

**LIJST VAN VRAGEN**

De vaste commissie voor Defensie heeft een aantal vragen voorgelegd aan de Staatssecretaris van Defensie over de Personeelsrapportage midden 2018 (Kamerstuk 35 000 X, nr. 4).

De voorzitter van de commissie,  
Aukje de Vries

De griffier van de commissie,  
De Lange

- | <b>Nr.</b> | <b>Vraag</b>   |
|------------|--|
| 1          | Wordt bij contractbeëindiging van de kant van het personeel altijd gevraagd naar de reden van beëindiging en of er nog een mogelijkheid tot behoud is?   |
| 2          | Hoeveel vacatures heeft u nu in totaal openstaan? Hoeveel daarvan zijn militaire functies? Hoeveel vacatures verwacht u volgend jaar te hebben?  |
| 3          | Hoe zijn de vacatures verdeeld over de verschillende rangen en onderdelen van defensie?  |
| 4          | Hoe verschilt de tevredenheid van het militaire personeel tussen de verschillende krijgsmachtonderdelen?   |
| 5          | Hoe kan het dat de uitstroom van militair personeel bij CLAS procentueel veel hoger is dan dat van Defensie in het algemeen? Hoe verklaart u het grote verschil tussen CLAS en de rest?  |
| 6          | Kunt u de resultaten van het wervingsbeleid en wervingscampagnes van Defensie vergelijken met de resultaten van andere – indien mogelijk: vergelijkbare – werkgevers? Zo ja, hoe beoordeelt u de uitkomsten?                       |
| 7          | Kunt u toelichten waarom wordt gerapporteerd over in- en uitstroom maar niet over doorstroom, bijvoorbeeld van militaire functies naar burgerfuncties of van reguliere betrekkingen naar reservistenbetrekkingen?                  |
| 8          | Voor welke functies is de leeftijdsgrens voor jongeren met een vmbo-opleiding verlaagd naar 18 jaar?   |
| 9          | Hoe verklaart u de hogere instroom van personen, die zijn aangesteld voor een militaire loopbaan? Wat kan er van deze hogere instroom geleerd worden? Hoe bent u van plan deze trend voort te zetten?                              |
| 10         | U geeft aan dat de uitstroom van militairen vooral hoog is door het beëindigen van de looptijd van contracten. Hoe bent u van plan hier wat tegen te doen?   |
| 11         | U geeft aan dat de eerste stappen zijn gezet met het programma Behoud en Werving, en het arbeidsvoorwaarden- en pensioenonderhandelaarsresultaat. Wat houden deze eerste stappen precies in? Wat is het directe resultaat daarvan? |
| 12         | Wat is de reden dat de werving van manschappen bij de Landmacht achterblijft?  |
| 13         | Welke categorieën militairen krijgen een aanvulling op hun loon, omdat zij anders onder het wettelijk minimumloon verdienen?   |
| 14         | Wat zijn de redenen van het hoge verloop van militairen bij de landmacht en de marine die voor het einde van de looptijd van hun contract Defensie verlaten?   |
| 15         | Hoe staat het met de «fast track» voor herintreders?   |
| 16         | Welke acties zijn ondernomen in het kader van het programma Behoud en Werving? Welke maatregelen leveren de eerste tastbare resultaten op? Welke maatregelen hebben het meeste effect?   |
| 17         | Welke gevolgen zou het instellen van een vrouwenquotum naar verwachting hebben op de werving en vulling?   |
| 18         | Als hoofreden voor vertrek wordt aangegeven: loopbaanmogelijkheden. Hoe bent u van plan om voldoende carrièreperspectief te bieden aan militairen om ze binnen Defensie te houden?   |
| 19         | Burgerpersoneel lijkt aanzienlijk meer vertrouwen te hebben in de toekomst dan militair personeel. Hoe verklaart u dit? Hoe bent u van plan dit gat te dichten?  |
| 20         | Militair personeel is aanzienlijk minder tevreden dan burgerpersoneel. Hoe duidt u dat? Hoe bent u van plan dit gat te dichten?  |
| 21         | 53% van de respondenten geeft aan dat sfeer en collegialiteit bij de meest motiverende factoren hoort. Hoe bent u van plan om de sfeer en collegialiteit verder te verbeteren?   |

- Nr. Vraag**
- 22 U laat in het rapport de drie meest genoemde redenen van vertrek zien. Wat zijn de andere redenen die genoemd zijn? Hoeveel procent heeft die redenen genoemd?
- 23 Over het algemeen lijkt de tevredenheid binnen Defensie toe te nemen. Wat heeft deze stijging veroorzaakt? Hoe bent u van plan deze trend voort te zetten?
- 24 Hoe verklaart u het grote verschil in vertrouwen in de toekomst tussen militairen en burgerpersoneel?
- 25 Heeft u gesplitste cijfers voor burgerpersoneel en militairen met betrekking tot de redenen voor vertrek en de meest motiverende aspecten van het werk? Zo ja, bent u bereid deze met de Kamer te delen?
- 26 Welke onderliggende redenen dan wel factoren vallen onder de categorie «wijze waarop de organisatie wordt bestuurd» als reden van vertrek?
- 27 Welke onderliggende redenen dan wel factoren vallen onder de categorie «toekomstonzekerheid» als reden van vertrek?
- 28 Welke onderliggende redenen dan wel factoren vallen onder de categorie «loopbaanmogelijkheden» als reden van vertrek?
- 29 Als een van de hoofdedenen voor vertrek wordt «toekomstonzekerheid» genoemd. Hoe bent u van plan om militaire meer zekerheid te bieden? Bent u bereid werk te maken van een snellere doorstroom van FPS fase 1 naar FPS fase 2 en van daar naar FPS fase 3? Zo ja, hoe? Zo nee, waarom niet?
- 30 Wat is de uitstroomblijftijd voor militairen en burgers? Hoeveel militairen stromen de komende jaren tot 2023 per jaar met FLO uit? Hoeveel burgers stromen per jaar komende jaren tot 2023 met FLO uit?
- 31 Is de slagkracht veranderd met het ophogen van de gemiddelde leeftijd en de Functioneel Leeftijd Ontslag (FLO) Leeftijd?
- 32 Heeft u een verklaring voor het toegenomen ziekteverzuim onder burgerpersoneel? Zo nee, bent u voornemens hier nader onderzoek naar te doen?
- 33 Hoe verklaart u het relatief hoge ziekteverzuimpercentage onder burgerpersoneel, vergeleken met het landelijk gemiddelde van alle bedrijfstakken en het percentage onder militair personeel?
- 34 Wat zijn de redenen dat het ziekteverzuim voor militairen stijgt?
- 35 We zien een positief oplopende vulling als het gaat om de vulling van arbeidsplaatsen voor burgerpersoneel. Een tegenovergestelde trend zien we bij de beroepsmilitairen. Hoe bent u van plan om meer burgermedewerkers te verleiden beroepsmilitair te worden?
- 36 Op welke militaire functies kunnen meer burgers voor continuïteit worden geplaatst?
- 37 Hoeveel vacatures in fte zijn er bij de Landmacht, Luchtmacht, Marine naar manschappen, onderofficieren en officieren?
- 38 Hoeveel vacatures zijn er bij de onderofficieren, onderverdeeld naar sergeant, sergeant 1, sergeant-majoor en adjudant?
- 39 Hoeveel militaire vacatures in fte zijn er defensiebreed?
- 40 Hoeveel NBOF (Niet Beschikbaar Op Functie) zijn er op het totale aantal militairen?
- 41 In hoeverre wordt naar samenwerking met het bedrijfsleven gekeken in doorstroom en wisselstroom mogelijkheden?
- 42 Waarom stromen er relatief weinig (19) militairen door naar FPS 3? Welke mogelijkheden zijn er om militairen eerder duidelijkheid te geven over FPS 3?
- 43 Hoe is het mogelijk dat de daadwerkelijke uitstroom van militair personeel ieder jaar hoger ligt dan de geplande uitstroom?
- 44 Hoe verklaart u de relatief hoge uitstroom van reservisten bij CLAS ten opzichten van andere OPCO's?

**Nr. Vraag**

- 45 Hoe kan het dat de schattingen wat betreft de uitstroom van burgerpersoneel zulke grote verschillen laten zien met de daadwerkelijke uitstroom?
- 46 Op welke leerstoelen of thema's heeft Defensie het genoemde aantal van dertien hoogleraren (al dan niet gedeeltelijk) in dienst?
- 47 Waartoe dient het separate icoontje voor een vrouwelijke topfunctionaris? Kunt u toelichten waarom enkel het aantal vrouwelijke topfunctionarissen wordt uitgelicht?