

Vergaderjaar 2012–2013

**31 516**

## **Beleidsdoorlichting Defensie**

**Nr. 4**

### **BRIEF VAN DE MINISTER VAN DEFENSIE**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 22 maart 2013

In de Ontwerpbegroting van Defensie van 2012 is de beleidsdoorlichting van het Actieplan Werving en Behoud aangekondigd. Hierbij bied ik u het eindrapport aan<sup>1</sup>.

#### **Appreciatie van de beleidsdoorlichting**

In de periode 2007–2008 ondervond Defensie als een van de grootste werkgevers van Nederland de gevolgen van de krappe arbeidsmarkt. Gelet op de urgentie van het probleem waren op korte termijn maatregelen nodig. Dit leidde tot het Actieplan Werving en Behoud met als doel te komen tot een volledig gevulde defensieorganisatie.

Uit de beleidsdoorlichting blijkt dat de doelstelling uit het actieplan Werving en Behoud, te weten het bereiken van volledige vulling, niet is gehaald. Dat is niet verwonderlijk. Als gevolg van de door het kabinet Rutte I opgelegde taakstellingen in 2010 werd namelijk besloten de instroom van nieuw personeel tot een minimum te beperken. Terwijl het actieplan was gericht op verhoging van de instroom, werden er dus maatregelen getroffen om de instroom juist terug te brengen. Het nagenoeg stopzetten van de werving heeft grote en langdurige gevolgen gehad voor de vulling van de defensieorganisatie. De stevige positie en de zichtbaarheid van Defensie op de arbeidsmarkt waren in een klap vrijwel verdwenen. De ervaring leert dat het jaren kost om weer een goede positie op te bouwen. Vorig jaar is de arbeidsmarktcommunicatie hervat en langzaamaan begint dit haar vruchten af te werpen. Achteraf gezien, constateer ik dat de werving te rigoureuus is gestopt. Het weer op gang krijgen van de werving is te vergelijken met het weer op gang krijgen van een tanker; het duurt lange tijd voordat die weer op stoom komt. De belangrijkste les die ik trek uit de gang van zaken in 2010 is dat we ervoor moeten zorgen dat Defensie structureel een goede positie op de arbeidsmarkt behoudt. Het moet altijd mogelijk blijven de instroom tijdelijk te

<sup>1</sup> Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer

verhogen of te verlagen als de omstandigheden hiertoe aanleiding geven, maar dit moet wel gedoseerd gebeuren.

Wel blijkt uit de beleidsdoorlichting dat, vanaf de start van het actieplan tot het moment waarop de instroom doelbewust werd beperkt, de personele vullinggraad licht is gestegen, zowel generiek als in de schaarstecategorieën (onder meer technisch en medisch personeel).

Ondanks dat het actieplan feitelijk is afgebroken in 2010, verschaft de beleidsdoorlichting waardevolle inzichten in de afzonderlijke maatregelen van het actieplan en bevat zij waardevolle aanbevelingen. Ten aanzien van de aanbevelingen zijn er twee zaken waaraan ik waarde hecht. Ten eerste onderschrijf ik de noodzaak van een langetermijnperspectief op het gebied van werving van personeel. Een tweede belangrijk aandachtspunt betreft de meetbaarheid van doelstellingen. Ik hecht er belang aan dat vooraf de relatie tussen maatregelen en doelstellingen duidelijk zijn gedefinieerd.

### **Onafhankelijke toets**

De Rijksbegrotingsvoorschriften 2012 stellen dat bij elke beleidsdoorlichting een onafhankelijke externe expert betrokken moet worden. Voor de beleidsdoorlichting *Actieplan Werving en behoud* is dit Commandeur b.d. H.H.J. Ploeg. Hij heeft het plan van aanpak getoetst, de gebruikte informatie beoordeeld en zeker gesteld dat alle relevante informatie is gebruikt. Het onafhankelijk oordeel van Commandeur b.d. Ploeg wordt met de beleidsdoorlichting meegezonden<sup>2</sup>.

De minister van Defensie,  
J.A. Hennis-Plasschaert

---

<sup>2</sup> Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer