

Maatregelen Behoud en Werving

- Voortgang Maatregelen B&W
- Maatregelen Vervallen B&W
- Concepten die B&W ondersteunen

Voortgang Maatregelen B&W		
Maatregel	Uitvoering, effecten en resultaten maatregelen tot en met maart 2020	Begroot in miljoen euro
1.2. Intensiveren arbeidsmarktcommunicatie <i>a. Doorontwikkelen van de arbeidsmarktstrategie</i>	<p>De arbeidsmarktcampagnes worden in 2020 voortgezet. In april is een techniekcampagne gestart gevolgd door een campagne voor logistieke functies bij Defensie. Daarnaast worden de regionale proeftuinen ondersteund met regionale doelgroepencampagnes, onder meer voor de nieuwe proeftuin onderzeedienst, en specifieke landingspagina's op werkenbijdefensie.nl. In 2020 worden nieuwe mogelijkheden voor regionale campagnevoering beproefd. Er is sprake van een integrale aanpak, waarbij landelijke en regionale campagne-inzet elkaar versterken.</p>	
<i>c. Opzetten wervingscampagne burgerpersoneel</i>	<p>In maart 2020 is de campagne voor burgerpersoneel vernieuwd met als doel meer bekendheid en enthousiasme te genereren voor een baan bij Defensie op de vakgebieden inkoop, cyber, ICT en techniek. Belangstellenden moeten zich een beeld kunnen vormen over hoe het is om te werken als inkoper, ICT-er of technicus bij Defensie.</p> <p>Doelgroep:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zowel starters als ervaren mannen en vrouwen. Van VMBO tot HBO/WO. - Werkzaam of opgeleid in ICT, cyber en techniek. - Primaire leeftijd: 18 – 40 jr. Secundair: 41 – 55 jr. 	
1.3. Intensiveren samenwerking met civiel onderwijs <i>b. Meer stages en leerovereenkomsten afsluiten</i>	<p>Binnen het Dienstencentrum Personeelslogistiek (DCPL) organiseert en monitort de afdeling civiel onderwijs, in overleg met de defensieonderdelen, de leerovereenkomsten en stages die Defensie</p>	0,6

	<p>aanbiedt. CLAS, CLSK en CZSK hebben gezamenlijk 110 leerovereenkomsten gesloten met studenten die zich na de studie verplichten bij Defensie te komen werken. en Er is nog winst te boeken met een meer uniforme werkwijze bij de totstandkoming van leerovereenkomsten.</p> <p>CLSK 26 leerovereenkomsten CLAS 29 leerovereenkomsten CZSK 55 leerovereenkomsten</p>	
<p>c. <i>Intensiveren Defensity College</i></p>	<p>Defensity College krijgt meer aanmeldingen dan dat er plekken beschikbaar zijn. Eind 2019 waren er 183 werkstudenten als reservist aangesteld bij Defensie. Een verdere groei naar 200 werkstudenten is voorzien. De pilot met HBO-werkstudenten was succesvol.</p>	1
<p>1.4. Verbeteren instroom vanuit VEVA <i>Implementeren verbetermaatregelen voortkomend uit de evaluatie</i></p>	<p>De VeVa wordt doorontwikkeld (VeVa 2.0). Verbetermaatregelen: 1) meer samenwerking tussen Defensie en de onderwijsinstellingen; 2) meer regie en kwaliteitsborging van stageplekken; 3) meer begeleiding van stagiaires. Van de leerlingen die de opleiding succesvol doorlopen geven 7 op de 10 aan direct bij Defensie aan de slag te willen.</p>	
<p>1.5. Verhogen bijzondere instroom a. <i>Benaderen oud-militairen (incl. reservisten) voor herintreding</i></p>	<p>Naast de 'reguliere instroom' van militair personeel via de wervingsketen zijn er in 2019 ook 366 oud-militairen heringetreden.</p>	
<p>1.6. In balans brengen capaciteit DCPL a. <i>Vullen huidige capaciteit DCPL</i> b. <i>Optimaliseren capaciteit DCPL door samenwerking met externe partijen voor gespecialiseerde doelgroepen</i></p>	<p>a. De vulling van DCPL is gestegen van 85% vorig jaar naar 89% (exclusief inhuur).</p> <p>b. De samenwerking met andere civiele partijen betreft onder meer de inhuur van bedrijfsartsen voor medische keuringen. Vanwege het salarisverschil met de civiele arbeidsmarkt heeft Defensie nog geen bedrijfsartsen in dienst kunnen nemen, ondanks dat zij een aanstellingspremie krijgen (net als alle andere artsen). Daarnaast is een aantal externe recruiters ingehuurd voor de werving van moeilijk te werven personeel zoals technici en ICT-ers.</p>	
<p>1.7. Verbeteren wervings- en selectieproces DCPL <i>Een set aan maatregelen die zorgen voor een effectiever keurings- en selectieproces</i></p>	<p>Op dit moment is nog onzeker wanneer Defensie gebruik kan maken van deze Rijksbrede tool voor de instroom van burger- en militair personeel, stagiaires en VeVa-leerlingen. In de tussentijd worden verbeteringen aangebracht in de huidige in gebruik zijnde wervingstool, waarmee</p>	0,1

	tevens wordt voorgesorteerd op de inzet van de nieuwe Rijksbrede tool.	
1.8. Verbeteren ICT-ondersteuning werving- en selectietraject <i>Defensie is aangesloten bij de aanbesteding en implementatie van de Rijksbrede wervings- en selectietool</i>	De Rijksbrede wervings- en selectietool heeft vertraging opgelopen. Voor de uitrol binnen Defensie betekent dit een onzekerheid in de planning.	0,7
1.10. Maatwerk in fysieke eisen bij aanstelling <i>b. Onderzoeken mogelijkheden voor het differentiëren van de militaire basiseisen voor functie met afwijkende functie-eisen</i>	Er loopt een pilot om onder strikte voorwaarden (niet op uitzending) cyberreservisten vrij te stellen van de militaire basiseisen (MBE). Er zijn momenteel 116 van de beoogde 150 cyberreservisten aangesteld; hiervan voldoen er 29 niet aan de MBE. Alle andere beroepsmilitairen en reservisten moeten blijven voldoen aan de MBE.	
1.11. Verbreden aanstellingseisen <i>a. Verbreden van de aanstellingseisen OPCO's</i>	Per OPCO worden de verschillende mogelijkheden afgewogen. Het CLAS heeft de aanstellingseis voor bepaalde soldaten teruggebracht naar VMBO. Het CLSK heeft de opleidingseisen herzien en richt zich meer op kwalificatiesets dan op opleidingseisen. Het CZSK kijkt samen met DCPL naar maatwerk indien een genoten opleiding niet passend is, met meer focus op geschiktheid en opleidbaarheid in plaats van vooropleiding. De KMar ziet nu geen aanleiding tot het verbreden van de aanstellingseisen gezien de constante vullingspercentages, maar blijft de actuele situatie nauwlettend monitoren.	
1.12. Uitbreiden regeling aanstellingspremies en rijbewijsmaatregel <i>Bepaalde groepen militairen bij aanstelling een premie of vergoeding van de kosten van een rijbewijs toekennen</i>	De aanstellingspremies en rijbewijsmaatregel voor 2020 is vastgesteld en inmiddels van kracht.	
1.13. Creëren startersfuncties voor burgerpersoneel <i>a. Pilot bij de DMO met functies voor starters op de arbeidsmarkt</i>	De afgelopen twee jaar zijn in totaal 73 Starters de Defensie Materieel Organisatie (DMO) ingestroomd. Hiervan zijn inmiddels 54 Starters doorgestroomd binnen de DMO/Defensie naar een vervolgfunctie en hebben een vaste aanstelling gekregen.	

<p><i>b. Creëren startersfuncties voor technisch burgerpersoneel bij de onderhoudsbedrijven</i></p>	<p>Bij het CZSK 55 zijn opleidingsplaatsen voor technisch burgerpersoneel gevuld. Bij CLSK zijn 7 startersfuncties gecreëerd en gevuld bij LCW.</p>	
<p>1.14. Onderzoek naar verbeteren kwaliteit en kwantiteit opleidingscapaciteit Defensie <i>Opleidingscapaciteit vergroten en opleidingsverloop terugbrengen</i></p>	<p>Om de tekorten aan instructeurs op korte termijn op te lossen, zijn de volgende maatregelen getroffen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. steun vanuit operationele eenheden geleverd en inzet van collega's die recent de dienst hebben verlaten; 2. vacatures bij opleidingseenheden worden met voorrang gevuld; 3. de defensiemedewerker krijgt meer mogelijkheden, onafhankelijk van tijd en plaats, om onderwijs op maat te volgen (modulair). Het uitgangspunt 'just in time, just enough' is hierbij leidend. Dit wordt o.a. gerealiseerd door gebruik te maken van digitale leermiddelen; 4. (delen van) opleidingen worden waar mogelijk civiel uitbesteed; 5. beter (h)erkennen van bestaande kwalificaties, zodat de opleidingsbehoefte daarop kan worden afgestemd. <p>De genomen maatregelen dragen bij aan het verminderen van het opleidingsverloop.</p>	
<p>1.15. Regionale Wervingsactiviteiten <i>Het ontplooiën van regionale wervingsactiviteiten in samenwerking met DCPL om actief jongeren te werven voor een specifieke eenheid in de regio.</i></p>	<p>Door het CLAS zijn regionale wervingsactiviteiten uitgevoerd, zoals <i>Bison Recruit</i> in Havelte. Hierbij worden mogelijke kandidaten doelgericht benaderd voor een baan bij Defensie. De activiteiten worden afgestemd met DCPL en waar nodig ondersteunt.</p> <p>CZSK heeft in samenwerking met DCPL een taskforce Technische Dienst en Mariniers opgericht die ondersteunt bij de werving van deze twee lastig te werven personeelscategorieën. Deze taskforce is niet specifiek op een regio gericht. Door CLSK worden regionale wervingsactiviteiten uitgevoerd, zoals Proeftuin Volkel, <i>In-house</i> dagen, <i>NK-skills heroes</i> en contacten met Regionale Opleidingscentra. De nadruk bij deze regionale wervingsactiviteiten ligt op het zoeken van kandidaten voor knelpuntcategorieën.</p>	

<p>2.1. Flexibel personeelssysteem <i>a. Bezien of een langere looptijd in rang in FPS fase 2 wenselijk is</i></p>	<p>OPCO's hebben uitgesproken dat het verlengen van de looptijd in rang (LIR) voor soldaten en korporaals in FPS fase 2 op korte termijn kan bijdragen aan een betere vulling. De bonden hebben een voorstel tot het ophogen van de LIR afgewezen in afwachting van een plan dat voorziet in een startkwalificatie voor de arbeidsmarkt voor de militair die uitstroomt. Een nieuw voorstel over dit onderwerp is in april 2020 aangeboden voor bespreking met de bonden.</p>	
<p>2.2. Bieden meer maatwerk in loopbaanmogelijkheden <i>Meer zorg voor de medewerker en ruimte bieden voor maatwerk zodat in onderling overleg de loopbaan kan worden vormgegeven</i></p>	<p>Binnen Defensie wordt momenteel het nieuwe personeelsmodel in de praktijk getest; hierbij ontstaat er meer ruimte voor maatwerk met betrekking tot talent- en loopbaanontwikkeling van medewerkers.</p>	
<p>2.4. Intensivering behoudpremies <i>Om een langer verblijf in FPS fase 2 te stimuleren wordt een behoudpremie toegekend</i></p>	<p>Er is nog geen overeenstemming met de bonden over de categorieën militairen die voor de behoudpremie in aanmerking komen.</p>	
<p>2.5. Herbestemming militairen die uit initiële opleiding vallen <i>Uitvallers begeleiden naar een andere initiële opleiding binnen Defensie (pilot 'Retourtje Amsterdam')</i></p>	<p>Naar aanleiding van de evaluatie van de pilot is besloten een start te maken met het institutionaliseren van 'Retourtje Amsterdam' binnen DCPL voor alle OPCO's. Uit de evaluatie blijkt dat 12,1% van de jongeren die tijdens de initiële opleiding uitvallen wordt begeleid naar een andere initiële opleiding. Dit overtreft de verwachting ruimschoots (5%). In 2019 zijn 37 jongeren bij het CLAS herbestemd naar de KMar.</p>	<p>0,1</p>
<p>2.7. Herijken toepassing regeling criteria burger/militaire functies <i>Militaire functies, die al lang niet of alternatief gevuld zijn, vullen met burgerpersoneel (pilot bij DOSCO)</i></p>	<p>Bij DOSCO is kritisch gekeken naar de regeling die ziet op het slechts kunnen aanstellen van militairen op een militaire functie. Door te kijken naar de inhoud van de functie in plaats van alleen het type functionaris, zijn momenteel 147 burgers op functies aangesteld waarvoor voorheen alleen militairen in aanmerking kwamen. Bij CLSK zitten gemiddeld 94 burgers op een militaire arbeidsplaats in 2019 (een stijging van 40% ten opzichte van 2018).</p>	
<p>2.12. Bieden van extern loopbaanperspectief <i>Afspraken maken met bedrijfsleven en overheid voor doorstroom extern</i></p>	<p>In de publieke sector heeft Defensie met name de samenwerking opgezocht met diverse partijen uit de veiligheidssector zoals de Politie, de Douane en de Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI).</p>	

<p>2.16. Uitstroom afspraken maken met bedrijfsleven en andere overheidsorganisaties <i>Verruimen van de mogelijkheden tot (vervroegd) uitstromen van personeel in FPS fase 3 door afspraken te maken binnen de Rijksoverheid en het bedrijfsleven</i></p>	<p>Het HR-ecosysteem, een samenwerkingsverband van bedrijven en organisaties die samen onderzoeken hoe door het delen van schaarse capaciteit anders kan worden omgegaan met personele tekorten. Binnen deze organisaties moet personeel kunnen rouleren, om verschillende ervaringen op te doen, en op die manier bij te dragen aan de veiligheid van Nederland. Onder de deelnemers bevinden zich bedrijven uit de telecom, transport en logistiek, bouw/grondverzet, de bankenwereld, de uitzendbranche, defensie-industrie en overheidsorganisaties. In 2019 is dit initiatief gegroeid naar vijftig organisaties en op dit moment hebben negen van de 50 organisaties een concrete samenwerkingsovereenkomst met Defensie afgesloten. Met deze organisaties wordt in de praktijk beproefd hoe het is om personeel uit te wisselen (detacheren). De behoefte aan dergelijke overeenkomsten zien we in de praktijk groeien. De eerste uitwisselingen zijn op gang gebracht.</p>	
--	--	--

Maatregelen B&W vervallen		
<p>1.10. Maatwerk in fysieke eisen bij aanstelling <i>a. Gebruik maken van de bestaande dispensatiemogelijkheden na medische keuring</i></p>	<p>Maatregel is gestopt i.v.m. de nieuwe keuringsmethodiek.</p>	<p>vervallen</p>
<p>2.1. Flexibel personeelssysteem <i>b. Gerichter sturen op het doorstroombesluit door onderscheid te maken naar categorieën personeel</i></p>	<p>Momenteel niet relevant aangezien er geen negatieve doorstroombesluiten meer worden gegeven (uitzonderingen daargelaten).</p>	<p>vervallen</p>
<p>2.6. Loslaten 'kleur pak' t.b.v. uitwisseling tussen OPCO's <i>Militairen tijdelijk te werk stellen bij andere OPCO's voor een effectievere inzet van schaars personeel</i></p>	<p>De OPCO's vinden een verdere uitwerking van deze maatregel niet nodig, omdat zij dezelfde categorieën als schaars personeel zien. Een uitruil van dit personeel levert dan ook weinig voordeel op. Tijdelijk bij een ander OPCO werken is overigens al mogelijk.</p>	<p>vervallen</p>

2.8. Onderzoeken loslaten koppeling rang/salaris <i>Meer mogelijkheden om schaarse categorieën marktconform te belonen</i>	Wordt vooralsnog opgelost met o.a. bindingspremies.	vervallen
---	---	-----------

Concepten die B&W ondersteunen 2019		
1.16. D&I	Exitgesprekken - Om de oorzaken van vertrek in kaart te brengen is inzicht in vertrekredenen essentieel. De doelstelling van het 'project exitgesprekken', is lering te trekken uit het vertrek van medewerkers en zo het behoud van personeel te bevorderen. Het project maakt deel uit van het programma Behoud en Werving en sluit aan op het nieuwe personeelsmodel.	
1.17 REP (Re-employment) <i>Tijdelijk vervullen van een andere functie bij Defensie om de horizon te verbreden en kansen te vergroten.</i>	Via dit programma kunnen medewerkers van Defensie tijdelijk op een andere functie werken. Vanaf 1 januari 2017 tot heden hebben 259 medewerkers aan het programma deelgenomen, waarvan ongeveer 90 medewerkers in 2019.	0,2