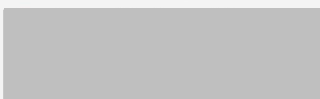




> Retouradres Postbus 20701 2500 ES Den Haag



Datum
Betreft

2-12-2022
Besluit op uw Woo-verzoek

Geachte ,

Op 28 oktober heeft u een verzoek ingediend als bedoeld in artikel 4.1, eerste lid, van de Wet open overheid (Woo). In uw verzoek vraagt u naar wervingsplannen van Defensie. Omdat uw verzoek breed geformuleerd was, heeft de Woo-functionaris in reactie op uw verzoek een overleg met u en het Hoofd Afdeling Organisatie & Personele Planning georganiseerd. In dat overleg is u toegelicht hoe de personele behoefte wordt bepaald waar Defensie vanuit gaat bij het werven van nieuw personeel. Uit dat gesprek bleek dat u met name geïnteresseerd was in de methodiek op basis waarvan de personele behoefte wordt bepaald.

Bij Defensie worden in het BPB (beleid, plan en begroting) proces keuzes gemaakt en beleidsdoelstellingen vertaald naar plannen en de daarbij behorende middelen. Onderdeel daarvan is dat de minister bij het aantreden van een nieuw kabinet op grond van het Regeerakkoord een Defensienota vaststelt, waarin hij of zij de beleidsdoelstellingen voor de kabinetsperiode formuleert. In de Defensienota worden de te bereiken doelen en effecten uiteengezet, waaronder de samenstelling en de toerusting van de krijgsmacht op hoofdlijnen. Op 1 juni jl. is de Defensienota 2022 (document 1) gepresenteerd. Deze nota wordt vervolgens specifiek uitgewerkt. Zo wordt jaarlijks de aanstellingsbehoefte (aantallen en categorieën personeel die nodig zijn voor een evenwichtig personeelsbestand) bepaald, waarbij de instroom, doorstroom en uitstroom van personeel in ogenschouw wordt genomen. Dit uit zich vervolgens in aanstellingsopdrachten en wervingsopdrachten, waarbij ook rekening gehouden wordt met de beschikbare opleidingscapaciteit. De afdeling Organisatie & Personele planning is verantwoordelijk voor coördinatie van dit proces. Een intern werkdocument van deze afdeling (document 2) beschrijft de methodiek op basis waarvan de personele behoefte wordt bepaald. Op basis van de behoefte aan de verschillende categorieën functies die geïdentificeerd zijn, kan vervolgens een gedifferentieerde wervingsaanpak worden opgesteld.

Tot slot geldt dat veel informatie over bijvoorbeeld aantallen personeel, maar ook zaken als werving, instroom, doorstroom en vulling te vinden is in de personeelsrapportages (documenten 3 tot en met 10).

Besluit

Van de voorgenoemde documenten is enkel document 2 niet openbaar. Dit document besluit ik volledig openbaar te maken.

Bestuursstaf

Directie Communicatie

Locatie

Den Haag - Plein-
Kalvermarkt.
Kalvermarkt 32
's-Gravenhage

Postadres

Kalvermarkt 38
2511 CB 'S-GRAVENHAGE
MPC 58B

Contactpersoon

Kap mr. R.J. Stap
Woo-functionaris


www.defensie.nl

Onze referentie

BS2022030673

Bijlagen

10

*Bij beantwoording, datum,
onze referentie en onderwerp
vermelden.*



Bestuursstaf
Directie Communicatie

Datum 2-12-2022

Onze referentie
BS2022030673

Ik vertrouw erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Hoogachtend,

De Minister van Defensie
voor deze
De Secretaris-Generaal,

mr. G.E.A. van Craaikamp

Belanghebbenden kunnen binnen zes weken na bekendmaking van dit besluit bezwaar indienen bij de Minister van Defensie. Het bezwaarschrift dient te worden gericht aan DienstenCentrum Juridische Dienstverlening, Commissie advisering bezwaarschriften Defensie, Postbus 90004, 3509 AA Utrecht. Het bezwaarschrift moet zijn ondertekend, een dagtekening bevatten en van de naam en het adres van de indiener zijn voorzien. Uit het bezwaarschrift moet duidelijk blijken tegen welk besluit en op welke gronden bezwaar wordt gemaakt.

Inventarislijst

[illegible]

Context werkzaamheden O&P planning

Organisatie en Personele Planning is op KP¹ (voor militairen) en DO² niveau (voor militairen en burgerpersoneel).

Defensie planning van de instroom, doorstroom en uitstroom (IDU³) is grotendeels een samenvatting en optelsom van de planning van de 7 DO'n en 4 kleuren pak.⁴ Er wordt wel rekening mee gehouden dat een deel van de in- en uitstroom bij DO'n (en KP) doorstroom voor Defensie is en waar mogelijk wordt dit apart weergegeven in de Defensiebrede producten.

Het niveau van de planning is op functiecategorie en op rangscategorie (minimaal officieren, onderofficieren en manschappen).

De huidige organisatie- en de personele-vulling worden in kaart gebracht en de delta tussen de gewenste p-vulling en de daadwerkelijke p-vulling wordt vervolgens berekend. Daarnaast wordt de gewenste toekomstige inrichting van de organisatie (op basis van toekomstige taakstelling) in afstemming met de DO'n in kaart gebracht voor een planperiode (T-T+5) en de daarbij passende toekomstige betaalbare p-vulling wordt vervolgens uitgewerkt. Hierover wordt o.a. gerapporteerd in het Defensie IDU plan en hieruit volgt de Aanstelling- en Opleidingsopdracht voort.

Een combinatie van methoden en technieken wordt gebruikt om uiteindelijk na afstemming met de DO'n te komen tot de toekomstige O-planning, rekening houdend met alle randvoorwaarden (o.a. betaalbaarheid van de organisatie, opleidingscapaciteit, arbeidsaanbod). Personele planning komt beredeneerd tot stand via een combinatie van kwantitatieve methoden (berekeningen o.a. via modellen) en kwalitatieve methoden (overleg en afstemming in de personeelslogistieke ketens, implementatie van beleidsaspecten en ambities). **Hierin wijkt O en P planning in principe af van afdelingen die gericht zijn op rapportages en realisatie van personeelslogistiek**⁵. Voor de verschillende teams van de OPCO's en paarse DO'n is kennis van en een netwerk binnen het betreffende OPCO/DO van essentieel belang en daarbij toegang tot diverse overleg en informatiestromen binnen de ketens.

Wij gebruiken kubussen en rapportages hoofdzakelijk intern ons bureau om zicht te krijgen op de huidige situatie irt de inrichting van de organisatie en de personele planning. Dit is een relatief klein gedeelte van ons werk. Bijvoorbeeld verwachte uitstroom op basis van bijv. einddatum contract uit PeopleSoft kan niet precies zo worden overgenomen. Enkele voorbeelden om dit te illustreren; een deel van de BAT contracten om wordt gezet naar BAV contracten; gedurende de planperiode worden nieuwe BAT contracten afgesloten die ook weer in de planperiode gaan eindigen; Militair personeel kan met nDER en oDER; er overlijden medewerkers en burgerpersoneel heeft de optie met vroegpensioen te gaan. De basisinstellingen voor kubussen O&P planning die worden gebruikt om tot Defensiebrede producten te komen zijn waar mogelijk in overeenstemming met de instellingen die TOS gebruikt in rapportages. Het doel waarvoor O&P planning deze gebruikt voor de planning wijkt echter af het doel van het doel voor rapportages. De planning is grotendeels **probabilistisch** en het

¹ 'kleur pak': KM, KL, KLU en KMAR

² Defensie onderdeel (DO) CZSK, CLAS, CLSK, KMAR, DMO, DOSCO en BS. Onderscheid kan verder gemaakt worden tussen operationele commando's (OPCO's: CZSK, CLAS, CLSK, KMAR) en ondersteunende commando's (DMO, DOSCO en BS)

³ Instroom, doorstroom en uitstroom

⁴ IDU analyse en Voorspellende analyse wordt wel op defensieniveau gedaan en waar verschillen ontstaan tussen Defensie analyse en somtotaal van de afzonderlijke DO'n/ KP (bottom-up (som planning op detailniveau naar DO planning) versus top-down Defensie analyse, vind afstemming plaats.

⁵ Een deel van de werkzaamheden intern een OPCO/DO betreft adhoc rapportages/realisatierapporten. Betreffende OPCO teams van O&P planning zijn reeds gevraagd om het document van HR Analytics: Data en definities in te vullen.

doel is de foutmarge van de planning zoveel mogelijk te verkleinen. Omdat de organisatie betaalbaar moet blijven en omdat we zicht moeten houden op alle personeel in werkelijke dienst om IDU bewegingen binnen de organisatie te begrijpen en daarop te kunnen plannen, is het voor ons belangrijk om zoveel mogelijk in kaart te brengen hoeveel personeel (in VTE) in werkelijk dienst (primaire functie) is op een bepaald moment *onafhankelijk of de mutatie in Peoplesoft volgens de richtlijnen heeft plaatsgevonden*. Wij beperken ons daarom niet tot bijvoorbeeld alleen OPF 1 voor de metingen van p-aantallen in de PERSEX, maar analyseren waar en hoe mutaties in PeopleSoft afwijken van de gewenste registratie in de personeelsystemen en passen p-aantallen overeenkomstig aan. Hiervoor is kennis van de organisatie en een netwerk binnen de organisatie van essentieel belang.

Om een optimale toekomstige p-vulling uit te kunnen werken, is uitgebreide IDU analyse noodzakelijk. Zo worden (toekomstige) personeelsstromen in beeld gebracht en geanalyseerd – denk aan uitstroom (regulier en irregulier), doorstroom (o.a. functiecategorie wisselingen, bevorderingen) en instroombewegingen (o.a. opleidingsuitval, historische realisatie van de AO). Hieruit komt een gewenst instroomplan per planjaar. Hierbij wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met gelijkmatige instroom om de delta tussen de toekomstige arbeidsplaatsen en de gewenste p-vulling zo klein mogelijk te krijgen. Immers de opleidingscapaciteit niet elk jaar worden gewijzigd en zo zijn de toekomstige bevorderingsmogelijkheden gelijkmatiger verspreid. Historische trends worden geanalyseerd maar deze kunnen niet eenduidig worden toegepast – immers zijn er diverse factoren die van invloed zijn op bijvoorbeeld irregulier verloop. Beredeneerd kan niet zomaar worden aangenomen dat een historische trend een correcte voorspellende trend is naar de toekomst toe (momenteel niet vanwege inschattingen van COVID19 effecten), toekomstige IDU bewegingen worden gemodelleerd, beredeneerd en voorspeld voor de planperiode in conceptversies. Daarna vindt een periode van afstemming met de DO'n plaats om verschillende prioriteiten en belangen met elkaar in balans te brengen op basis van de beschikbare analyses, ervaringen, inzichten en toekomstige taakstelling.

Bijkomende noodzakelijke werkzaamheden en opmerkingen:

Militair personeel volgt een initiële opleiding voordat zij op een arbeidsplaats in de werkorganisatie komen. De lengte van deze opleidingen varieert. Een aantal officieren volgen lange opleidingen (ca 5 jaar). Dit betekent een vertraging in de instroom voor militair personeel. Dit geldt in mindere mate voor herintreders. De IDU bewegingen tijdens initiële opleiding worden bijgehouden en geanalyseerd op niveau van functiecategorie en rangcategorie.

Om beschikbare arbeidsplaatsen op niveau van functiecategorie en rangcluster te kunnen matchen met het personeel is het noodzakelijk om vergelijkbare labels toe te voegen aan de arbeidsplaatsen en het personeel. Er zijn veel algemeen gelabelde arbeidsplaatsen. Deze labels moeten grotendeels door onze afdeling worden toegevoegd om op het gewenste niveau te kunnen plannen.

O&P planning geeft advies o.a. via de producten (AO, IDU plan en BSO) en werkt diverse scenario's uit, maar heeft geen mandaat in de uitvoering van hetgeen gepland is. Dit ligt bij de OPCO's/DO'n. De realisatie van de planning is afhankelijk van een veelvoud van factoren. Deze factoren worden zoveel mogelijk gemonitord en geanalyseerd. Bijstellingen op de planning vinden doorlopend plaats.

Organisatie en Personele planning is per KP voor militair personeel, maar inzicht is ook nodig op DO niveau omdat militairen werken in alle en budgetten op DO niveau worden toegekend. Burgerpersoneel werkt in principe in het eigen DO, maar kan via sollicitatie en aanstelling ook doorstromen naar een ander DO.

Er zijn diverse integrale afhankelijkheden in de p-planning en realisatie van de p-planning. Voor planningsdoeleinden houden wij in principe de beleidsrichting aan van Defensie en de afzonderlijke

OPCO's en DO'n en niet de verwachte realisatie. Een voorbeeld is de verhouding burgerpersoneel en militair personeel. Om de taken uit te kunnen voeren binnen een OPCO/DO is de vulling van burgerpersoneel mede-afhankelijk van de vulling van militair personeel. Indien er veel irreguliere uitstroom van militairen plaatsvindt, zien we dat er meer burgerpersoneel met BAT contracten kunnen blijven, ook worden er meer BAT contracten aangemaakt. In de planning heeft gewenst beleid echter de prioriteit over de historische trends en ontwikkelingen in de verhouding militairen:burgerpersoneel. Wij plannen op de gewenste (toekomstige) verhouding militair:burger in het IDU plan, maar verwachten een andere verhouding in de realisatie daarin die bijvoorbeeld zichtbaar wordt via het BSO. Wij geven advies, echter het besluit hierover ligt bij betreffende OPCO/DO.

Het DO heeft invloed op vulling eigen 'kleurpak' militairen en in mindere mate op vulling militairen van ander 'kleurpak'.

Voor de vulling van paarse DO'n is zicht op geplande 'kleurpak' van militairen nodig om een planning te kunnen maken voor vulling burgerpersoneel. Hier is de vulling van paarse DO'n burgerpersoneel is mede-afhankelijk van de geplande vulling militair personeel.

Producten zijn o.a:

Toekomstige O (minimaal T - T+5, echter bij langere initiële opleidingen wordt er verder in de toekomst gepland)

Een aanstellingsbehoefte en –opdracht

Een opleidingsbehoefte en –opdracht

Een begrotingssterkteoverzicht (BSO)

Een IDU plan

Uitgewerkte scenario's voor verschillende DO'n

Daarnaast worden de DO'n ondersteunt met diverse (ad hoc) rapportages op basis van behoeftestelling.

Globaal overzicht van brongegevens die wij gebruiken/(door)ontwikkelen:

Toekomstige O is een aangepaste en verrijkte huidige O in PS, financieel ingekaderd in overeenstemming met het Dynamische Formatieboekhouding Defensie (DFBD) en toekomstige maatregelen nog niet verwerkt in DFBD worden ingeschat in afstemming met betreffende OPCO's/DO'n. Diverse bewerkingen en overleg vinden dus plaats om tot betaalbare en gewenste toekomstige O te komen.

Het DFBD geeft financiële randvoorwaarde, 'kleurpak formatie', bij alle DO'n, rang- en schaalindeling en dergelijke aan, maar geen inrichting van organisatie op functiecategorie niveau (waar we wel op plannen).

Diverse Views uit het CDM (bijvoorbeeld irt bezetting, organisatie, contractwijzigingen en uitstroom) als broninvoer in onze modellen.

Diverse Kubussen en rapportages uit Cognos/PeopleSoft – waar mogelijk gebruiken we definities/meetinstellingen die overeenkomen met definities/meetinstellingen van TOS.