

## Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

### 1439

Vragen van het lid **Hachchi** (D66) aan de minister van Defensie over *de vermeende puinhoop van het personeelsbeleid bij Defensie* (ingezonden 10 januari 2012).

Antwoord van minister **Hillen** (Defensie) (ontvangen 7 februari 2012).

Vraag 1, 2 en 3

Wat is uw reactie op het bericht van vakbond AFMP/FNV «Defensie maakt puinhoop van personeelsbeleid»?<sup>1</sup>

Is het waar dat de vacaturebank in de praktijk veel problemen veroorzaakt, zoals het niet openstellen van vacatures, het tussentijds wijzigen van functie-eisen en toewijzingen die plaatsvinden buiten het officiële functietoewijzingsproces? Zo ja, welke maatregelen zult u nemen om deze problemen te adresseren?

Deelt u de mening dat de transparantie in de sollicitatieprocedure ontbreekt? Zo nee, waarom niet? Hoe zult u dan het beeld dat bij AFMP/FNV leeft, dat de transparantie in de sollicitatieprocedure ontbreekt, aanpakken?

Antwoord 1, 2 en 3

In de beleidsbrief *Defensie na de kredietcrisis* van 8 april 2011 (Kamerstuk 32 733, nr. 1) heb ik uiteengezet welke organisatiemaatregelen de komende jaren bij Defensie worden genomen. Als gevolg de reorganisaties zullen veel werknemers de komende jaren een andere functie binnen (of buiten) Defensie moeten zoeken.

Met de hoofden van de defensieonderdelen zijn afspraken gemaakt over de bekendmaking van vacatures en over een transparant selectie- en functietoewijzingsproces. Onder meer is het van belang om te komen tot een eerlijke defensiebrede toedeling van de beschikbare functies. De vacaturebank is hierbij een belangrijk instrument. Medewerkers die belangstelling hebben voor een bepaalde functie kunnen dit via de vacaturebank kenbaar maken. Zij worden op de hoogte gesteld wanneer deze functie vacant wordt, over het verloop van de selectieprocedure en over eventuele wijzigingen van de functie-eisen. Dit proces wordt ondersteund met het personeelsinformatiesysteem *PeopleSoft*. Defensie streeft ernaar aanpassingen van de functie-eisen tot een minimum te beperken. In de afgelopen maanden is door gewenningsproblemen sprake geweest van een aantal onvolkomenheden bij de uitvoer-

<sup>1</sup> «Defensie maakt puinhoop van personeelsbeleid»? , donderdag 5 januari 2012, [http://www.afmp.nl/online/index.php?option=com\\_content&task=view&id=730&Itemid=1](http://www.afmp.nl/online/index.php?option=com_content&task=view&id=730&Itemid=1)

ring van de procedure. De hoofden van de defensieonderdelen brengen de juiste wijze van werken opnieuw onder de aandacht in de eigen organisatie. Ook worden enkele aanpassingen uitgevoerd aan *PeopleSoft*. Mocht blijken dat verdere verbeteringen mogelijk zijn, dan zullen die zo snel mogelijk worden uitgevoerd.

Vraag 4

Is het waar dat men bij een afwijzing een standaardbrief zonder de vereiste motivering ontvangt? Zo ja, bent u bereid om afwijzingen voortaan per individu te motiveren?

Antwoord 4

Gezien de omvang van de reorganisatie zullen in de komende periode waarschijnlijk veel defensiewerknemers gaan solliciteren op meerdere functies. Dit levert een groot aantal afzonderlijke sollicitatieprocedures op. Defensie heeft er om doelmatigheidsredenen voor gekozen afwijzingen gestandaardiseerd en geautomatiseerd te versturen. Het bericht dat de medewerker ontvangt, bevat de afwijzingsredenen en de gegevens van een contactpersoon die de werknemer desgewenst aanvullend kan informeren.

Vraag 5

Is het waar medewerkers wordt geadviseerd om zelf vroegtijdig ontslag te nemen omdat bij Externe Bemiddeling Defensie (EBD) wel mogelijkheden tot een opleiding zouden bestaan? Klopt het dat medewerkers dan bepaalde rechten opgeven? Zo ja, deelt u de mening dat dit onwenselijk is en moet stoppen?

Antwoord 5

Er zijn mij op dit moment geen gevallen bekend dat medewerkers wordt geadviseerd om zelf vroegtijdig ontslag te nemen met het oog op betere opleidingsmogelijkheden via de EBD en ik deel uw mening dat dit ongewenst zou zijn.