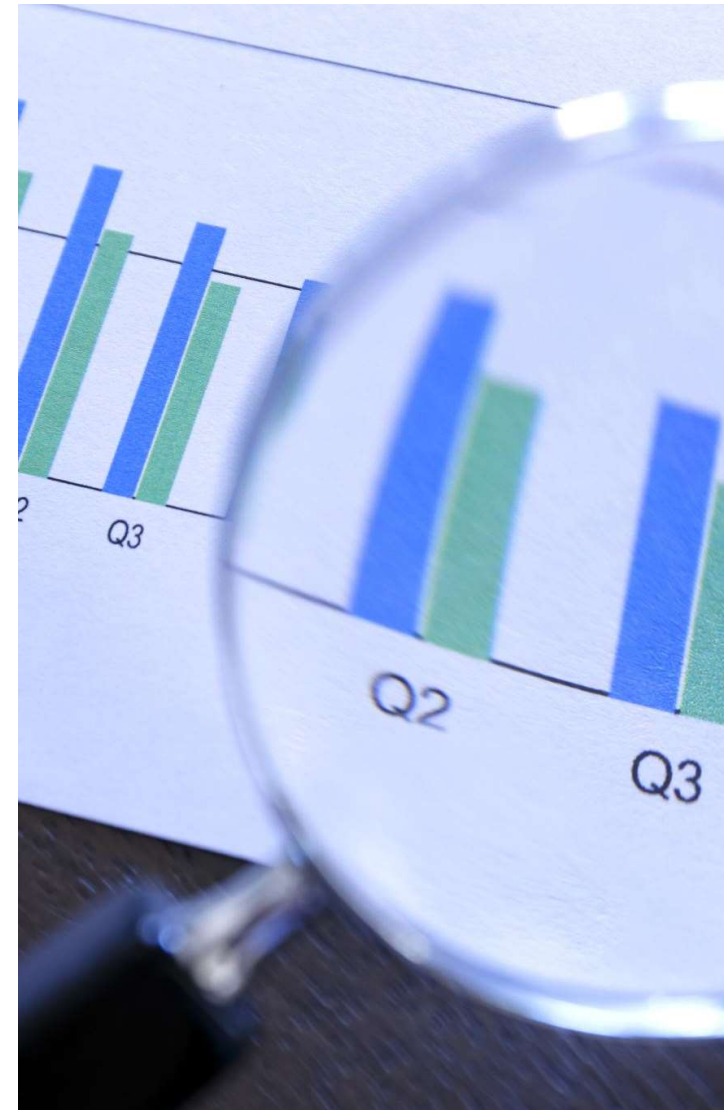


Rekruteringvraagstukken in de Nederlandse Krijgsmacht

Prof. Dr. Eric-Hans Kramer
Nederlandse Defensie Academie

Context

- “Vullingsproblemen”
 - Varieert laatste jaren rond 79%
 - Na Oekraïne-conflict wordt dit vraagstuk complexer
1. Verbeteren van het wervings- en selectieproces
 2. Werving bij bijzondere groepen



Probleemanalyse werving en selectie

Uitval van kandidaten tijdens het wervings- en selectieproces

Probleem werving:

- Lange doorlooptijd
- Traject van voorlichting tot eerste werkdag kan wel 2 jaar duren.
- Proces verloopt volgens een strak stramien, met weinig ruimte voor flexibiliteit en maatwerk.
- Ook hebben commandanten van eenheden een beperkte rol bij de werving en selectie, terwijl ze wél verantwoordelijk zijn voor de gereedstelling



Ministerie van Defensie

Personeels
rapportage

midden
2022



Ministerie van Defensie

Probleemanalyse werving en selectie

Uitval tijdens selectie

- Arbeidsvoorwaarden of werk elders
- Opstartproblemen met het nieuwe digitale recruitmentsysteem (WenS),
- Afhaken tijdens het wervingstraject
- Beperkte opleidingscapaciteit
- Verklaring van Geen Bezwaar (VGB) niet (of te laat) wordt afgegeven.

Personeels
rapportage

midden
2022

Probleemanalyse werving en selectie

Doorontwikkeling van het wervings- en selectieproces:

- De sollicitant meer op maat naar een functie bij Defensie begeleiden
- Ook kan de opleidingscapaciteit flexibeler worden ingericht om meer aanbod gestuurd op te leiden.



Ministerie van Defensie

Personeels rapportage

midden
2022

Flexibilisering van werving en selectie: Proeftuinen

Meer regionaal werven

- Betrekken van regionale scholen gemeenschappen, bedrijven en gemeenten

Selectie

- Kandidaat krijgt bij start een recruiter toegewezen
- Kan kiezen uit aanstellingen van verschillende lengte
- Persoonlijk ontwikkelplan
- Keuring regionaal en niet landelijk

Opleiding

- - In relatie met ROC's
- Kleinschalig opleiden
- Koppeling met een loopbaanbegeleider

“Geen landelijke open dagen met duizenden bezoekers en veel gemeenschappen, waardoor je aan het eind nog niet weet wat je mogelijkheden zijn.”

Bron: defensiekrant



Koninklijke Landmacht

**Bijzonder Begeleidingstraject
geeft jongeren een tweede kans**



Voorbeeld van project vergelijkbaar met NEETs: bijzonder begeleidingstraject

Wat biedt het?

- Persoonlijke begeleiding tijdens het opwerken naar de sollicitatie en tijdens de selectie.
- Een baangarantie voor 2,5 jaar, met een verlengingsmogelijkheid tot max 8 jaar. Plaatsing in Havelte, Wezep,
- Oirschot of Schaarsbergen (opleiding evt. elders).
- Salaris vanaf de eerste dag, ook al tijdens de militaire opleiding.
- Het behalen van een rijbewijs en een MBO-diploma.



Koninklijke Landmacht

Bijzonder Begeleidingstraject
geeft jongeren een tweede kans



Soorten projecten: bijzonder begeleidingstraject

Voor wie?

- Mogen een licht strafblad hebben,
- Niet veroordeeld voor een zedendelict, drugsdelict of een geweldsdelict
- Bij nog lopende strafzaken kan er niet worden gesolliciteerd
- Niet verslaafd aan alcohol, gokken of (soft)drugs
- Geen problematische schulden
- Sterk gemotiveerd om militair te worden

Al met al

- Aantal initiatieven gebaseerd op een vergelijkbare probleemanalyse
- Initiatieven lopen nu; maar niet onderzocht

Breder perspectief op HR-vraagstukken:

- Vaak afzonderlijke analyses en oplossingen voor deelproblemen
- Weinig integrale kijk

