



BELGIE - BELGIQUE - BELGIEN - BELGIUM

DIE VERTEIGUNG - DEFENCE

LA DEFENSE - DEFENSE



Wat bepaalt het aantal sollicitanten bij Defensie¹?

Pieter BALCAEN & Cind DU BOIS

Kapitein dr. Pieter BALCAEN startte zijn carrière bij het bataljon ISTAR. Na het volgen van bijkomende opleidingen in de economie aan de UGent en de KU Leuven werd hij repetitor binnen het departement Economie, Management en Leadership aan de Koninklijke Militaire School (KMS, 2018-2021). Tijdens deze periode behaalde hij een doctoraat in de defensie-economie.

Prof. dr. Cind DU BOIS is sinds 2009 verbonden aan de KMS. Ze is gewoon hoogleraar aan het departement Economie, Management en Leadership.

Le personnel : LE (futur) défi de la Défense. Les chiffres figurant dans le rapport annuel le plus récent de la direction générale Ressources humaines (DGHR) ne mentent pas : ces cinq dernières années, l'effectif de la Défense est en baisse constante. Si, en 2018, nous étions encore 27 935 (26 483 militaires et 1452 civils), le personnel ne comptait plus que 25 709 membres (23 987 militaires et 1722 civils) au 1^{er} janvier 2023. Si cette tendance se poursuit, il est très probable que nous passions en dessous du seuil de 25 000 militaires ces prochaines années. Il est donc de plus en plus nécessaire d'attirer un maximum de candidats compétents au cours des années à venir. Ce besoin est retranscrit dans le plan POP (People Our Priority), qui se fixe pour objectif de recruter 10 000 militaires au cours de la période 2021-2024 (2500 par an).² Si nous voulons cependant faire des prévisions sur le futur nombre de candidats intéressés, nous devons accroître nos connaissances des variables sociétales qui exercent une influence sur l'attractivité de la Défense en tant qu'employeur. Ces connaissances nous permettront ensuite de formuler des pronostics réalistes pour l'avenir. La littérature existante en

¹ Dit artikel vloeit voort uit een uitgebreidere analyse omtrent de variabelen die een impact hebben op het aantal kandidaten voor defensie dat eind augustus 2023 gepubliceerd werd in het academische tijdschrift 'Defence and Peace Economics'. Dit artikel kan altijd opgevraagd worden bij een van de twee auteurs.

² Ce nombre est nettement plus élevé que les moyennes historiques. À titre de comparaison, entre 2005 et 2008, le nombre de recrutements annuels n'a jamais dépassé 1700 engagés, tandis qu'en 2019 et 2020 l'objectif n'était encore que de 2035 nouveaux candidats.

Wat bepaalt het aantal sollicitanten bij Defensie?

matière d'économie de la défense offre un cadre adéquat à ce sujet : sur la base des résultats qu'elle nous livre, nous nous attarderons dans la suite du présent article sur l'impact d'un des déterminants les plus importants, à savoir l'évolution de l'économie et du chômage y afférent. Le choix d'approfondir ce sujet spécifique est motivé par le fait que la Belgique se caractérise par son taux de chômage particulièrement élevé. En effet, non seulement notre pays fait face à un taux de chômage moyen élevé, mais il y existe également de fortes différences régionales.

Wat leert de (defensie-economische) literatuur ons?

Een rationeel individu zal enkel kiezen voor een job bij Defensie indien de baten groter zijn dan de kosten. Deze laatste bestaan dan voornamelijk uit de opportunitetskost, *in casu* de baten die het individu zou halen uit het kiezen voor een andere job in de burgerij. Deze baten en kosten vormen dan meteen de variabelen die een individu ertoe aanzetten om zich al dan niet kandidaat te stellen voor een job bij Defensie. Zo kan Defensie meer kandidaten aantrekken door een hoger loon aan te bieden dan in de burgerij. Anderzijds kan de nadruk ook meer gelegd worden op de niet-pecuniaire voordelen van een job bij Defensie, zoals het avontuurlijke karakter van de job of de mogelijkheid om het vaderland te dienen. Het risico van een militaire job alsook het gebrek aan stabiliteit zijn dan weer factoren die de job minder aantrekkelijk maken in vergelijking met een job in de burgerij. Naast het micro-economische theoretische model bestaan er in de literatuur intussen ook een hele reeks publicaties die empirisch de determinanten onderzoeken van de keuze voor een militaire carrière. De meeste van deze studies baseren zich echter op Amerikaanse data, waardoor de inzichten niet zomaar kunnen geëxtrapoleerd worden naar ons land. Het Amerikaanse leger verschilt namelijk in grote mate van ons Belgische leger. In termen van rekrutering is niet enkel het verschil in aantallen belangrijk, maar ook het verschil in wijze van aanwerven. Het Amerikaanse leger doet bijvoorbeeld een beroep op een enorme groep rekruteerders, terwijl dit in België zeer beperkt is. Zo hebben we in België slechts één defensiehuis per provincie (met uitzondering van Vlaams- en Waals-Brabant, waar er zelfs geen defensiehuis is) en werd het aantal mensen werkzaam in de defensiehuizen na 2014 afgeslankt van zeven naar vier personeelsleden.³

³ Uitzonderingen zijn de defensiehuizen van Brussel en Luik, die over respectievelijk zeven en vijf personeelsleden beschikken.

Wat bepaalt het aantal sollicitanten bij Defensie?

Ondanks de duidelijke verschillen met de Amerikaanse Defensie kunnen we toch het een en ander leren uit deze studies. De voorspelling van het theoretische model wordt bijvoorbeeld ondersteund door de empirische studies, aangezien het loonverschil met de burgerij een duidelijke negatieve impact heeft op het aantal rekruten. In een overzicht van alle Amerikaanse studies toont Warner (2012)⁴ aan dat er een gemiddelde loonelasticiteit is van 0,75. Een stijging van het militaire loon met 10% zal met andere woorden gemiddeld leiden tot een toename van 7,5% in het aantal kandidaten voor Defensie. Er bestaat dus wel een positief verband tussen het aantal kandidaten en een loonstijging, maar deze reactie is niet proportioneel (elasticiteit < 1). Niet-Amerikaanse studies lijken deze resultaten echter niet te bevestigen. In een studie op basis van Zweedse data vindt Bäckström (2019)⁵ geen significant effect van het loon op het aantal kandidaten.

Naast het verschil in loon zijn er natuurlijk nog een aantal andere bepalende factoren voor het aantal kandidaten voor Defensie. Zo wijzen de studies van Warner en co-auteurs (2003)⁶ alsook van Dertouzos en Garber (2006)⁷ onder andere op het belang van veteranen. Een belangrijke populatie van veteranen draagt bij tot een betere bekendheid van Defensie bij het grote publiek en zou daarom volgens de studies een positieve invloed hebben op de applicatiegraad van jongeren bij Defensie. Daarnaast spelen natuurlijk ook de kenmerken van de job zelf een rol bij het aantrekken van kandidaten. In deze categorie lijkt vooral het avontuurlijke karakter van een job als militair jongeren aan te trekken. Vooral de kans om deel te nemen aan (buitenlandse) missies alsook oefeningen vinden ze aanlokkelijk⁸. Studies tonen ook het belang aan van een aantal socio-demografische kenmerken. Zo blijken zowel geslacht, geboorteplaats als opleidingsniveau een effect te hebben op het aantal kandidaten voor Defensie. Vrouwen, hoogopgeleiden en mensen die in een ander land geboren zijn lijken minder geneigd om zich aan te sluiten bij het leger⁹. Anderzijds wijzen

⁴ Warner, J.T. 2012. "The effect of civilian economy on recruiting and retention". The Eleventh Quadrennial Review of Military Compensation: 71-92.

⁵ Bäckström, P. 2019. "Are economic upturns bad for military recruitment? A study on Swedish regional data 2011-2015." *Defence and Peace Economics* 30 (7): 813-829.

⁶ Warner, J.T., C.J. Simon, en D. Payne. 2003. "The military recruiting productivity slowdown: the roles of resources, opportunity cost and the tastes of youth." *Defence and Peace Economics* 14 (5): 329-342.

⁷ Dertouzos, J. N., en S. Garber. 2006. "Human Resource Management and army recruiting." Report MG-433-A. The RAND Corporation, Santa Monica, CA.

⁸ Mankowski, M., L.E. Tower., C.A. Brandt, en K. Mattocks. 2015. "Why women join the military: enlistment decisions and postdeployment experiences of service members and veterans." *Social Work* 60 (4). doi:10.1093/sw/swv035.

⁹ Hansen, M.L., en J.W. Wenger. 2005. "Is the pay responsiveness of enlisted personnel decreasing?" *Defence and Peace Economics* 16 (1): 29-43.

de verschillende studies ook op het belang van rekruteringsinspanningen. Een groot aantal mensen inzetten voor rekrutering blijkt zelfs de meest kostenefficiënte manier van rekrutering te zijn.¹⁰

Naast al deze variabelen zijn de auteurs het er ook over eens dat het aanbod van rekruten sterk afhangt van de economische situatie van het land. Hoe slechter de economische conjunctuur, hoe hoger de werkloosheidscijfers en hoe hoger de rekruteringsgraad voor Defensie¹¹. Uit het overzicht van Warner (2012) van alle verschillende Amerikaanse studies blijkt dat een daling van de werkloosheidsgraad met 10% leidt tot een daling in het aantal rekruten van 2 tot zelfs 4%. Ook de studie van Bäckström (2019) bevestigt deze relatie voor niet-Amerikaanse data. Deze auteur bestudeerde het aantal kandidaten voor de Zweedse strijdkrachten en stelde vast dat een daling van de werkloosheid met 10% zelfs leidde tot een daling van 9% in het aantal kandidaten. Later stelde diezelfde auteur ook vast dat er zelfs een correlatie was tussen werkloosheid en de kwaliteit van de kandidaten voor Defensie. Hoe hoger de werkloosheid, hoe meer kandidaten voor Defensie en hoe beter de kwaliteit van de kandidaten.¹² Het is ook interessant te vermelden dat de meest recente studies aangeven dat we niet enkel mogen kijken naar de evolutie van het totale aantal kandidaten (zoals weergegeven in het jaarlijkse HR-rapport), aangezien de samenstelling en de grootte van de maatschappij tevens evolueert door de tijd heen. Het is daarom belangrijk om ook de evolutie te analyseren van het procentuele aantal jongeren in een bepaalde leeftijdscategorie die zich aanmelden als kandidaat voor een job bij Defensie, ook wel de ‘applicatiegraad’ genoemd.

Quid België?

Zoals uitgelegd in de vorige paragraaf tonen academische studies aan dat de evolutie van de werkloosheid een grote impact heeft op het aantal kandidaten voor Defensie. Aangezien de werkloosheidssituatie in België zowel grote schommelingen door de

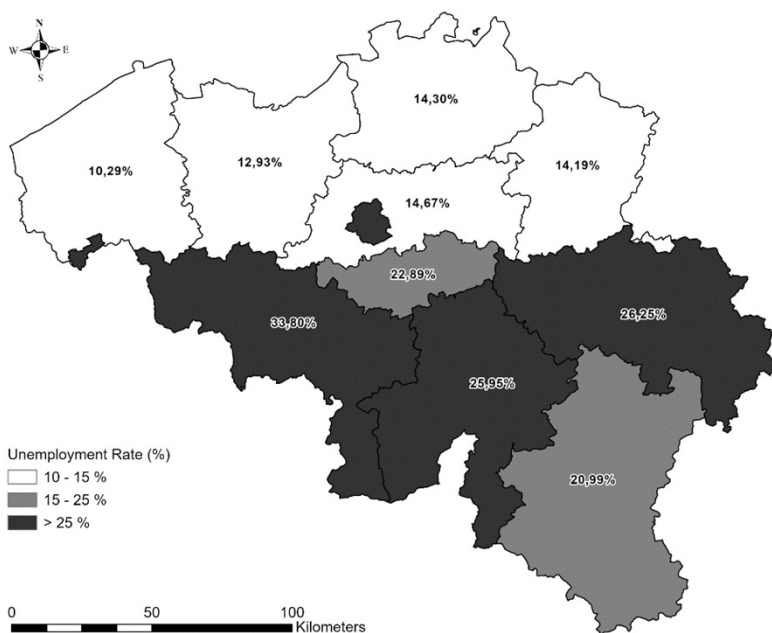
¹⁰ Warner, J.T. 2012. “The effect of civilian economy on recruiting and retention”. The Eleventh Quadrennial Review of Military Compensation: 71-92

¹¹ DeBoer, L., en B.W. Brorsen. 1989. “The demand for and supply of military labor.” Southern Economic Journal 55(4): 853-869.

¹² Bäckström, P. 2022. “Self-selection and recruit quality in Sweden’s all volunteer force: do civilian opportunities matter?” Defence and Peace Economics 33(4): 438-453. <https://doi.org/10.1080/10242694.2021.1903284>.

Wat bepaalt het aantal sollicitanten bij Defensie?

tijd heen als regionale verschillen (Vlaanderen versus Wallonië) vertoont, zullen we ons in dit artikel dan ook hoofdzakelijk focussen op deze variabele en de impact op het aantal kandidaten op regionaal niveau.¹³



Figuur 1: De gemiddelde werkloosheid binnen de verschillende Belgische provincies over de periode 2005-2020. De gemiddelde Brusselse werkloosheid is niet visueel weergegeven, maar bedraagt 34,67%. Bron: Eigen visualisatie aan de hand van gegevens van Statbel.

Allereerst is het belangrijk om de variabele ‘werkloosheid’ correct te definiëren. Werklozen zijn alle personen die geen werk hebben, voor werk beschikbaar zijn en ook actief naar werk zoeken.¹⁴ De werkloosheidscijfers kunnen opgevraagd worden bij het Belgische statistiekbureau (Statbel) en worden traditioneel opgesplitst in de leeftijdscategorieën 15-24, 25-49 en 50-64 jaar. Gezien de relatief jonge leeftijd van de doorsnee kandidaat voor Defensie, is het voor onze onderzoeksvraag het interessantst om te kijken naar de evolutie van de werkloosheid binnen de jongste

¹³ Voor wat betreft de impact van andere socio-economische variabelen, verwijzen we opnieuw naar het uitgebreider artikel dat eind augustus gepubliceerd werd in het academische tijdschrift ‘*Defence and Peace Economics*’.

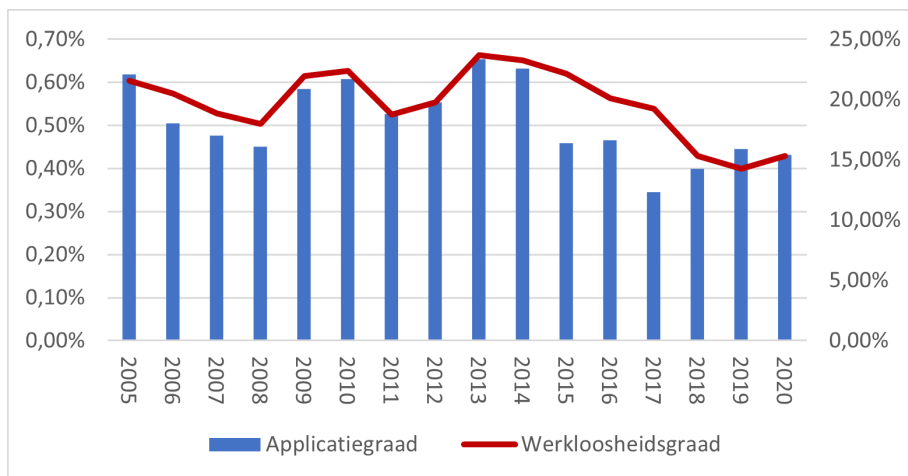
¹⁴ We dienen dus goed het onderscheid te maken met de categorie van de niet-actieven, die zich niet beschikbaar stellen voor werk en dus ook niet actief zoeken naar werk.

Wat bepaalt het aantal sollicitanten bij Defensie?

categorie 15-24. Volgens een analyse van de gemiddelde werkloosheidsgraad binnen deze leeftijdscategorie over de periode 2005-2020 bestaan er sterke verschillen tussen de regio's (figuur 1). Globaal valt voornamelijk het verschil in werkloosheid op aan de twee kanten van de taalgrens: in alle Vlaamse provincies is het percentage werklozen lager dan in om het even welke Waalse provincie. De grootste uitschieter is de provincie Henegouwen met een gemiddelde werkloosheidsgraad van 33,8% bij de jeugd over de periode 2005-2020. Ook in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bedraagt de werkloosheid voor deze groep 34,67%. West-Vlaanderen tekent met 10,29% het laagste percentage op.

Om na te gaan of er in België daadwerkelijk een relatie bestaat tussen de evolutie van de werkloosheid en het aantal jongeren die zich kandidaat stellen voor een job bij Defensie, berekenden we vervolgens eigenhandig de applicatiegraad. Deze variabele wordt gedefinieerd als het percentage jongeren binnen de leeftijdscategorie 17-24 die zich kandidaat stellen voor een job bij Defensie door zich voor de eerste selectieproeven aan te melden bij een defensiehuis. We vroegen de ruwe data op van alle kandidaten over de periode 2005-2020 bij het directoraat-generaal Human Resources (DGHR), waarna we deze grote hoeveelheid data verder aggregaerden op leeftijd en woonplaats. De uitdaging hierbij bestond eruit om dubbeltellingen te vermijden, aangezien sommige kandidaten zich aanmelden voor meerdere vacatures. De evolutie van het totale aantal jongeren binnen de leeftijdscategorie 17-24 op provinciaal niveau is beschikbaar bij Statbel. In de eerste plaats gingen we na of de applicatiegraad daadwerkelijk schommelt door de tijd heen in functie van de conjuncturele wijzigingen in de werkloosheidsgraad. De evolutie van de werkloosheidsgraad en de applicatiegraad (op nationaal niveau over de periode 2005-2020) wordt weergegeven in figuur 2. Deze grafiek toont een duidelijke correlatie tussen beide variabelen door de tijd heen. In tijden van hoge werkloosheid (voornamelijk tijdens de periode van de financiële crisis in 2008 en de daaropvolgende Europese staatschuldencrisis die duurde tot 2014) melden er zich gemiddeld meer jongeren aan voor een job bij Defensie. We merken een gelijkaardige trend op als we kijken naar de evolutie van het absolute aantal kandidaten voor Defensie over de periode 2005-2020 (i.p.v. de procentuele weergave van het aantal kandidaten binnen de leeftijdscategorie 17-24).

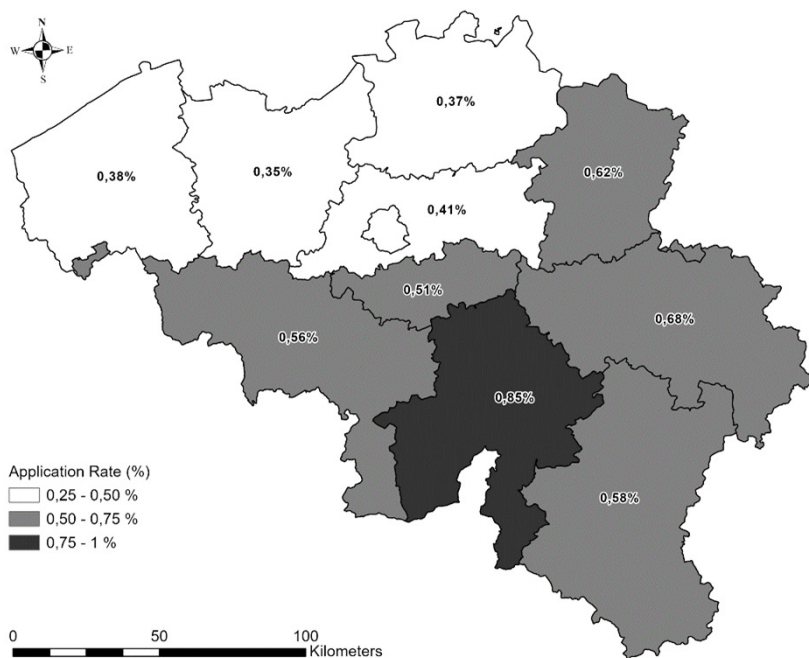
Wat bepaalt het aantal sollicitanten bij Defensie?



Figuur 2: Evolutie van de werkloosheidsgraad en de applicatiegraad (op nationaal niveau) over de periode 2005-2020. De linker as geeft de cijfers van de applicatiegraad weer, de rechter as dient als ijkpunt voor de cijfers van de werkloosheidsgraad.

Aangezien in figuur 1 de sterke regionale verschillen in de werkloosheid in België duidelijk naar voren komen, is het belangrijk ook na te gaan of deze regionale verschillen zich tevens voordoen op het vlak van de applicatiegraad. Hiervoor berekenden en visualiseerden we achtereenvolgens de gemiddelde applicatiegraad op provinciaal niveau voor de periode 2005-2020 (figuur 3). Deze figuur toont duidelijk aan dat Defensie in bepaalde provincies als een aantrekkelijkere werkgever gepercipieerd wordt. Daarnaast geeft deze visualisatie mooi de correlatie weer tussen de werkloosheidsgraad en de applicatiegraad, waarbij provincies met een gemiddeld hogere werkloosheid een groter aantal jongeren weten aan te trekken als kandidaat voor Defensie. Over het algemeen ligt de applicatiegraad in de Waalse provincies opmerkelijk hoger dan in de Vlaamse provincies. Vooral Namen is hierbij een uitschieter met een applicatiegraad van 0,85%, gevolgd door de provincie Luik met een applicatiegraad van 0,68%. De provincie Limburg doet het ook goed met een applicatiegraad van 0,62%.

Wat bepaalt het aantal sollicitanten bij Defensie?



Figuur 3: De gemiddelde applicatiegraad over de periode 2005-2020 per provincie. De gemiddelde Brusselse applicatiegraad is niet visueel weergegeven, maar bedraagt 0,29%. Bron: Eigen berekeningen en visualisatie aan de hand van gegevens van DGHR en Statbel.

We dienen ten slotte ook nog op te merken dat we ons in dit artikel beperkt hebben tot een weergave van beschrijvende statistieken. Ons verdere onderzoek (zie voetnoot 13), waarbij we gebruik maken van regressieanalyses en verdergaande statistiek, bevestigt wel degelijk de significante relatie tussen de werkloosheid en de applicatiegraad. Deze relatie blijkt bovendien het sterkst te zijn voor de provincies Antwerpen, Limburg, Luik en Namen. Een mogelijke verklaring voor deze resultaten kan gevonden worden in de aanwezigheid van grote kazernes in de respectievelijke provincies. De zichtbaarheid van Defensie in deze provincies zal een positief effect hebben op de waarschijnlijkheid dat jongeren zich kandidaat zullen stellen voor een job bij Defensie wanneer de werkloosheid stijgt. Dit wordt in ons onderzoek verder bevestigd door de significante positieve invloed van de variabele ‘procentuele aantal militairen werkzaam in een bepaalde provincie’. Deze

bevinding toont aan dat een hogere waarschijnlijkheid om met militairen in contact te komen (bijv. onder vrienden, burens, familie) leidt tot een positieve publiciteit voor Defensie en een bijbehorend hoger aantal jongeren dat zich daadwerkelijk aanmeldt bij een defensiehuis.

Aanbevelingen

Onze studie toont aan dat Defensie in tijden van crisis en hoge werkloosheid als een aantrekkelijkere werkgever gepercipieerd wordt, wat bijgevolg ook resulteert in een hoger aantal jongeren die reageren op een uitgeschreven vacature. Allereerst is het belangrijk voor DGHR om deze bevindingen en economische *forecasts* in acht te nemen teneinde de modellering van het aantal kandidaten op korte en middellange termijn nog realistischer te maken. Daarnaast kan het voor DGHR interessant zijn jaarlijks de alternatieve maatstaf 'de applicatiegraad' te berekenen. De evolutie van deze variabele kan namelijk een interessant inzicht geven in de aantrekkelijkheid van Defensie als werkgever, gezien de continu wijzigende samenstelling van de bevolking.

Onze cijfers tonen tevens aan dat Stratcom zijn inspanningen nog slimmer kan aanwenden, dit zowel in ruimte als in tijd. In de loop der tijd dient Stratcom voornamelijk zijn inspanningen extra op te voeren in tijden van laagconjunctuur. Wat betreft de locatie kunnen we stellen dat bepaalde provincies gevoeliger zijn voor een wijziging in de werkloosheid dan andere. Dit impliceert enerzijds dat Stratcom in bepaalde provincies meer moeite dient te doen om jongeren te motiveren zich kandidaat te stellen (voornamelijk in Vlaams-Brabant en Luxemburg). Anderzijds betekent dit ook dat er in bepaalde andere provincies (voornamelijk Antwerpen, Luik en Namen) nog meer vruchten te rapen vallen. Voor wat betreft onze Stratcom, benadrukken we ten slotte ook nog het belang van onze veteranen. Door hen meer in contact te brengen met de jeugd (en hun ervaringen te laten delen), kunnen ze een belangrijke bron van inspiratie vormen.

Wat bepaalt het aantal sollicitanten bij Defensie?

De economische conjunctuur, en bij uitbreiding de werkloosheidscijfers, zijn natuurlijk variabelen die buiten de invloedssfeer liggen van Defensie zelf. De rekruteringsinspanningen daarentegen worden wel intern bepaald. Zoals blijkt uit studies uitgevoerd in andere landen is een goede rekrutering van groot belang. Gezien het beperkte aantal personeelsleden in België dat op dit moment in eerste lijn betrokken wordt bij de rekrutering, is dit eerder laaghangend fruit. Uit de hierboven besproken literatuur blijkt immers dat een toename van het aantal mensen actief in onze defensiehuizen al een substantieel effect kan hebben op het aantal kandidaten.

**Trefwoorden: werkloosheid, aanwervingen,
defensie-economie, personeel**