subtotaal	3.518	3.498	725	657	4.243	4.155
Defensie	BP	11.850	11.684	3.926	3.377	15.776	15.061
	MP	36.921	36.920	3.867	3.867	40.788	40.786
	TOTAAL	48.771	48.603	7.793	7.244	56.564	55.847

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

Tabel 10: Opbouw militair personeelsbestand per 1 juli 2016* (exclusief reservisten)

	Man		Vrouw		Totaal	
	Personen	VTE'n	Personen	VTE'n	Personen	VTE'n
Manschappen	12.013	12.013	1.101	1.101	13.114	13.114
Onderofficieren	16.652	16.652	1.671	1.671	18.323	18.323
Officieren	8.256	8.255	1.095	1.095	9.351	9.349
TOTAAL	36.921	36.920	3.867	3.867	40.788	40.786

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

Tabel 11: Opbouw burger personeelsbestand per 1 juli 2016*

	Man		Vrouw		Totaal	
	Personen	VTE'n	Personen	VTE'n	Personen	VTE'n
T/M SCHAAL 5	4.186	4.131	1.267	997	5.453	5.128
SCHAAL 6 T/M 8	3.017	2.976	1.264	1.103	4.281	4.078
SCHAAL 9 en hoger	4.647	4.577	1.395	1.277	6.042	5.854
TOTAAL	11.850	11.684	3.926	3.377	15.776	15.061

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

Tabel 12: Trend aandeel vrouwen in rang- en schaalgroepen 2012-2016 (exclusief reservisten)

	1-7-2012	1-7-2013	1-7-2014	1-7-2015	1-7-2016
Militair personeel					
Tot rang LTZ1/Majoor	9,6%	9,5%	9,3%	9,3%	9,5%
Vanaf rang LTZ1/Majoor	7,4%	7,7%	8,5%	9,1%	9,6%
Vanaf rang KTZ/Kolonel	4,2%	4,0%	4,6%	4,3%	4,7%
Burger personeel					
Tot schaal 10	26,5%	26,1%	25,7%	25,6%	25,8%
Vanaf schaal 10	19,9%	19,8%	20,8%	21,8%	22,9%
Vanaf schaal 14	11,4%	14,1%	14,4%	16,7%	18,1%

Als gevolg van de beleidsbrief 2011 heeft de afname van de totale omvang van Defensie zich ook in 2016 doorgezet. Sinds begin dit jaar is het personeelsbestand van Defensie gedaald met ruim 600 vte'n.

Het percentage vrouwen in de opbouw van het personeelsbestand is in de eerste helft van 2016 licht gestegen. Het aandeel vrouwen is in nagenoeg alle rang- en schaalgroepen toegenomen.

Defensie heeft eind 2015 het diversiteitscharter ondertekend en zich ten doel gesteld het aantal vrouwen bij Defensie in 2016 te verhogen door de werving te intensiveren en door behoud en doorstroom te bevorderen. Inmiddels is een speciale wervingscampagne gericht op vrouwelijke militairen gestart. Het Dienstencentrum Werving en Selectie (DCWS) constateert een toename in de belangstelling van vrouwen voor Defensie. Of dit leidt tot een toename, zal moeten blijken.

Tabel 13: Overzicht aantal reservisten per dienstonderdeel en OPCO.

Bezetting in aantallen	KM	KL	KLU	KMar	Totaal
CZSK	450	0	0	0	450
CLAS	19	3.862	17	2	3.900
CLSK	0	0	440	0	440
KMar	0	0	0	157	157
BS	0	10	0	0	10
CDC	6	132	1	0	139
DMO	0	0	0	0	0
Totaal	475	4.004	458	159	5.096

Tabel 14: Overzicht aantal reservisten per dienstonderdeel, per rangcategorie en man/vrouw verdeling.

		Bezetting op 1 juli 2016		
DO	Rangcategorie	Man	Vrouw	Totaal
CZSK	Officier	164	23	187
	Onderofficier	119	18	137
	Manschapp	115	11	126
	Subtotaal	398	52	450
CLAS	Officier	979	59	1.038
	Onderofficier	474	37	511
	Manschappen	2.133	218	2.351
	Subtotaal	3.586	314	3.900
CLSK	Officier	67	11	78
	Onderofficier	91	11	102
	Manschappen	226	34	260
	Subtotaal	384	56	440
KMar	Officier	32	6	38
	Onderofficier	82	26	108
	Manschappen	10	1	11
	Subtotaal	124	33	157
BS	Officier	8	0	8
	Onderofficier	1	0	1
	Manschappen	0	1	1
	Subtotaal	9	1	10
CDC	Officier	79	54	133
	Onderofficier	1	2	3
	Manschappen	1	2	3
	Subtotaal	81	58	139
DMO	Officier	0	0	0
	Onderofficier	0	0	0
	Manschappen	0	0	0
	Subtotaal	0	0	0
Defensie	Officier	1.329	153	1.482
	Onderofficier	768	94	862
	Manschappen	2.485	267	2.752
	Totaal	4.582	514	5.096

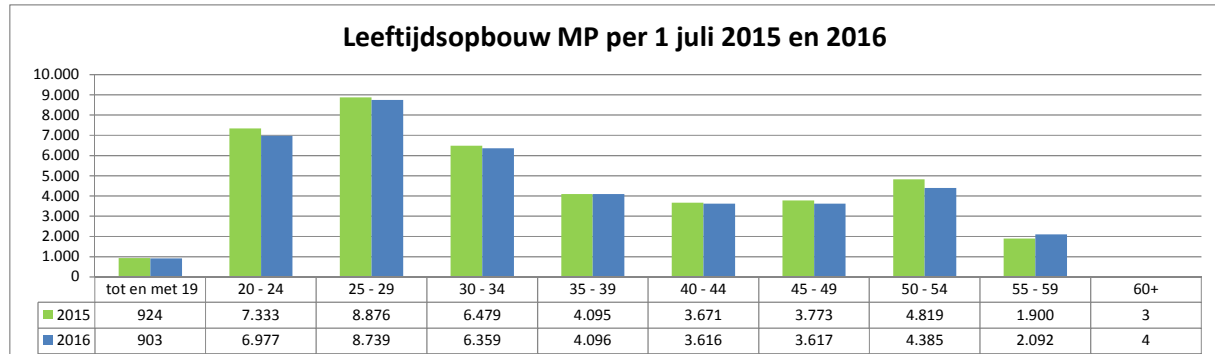
Tabel 15: Overzicht aantal reservisten per dienstonderdeel en leeftijdscategorie

Bezetting in aantallen	Leeftijdscategorie										
	00-20	20-25	25-30	30-35	35-40	40-45	45-50	50-55	55-60	60+	Totaal
CZSK	0	3	12	25	78	99	140	71	21	1	450
CLAS	34	451	498	376	352	396	694	661	417	21	3.900
CLSK	3	29	42	54	67	73	77	61	32	2	440
KMar	0	1	19	22	23	24	29	28	11	0	157
BS	0	0	1	0	3	0	2	3	0	1	10
CDC	0	5	12	18	16	20	19	25	16	8	139
DMO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totaal	37	489	584	495	539	612	961	849	497	33	5.096

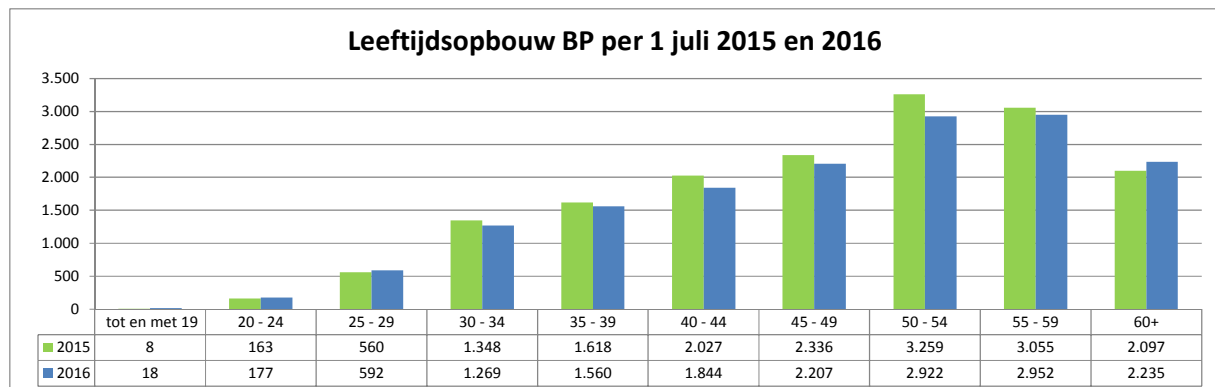
2.7 Leef tijd

Aan de verdeling over leeftijden zijn geen doelstellingen gekoppeld. De overzichten in deze paragraaf zijn uitsluitend ter informatie opgenomen.

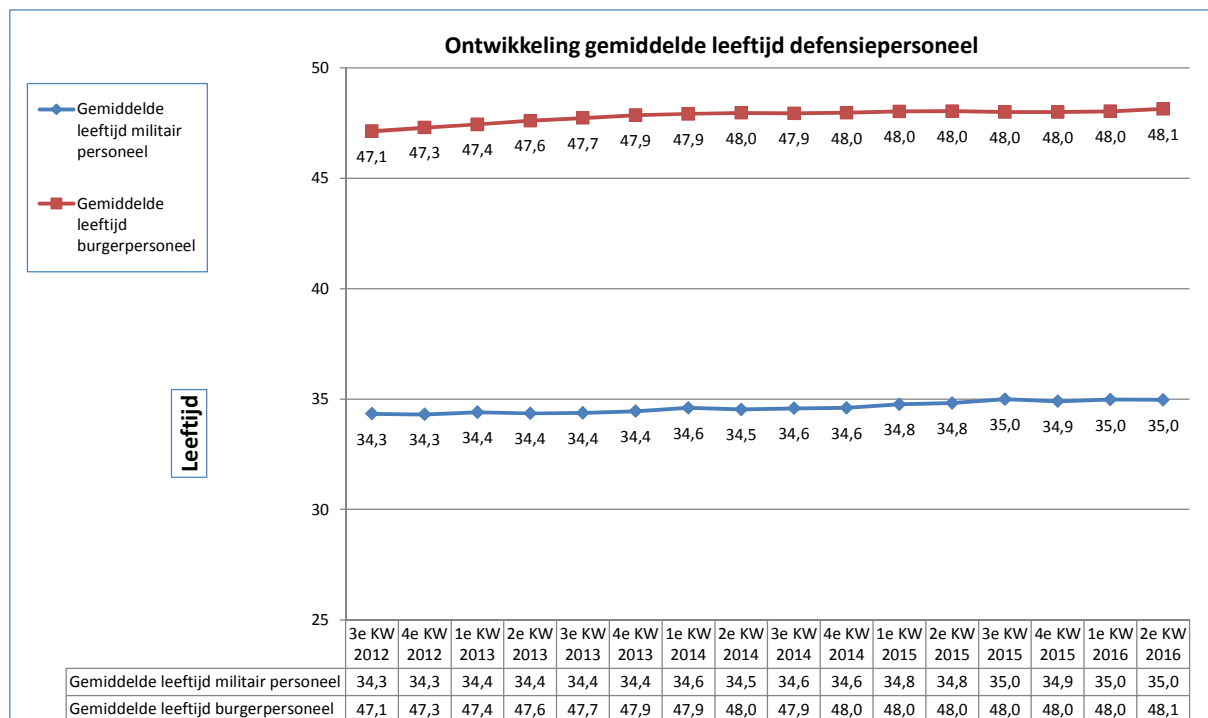
Grafiek K: Leeftijdsopbouw militair personeelsbestand



Grafiek L: Leeftijdsopbouw burger personeelsbestand



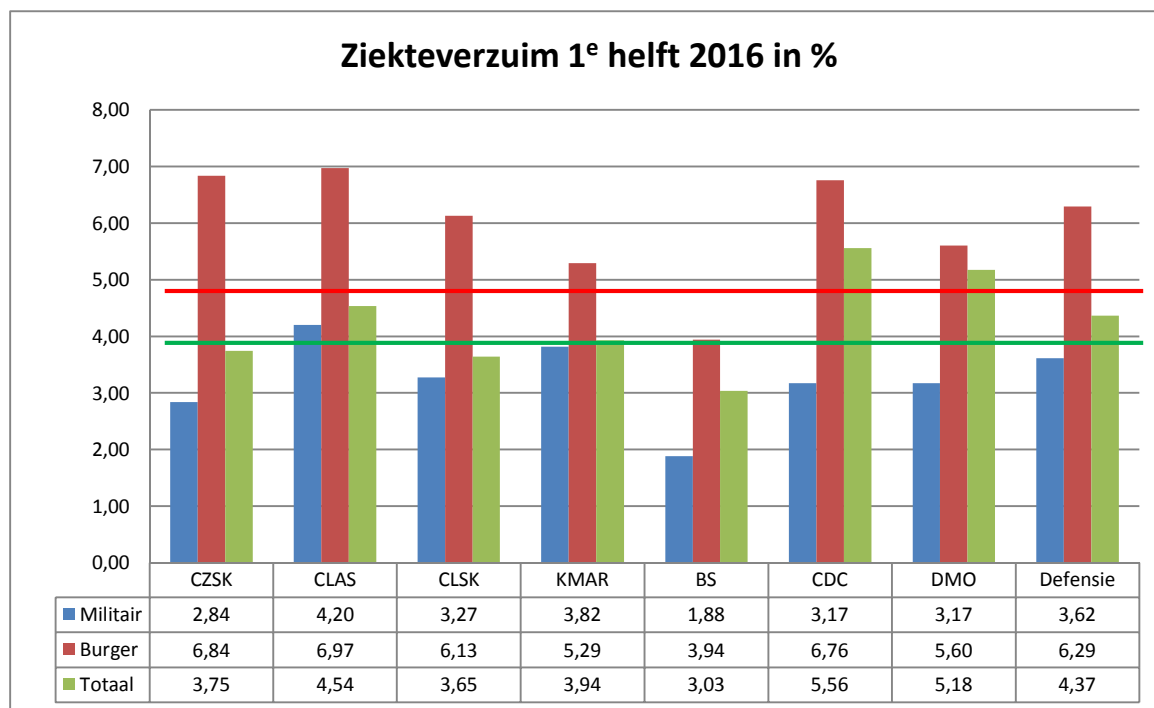
Grafiek M: Ontwikkeling gemiddelde leeftijd defensiepersoneel



De gemiddelde leeftijd van militairen is het afgelopen half jaar constant gebleven. Bij burgermedewerkers is de gemiddelde leeftijd licht gestegen met 0,1 jaar. De gemiddelde leeftijd, die iets hoger ligt dan in 2012, heeft geen directe negatieve gevolgen voor de personele gereedheid. Het heeft echter wel een opdrijvend effect op de personeelsuitgaven. Omdat de LOM-leeftijd op grond van het bestaande overgangsbeleid voor de grootste groep militairen oploopt naar 60 jaar in 2022 en het overgangsbeleid naar een LOM-leeftijd van 62 jaar nog moet volgen, ligt een daling niet in de rede.

2.8 Ziekteverzuim

Grafiek N: Overzicht gemiddeld ziekteverzuim over de eerste helft van 2016

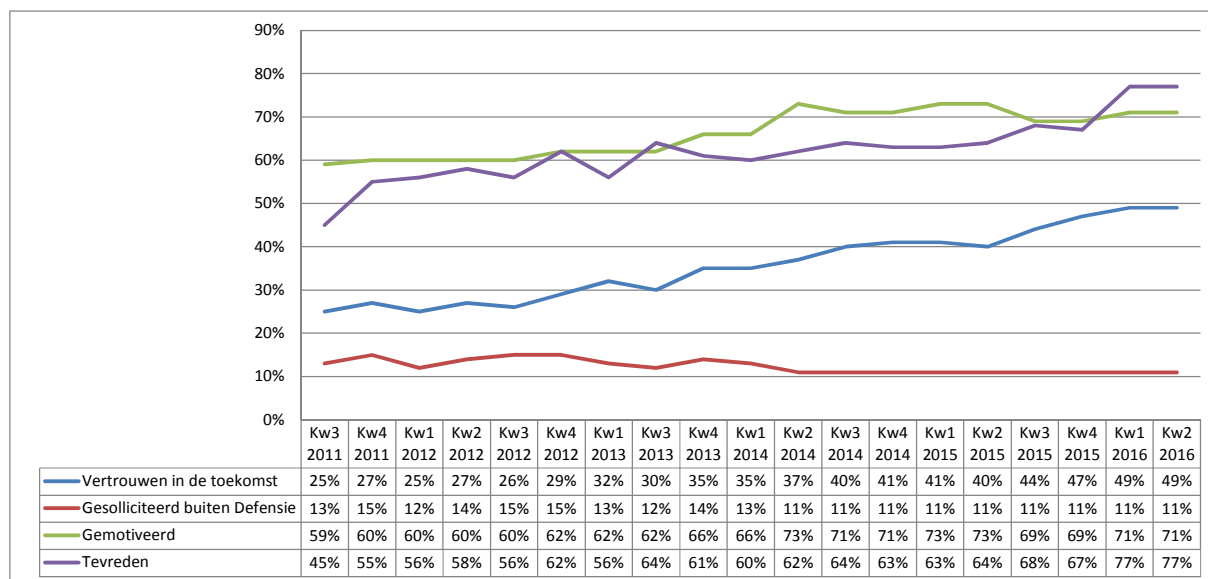


In bovenstaande grafiek wordt per defensieonderdeel en per militair/burgerpersoneel het overzicht ziekteverzuimpercentage over de eerste helft van 2016 weergegeven volgens de CBS-norm. Tevens is het landelijk gemiddelde van alle bedrijfstakken (groene lijn) en de overheid (rode lijn), gebaseerd op de meest recente cijfers van het CBS, weergegeven. Ten opzichte van de vorige rapportage is het ziekteverzuim over de hele linie licht gestegen. Het gemiddeld ziekteverzuim bij burgers is hoger dan het gemiddelde bij de overheid. Bij militairen ligt het percentage onder het landelijk gemiddelde van alle bedrijfstakken. Het totale gemiddelde ziekteverzuim ligt lager dan het gemiddelde bij de overheid.

Uit PICTURE-onderzoek (jaarrapportage 2015) blijkt dat de oorzaken van het verzuim voornamelijk fysiek en psychologisch van aard zijn en dat gemiddeld 89 procent van de respondenten opgaf dat de oorzaak niet in het werk lag.

2.9 Monitor werkbeleving

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



Als onderdeel van de Monitor Werkbeleving Defensie worden elk kwartaal onder het personeel metingen uitgevoerd over het vertrouwen in de toekomst, sollicitaties buiten Defensie, motivatie en tevredenheid. Deze grafiek geeft weer hoe deze aspecten zich ontwikkelen sinds het derde kwartaal van 2011. Vanaf 2013 is er sprake van een (licht) toenemend vertrouwen in de toekomst. Deze positieve trend is in 2016 voortgezet. De motivatie bevindt zich de laatste jaren rond de 70 procent. Ook de tevredenheid is in de eerste helft van 2016 toegenomen.

DEEL 3: TOEZEGGINGEN

Dit deel bestaat uit informatie die de Tweede Kamer is toegezegd. Het betreft de volgende toezeggingen:

- Vullingspercentage schaarste categorieën (Algemeen overleg van 1 juli 2015)
- Dagelijkse ergernissen (Wetgevingsoverleg 3 november 2014 en begrotingsbehandeling van 13 november 2014)
- Uitspraak centrale raad van beroep over voorziening AOW-gat (brief van 27 juli 2016)
- Wachttijden LZV-instellingen (Nota overleg veteranen van 20 juni 2016)

3.1 Vullingspercentages schaarstecategorieën

Op als schaarstecategorieën aangemerkte functiegebieden blijft de bezetting gedurende langere tijd achter bij de geplande vulling. Dit kan meerdere oorzaken hebben, zoals een structureel lage instroom, een structureel hoge irreguliere uitstroom, stagnatie in de doorstroom of een combinatie van deze drie factoren. Een structureel lage instroom kan drie oorzaken hebben:

- Er is schaarste op de arbeidsmarkt;
- Er is geen schaarste op de arbeidsmarkt maar Defensie is niet aantrekkelijk genoeg als werkgever
- Er is geen schaarste op de arbeidsmarkt, er worden voldoende kandidaten geworven, de uitval tijdens de opleiding is echter erg hoog, waardoor de werkelijke instroom op functie achter blijft.

Bij het bepalen van schaarstecategorieën wordt onderscheid gemaakt in officieren (Off) en onderofficieren (Ooff). 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. Dit leidt tot het volgende overzicht:

Categorie	vulling	Bijzonderheden
CLSK		
Off Techniek & elektrotechniek	85%-90%	Schaarste op de arbeidsmarkt, blijvend aandachtsgebied.
Off Luchtverkeersleiding en gevechtsleiding	80%-85%	De werving is door gerichte campagnes sterk verbeterd. De schaarste wordt veroorzaakt door een hoge opleidingsuitval luchtverkeers- en gevechtsleiders en een hogere irreguliere uitstroom door een aantrekkende externe arbeidsmarkt bij de luchtverkeersleiders. Het verbeterde wervingsresultaat zal, gelet op de duur van de vakopleiding en de blijvend hoge opleidingsuitval pas op langere termijn leiden tot een verbetering van de vulling.
Off Communicatie en Informatie Systemen (CIS)	85%-90%	Schaarste op de arbeidsmarkt, blijvend aandachtsgebied.
Off Arts	65%-70%	Door een beperkte opleidingscapaciteit en een hogere uitstroom door korte contracten blijft de vulling achter.
Off Tandarts	60%-65%	Schaarste op de arbeidsmarkt. De kleine aantallen in deze beroepsgroep maakt dat irreguliere uitstroom van een of meer tandartsen snel leidt tot verminderde vulling. Er is ook een groot verloop door vertrek na uitdienen van de dienverplichting.
Ooff B2 Vliegtuigavionica	85%-90%	Schaarste op de arbeidsmarkt.
Ooff Elektrotechniek (IVS/IDT)	80%-85%	Schaarste op de arbeidsmarkt. Instroomeis is verruimd. Beperkte opleidingscapaciteit.
Ooff B1 Vliegtuigmechanica	85%-90%	Schaarste op de arbeidsmarkt.
Ooff en korporaals Grondtrustingstechniek	75%-85%	Schaarste op de arbeidsmarkt. Instroomeis is verruimd.

CLAS		
Off Techniek (genie en verbindingdienst)	85%-90%	Schaarste op de arbeidsmarkt.
Off Onderbouw (luitenant t/m kapitein) Infanterie	85%-90%	Hoge opleidingsuitval tijdens de vaktechnische opleiding leidt tot een verminderde instroom op functie.
Off Onderbouw (luitenant t/m kapitein) Artillerie	75%-80%	Hoge opleidingsuitval en minder interesse vanuit de arbeidsmarkt.
Ooff Techniek technische dienst, explosieven opruimingsdienst, elektronisch systeem technicus, schiet systeem technicus(EOD, EST, SST)	80%-85%	Schaarste op de arbeidsmarkt, vaak interne doorstroom wat een langere opleidingstijd vereist.
Ooff Artillerie en Infanterie	85%-90%	Hoge opleidingsuitval. Lagere doorstroom vanuit VeVa (veiligheid en vakmanschap).
Manschappen Infanterie	80%-85%	Hoge opleidingsuitval. Lagere doorstroom vanuit VeVa (veiligheid en vakmanschap).
Off Arts	70%-75%	De werving is sterk verbeterd. Door een beperkte opleidingscapaciteit en een hogere uitstroom door korte contracten blijft de vulling achter.
Off Tandarts	70%-75%	De kleine aantallen in deze beroepsgroep maakt dat irreguliere uitstroom van een of meer tandartsen snel leidt tot verminderde vulling.
CZSK		
Off Onderbouw (LTZ2 – LTZ2 OC) (Wapen-)Techniek	60%-75%	Schaarste op de arbeidsmarkt is een blijvend aandachtsgebied en de irreguliere uitstroom is hoog.
Off (Kapitein) Mariniers	60%-65%	Verhoogde irreguliere uitstroom en recente reorganisatie heeft geleid tot toename in formatie op niveau KAPT en het kost tijd om deze formatie te vullen.
Off (Majoor) Mariniers	85%-90%	
Off Onderbouw (LTZ2OC/LTZ1) Zeedienst	70%-75%	Een tekort aan Commando Centrale Officieren wordt veroorzaakt door een beperkte opleidingscapaciteit.
Off (LTZ1) Logistiek - Deelgebied financiën - Deelgebied MATLOG	50%-55% 75%-80%	Verhoogde irreguliere uitstroom
Operationele Dienst (SGTOperaties)	70%-75%	Door een beter beheer en vulling van de relevante loopbaanopleidingen wordt het tekort ingelopen.
Ooff (Wapen-)Techniek (KPL – SGT)	60%-70%	Hoge irreguliere uitstroom door aantrekkelijke arbeidsmarkt.
Ooff Luchtvaarttechniek (KPL)	70%-75%	Schaarste op de arbeidsmarkt.
Korporaal Mariniers	75%-80%	Er zijn niet genoeg opgeleide MARNS 1 om dit tekort snel te kunnen inlopen.

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

3.2 Dagelijkse ergernissen

Tijdens het WGO-Personeel in 2014 is toegezegd een top-tien van ergernissen met de Kamer te delen. In de vorige P-rapportage is een update van deze lijst opgenomen. In deze rapportage komen de nog resterende punten aan de orde en de stand van zaken per 15 augustus jl.

De in 2013 geïnventariseerde ergernissen (toen nog: '*dissatisfiers*') zijn voor een groot deel weggewerkt. De 'menselijke consequenties' van beleidskeuzes vooraf in ogenschouw nemen, is een van de manieren waarop Defensie het strategische aandachtspunt 'Goed werkgeverschap' invulling wil geven. Een andere is te voorzien in kennis en kunde op de werkvloer om kleinschalige innovaties en andere praktische manieren verbeteringen te helpen realiseren. Ook zo kunnen ergernissen worden weggenomen of, beter nog voorkomen.

Daarnaast blijft Defensie actief werken aan het wegnemen van ergernissen. Omdat kleine ergernissen kunnen ontstaan waar mensen in het dagelijks werk tegenaan lopen, investeert Defensie gericht in het probleemoplossend vermogen van medewerkers. Ook wordt er meer 'ruimte' gecreëerd om alledaagse problemen zélf te kunnen oplossen en zo ergernissen te voorkomen. In gevallen dat problemen niet kunnen worden opgelost, is het van belang de pijn zoveel mogelijk te verzachten en te streven naar wederzijds begrip.

Recreatieve internetvoorzieningen

Nieuwe contracten met providers en de aanleg van (glasvezel)infrastructuur hebben ertoe geleid dat op veel locaties significant meer bandbreedte beschikbaar is gekomen. Onderzocht is welke investeringen nodig zijn voor significante verbetering van (recreatief) internet aan boord van schepen. Deze bleken aanzienlijk en daarvoor ontbreekt momenteel de budgettaire ruimte. Dit geldt ook voor de jaarlijkse exploitatielasten van intensiever internetgebruik die dan zouden ontstaan.

Loslaten sollicitatieplicht onderbouw

In maart 2015 hebben de centrales hun steun voor deze maatregel in principe bevestigd. Er kon echter geen overeenstemming worden bereikt over de reikwijdte en de wijze van uitvoering door de defensieonderdelen. Daarom is besloten het onderwerp mee te nemen bij de doorontwikkeling van het FPS. Dit maakt deel uit van de lopende onderhandelingen over een nieuw arbeidsvoorwaardenakkoord.

Kwaliteit en beschikbaarheid loopbaanbegeleiding

Om de dienstverlening aan het personeel te verbeteren zijn reeds 58 VTE toegevoegd aan de Divisie Personeel & Organisatie Defensie van het CDC.

Faciliteiten genetwerkt samenwerken

De grootste ergernissen op dit punt zijn opgelost, bijvoorbeeld met betrekking tot toegang tot een beveiligde werkomgeving vanuit huis. Hinderlijke tekortkomingen in het zogenaamde 'telestick' systeem zijn opgelost, evenals de aanvankelijke incompatibiliteit ervan met Apple-apparatuur. De stand der techniek vormt de maatstaf voor de wensen en verwachtingen van gebruikers. Defensie onderzoekt permanent de toepasbaarheid van nieuwe technieken en het toepasbaar maken ervan binnen het beveiligde netwerk.

Aankopen of bestellen dagelijkse goederen en diensten

Deze ergernis betrof de moeizame verwerving van incidentele maar 'dagelijkse' goederen en diensten voor de ondersteuning van de bedrijfsvoering, veelal met een waarde van minder dan €1.250=. Een vereenvoudigde procedure is succesvol getest op Vliegbasis Eindhoven en in Oirschot en wordt vervolgens overal bij Defensie ingevoerd.

3.3 Uitspraak centrale raad van beroep (voorziening AOW-gat)

De Centrale Raad van Beroep heeft op 18 juli jl. geoordeeld dat het beëindigen van wachtgelduitkeringen van voormalige burgermedewerkers bij het bereiken van de leeftijd van 65 een verboden onderscheid naar leeftijd oplevert. De voorziening die met de vakcentrales is afgesproken zou ontoereikend zijn. De Raad oordeelt dat de voormalige burgerambtenaren bij de beëindiging van het wachtgeld zijn geconfronteerd met een inkomstenderving die te groot is in verhouding tot het wachtgeld. De maandelijkse tegemoetkoming die op de voorziening berust, is netto lager dan een reguliere AOW-uitkering. Verder kan naar het oordeel van de Raad van betrokkenen in redelijkheid niet worden gevraagd dat zij gebruikmaken van de mogelijkheid hun ABP-pensioen eerder te laten ingaan.

In de zaken waarop de uitspraken betrekking hebben, worden nieuwe besluiten genomen. Ook is Defensie met de vakcentrales in overleg over de gevolgen van de uitspraak voor de voorziening AOW-gat.

3.4 Wachttijden LZV-instellingen

De LZV-rapportage met betrekking tot de wachttijden voor toegang tot de LZV-keten wordt elk kwartaal aangeleverd aan de Raad voor civiel-militaire Zorg en Onderzoek en toezicht door de voorzitter van het LZV.

Deze rapportage omvat twee wachttijdregistraties:

- Eerste intakegesprek (eerstelijns gespecialiseerd maatschappelijk werk Dienstencentrum Bedrijfsmaatschappelijk Werk (DC BMW) of de Basis) na aanmelding bij het Veteranenloket
→ Basis Aanmeld Punt (BAP)
- Eerste contact na aanmelding bij een tweedelijns GGZ instelling (LZV partner)

Met deze gegevens wordt de eerdere toezegging tijdens het notaoverleg Veteranen van 20 juni jl. gestand gedaan.

De vastgestelde criteria voor deze wachttijdregistraties zijn:

BEOORDELINGSCRITEIA TOEGANGSTIJDEN						
1e intakegesprek na aanmelding BAP	< 14 dgn	✓	14-21 dgn	?	> 21 dgn	✗
1e face-to-face contact na aanmelding GGZ inst.	< 14 dgn	✓	14-21 dgn	?	> 21 dgn	✗

Indien de indicaties op oranje of rood staan is dit aanleiding voor de Manager Ketenregie en/of het Dagelijks Bestuur van het LZV om in actie te komen.

Rapportage aan de Raad voor civiel-militaire Zorg en Onderzoek van 30 juni 2016:

TOEGANGSTIJDEN ZORG											
	DC BMW	de Basis	Centrum 45	GGZ Drenthe	MGGZ	PTC Zuid	Sinaï centrum	de Waag	VIBU	VICTAS	
1e intakegesprek na aanmelding BAP	✓	✓									
1e face-to-face contact na aanmelding GGZ inst.			✗	✓	✓	✓	?	✓	✓	✓	

De oplopende wachttijd bij Centrum 45 en het Sinaï Centrum is te wijten aan een tijdelijke fluctuatie in het personeel en daarmee een tijdelijk lagere behandelcapaciteit. Ook is sprake van een toename van het aantal aanmeldingen. Om de wachttijden te verkorten zijn er voorrangafspraken gemaakt voor acute behandelingen. Daarnaast vindt er tussen de LZV instellingen wachtlijstbemiddeling plaats. Waar mogelijk worden cliënten gelijkwaardige behandelingen aangeboden bij andere instellingen met een kortere wachttijd.