

Vergaderjaar 2020–2021

**35 570 X**

## **Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2021**

**Nr. 115**

### **VERSLAG VAN EEN COMMISSIEDEBAT**

Vastgesteld 24 augustus 2021

De vaste commissie voor Defensie heeft op 23 juni 2021 overleg gevoerd met mevrouw Bijleveld-Schouten, Minister van Defensie, en mevrouw Visser, Staatssecretaris van Defensie, over:

- **de brief van de Minister van Defensie d.d. 10 december 2020 inzake Defensie Actieplan 1325 (2021–2025) (Kamerstuk 35 570 X, nr. 80);**
- **de brief van de Staatssecretaris van Defensie d.d. 8 december 2020 inzake publicatie rapport Huis voor Klokkenluiders Vliegbasis Eindhoven (Kamerstuk 35 570 X, nr. 65);**
- **de brief van de Staatssecretaris van Defensie d.d. 16 februari 2021 inzake ontwikkelingen op personeelsgebied (Kamerstuk 35 570 X, nr. 84);**
- **de brief van de Minister van Defensie d.d. 15 maart 2021 inzake jaarverslag inspecteur-generaal der krijgsmacht (igk) over het jaar 2020 (Kamerstuk 35 570 X, nr. 83);**
- **de brief van de Minister van Defensie d.d. 11 mei 2021 inzake literatuuronderzoek van het IRAS omtrent blootstelling aan emissie van burnpits onder militairen en «Beschouwing aanvullende meldingen – meldpunt burnpit» van het CEAG (Kamerstuk 35 570 X, nr. 103);**
- **de brief van de Staatssecretaris van Defensie d.d. 19 mei 2021 inzake personeelsrapportage 2020 (Kamerstuk 35 570 X, nr. 90);**
- **de brief van de Staatssecretaris van Defensie d.d. 28 mei 2021 inzake hr-transitie Defensie (Kamerstuk 35 570 X, nr. 91);**
- **de brief van de Staatssecretaris van Defensie d.d. 11 juni 2021 inzake rapport Commissie Onderzoek Regeling Vervroegde Uittreding Militairen (Kamerstuk 35 570 X, nr. 102).**

Van dit overleg brengt de commissie bijgaand geredigeerd woordelijk verslag uit.

De fungerend voorzitter van de commissie,  
Aukje de Vries

De griffier van de commissie,  
De Lange

**Voorzitter: Belhaj**  
**Griffier: Mittendorff**

Aanwezig zijn zeven leden der Kamer, te weten: Belhaj, Boswijk, Ceder, Jansen, Piri, Stoffer en Van Wijngaarden,

en mevrouw Bijleveld-Schouten, Minister van Defensie, en mevrouw Visser, Staatssecretaris van Defensie.

Aanvang 12.32 uur.

**De voorzitter:**

Ik heet iedereen van harte welkom bij het commissiedebat Personeel Defensie. Uiteraard heet ik de bewindspersonen en de ambtelijke ondersteuning van harte welkom, evenals de collega-commissieleden. Ik geef het woord aan mevrouw Piri van de PvdA voor haar inbreng.

**Mevrouw Piri (PvdA):**

Dank u wel, voorzitter. Volgens mij hebben we ongeveer vijf minuten spreektijd. Klopt dat? Ja. Alle tijd.

Voorzitter. Gisteren hebben wij gesproken over de veteranen. Vandaag wil ik beginnen met de andere bijzondere groep van gewezen werknemers. Wij ontvingen gisteren aan het eind van de middag een brief over de uitvoering van de motie-Kerstens/Karabulut, met daarin in het bijzonder een reactie op de brief van de heer Van den Heuvel. De Staatssecretaris schrijft in haar brief dat Defensie ter uitvoering van de motie aan een onafhankelijke commissie zal vragen te onderzoeken of «in de uitvoering van de regeling AOW-gat geborgd is dat gewezen militairen daadwerkelijk 100% van hetgeen zij gerechtvaardigd konden verwachten, ontvangen», en dat de commissie onder voorzitterschap van de heer Van Zwol op korte termijn haar werkzaamheden zal aanvangen. Volgens mij wordt hiermee geen uitvoering gegeven aan de motie en wordt hierbij de taakstelling van de commissie zelf ingevuld. De commissie hoeft niet te onderzoeken of in de uitvoering van de regeling AOW-gat geborgd is dat de gewezen militairen dat krijgen, want zij krijgen dat.

De kern is hier de gerechtvaardigde aanspraak. De huidige opdracht is om te onderzoeken wat gewezen militairen op de leeftijd van 65 jaar hadden kunnen verwachten als de AOW-leeftijd niet zou zijn verhoogd. Dat is de zogenaamde gerechtvaardigde aanspraak die Defensie voorstaat, maar dat is niet wat in de motie wordt gevraagd. Door de Wet verhoging AOW-leeftijd had niemand, geen enkele Nederlander, verwacht op 65-jarige leeftijd een AOW-uitkering te krijgen. Alle pensioenen in Nederland zijn daarop aangepast, en dat geldt zelfs voor de pensioenleeftijd van militairen met een nieuwe diensteinderegeling. Waarom de pensioenleeftijd van een bepaalde leeftijdsgroep van de gewezen militairen dan wel? De motie vraagt om die groep in beeld te brengen. Als de pensioenleeftijd van die groep vervolgens wordt aangepast aan de nieuwe AOW-leeftijd, dan loopt de UGM automatisch door tot de nieuwe AOW-leeftijd. Daarmee zijn alle problemen in schrijnende gevallen opgelost en wordt recht gedaan aan de bijzondere positie van de militair. Waarom blijft Defensie dit permanent weigeren? Ik wil de Staatssecretaris graag vragen om zich bij de uitvoering te houden aan de motie en de opdracht voor de commissie zo snel mogelijk in overeenstemming te brengen met die motie.

Voorzitter. Personeel is het hart van elke organisatie, dus ook van de Defensieorganisatie. Gelukkig is het de afgelopen jaren iets verbeterd, maar helaas is er nog steeds een probleem met de werving en het behoud van personeel. Dat is de rode draad in alle stukken die vandaag op de agenda staan. Ook de visitatiecommissie maakt hier melding van. Ten tijde van het vorige debat waren er zo'n 9.000 vacante functies, met alle

gevolgen van dien. Er is natuurlijk ook een link met personeelstekort en veiligheid. Om de tekorten te herstellen zet Defensie in op het werven en opleiden van nieuw personeel. Operationele eenheden worden stilgezet, opdat onderofficieren de opleidingen en scholen kunnen ondersteunen. De operationele gereedheid komt daarmee ook onder druk te staan. Een van de aanbevelingen van de visitatiecommissie is om mensen langer op hun functie te houden. De Staatssecretaris schrijft dat er pas duidelijkheid kan komen over een langere functieduur als de gesprekken met de centrales zijn hervat. Graag vraag ik aan de Staatssecretaris op welke termijn dat zal zijn. We zijn het heel erg eens met wat de bewindspersonen schrijven in de brief, namelijk dat er een beloningsmodel moet komen dat past bij de wensen en behoeften van het huidige en het toekomstige personeel en van de organisatie. Dat is niet alleen van belang voor het huidige personeel van Defensie. Het draagt hopelijk ook bij aan het verbeteren van het imago van Defensie als werkgever. We zien dat het overleg met de centrales soms allesbehalve soepel verloopt. Staat de Staatssecretaris ervoor in dat er, gelet op de aantrekkelijkheid van Defensie als werkgever, een goed nieuw functie- en beloningsgebouw komt, dat daar voldoende geld voor is en dat we niet binnenkort weer een paar stappen worden teruggeworpen op weg naar het zo noodzakelijk herstel van vertrouwen, waarvoor de in 2019 afgesloten cao nu net een stap in de goede richting was?

Voorzitter. De visitatiecommissie constateert dat veel wordt ingezet op planvorming, ook wanneer een relatief klein risico wordt gelopen. De geproduceerde plannen hangen onderling niet altijd samen en zijn soms zo omvangrijk dat de vraag gerechtvaardigd is hoe het beleid zich tot de praktijk verhoudt. Wat gaat de Staatssecretaris met deze observatie van de visitatiecommissie doen? Welke gevolgen hebben de inmiddels al lang lopende aanpassingen van het personeelsbeleid? En welke gevolgen hebben die permanente aanpassingen voor de rust en structuur in de organisatie?

Voorzitter, ten slotte. Het kabinet ziet een belangrijke rol weggelegd voor de commandanten bij het doorvoeren van verbeteringen. De visitatiecommissie Defensie schrijft in haar eindconclusie dat het er in essentie op neerkomt dat je commandanten niet verantwoordelijk kunt maken voor iets wat ze niet of nauwelijks kunnen beïnvloeden. Er kan geen verantwoordelijkheid zijn zonder bevoegdheid. Mijn vraag is dan ook op welke punten er verbetering komt in de positie van de commandanten. Hoe gaat het kabinet ervoor zorgen dat commandanten niet alleen de verantwoordelijkheid hebben, maar ook de bevoegdheid krijgen die past bij die verantwoordelijkheid? En wat wordt er gedaan om de onduidelijkheid bij de toepassing van de ZKA-regeling weg te nemen?

Dank u wel.

#### De voorzitter:

Ik dank mevrouw Piri voor haar inbreng en ga naar de heer Stoffer, die zijn inbreng zal doen namens de SGP-fractie.

#### De heer Stoffer (SGP):

Voorzitter. Wie over enige Bijbelkennis beschikt, weet dat het Oude Testament over één heerser bijzonder kritisch is: Amalek, de Koning van een woestijnvolk. Waarom? Omdat Amalek gewetenloos vrouwen, ouderen en kinderen aanvalt. Maar gelukkig wordt hij met Gods hulp verslagen. Alleen dit al laat zien dat geweld tegen vrouwen helaas iets is van alle tijden. In dat licht is de SGP dan ook positief over het Actieplan 1325. Het is goed dat er gericht wordt op conflictpreventie én op zorg na een conflict. Maar mijn vraag aan de Staatssecretaris is wel of ze het met de SGP eens is dat de krijgsmacht zich moet richten op de kern, namelijk de veiligheid van vrouwen, en niet op secundaire zaken, zoals politieke of sociaaleconomische zaken, of emancipatie en ga zo maar door. Dat laatste

is wat ons betreft namelijk meer een zaak van diplomatie en ontwikkelingssamenwerking. Mijn vraag daarbij is dan ook: is de brede strekking van Actieplan 1325 in die zin wel wenselijk, maar vooral ook realistisch? Ik hoor dat straks graag.

Voorzitter. Sommige klokkenluiders verdienen een staande ovatie. Dan bedoel ik niet de beiaardier van de Goudse Sint-Jan na een of andere mooie cantate van Bach. Nee, dan gaat het om luizen in de pels die de organisatie voor een heleboel narigheid kunnen behoeden, mits ze een luisterend oor krijgen. Ik vraag de Staatssecretaris in het licht van het rapport over Vliegbasis Eindhoven om continu te blijven werken aan integriteit en een omgeving die veilig is voor kritiek.

Voorzitter. De SGP is blij met het instellen van een onafhankelijke commissie die met betrekking tot de Regeling uitkering chroom-6 aan Defensie een advies zal uitbrengen. Het is ook goed dat er aandacht is voor de schadelijke uitstoot van burnpits. De SGP wil een eerlijke én proportionele regeling voor de slachtoffers en is blij met de grotere inzet op het voorkomen van blootstelling aan schadelijke stoffen in de toekomst.

Voorzitter. Ik heb een paar vragen over het rapport van de inspecteur-generaal der krijgsmacht. Die luiden als volgt: hoe geeft de Staatssecretaris gehoor aan de oproep om voor de vulling niet alleen te focussen op werving, maar vooral ook op behoud van personeel? Worden medewerkers goed geïnformeerd over het nieuwe hr-model en het bijbehorende loonsysteem? Gaat Defensie ook meer ruimte bieden voor loopbaanmaatwerk, zoals specialisatie? Wil de Staatssecretaris een plan opstellen om reservisten in te kunnen roosteren voor nationale operaties? Het zijn een hoop vragen, maar ik ga ervan uit dat daar vast een goed antwoord op komt.

Voorzitter. Dat brengt mij bij de kabinetsinzet voor de langverwachte hr-transitie. De plannen voor meer scholingsmogelijkheden en ook een beter salaris van de lagere rangen juicht de SGP heel erg toe. Datzelfde geldt voor de verbeterde uitwisseling tussen Defensie en het bedrijfsleven. Tijdens een werkbezoek bij het Israëliëse leger, de IDF – ik denk een jaar of twee geleden – zag ik dat dat daar al geweldig geregeld is en in vele succesvolle start-ups resulteert. Ik zou graag zien dat we dat in Nederland ook hebben. Mijn vragen gaan over het opbouwen van de organisatie uit vier schillen van personeel. Wat wordt de rechtspositie van de derde schil van oproepcontractanten waarmee Defensie snel kan open afschalen? Is er ook enig zicht op het aantal gegadigden voor die derde schil? Ik noem onder anderen de oud-militairen.

Voorzitter. Ik wil afsluiten met een ode aan de militair. Die luidt als volgt: «De soldaat, niet de verslaggever, gaf ons de persvrijheid. De soldaat, niet de dichter, gaf ons vrijheid van meningsuiting. En de soldaat, niet de activist, gaf ons demonstratierecht. Het is de soldaat die de vlag groet, die de vlag dient maar die ons vooral ook de vrijheid geeft om onze vlag te hijsen».

Dank u wel.

**De voorzitter:**

Ik dank de heer Stoffer voor zijn inbreng, inclusief zijn poëtische afronding daarvan. Dat maken we niet vaak mee. Ikzelf waardeer dat enorm, dus ik zou willen zeggen: mooi gedaan, meneer Stoffer. Ondertussen zijn de heer Jansen en de heer Boswijk gearriveerd. U heeft het misschien gemist, maar we hebben elk vijf minuten spreektijd. De heer Stoffer kijkt me aan van: dat wist ik niet.

**De heer Stoffer (SGP):**

Ik hoop dat ik binnen de vijf minuten ben gebleven.

**De voorzitter:**

Dat hoop ik ook voor u. Daarmee geef ik al de indruk dat het allemaal niet zo nauw luistert. Ik geef het woord aan de heer Van Wijngaarden, die zal spreken namens de VVD-fractie.

**De heer Van Wijngaarden (VVD):**

Voorzitter. Als je de raadselen van het personeelsmodel wilt begrijpen, dan moet je je eerst wenden tot de vroeg negentiende-eeuwse Duitse dichtkunst: «Als de wereld vergaat, ga ik naar Nederland, want daar gebeurt alles altijd 50 jaar later». Deze uitspraak, die overigens vermoedelijk ten onrechte aan de Duitse dichter Heinrich Heine wordt toegeschreven, verklaart waarom we anno 2021 nog steeds opgescheept zitten met een hr-model waarvan de basis, kern en essentie uit 1917 dateren. Aan het begin van dat jaar reed men in Rotterdam nog links, leefde Mata Hari nog en was de Eerste Wereldoorlog nog volop gaande. Uit datzelfde jaar dateert dus het hr-model dat het alfa en omega van het personeelsbeleid van Defensie anno 2021 vormt. Vandaag, 104 jaar later, ontving de Kamer nog een vlog namens de Gezamenlijke Officieren Verenigingen & Middelbaar en Hoger Burgerpersoneel bij Defensie, waarin zij de Kamer erop wijzen dat het nu echt tijd wordt het hr-model te moderniseren: maak vast werk flexibeler en flexibeler werk meer vast. De slagkracht van de krijgsmacht valt of staat, net als de slagkracht van een schip, met die van de bemanning. Zonder voldoende juiste mensen heb je niks aan goede wapens of commandanten.

Het huidige hr-model is dan ook zelfdestructief. Zo wordt het bijvoorbeeld voor een reservist met waardevolle competenties uit de burgersamenleving – iets waar militairen binnenskamers soms ten onrechte nogal geringschattend over kunnen doen – onnodig lastig gemaakt om fulltime militair te worden. Het leger heeft de knowhow uit de burgersamenleving nodig en andersom. Denk eens aan de strakke hulp bij het vaccineren vanuit Defensie. Andersom denk ik aan de kennis op het gebied van cyber en digitale weerbaarheid uit de burgersamenleving. Leger en burgersamenleving moeten van elkaar gaan houden en elkaar niet als twee zeilschepen in de nacht passeren. Dat vergt niet alleen onderhandelingen maar in de eerste plaats ook een gedeelde mindset. Deelt de Staatssecretaris die mindset?

De Minister zegt dat zij verwacht dat de ontwikkeling van een nieuw personeelsmodel en bezoldigingssysteem in de komende jaren haar vruchten zal afwerpen. Ik ben hier nog niet voldoende gerust op. Kan ze hier wat dieper op ingaan? Hoe zorgt de Minister ervoor dat de talenten en competenties van het personeel beter in beeld komen? Hoe kijkt zij aan tegen creatieve en out-of-the-boxmanieren van werven, zoals het organiseren van een nationale Defensiedag naar Frans voorbeeld of het voorbeeld van de net genoemde Israel Defense Forces, met wie ik ook een keer op pad ben geweest? Ook wil graag een ietwat bredere reflectie op wat COVID-19 voor het behoud en het werven van personeel heeft betekend. We hebben er begrip voor dat dingen anders zijn gelopen, maar ik zou graag beter inzicht krijgen in wat die crisis heeft betekend in het aantal stages dat geen doorgang heeft kunnen vinden en het aantal opleidingen dat heeft stilgelegen of vertraging heeft opgelopen. Hoe gaan we dat inhalen?

In navolging van oud-CDA-collega en Afghanistanveteraan Hanke Bruins Slot, die een motie heeft ingediend over de commandant in zijn kracht, vraag ik het kabinet hoe het met de opdracht uit die motie verdergaat. Is het niet zaak om periodiek voortdurend te toetsen of te laten toetsen waar er nog lacunes zitten tussen verantwoordelijkheden en bevoegdheden? Dan heb ik het niet alleen over de commandant te velde, maar evenzeer over hooggeplaatste militairen. De VVD is tegen een verambtelijking van de krijgsmacht en een dreigende parafencultuur. Hoe gaat Defensie nu

structureel en systematisch na waar commandanten van hoog tot laag juist niet in hun kracht staan? Ik krijg graag een antwoord op dat punt. Ik dank de Minister voor de uitvoering van de motie-Bosman. Militairen moeten van de Staat met vervroegd pensioen, maar onze Belastingdienst laat als dank voor de inzet van onze militairen dan wel meteen een boete op de mat ploffen. Het is goed dat hier onderzoek naar is gedaan, maar nu zou ik graag een gesprek zien, het liefst een pittig gesprek, tussen Defensie en Financiën respectievelijk de Belastingdienst over een oplossing. Kunnen wij hiervan op de hoogte gehouden worden? Tot slot heb ik een vraag over de regeling voor vervroegde uittreding van militairen, de UGM. Militairen gaan eerder met pensioen en bouwen hiervoor tijdens missies extra rechten op, maar kunnen die alleen verzilveren als ze tot het wettelijke diensteinde blijven. Bij een nieuw personeelsmodel en een adaptieve krijgsmacht past een flexibeler systeem beter – daar hebben we het weer – waarbij opgebouwde rechten ook kunnen worden gebruikt voor bijvoorbeeld omscholing en transitie naar ander werk, met wellicht daarna nog enige tijd een aanstelling als reservist. Kan de Staatssecretaris nadere opties hiervoor uitwerken? Dank u wel.

**De voorzitter:**

Ik dank de heer Van Wijngaarden, die zijn inbreng namens de VVD-fractie deed. Ik waardeerde de poëzie van de heer Stoffer, en het zal waarschijnlijk toeval zijn dat de heer Van Wijngaarden ook poëzie bij zijn inbreng betrok. U begrijpt natuurlijk dat er nu bepaalde verwachtingen zijn bij de heer Ceder en uiteraard de overige leden.

**De heer Stoffer (SGP):**

De heer Van Wijngaarden en ik voelen elkaar enorm goed aan, voorzitter.

**De voorzitter:**

Ik ga nu naar de heer Ceder voor zijn inbreng namens de Christen-Uniefractie.

**De heer Ceder (ChristenUnie):**

U begrijpt dat ik nu op zoek ben naar een zeer poëtische tekst. Ik kan natuurlijk niet achterblijven.

**De voorzitter:**

Ik kan ook even wachten. Dan geef ik eerst de heer Boswijk het woord, als u dat wilt.

**De heer Ceder (ChristenUnie):**

Nee, nee. Ik heb 'm gevonden. In navolging van de heer Stoffer en de heer Van Wijngaarden wil ik ook beginnen met een stuk tekst. Dat heb ik net gevonden, maar het is wel iets wat mij de afgelopen weken, maanden bezighoudt en ook wel van toepassing is hier in deze commissie. Het betreft een Bijbelvers uit het boek Spreuken, hoofdstuk 29, vers 18: «Zonder openbaring of zonder visie verwildert het volk». Ik denk dat dit ook van toepassing is op Defensie. Als we de vraag stellen waar we als Defensie willen staan qua materieel en personeel en we daar geen gerichte keuzes in maken, dan komen we in een positie waarin we niet willen zijn.

Voorzitter. Misschien zitten we momenteel wel in die positie. De gereedheid van Defensie is van levensbelang. We moeten helaas wel constateren dat een aantal zaken nog flink verbeterd moet worden. Er liggen marineschepen in de haven die niet kunnen varen als gevolg van een tekort aan personeel. Dat personeel is nodig om ze varend te houden. Dat is de situatie waarin we ons bevinden nu we het gaan hebben over Defensiepersoneel. Dat is ernstig. Al jaren kampt Defensie met een

personeelstekort. Er zijn momenteel zo'n 9.000 openstaande functies. Ik heb begrepen dat het verloop daarvan een belangrijkere oorzaak is dan de tekortschietende werving. Klopt dat? En wat zijn de voornaamste bevindingen waarom mensen niet lang of lang genoeg bij Defensie willen blijven?

Onder dit kabinet is er structureel meer geld naar Defensie gegaan. Kan de Staatssecretaris aangeven welk deel van dit geld dan ook echt besteed is aan het aanpakken van het personeelstekort en op welke wijze dat is gebeurd? Als er geld naar Defensie gaat, ook in de toekomst – ik kijk met name de VVD en D66 aan, aangezien die een proeve van een regeerakkoord dienen te schrijven – dan dient er natuurlijk een balans gezocht te worden tussen wat je aan geld in materieel en wat je in personeel steekt. Als we een tekort aan personeel hebben in de zogenaamde schaarse categorieën, functies die cruciaal zijn voor de gereedheid en inzetbaarheid, dan is het belangrijk dat we daar ook onze pijlen op richten. Er is eerder besloten dat er bijvoorbeeld negen extra F-35's besteld zouden moeten worden. Nu ben ik niet per se tegen extra F-35's, maar gezien het tekort aan personeel vraag ik me wel af of er een balans is. Ik zou de Staatssecretaris willen vragen om te reflecteren op hoe we nu omgaan met de gelden en de bijbehorende balans tussen materieel en personeel. Mijn voorganger Joël Voordewind heeft bij de laatste begrotingsbehandeling ook hierom gevraagd. In zijn aangenomen motie wordt de regering verzocht om met de middelen uit de Defensiebegroting met prioriteit alles te doen wat nodig is om het personeel te verwerven dat vereist is om de materiële gereedheid significant te verbeteren. Ik vraag de Staatssecretaris wat er naar aanleiding van deze motie is gebeurd. Ik kan dat niet helemaal uit de brieven halen. Op welke wijze is hier opvolging aan gegeven? Is er überhaupt al opvolging aan gegeven? De gereedheid en inzetbaarheid van de krijgsmacht zijn nog niet volledig hersteld in deze periode. Een van de gevolgen daarvan is dat er nu schepen aan de kade liggen, zoals ik eerder al aangaf. Ik heb het eerder gehad over het bestellen van F-35's. De centrale vraag die ik echt op tafel zou willen leggen, is: hebben we de juiste balans en maken we de juiste keuzes? Daar krijg ik graag een reflectie op. Het kan namelijk overkomen alsof we een gezin zijn dat het niet breed heeft en dat op het moment dat er wat geld binnenkomt, besluit om een nieuwe flatscreen te kopen, zonder te kijken of er nog andere zaken nodig zijn om het huishouden op peil te houden. Ik chargeer het misschien, maar dat is wel de centrale vraag die we vandaag met elkaar op politiek niveau moeten bespreken. Als vertrekkende militairen een belangrijke oorzaak zijn van het personeelstekort, dan denk ik niet dat de Staatssecretaris dat kan oplossen zonder extra geld. Een indrukwekkend nieuw hr-model en een strategisch personeelsplan gaan volgens mij niet werken als militairen niet ook letterlijk meer waardering gaan krijgen. Is de Staatssecretaris het met mij eens dat dat ook wel samen zou moeten gaan met extra geld? Die vraag stel ik hier ook aan de verschillende politieke partijen: zien zij dat ook zo? Als ik lees over een loonaanbod van 1,25%, dan kan ik mij voorstellen dat het overleg met de bonden moeizaam verloopt en dat het tot op heden helaas keer op keer nog niets heeft opgeleverd. Ik zou bijna denken dat de situatie echt om een ander loongebouw vraagt, en ook zo snel mogelijk. Het had er eigenlijk vorig jaar al moeten zijn. Kan de Staatssecretaris ingaan op de vraag waarom het er nog niet is?

Het personeel is de basis van de Defensieorganisatie. Dat belijden we allemaal met de mond, maar laat het ook in de praktijk het geval zijn. De ChristenUnie vindt het belangrijk dat onze krijgsmacht over het beste materiaal kan beschikken. We zijn ook blij met de investeringen, maar als we geen mensen hebben om dat te bezetten, dan winnen we er op verschillende manieren de oorlog niet mee. Ofwel we passen onze formatie aan op de middelen, ofwel we besteden structureel meer geld om het benodigde personeel niet alleen te krijgen, maar ook aan boord te



houden. De ChristenUnie is er in ieder geval van overtuigd dat het anders moet. Laten we die visie ook scherp stellen, zodat we daar op koers blijven varen.

Dank u wel, voorzitter.

**De voorzitter:**

Ik dank de heer Ceder, die zijn inbreng deed namens de fractie van de ChristenUnie. Dan ga ik naar de heer Boswijk, die zijn inbreng zal doen namens de fractie van het CDA.

**De heer Boswijk (CDA):**

Dank u wel, voorzitter. Allereerst excuus dat ik te laat was. Ik kom haastig uit een landbouwdebat gerend en ik moet u helaas mededelen dat ik zo meteen ook weer door naar het volgende moet.

**De voorzitter:**

Mag ik dan constateren dat uw conditie erop vooruitgaat sinds u Tweede Kamerlid bent?

**De heer Boswijk (CDA):**

Zeker. Ik sla mijn lunch vandaag ook over, dus dat gaat heel goed op deze manier.

Ik hoorde de heer Stoffer net beginnen met hele dichtertelijke woorden. Ik heb zelf een hele zakelijke bijdrage, dus ik dacht: shit, ik moet iets gaan verzinnen. Maar ik heb wel een mooie anekdote voordat ik ga beginnen. Ik heb thuis een stapel brieven liggen van mijn overgrootopa, die in 1914 emigreerde naar Amerika. Hij schrijft daarin aan zijn familie in Nederland hoe hij het in Amerika heeft. In een brief uit 1917 – dat is dan gelijk weer het haakje met het loongebouw – schrijft hij dat hij zich zorgen maakt over de vliegmachines. Hij schrijft dan: «Ze vechten nu ook in de lucht. Dat kan nooit goed gaan. Ik denk dat het einde van de wereld eraan komt, want dat staat ook in Openbaringen.» Dat laatste is ook gelijk weer het haakje naar de Bijbel. Als mensen nu het einde van de wereld voorspellen, dan kijk ik daar dus altijd wel met wat nuance naar, maar het geeft wel aan dat er heel veel is veranderd in honderd jaar, maar toch ook weer heel veel niet. Daar gaan we het vandaag ook kort over hebben.

Het is daarom goed dat dit debat vandaag plaatsvindt, ook al is het kabinet demissionair. Er is helaas geen ruimte voor extra budget, ondanks dat dat heel hard nodig is, juist voor het personeel. Defensie staat op een kruispunt. Het huidige kabinet heeft een trendbreuk gerealiseerd. Het heeft 1,7 miljard structureel extra uitgetrokken. Elke dag opnieuw merken we helaas dat het niet genoeg is. Het piept en het kraakt. Er is veel meer nodig, alleen al om het volledige herstel van de huidige krijgsmacht mogelijk te maken. De Minister en de Staatssecretaris hebben veel gedaan en gerealiseerd voor het personeel. Bij de werkbeleving is er sprake van een significante verbetering van de motivatie: 5% erbij. De tevredenheid: 10% erbij. Het vertrouwen in de toekomst: 9% erbij. Deze positieve trend werd versterkt door de totstandkoming van een arbeidsvoorwaardenakkoord in 2019 en heeft zich in 2020 doorgezet.

In 2020 realiseerde Defensie een positief saldo tussen de in- en uitstroom, net als in 2019. Er is dus een daling van de uitstroom van militairen van 16% ten opzichte van 2019. Dat is een goed teken. Toch zijn er nog steeds ruim 9.000 vacatures en de coronacrisis beperkt de werving en de instroom. Defensie heeft zich zo goed als mogelijk aangepast en daarnaast groeit het formatiebestand met 6.700 functies, waaronder 2.900 burgermedewerkers en 3.800 militairen, dankzij dit extra budget. De trend is dus positief, maar zeer kwetsbaar. De acute financiële problematiek eist nu al haar tol. Alle oefeningen worden afgeblazen, eenheden worden stilgelegd en het vastgoed is in slechte staat, wat ook niet bijdraagt aan de motivatie van het personeel. Ook op het gebied van de arbeidsvoor-

waarden zijn er extra stappen nodig. De heer Van Wijngaarden noemde net al het feit dat het loongebouw uit 1917 stamt. De voorzitter van de Nederlandse Officieren Vereniging heeft een aantal voorbeelden op een rij gezet: een soldaat wordt op dezelfde manier gewaardeerd als een plantsoenmedewerker of iemand van de sociale werkplaats. Een korporaal wordt in functiewaardering gelijk geschaald als de koffiejuffrouw in schaal 3 bij Pareto. Niks ten nadele van de koffiejuffrouw natuurlijk – heel belangrijk, cruciaal – maar het betreft wel een andere verantwoordelijkheid. Een sergeant, een gekwalificeerde leidinggevende en de ruggengraat van de krijgsmacht, wordt vergeleken met een beroep-schauffeur, een brugwachter of een burgermatroos. Een luitenant, bachelor opgeleid, leidinggevende in Afghanistan van 90 man, met een veelheid aan disciplines – infanterie, artillerie, luchtsteun, genie, geneeskunde en herstel – wordt ingeschaald in schaal 8, en vergeleken met de commandant van een blusploeg. Nogmaals, niks ten nadele van de andere beroepsgroepen, maar het gaat wel om hele andere verantwoordelijkheden; daar moeten we ook naar betalen.

Het CDA wil bij de nieuwe functiewaardering meer waardering voor de militaire professie. Daar is meer geld voor nodig. Dat is cruciaal voor het behoud van het goud én voor de opgaven van het nieuwe kabinet. Niet alles hoeft meer geld te kosten. Zo zijn de proeftuinen, waarin op kleine schaal geëxperimenteerd wordt met een betere balans tussen in-, door- en uitstroom van personeel, een succes. Worden deze manieren ook verder uitgebreid? De commandanten van de proeftuinen beschikken wel over personele bevoegdheden en mandaten maar niet over de bijbehorende budgetten. Het is dan ook wenselijk om naast de bevoegdheden de bijbehorende budgetten op lager niveau te beleggen. Gaat ze dit daadwerkelijk doen? Zo nee, wat houdt haar tegen?

Voorzitter, ten slotte. Het CDA vraagt al lange tijd aandacht voor de volledige compensatie van het AOW-gat, mogelijke «losse» eindjes en de aandacht voor de schrijnende gevallen. Op 8 december nam de Kamer de motie Kerstens/Karabulut aan, waarin de regering wordt verzocht over te gaan tot het instellen van een onafhankelijke commissie die als taak krijgt de omvang van dit probleem in kaart te brengen alsook in het eerste kwartaal van 2021 te komen met aanbevelingen voor mogelijke oplossingen. Uit de brief van de Staatssecretaris van 19 mei blijkt echter dat de commissie op korte termijn haar werkzaamheden zal aanvangen. Waarom zit er zoveel tijd tussen de motie en de aanvang van deze werkzaamheden? Waarom beperkt de Staatssecretaris de opdracht aan de commissie tot het onderzoek naar de huidige compensatieregeling en de uitvoering daarvan? Klopt het bijvoorbeeld dat binnen de huidige regeling oud-militairen twee jaar pensioenopbouw missen? Mag de commissie dat onderzoeken of niet?

Dank u wel.

**De voorzitter:**

Ik dank de heer Boswijk voor zijn inbreng. Ik ga naar de heer Jansen, die volgens mij voor de eerste keer aanwezig is in de commissie Defensie.

**De heer Jansen (FVD):**

Klopt.

**De voorzitter:**

Van harte welkom. Het woord is aan u om uw inbreng te doen namens de fractie van Forum voor Democratie.

**De heer Jansen (FVD):**

Dank u wel, voorzitter. De krijgsmacht is het belangrijkste onderdeel van onze overheid, belast met het beschermen van ons grondgebied en ons volk. Kijkend naar de bezetting van deze zaal constateer ik dat helaas niet

iedereen het daarmee eens is, maar gelukkig wel de partijen die aanwezig zijn. Als ik dat spiegel aan andere debatten waar alle partijen aanwezig zijn, dan beschouw ik dat helaas toch als toonaangevend voor hoe men soms naar het leger kijkt. Het lijkt wel alsof vredepolitici in Den Haag geen enkele waardering kunnen opbrengen voor de mensen die onze vrijheid bewaken. Nee, het lijkt wel alsof men het vanzelfsprekend acht dat er geen oorlog is, dat men dus vrijelijk en ongegeneerd het budget van het leger kan wegsnoepen om luxe hobby's te bekostigen, dat men duizenden miljarden aan klimaatbeleid kan uitgeven en 400 miljard in 30 jaar aan immigratie, dat men nog net niet zelf naar Zuid-Europa loopt om het geld ernaartoe te brengen.

Maar ondertussen zijn de onderhandelingen over de lonen van militairen vastgelopen. De vakbonden vroegen slechts om 2,5% extra arbeidsvoorwaardenruimte. Dat is eigenlijk te weinig, want militairen verdienen op dit moment veel te weinig geld. Dat werd net al een paar keer geschetst en daar ben ik het helemaal mee eens. Maar zelfs die 2,5% was al te veel gevraagd voor Defensie. De Staatssecretaris schijft in haar brief aan de vakbonden dat zij de salarisverhoging bij Defensie spiegelt aan de markt. Maar met welke markt is de krijgsmacht te vergelijken, vraag ik me dan af. En dat vraag ik ook aan de Staatssecretaris. Klopt het dat zij het heeft over de rijksambtenarij?

Het werd net ook al een paar keer gezegd: het huidige loongebouw stamt nog uit 1917–1918. Het nieuwe loongebouw had gerealiseerd moeten zijn op juli 2020, maar laat nog steeds op zich wachten. Ik lees in de brief van de Staatssecretaris dat er afgelopen januari een commissie is ingesteld om naar de functiewaardering te kijken. Dat zou dan voor de zomer af zijn, maar in de meest recente brief staat dat het in de zomer af zal zijn. Wat is er gebeurd sinds 2018, toen dat beloofd werd? Wat is er aan dat loongebouw gedaan? Ook dat lijkt gewoon het beeld te bevestigen dat het gevoel voor urgentie volledig ontbreekt.

Normale militairen hebben het nakijken. Maar als je een vriendje bent van de Defensietop, kan alles in het werk worden gesteld om je salaris te verhogen, zo blijkt uit de stukken die gisteravond zijn vrijgegeven en de reactie van de Staatssecretaris. De voormalige CDS heeft samen met de huidige CDS besloten dat de stafadjudanten, een soort persoonlijk medewerkers, een aparte vso kregen voor salarisverhoging. Ze gingen daarbij met de rang van adjudant en het salarisniveau van kapitein naar het salarisniveau van majoor en werden zelfs met een terugwerkende kracht van meerdere jaren uitbetaald. Daar komt ook nog eens een extra pensioencompensatie bij, en dit loopt nog heel veel jaren door. Bedragen liepen en lopen daarom op tot in de miljoenen.

De Staatssecretaris informeerde de Kamer vorig jaar in juni naar aanleiding van vragen over die beloning van de stafadjudanten en zei dat ze dacht dat er sprake was van toekenning van een bindingspremie voor die betreffende groep stafadjudanten. Dit zou volgens de Staatssecretaris vallen binnen de bevoegdheden van de commandanten. Maar in de brief van gisteren, in de verzamelbrief personeel, geeft de Staatssecretaris toe dat dit niet juist was, dat de betreffende stafadjudanten geen bindingspremie hebben gekregen, maar dat met hen een individuele vaststellingsovereenkomst is gesloten. Zij neemt daar in de brief ook nadrukkelijk afstand van. Het is de Staatssecretaris dus duidelijk geworden dat deze overeenkomst onbevoegd is gesloten door de commandanten. Het onderzoek dat hiernaar is uitgevoerd, heeft dat bevestigd. De bevoegdheid om deze vso's af sluiten, hebben commandanten niet en de betreffende overeenkomsten zijn daarom dus ook onbevoegd gesloten. Wist de Staatssecretaris hier niet eerder van dan op het moment dat deze brief is verstuurd? Wanneer is zij hierachter gekomen en op welke manier? Bovendien vraag ik me af ... Ik kijk even naar de voorzitter, gelet op de tijd. Ik weet niet of ik nog tijd heb.

**De voorzitter:**

Als ik niks zeg, gaat het meestal goed.

**De heer Jansen (FVD):**

In de brief schrijft de Staatssecretaris dat er verder geen gevolgen aan verbonden zullen worden. Maar als een normale militair ook maar een klein vergrijp pleegt, volgen daar meestal strenge straffen op en soms zelf ontslag. Dus hoe is dat met elkaar te rijmen? Hoe kan het zijn dat zoiets gebeurt, dat op onbevoegde gronden dit soort dingen worden besloten, maar dat daar helemaal geen consequenties aan worden verbonden? Voorzitter. Ik wil afronden. Dat wil ik graag doen onder verwijzing naar het FVD-herstelplan voor de krijgsmacht Operatie De Ruyter. Wij hebben heel veel ideeën over wat we willen doen om de krijgsmacht in ere te herstellen, maar dat valt buiten het bereik van deze vergadering. Dus ik zal het hierbij laten. Heel erg bedankt.

**De voorzitter:**

Ik dank de heer Jansen voor zijn inbreng namens de Forum voor Democratiefractie. Het staat iedereen natuurlijk vrij om tijdens commissie-debatten eigen ideeën aan te dragen en bewindspersonen ertoe te verleiden om te denken: misschien is dat een goed idee? Soms zeggen ze dat dat niet zo is en soms is dat inderdaad wel het geval. Maar er is altijd nog de mogelijkheid om moties in te dienen om daar richting aan te geven.

Ik kijk met een schuin oog naar de heer Stoffer met het verzoek of hij het voorzitterschap even wil overnemen, zodat ik mijn inbreng kan leveren.

**Voorzitter: Stoffer**

**Mevrouw Belhaj (D66):**

Dank, voorzitter. Ik zal niet beginnen met een gedicht. Dat zou een beetje raar zijn, want we zitten hier in een commissiedebat over Defensie. Nee hoor! Ik heb geen gedicht, maar wel een mooie uitspraak. Ik ben van «geen woorden maar daden». Dat geldt ook voor veel van de mannen en vrouwen die werken bij de krijgsmacht. Dat is maar goed ook, want aan hen hebben wij onze veiligheid te danken. Ik stel voor om na dit poëtische gedeelte te beginnen met het politiek-inhoudelijke gedeelte.

Voorzitter. Fijn dat we vandaag spreken over de mannen en vrouwen van de krijgsmacht, de ruggengraat van de organisatie. Er staat veel op de agenda. Ik wil in ieder geval drie punten aanstippen: het Defensieplan 1325, de ontwikkelingen op personeelsgebied, de burnpits en de personeelsrapportage.

Voorzitter. Ik begin met Defensieplan 1325. Ten eerste ben ik blij dat er na jaren van discussie nu een eerlijke zelfreflectie op gang is gekomen, en dat wordt erkend dat het nog niet goed gaat en beter moet en kan. Mijn fractie is dan ook te spreken over het actieplan 2021–2025 dat er nu ligt. Ik heb wel een aantal vragen hierover.

Ik lees dat er onvoldoende gendersensitiviteit en -responsiviteit in de organisatie is en dat dit z'n weerslag heeft op beleidskeuzes en inhoud. Ik vond dat een heel interessante zin. Ik dacht: daar zit volgens mij nog veel meer achter. Ik vroeg me dus af of de Minister dit kan concretiseren, bijvoorbeeld met een voorbeeld. Hoe ziet dit eruit in de praktijk?

Aansluitend op dit punt constateer ik met terugwerkende kracht dat er in de Defensievisie 2035 geen enkele verwijzing was naar de DAP 1325. Ik vroeg me dus af of daar iets achter zit. Hoe prioriteert de Minister het dan wel, in een breder geheel? Want daar gaat het natuurlijk over: je wilt het er eigenlijk niet los over hebben; het is gewoon onderdeel van je militaire strategie en van het voeren van een gezonde bedrijfsvoering. Je wilt zorgen dat de militairen de kennis en expertise gebruiken om hun missies

efficiënt te maken. Volgens mij zei de heer Stoffer het iets anders, maar dit is een prachtig voorbeeld: je kunt het hierover hebben én het kan mensenlevens redden én het moet gewoon onderdeel zijn van de operationele militaire praktijk. Ik dacht dus: het is goed om daar vandaag toch nog even op door te vragen. Is men zowel in de Defensietop als op de werkvloer voor die implementatie? Het kan zo zijn dat dat niet zo is, maar dan is het natuurlijk interessant om te weten waarom niet.

Misschien zeggen mensen wel: ja, dáág, ik heb het hartstikke druk met allerlei missiedingen en operaties. Maar dan zou ik het interessant vinden om de Minister te vragen om uit te leggen dat het onderdeel is van het werk, of dat het iets anders is. Maar goed, dat hoor ik dan graag. Want anders kunnen wij wel roepen dat het belangrijk is, maar als het niet gebeurt, schiet het weinig op.

Tot slot op dit punt. Nederland blijft internationaal gezien onderpresteren op het gebied van het aantal operationele militaire vrouwen, met name in leiderschapsposities. De doelstelling is om in 2028 een percentage van 15% operationele vrouwen te bereiken. Mijn vraag is: hoe gaat de Minister dit bereiken? Hoe implementeert zij daarbij de lessen die geleerd zijn van het ELSIE-initiatief? Eigenlijk geldt ook hier weer voor dat het moreel of ideologisch gezien van belang is, maar demografisch gezien zien we gewoon dat er een gigantisch probleem en tekort is als het gaat over de klassieke categorie die zich aangetrokken voelt tot de krijgsmacht. Dat zijn vooral mannen tussen de 18 en de 25 jaar. Die zijn er straks gewoon veel minder, dus mijn overtuiging is dat je het moet doen vanuit overtuiging, omdat het belangrijk is, maar tegelijkertijd zeg ik ook: als je die niet hebt, doe het dan alsjeblieft vanuit een rationele afweging. Want zonder de vrouwen heb je straks gewoon geen krijgsmacht.

Voorzitter. Dan de burnpits. Na literatuuranalyse blijven de conclusies dat burnpits potentiële gezondheidsrisico's met zich meebrengen, onveranderd. Het rapport stelt dat het van belang is om toekomstige militairen hiertegen te beschermen met een gerichte preventiestrategie. Nu gebruikt Defensie geen burnpits meer – daar ben ik blij mee – maar dit kan in internationale coalities nog wel voorkomen. Kunt u toezeggen dat er voorafgaand aan missies en in NAVO-verband aandacht komt voor de gezondheidsrisico's van burnpits? Weet de Staatssecretaris al meer over de hulp die mensen voor zich zien vanwege blootstelling aan die burnpits? We hebben er natuurlijk vaker debatten over gehad. De ene keer hoorden we: tja, dat is gewoon zoals het gaat tijdens een missie, want dan wordt er gewoon een kuil gegraven en daar wordt alles in gegooid. Ik kan me dat debatje nog herinneren. Ik kan me ook nog herinneren dat ik een beetje uitgelachen werd; het was naïef om daar aandacht voor te vragen. Ik ben blij dat er nu ook een rapport ligt, zodat we daar niet naïef over zijn. We moeten ook echt alles in gang zetten om te zorgen dat in de toekomst onze militairen daar niet meer aan worden blootgesteld.

Voorzitter, ik weet niet hoeveel tijd ik nog heb.

**De voorzitter:**

Nog ongeveer tien seconden.

Mevrouw **Belhaj** (D66):

O, perfect.

Dan de personeelsrapportage. Ten eerste over de Wervingsketen militair personeel trend 2018–2022. In deze tabel zie ik veel sollicitanten, maar uiteindelijk weinig definitieve aanname. Ik ben natuurlijk benieuwd waar dat aan ligt. Ik ga niet pleiten voor een verlaging van de criteria, maar ik dacht wel: wat voor soort werving en selectie hebben we dan? Het kan zijn dat mensen het onderschatten, meedoen aan fysieke test en er dan achter komen dat ze minder fit zijn dan ze dachten, en dan sturen we ze weg. Als dat het bijvoorbeeld is, is het dan niet interessant om ze vast te houden en te zeggen: nou, ik denk dat je gemiddeld in drie tot zes maanden best wel

fit kan worden – als ik het kan, kan een gemiddelde gezonde persoon dat helemaal – train ze, om ze vast te houden, drie maanden en laat ze dan nog een keer die fysieke test doen. Want als je ze kwijt bent, ben je ze kwijt.

Dan helemaal tot slot nog een vraag over de diversiteit van het personeel. Het inclusiviteitsoverleg Defensie concludeert dat de verbinding tussen beleid, regie en uitvoering moet worden versterkt en dat hiervoor vijf werkgroepen worden opgericht. Betekent dit dat er wel beleid was, maar geen uitvoering? Wat betekenen die vijf werkgroepen? Want als er werkgroepen ingesteld worden, denk ik altijd dat er iets niet klopt aan het beleid.

Daar laat ik het bij, voorzitter, dank.

**De voorzitter:**

Dank, mevrouw Belhaj. Uw inschatting van tien seconden is een andere dan de mijne. Maar uw bijdrage was zo goed dat ik dacht: ik geef u wat extra ruimte. Maar ik draag tegelijkertijd het voorzitterschap met veel plezier aan u over.

**Voorzitter: Belhaj**

**De voorzitter:**

Ik dank de heer Stoffer. Ik kijk naar de bewindspersonen met het verzoek hoeveel tijd ze nodig hebben voor de voorbereiding van het antwoord op de gestelde vragen. Een kwartier? Dan stel ik voor dat we stipt om 13.30 uur beginnen. Ik schors de vergadering.

De vergadering wordt van 13.12 uur tot 13.30 uur geschorst.

**De voorzitter:**

Ik heet iedereen weer van harte welkom bij de vaste commissie voor Defensie, waar we een commissiedebat hebben over personeel en Defensie. We zijn aangekomen bij de beantwoording van de vragen die gesteld zijn in de eerste termijn. Ik kijk even naar de Minister en de Staatssecretaris. De Minister zal als eerste de beantwoording doen. Ik geef dus bij dezen het woord aan de Minister.

**Minister Bijleveld-Schouten:**

Dank u wel, voorzitter. De meeste van de gestelde vragen liggen inderdaad op het terrein van de Staatssecretaris. Ik zal een klein deel voor mijn rekening nemen en een aantal algemene dingen zeggen. Ook ik ben blij dat Forum voor Democratie voor het eerst deelneemt aan onze commissiedebatten. Ik ben het ermee eens dat hoe meer mensen aandacht aan dit onderwerp besteden, hoe beter. Ik wilde ook maar met een tekst beginnen. Ik heb erover nagedacht omdat de heer Stoffer en de heer Ceder mij daarop wezen. Ik dacht: ik doe het met Jesaja 43, vers 18 en 19, maar dan in de vertaling van Huub Oosterhuis. Die kent u toch wel? Dat is het lied: «Blijf niet staren op wat vroeger was. Sta niet stil in het verleden. Ik, zegt hij, ga iets nieuws beginnen. Het is al begonnen, merk je het niet?»

Eigenlijk is dat ook wat moet gebeuren bij Defensie, zou ik willen zeggen. Wij hebben met elkaar de Defensievisie geschreven; de Staatssecretaris en ik, en de hele politiek-bestuurlijke leiding en de ambtelijke leiding. Daar staat onze nieuwe koers in. Die nieuwe koers is meer dan nodig. Die is belangrijk om naar de toekomst te kijken, maar we hebben daar al met uw Kamer in de vorige samenstelling over gesproken. Hij is óók belangrijk voor de formatie en natuurlijk bekijken we alle stukken die iedere partij schrijft, kan ik u hier zeggen. Maar voor ons is de Defensievisie echt het uitgangspunt naar de toekomst. Het is helder dat we daar een aantal keuzes in hebben gemaakt. We hebben er duidelijk in aangegeven hoe we

er als krijgsmacht willen staan naar de toekomst, naar 2035. Het is een langetermijnvisie waarop met name de SGP in de persoon van de heer Stoffer ons heeft bevraagd. We geven erin aan hoe wij kijken naar de krijgsmacht van de toekomst, maar we hebben er ook voor het eerst heel klip-en-klaar in aangegeven hoe het staat met de financiële staat van Defensie. We hebben volstrekt transparant gemaakt dat we voor het oplossen van alle problemen 13 tot 18 miljard extra nodig zouden hebben, maar dat 4 miljard structureel per jaar eigenlijk wel het minimum is waar je op zou moeten zitten.

U sprak allen over personeel en daar gaat het natuurlijk over. De heer Ceder maakte overigens verbinding met de F-35 en de keuze tussen materieel en personeel. Die keuze is goed, want die sluit aan bij informatiegestuurd optreden. Het is een hoogtechnologisch, veelgevraagd wapen, maar het is pas een wapen in de combinatie vlieger, piloot, en F-35. Dan kan je hem goed inzetten. Maar het is ook een informatiestofzuiger, zoals ik altijd zeg, die ons helpt om situational awareness op te bouwen. Het is dus altijd een combinatie. Ons personeel moet het beste materieel hebben, moet ook de beste kleding hebben voor de moeilijke taak waar ze voor staan en om hun werk te kunnen doen. Dat doen ze altijd met gevaar voor eigen leven.

De Staatssecretaris en ik hebben, samen met de hele militaire organisatie, in de Defensievisie ook juist gekozen voor het eerste inrichtingsprincipe dat personeel is. Het zijn unieke mensen. We zullen ook meer arbeidsex-tensief moeten werken, omdat onze demografie zo is dat er in de toekomst gewoon minder jonge mensen bijkomen. Er moeten ook veel mensen in de zorg en andere sectoren werken. Maar ik heb het al in het voorwoord van onze Defensienota zelf geschreven: het goud van onze organisatie is het personeel. Daar is geen enkel misverstand over. Mensen hebben gedrevenheid, passie en kunnen daar hun eigen verhalen over vertellen. Die zullen aanstaande zaterdag weer centraal staan op Veteranendag. Daar hadden we vanmorgen nog een tweeminutendebat over, waarin ik dat ook heb aangegeven. Dat is uiteindelijk waar wij ons werk mee doen en ik hoop dat u dat ook kunt gaan zien tijdens de vele werkbezoeken.

Een aantal van u – ik zal geen verdere algemene inleiding meer doen – heeft ongetwijfeld gekeken naar Kamp Van Koningsbrugge. Daar ga ik even van uit. Als dat niet zo is, kunt u daar altijd nog even naar kijken. Of kijk naar Kamp Waes, als u meer op België geïntereerd bent. Of kijk naar allebei. Dat mag natuurlijk ook! In die serie gaf ik een mooi kijkje in de keuken: hoe zou je commando kunnen worden? Dat is niet altijd fysiek. Het is fysiek en mentaal. Degene die fysiek het sterkste is, hoeft helemaal niet de beste commando te zijn. Wij verwachten natuurlijk niet dat al onze mensen commando worden, maar je ziet wel dat dit type activiteit een wervend effect heeft. De Staatssecretaris zal daar ongetwijfeld ook verder op ingaan.

Maar wat zo mooi was, mevrouw Belhaj – dit is het bruggetje naar gender – was dat er een vrouw bij zat. Er zat een vrouw bij degenen die overbleven. Er bleven vier over, waaronder een vrouw die aan het begin dacht dat ze het eigenlijk niet zou kunnen. Ik vond het interessant dat zij zichzelf toen omschreef als een christelijk meisje dat altijd heel erg binnen de lijnen kleurde, maar nu hele ingewikkelde dingen moest doen. Maar ze had wel de kracht om steeds door te gaan. Ik vond dat prachtig, want daar gaat het uiteindelijk bij onze mensen om. Het gaat er ook om dat je als team sterker bent als je divers bent. Ik zeg nog maar even dat al onze functies openstaan voor mannen en vrouwen. Mannen en vrouwen moeten wel aan dezelfde eisen voldoen als ze op een bepaalde functie solliciteren, maar je ziet dat het kan. Ik heb mijzelf altijd, in al mijn functies tot op heden, veel in emancipatie, gender et cetera verdiept, en ik denk zelf altijd dat het belangrijk is dat je begint met een bepaalde kritische massa. Eén vrouw bij de commando's is echt te weinig. De commando's

staan ook open voor vrouwen, zeg ik maar als voorbeeld. Dat geldt ook voor de mariniers. Daar hebben we in het verleden weleens over gesproken. Een beetje kritische massa is belangrijk. Er zijn er een paar nodig om uiteindelijk stappen te zetten.

Dat is mijn brug naar gender. In antwoord op mevrouw Belhaj en anderen, zie ik het als volgt. Gender is van groot belang. Eigenlijk zie ik gender en diversiteit ook als een soort wapen. Want een diverse krijgsmacht is naar mijn vaste overtuiging oprecht een sterkere krijgsmacht. Het vergroot ons beeld, onze inzet in missies. Mevrouw Belhaj zei daar iets over. Als voorbeeld zou je de all-female patrols in Libanon van UNIFIL kunnen nemen. Die gaven echt een beter beeld. Ik heb vorige week donderdag overigens zelf nog met Ella van den Heuvel gesproken. Zij heeft ons actieplan 1325 geschreven. Zij heeft ook meegedaan aan UNIFIL. Ik zal morgen bij ons afscheid van de Afghanistanmissie, waarbij ik samen met Sigrid Kaag en de Commandant der Strijdkrachten in Soesterberg zal spreken, ook een voorbeeld uit Afghanistan aanhalen. Daarbij hebben onze genderadviseurs hun werk echt als geen ander gedaan. Daarbij kan je zien hoe belangrijk het is dat er vrouwen zijn in geüniformeerde beroepen. Mevrouw Belhaj heeft gelijk: we doen actief mee aan het ELSIE-initiatief, maar het is nog niet goed genoeg. Maar je ziet daarbij dat als je meer vrouwen meeneemt op missies of op patrouilles, je een betere informatiepositie krijgt. Je situational awareness wordt beter, omdat vrouwen a soms communicatiever zijn maar bijvoorbeeld ook makkelijker met vrouwen in een moslimomgeving kunnen praten, zodat ze meer inlichtingen naar boven krijgen.

We hebben allerlei voorbeelden als het gaat om gender. Ik weet niet of de Staatssecretaris daar nog van alles over gaat zeggen, maar we hebben bijvoorbeeld ladiesonlywervingsdagen van DCPL. Die doen het goed. Die zijn altijd overtekend. In het kader van covid konden we dat natuurlijk wat minder doen. Daar zal de Staatssecretaris ook op ingaan, neem ik aan. Maar die wervingsactiviteiten worden weer opgepakt. Mannen denken altijd wel ietsje makkelijker dat ze het kunnen. Daarom roep ik vrouwen altijd op – ik heb het onlangs nog gedaan in een Zwitserse documentaire – om Pippi Langkous meer als voorbeeld te nemen: ik heb het nog nooit gedaan, dus ik denk dat ik het wel kan. Dat is het idee dat mannen altijd hebben. Vrouwen kijken eerst naar de eisen en denken dan: kan ik het wel, en voldoe ik aan ieder criterium? Probeer het gewoon. Via u, voorzitter, kan ik de Kamer nog even oproepen om daar in brede zin ook echt aandacht aan te besteden. Dat geldt voor alle meisjes, maar ook breder, qua diversiteit. Daar heeft u gelijk in. We kunnen als organisatie ook veel gekleurder zijn en diverser in lhbtq+. Daar hebben we de afgelopen vier jaar ook aandacht aan besteed. Ik zou dus tegen iedereen willen zeggen: kijk even op [werkenbijdefensie.nl](http://werkenbijdefensie.nl).

Dan de visitatiecommissie. Eergisteren, maandag, hebben we hun derde en laatste eindrapport in ontvangst genomen. Mevrouw Verbeet heeft dat aan ons aangeboden. Die visitatiecommissie is er gekomen naar aanleiding van een motie van Hanke Bruins Slot. Die werd breed gesteund in de Kamer.

**De voorzitter:**

Minister, ik ga u even onderbreken. Ik vraag even aan de heer Stoffer of hij het voorzitterschap wil overnemen. Ik heb namelijk toch nog even een vraag over het vorige punt.

**Voorzitter: Stoffer**

**De voorzitter:**

Mevrouw Belhaj heeft een vraag.



Mevrouw **Belhaj** (D66):

Dat klopt, voorzitter. Een van mijn vragen was juist: waarom is het dan bijvoorbeeld niet in de Defensievisie terechtgekomen? Of gaat de Staatssecretaris die vraag nog beantwoorden?

Minister **Bijleveld-Schouten**:

Het staat er eigenlijk wel in, want inclusiviteit is een van onze inrichtingsprincipes. Het staat er dus wel degelijk in. Het is dus ook iets waaraan we aandacht besteden. We hebben er ook breed in de organisatie over gesproken. Er zitten twee mannen – het zijn in dit geval twee mannen – achter ons die dat kunnen beamen. We hebben breed gesproken over hoe belangrijk het juist is om inclusiviteit als inrichtingsprincipe op te nemen. Dat maakt ons namelijk ook gewoon sterker. De Defensievisie is natuurlijk vooral het wat, zoals u weet. Het hoe moet nu ingevuld worden, nadat er een regeerakkoord is. Daar moet dan verder mee worden gegaan, maar ik ga ervan uit dat u en anderen daarin nadrukkelijk aandacht zullen besteden aan dit thema. Maar het staat er wel in.

De **voorzitter**:

Ik draag het voorzitterschap weer over aan de voorzitter, en dan mag zij bepalen of ze de Minister weer het woord wil geven, of niet. Het klinkt ingewikkeld, maar het kan toch niet anders.

**Voorzitter: Belhaj**

De **voorzitter**:

Ik zat nog even te kijken, want ik had meerdere vragen gesteld. Ik weet niet of de Staatssecretaris die ... Ik zie de Staatssecretaris knikken, dus bij dezen neem ik het voorzitterschap weer over. Ik geef het woord aan de Minister.

Minister **Bijleveld-Schouten**:

Ik heb u de beleidsmatige kant en de benadering toegelicht. De Staatssecretaris zal een aantal concrete vragen beantwoorden.

Ik was aangekomen bij de visitatiecommissie van maandag. Ik wilde net gaan zeggen dat deze visitatiecommissie er is gekomen nadat we het rapport van de commissie-Van der Veer in ontvangst hebben genomen over de veiligheidssituatie bij Defensie naar aanleiding van het tragische ongeval in Kidal. Toen zei de Kamer: we moeten eigenlijk een visitatiecommissie hebben. Hanke Bruins Slot heeft daarover een motie ingediend. Die is breed gesteund door uw Kamer. Eergisteren heb ik, ook namens de Staatssecretaris, tegen de voorzitter van de commissie gezegd dat we de commissie zeer erkentelijk zijn voor de manier waarop zij dat werk hebben ingevuld en voor het feit dat zij de organisatie steeds een spiegel hebben voorgehouden. We hadden geen Inspectie Veiligheid Defensie. Die hebben we opgericht. En het is mooi om te zien dat de voorzitter van de commissie zegt: die kan nu die onafhankelijke kant en rol overnemen.

Een paar vragen gingen daarover. Mevrouw Piri vroeg of er te veel planvorming is. In het rapport staat dat deels ook. Plannen alleen lossen de problemen rondom veiligheid inderdaad niet op, maar plannen geven natuurlijk wel richting. De visitatiecommissie moest via plannen van aanpak en de agenda voor de veiligheid volgen hoe wij dat in de organisatie doen. Boven op die plannen is er natuurlijk een hele impuls gekomen. We hebben de Inspectie Veiligheid Defensie opgericht. We hebben de veiligheidsorganisatie versterkt. Het staat nu allemaal niet op de agenda, maar we zouden daar veel over kunnen zeggen. Er zijn initiatieven vanaf de werkvloer gekomen, top-down en bottom-up. In die zin groeien we naar elkaar toe. De visitatiecommissie zei ook nog – dat punt hebben wij ook met u in de Kamer besproken – dat de toon van de

top heel bepalend is in dit soort gevallen. We hebben daar uitgebreid aandacht aan besteed. Ik deel de mening dat de focus eerst op de uitvoering van de bestaande plannen moet liggen. Daarom ligt de focus op de plannen van de Defensieonderdelen voor de agenda voor de veiligheid en de resterende maatregelen van het plan van aanpak veiligheid. We proberen de Defensieonderdelen zo goed mogelijk te faciliteren. We hebben ook voor 2022 en 2023 in de begrotingsvoorstellen die wij als kabinet nog maken, 32,2 miljoen opgenomen. We proberen daar dus echt stappen in te zetten.

Dan de vraag van de heer Boswijk en anderen of de budgetten ook daadwerkelijk lager worden belegd; dat heeft allemaal met de visitatie-commissie te maken. Het is inderdaad zo dat we ook budgetten lager beleggen, in lijn met het naar beneden brengen van de mandaten in de organisatie, want dat hebben we natuurlijk ook gedaan. Dan kan je namelijk beter sturen. Dat is een van de punten die aan de orde kwamen. Mevrouw Piri en de heer Van Wijngaarden zeiden dat ook. Bij verantwoordelijkheid horen ook bevoegdheden. Natuurlijk is dat zo. Als je de verantwoordelijkheid hebt, moet je ook bevoegdheden hebben. Daarom hebben we ook naar de mandaten in de organisatie gekeken. Ik ben het eens met de conclusie van Verbeet maar ook van de igk – dat is, zeg maar, mijn onafhankelijk adviseur op dat punt – dat er al goede stappen zijn gezet. Dat staat ook in het rapport. Kijk bijvoorbeeld naar die zelfstandige kleine aanschaf, waar mevrouw Piri het over had. Die hebben wij, de Staatssecretaris en ik, overigens zelf ingevoerd, want dat is een idee van onszelf bij de Defensienota. Die hebben wij gemaakt na ons aantreden, toen wij voor het eerst weer konden investeren in Defensie. Toen we een rondgang van laag naar hoog in de organisatie hadden gemaakt en dit steeds tegenkwamen, hebben wij dat budget zelf ingevoerd. We zien dat het budget in 2020 voor 9,3 miljoen gebruikt is, als ik het goed lees. Dat voorziet echt in een behoefte. Het behoeftestellingsproces is vereenvoudigd. Dat hebben we ook digitaal gemaakt. In Q3 2021 is het helemaal Defensiebreed geïmplementeerd.

Commandanten kunnen ook makkelijker reservisten aannemen. Daar weten twee leden hier uit eigen ervaring iets van. Commandanten kunnen en moeten ook, vinden wij, stop zeggen als ze stop moeten zeggen, als het onveilig is. Commandanten hebben proeftuinen voor P-bevoegdheden, ook met verantwoordelijkheden voor het budget; ik denk dat de Staatssecretaris daar iets over zal zeggen. Maar het is wel zo – want de heer Van Wijngaarden maakte de verbinding met bijvoorbeeld bouwkundig en een schroefje indraaien; ik geloof dat hij dat zei – dat dat juist moet kunnen vanuit die budgetten. Zo zijn we er ook opgekomen. Als je kleine dingen met elkaar kan verbeteren, dan kan dat, maar over bouwkundige en elektriciteitswijzigingen gaat altijd het Rijksvastgoedbedrijf. Dat is belangrijk, omdat de veiligheid in het geding kan zijn als men gaat knutselen. Er moet dus ook naar de regels worden gekeken, waar wij niet altijd over gaan. Voor de commandantenvoorzieningen hebben we ieder jaar 10 miljoen. Dat is als decentraal budget verdeeld onder de Defensieonderdelen. Tot € 15.000 kan een commandant gebruikmaken van raamcontracten zonder dat het RVB ertussendoor komt. Wij, en ik denk de heren achter mij ook, kennen allebei goede voorbeelden daarvan. Het is nu een pilot, want dat is wat het is. Er zitten ook haakjes in voor schilderwerk en allerlei activiteiten die men zelf nodig vindt.

**De voorzitter:**

Ik dacht, toen het woord «regels» viel, dat de heer van Wijngaarden ... Nee hoor, dat is flauw. De heer Van Wijngaarden heeft een vraag.

**De heer Van Wijngaarden (VVD):**

Ja. Volgens mij was de Minister ook aan het einde van dit blokje. Altijd prachtig: pilots, proeftuinen. Allemaal prachtig. Maar wat is het criterium

om die proeftuinen dan ook om te zetten in staand beleid? Want het zou toch zonde zijn als dat proeftuintje op een gegeven moment verpietert en alles dan uiteindelijk weer blijft zoals het was.

**Minister Bijleveld-Schouten:**

Dit hebben we als proeftuin opgezet, met meerdere proeftuinen die we doen. We kijken natuurlijk of het werkt en of het ook voldoet ook wat we voor ogen hadden aan het begin, bij het maken van de Defensienota. We moeten ook kijken of het in de toekomst past bij hoe we alles hebben belegd in de Defensievisie. We kijken hier gewoon heel serieus naar. Wie er ook zit als Minister, we moeten hier wel serieus naar kijken, opdat het gewoon aan het doel beantwoordt. We hebben dat niet voor niks zo van laag naar hoog in onze plannen opgeschreven. Ik neem aan dat u het ook in de gaten houdt.

**De heer Van Wijngaarden (VVD):**

Ja, maar daar hebben we natuurlijk wel specifieke en ook concrete informatie voor nodig. Bij «we kijken ernaar of het binnen de visie past» moet ik altijd opletten van mezelf. Ik zou dan toch willen vragen of afspraken dat dit naar de Kamer komt op het moment dat de evaluatie en de afweging hebben plaatsgevonden. Dit geldt dan ook – het zou ook via een toezegging kunnen; mij maakt het niet uit – voor uw ambtsopvolger.

**Minister Bijleveld-Schouten:**

Ik zou het volgende willen voorstellen. Het zit gewoon in onze begroting. Dit is nou typisch iets wat bij een begrotingsbehandeling aan de orde moet komen. Ik heb zelf altijd een beetje moeite met allemaal aparte rapportages als we ook gewoon geëigende momenten hebben. Dit zit in onze begroting. Dit is typisch iets wat bij de begroting hoort, want het gaat om besteding van budget, zoals u hoorde. Daarover verantwoorden wij ons ook. Zoals u hebt begrepen uit mijn inleiding, moeten wij altijd keuzes maken, want ons budget is op dit moment gewoon te beperkt; een aantal leden hebben daarover gesproken. Wij zullen dus altijd moeten kiezen en die afweging maken wij in de begroting. Ik wil hier best speciaal aandacht aan besteden. Het staat gewoon in de begroting en ik zal even kijken naar de toelichting op het begrotingsonderdeel. We kunnen dat doen en dan kunt u het gewoon zien. Maar dit is dus iets wat bij de begroting hoort.

**De heer Van Wijngaarden (VVD):**

Ja. Ik hoorde de Minister het al met zoveel woorden zeggen, maar toch even precies: ik vind het fijn als het expliciet met het woord «proeftuin» in de begroting komt, zodat het geen cryptogram voor ons wordt.

**Minister Bijleveld-Schouten:**

We zullen kijken hoe het erin staat. We zijn nog bezig met het maken van de begroting, dus we kunnen dat meenemen voor 2022. Voorzitter. Dan heb ik als laatste punt de burnpits. U sprak daar als lid van D66 over. Wij hebben de afgelopen jaren daar gezamenlijk steeds uitgebreid over gesproken. Het simpele antwoord op uw vraag is: ja, het Nederlandse personeel maakt tijdens inzet in het buitenland al jaren geen gebruik meer van burnpits. U had mij gevraagd om nader onderzoek te doen. Ik heb u dat allemaal gestuurd, inclusief de verificatie van het onderzoek dat wij zelf hebben laten doen door IRAS. Over het algemeen geldt dat ook voor de coalitiepartners waarmee wordt samengewerkt. Afval wordt verzameld en door lokale bedrijven van de kampen afgevoerd. De lokale bedrijven verwerken dat volgens de in dat land geldende regelgeving. In de door IRAS aangeleverde literatuurstudie over mogelijke blootstelling aan burnpits geven de onderzoekers Defensie tevens advies over het voeren van een preventiestrategie; dat was ook

een vraag van u. Daar zullen wij ons aan houden. Dat is eigenlijk in lijn met de maatregelen die wij al hadden genomen na de debatten. Ik acht het wel van belang dat Defensie in de toekomst over meer data gaat beschikken over blootstelling tijdens missies. Het gaat misschien niet alleen over burnpits, maar ook over stof in bredere zin, gerelateerd aan gezondheidsrisico's en eventuele gezondheidsklachten. Wij nemen nog dit jaar apparatuur in gebruik waarmee de luchtkwaliteit in missiegebieden kan worden gemonitord. Het is natuurlijk niet Nederland, dat moeten we ons ook realiseren. Als je in Afghanistan uit het vliegtuig stapt, dan ruik je al dat de lucht daar anders is dan bij ons. Het is dus niet Nederland, zeg ik erbij. Dat weten we ook. Maar als een veteraan klachten heeft en vermoedt dat die veroorzaakt zijn door burnpits, dan onderzoeken we dit. Als dat uitwijst dat er gezondheidsschade is, dan kan men een beroep doen op de regeling volledige schadevergoeding. We proberen wat we hebben onderzocht dus echt heel serieus te nemen en houden dit voortdurend in de gaten. Volgens mij zijn dit de antwoorden die ik moest geven.

**De voorzitter:**

U moet natuurlijk niks, maar het zou fijn zijn als de heer Stoffer even het voorzitterschap overneemt, zodat ik een vervolgvraag kan stellen.

**Voorzitter: Stoffer**

**De voorzitter:**

Gaat uw gang, mevrouw Belhaj.

Mevrouw **Belhaj** (D66):

Dank u, voorzitter. Het is mij duidelijk dat Nederland daar zelf niet voor kiest en het is mij ook duidelijk dat als je op missie gaat ... Ik ben op troepenbezoek in Afghanistan geweest en ik realiseer me hoe dat er ongeveer uitziet. Voor mij is het eigenlijk wel heel simpel. Je treft allerlei veiligheidsmaatregelen, je bent vijf jaar op missie geweest, je bent terug in Nederland en vervolgens kom je erachter dat je gigantische klachten aan je longen hebt. Dat vind ik heel zuur. Defensie is erop gericht om minimale schade te realiseren tijdens een missie. Ik zie dat als onderdeel daarvan. Als je jezelf moet beschermen tegen kogels die rond je oren kunnen vliegen, dan moet je jezelf ook kunnen beschermen tegen luchtvervuiling. Wat ik graag zou willen is dat binnen NAVO-verband of in ander coalitieverband niet alleen gezegd wordt «zullen we even kijken naar de gezondheidsrisico's», maar dat gewoon wordt afgesproken om iets te regelen. Met onderaannemers kun je immers afspraken maken en dan maakt het niet uit in welk land je bent. Waar een kampement wordt neergezet, onder welke windomstandigheden en dergelijke: als je die dingen niet vooraf afspreekt, dan heb je gewoon pech. Daar gaat het mij om. Wil Nederland zich daarvoor inzetten?

**Minister Bijleveld-Schouten:**

Daarop is het antwoord: ja, dat zullen we doen. We hebben ook apparatuur om nulmetingen te doen. Dan kunnen we het zelf meten; dat is het idee. Daar zullen we ons voor inzetten.

Mevrouw **Belhaj** (D66):

Dan neem ik het voorzitterschap weer over van de heer Stoffer en geef het woord aan de Minister.

**Voorzitter: Belhaj**

**Minister Bijleveld-Schouten:**

En die heeft haar beantwoording afgerond, voorzitter.

**De voorzitter:**

Ik dank de Minister voor haar antwoorden en ga naar de Staatssecretaris voor haar beantwoording van de vragen.

**Staatssecretaris Visser:**

Dank u wel, voorzitter. Ik zal aangeven uit welke blokjes mijn beantwoording bestaat. Er zijn veel verschillende vragen gesteld. Misschien helpt de indeling ook in het kader van de interrupties. Ik wil beginnen met het hr-model, omdat daar de meeste vragen over zijn gesteld. Eigenlijk moet ik zeggen: de hr-transitie. Daar zit zowel het model als het beloningsstelsel in. Er zijn een aantal vragen gesteld over arbeidsvoorwaarden en de commissie functiewaardering. Vervolgens kom ik op reservisten, P-rapportage en de vulling, instroom en covid, waar onder anderen mevrouw Belhaj naar vroeg, het AOW-gat, de RVU en dan nog de varia, waaronder stafadjudanten en diversiteit en inclusiviteit. Het is een verscheidenheid aan onderwerpen. Maar dan weet u in ieder geval welke volgorde ik ga hanteren en misschien weet u dan ook wanneer u wel of niet moet opletten.

Voorzitter. Ik vind het goed dat velen weer aanwezig zijn. De Minister zei er ook al iets over. We hebben ook een paar commissiedebatten of technische briefings gehad waarbij maar twee of drie Kamerleden aanwezig waren; uiteraard was er altijd kwaliteit.

U heeft het eigenlijk allemaal gezegd: het hart van het militaire vak is de militair zelf. Daar moet erkenning en waardering voor zijn. U heeft het daar gisteren met de Minister over gehad in het veteranendebat. Aankomende zaterdag zullen we ook stilstaan bij de veteranen. Maar we moeten ook aandacht hebben voor ons huidige personeel. De heer Boswijk constateerde naar aanleiding van de P-rapportage over de voortgang in de afgelopen periode en de inzet die de Minister en ik hebben gepleegd dat het een combinatie van factoren is. Het is niet alleen maar investeren in arbeidsvoorwaarden, maar ook in een aantal randvoorwaarden. Dan hebben we het vooral over de vierkante meters voor de medewerker, het kunnen kiezen welke set gevechtslaarzen je wilt, extra investeren in kleding en extra investeren in legering. Denk aan wifi op de legering. Het zijn hele praktische dingen, maar die zijn wel noodzakelijk voor het werkgeluk. De Minister gaf het al aan: in Defensievisie heeft u kunnen lezen wat het kost als je alles zou willen oplossen. U heeft ook kunnen zien dat er op het gebied van vastgoed een enorm groot probleem is. Ik heb zo'n vermoeden dat we daar volgende week bij het jaarverslag ook bij stil zullen staan. Ik denk ook aan IT, waar ik u twee of drie weken geleden een brief over heb gestuurd, ook op verzoek van het CDA: wat zijn nou de achterstanden als het gaat om personeel, exploitatie en investeringen? U ziet dat wij continu keuzes moeten maken. Daarbij proberen wij te balanceren tussen aan de ene kant de vierkante meters voor de medewerker en aan de andere kant de slagkracht. Dan gaat het om de grote wapensystemen die je nodig hebt om aan onze hoofdtaken te kunnen voldoen.

We zien dat de tevredenheidscijfers enorm zijn toegenomen, zoals de heer Boswijk aangaf. Daar zijn we ook blij mee. We zien ook dat de uitstroom van onze militairen afneemt. Dat is een goed signaal. In deze kabinetsperiode zien we ook dat we in ieder geval twee van de drie grote hervormingen op personeelsgebied hebben gerealiseerd en met de derde bezig zijn. De eerste is de nieuwe diensteinderegeling, dus zorgen dat je langer doorwerkt. Dat is natuurlijk breed in Nederland het beleid, maar dat was bij Defensie nog niet zo. De eerste hervorming was dus: de AOW-leeftijd min vijf jaar.

De tweede was een nieuw pensioenstelsel, van een eindejaarsuitkering ... Nee, eindloonstelsel moet ik zeggen, dus van een eindloonstelsel naar een middelloonstelsel. Daarbij hebben we ook juist gepoogd om de onderkant van ons loongebouw er geen last van te laten hebben, dus om de

compensatie zo te doen dat zij daar ook volledig voor werden gecompenseerd. Zij bouwen én een beter pensioen op én worden nu gecompenseerd in de lasten die zij hebben voor dat betere pensioen. Dat was de tweede grote hervorming, plus een grote overgangsregeling voor de officieren.

We zitten nu midden in de derde. Die noemen we de hr-transitie, want ik zie dat – dat heeft u zelf ook steeds benoemd – het beloningsstelsel samenhangt met de manier waarop je je organisatie inricht en wat je van je mensen vraagt. We zijn gestart met proeftuinen per krijgsmachtonderdeel om te kijken wat er wel en niet werkt. De heer Boswijk noemde al een aantal zaken waarvan hij zei: daar hebben we dingen gezien die wel werkten. Uiteraard nemen we die nu ook mee in de verdere uitwerking om ervoor te zorgen dat de hr-transitie ook werkt. Ik heb u een uitgebreide Kamerbrief gestuurd over op welke sporen dat zit. Dat was op verzoek van de heer Kerstens. Hij had daarom gevraagd bij het begrotingsdebat vorig jaar. Het laat ook zien dat dit geen P-vraagstuk, geen personeelsvraagstuk, is. Het laat zien dat dit een organisatievraagstuk is, namelijk: hoe gaan we de krijgsmacht van de toekomst inrichten? Vandaar dat ook de koppeling met de Defensievisie erin is opgenomen. Maar er is ook het bewustzijn dat de CDS, de Commandant der Strijdkrachten, hier een essentiële rol in heeft.

Dan kom ik op het punt van de heer Ceder. Dat gaat namelijk over de operationele gereedheid. Wij voeren een hr-transitie door om de operationele gereedheid te verbeteren. Daarom heeft de CDS een sturende rol. Vandaar dat er in het hele P-systeem wat dingen moeten worden aangepast, maar uiteindelijk gaat het om de operationele gereedheid. Dat geeft ook aan dat dit een meerjarentraject is, dus het is ook voor onze opvolgers. Wij hebben deze periode de voorbereidingen getroffen. We hebben geëxperimenteerd. Er staat nu een stelsel. We moeten natuurlijk ook met de bonden afspreken wat dat betekent en kijken waar we afspraken over moeten maken, bijvoorbeeld over de rechtspositie. Maar het staat buiten kijf dat we deze stap ingaan omdat het, gelet op de Defensievisie, noodzakelijk is om onze operationele gereedheid te verbeteren. Een aantal van u refereerde aan 1917 en 1918, al dan niet met een dichtertelijke opmerking en een terugblik in de tijd. Dat geeft al aan hoelang we erover hebben gedaan. Blijkbaar is het erg lastig om het te veranderen, maar het is wel noodzakelijk. Ik denk dat het fundament er nu echt staat om die verandering vorm te geven. Dat geldt ook voor het Defensiebrede bewustzijn. Het is niet voor niks dat de CDS hierop gaat sturen. Dat geeft aan dat het een militaire operatie moet gaan worden, dus dat dit niet een stafverantwoordelijkheid, maar een lijnverantwoordelijkheid is.

Een belangrijk uitgangspunt daarin is het volgende. Een aantal van u heb ik ook daarna horen vragen. Onder anderen mevrouw Belhaj vroeg bijvoorbeeld naar de uitstroomredenen die een rol spelen bij mensen. Een van de belangrijke uitstroomredenen – dat heeft u ook in de P-rapportage kunnen lezen – is bijvoorbeeld onvoldoende nuttig en zinvol werk. Die staat in de top zes. Een andere is de wijze waarop de organisatie wordt bestuurd. Een aantal van u vroeg net hoe bijvoorbeeld de bevoegdheden zijn belegd. De Minister gaf daar ook antwoord op. Gebrek aan loopbaan- en ontwikkelingsmogelijkheden staat al jarenlang in de top drie. Gelukkig is arbeidsvoorwaarden als reden eruit gevallen. Die redenen – het gebrek aan loopbaanperspectief, de wijze waarop de organisatie wordt bestuurd en onvoldoende nuttig en zinvol werk – laten ook zien dat je daarom deze exercitie moet doen en dat je ervoor moet zorgen dat je meer maatwerk weet toe te passen voor medewerkers. Hier zitten twee reservisten die weten hoe dat is. Zij hebben vast ook de verhalen gehoord dat iedereen door hetzelfde malletje moet als het gaat om die rangen. Een van de grote opgaven is hoe we meer flexibiliteit kunnen bieden.

Dan kom ik op de vraag van mevrouw Belhaj. U zag in de P-rapportage dat er heel veel mensen afvallen van de mensen die gesolliciteerd hebben of blijk hebben gegeven van interesse in het werk bij Defensie en die vervolgens daadwerkelijk aangesteld worden. Dat is al jarenlang ongeveer hetzelfde percentage. Ongeveer driekwart valt daarbij af. Dat is om verschillende redenen. We kijken nu wel of je daarin kunt differentiëren. We zijn begonnen met kijken of je kunt differentiëren in de eisen die je aan mensen stelt die in het cyberdomein werkzaam zullen zijn, ook al zijn ze militair. Wat betekent dat dan? Dat traject loopt. U heeft zelf ook verschillende initiatieven getoond, bijvoorbeeld als het gaat om cyberreservisten. Maar dit zijn ook de militairen zelf die daar werken. We gaan kijken of dat mogelijk is, op welke manier dat kan en wat het dan betekent. Je kan kijken of je de eisen kunt aanpassen, maar als er vervolgens op de initiële opleiding heel veel uitval is, dan heb je wel meer mensen aangesteld, maar ook meer uitval in de initiële opleiding. We moeten dus die hele keten monitoren om ervoor te zorgen dat je uiteindelijk meer militairen op functie krijgt. Dat is uiteindelijk het doel, want het gaat om die gereedheid. Die gereedheid betekent niet alleen meer militairen op functie, dus werving, maar ook meer ervaring, dus dat mensen een paar jaar op die functie blijven. Mevrouw Piri vroeg daar ook naar.

**De voorzitter:**

Mag ik de heer Stoffer vragen om even het voorzitterschap over te nemen?

**Voorzitter: Stoffer**

**De voorzitter:**

Ik wilde dat bijna automatisch doen! Ik neem het over. Dan mag mevrouw Belhaj een vraag stellen.

Mevrouw **Belhaj** (D66):

Daarom moet je mij ook niet laten voorzitten! Het helpt ook niet echt om mij te beperken in mijn vragen.

Mijn vraag ging inderdaad specifiek over het werven. Als driekwart afvalt, dan denk ik: dat zijn grotendeels jonge mensen. Het is natuurlijk heel interessant om te weten of het psychische weerbaarheid is of dat ze het onderschatten en denken: «Hatsiekiedee, ik train een dagje, ik huur een korte broek en ik ga rondjes hollen. O, ik ben het niet geworden. Next!» Dat is interessant, want er zitten allemaal investeringen in de werving. Mijn vraag aan de Staatssecretaris zou zijn of ze dat niet zelf wil weten. Als het bijvoorbeeld een fysieke reden is, ben je fysiek dan voor eeuwig niet geschikt of heb je het fysiek gewoon onderschat en ben je binnen drie maanden oké? Wil de Staatssecretaris dat onderzoek doen? Want dan weten wij ook welk beleid gevoerd wordt en of het wel of niet werkt.

**Staatssecretaris Visser:**

Er zijn twee dingen. Aan de ene kant heb je het aantal sollicitanten en de mensen die daadwerkelijk aangesteld worden. Die doorlopen het keuringstraject. En je hebt het aantal mensen dat aangesteld wordt, vervolgens de opleiding ingaat en daadwerkelijk op functie wordt gezet. Daar zit iets in. Er zijn tal van redenen waarom mensen afvallen in het keuringstraject. Het matcht bijvoorbeeld niet met de verwachting op fysiek gebied, wat u zei. Het kan kleurenblindheid zijn. Het kan ook gaan om een aantal hele specifieke eisen die gelden en die noodzakelijk zijn om de veiligheid te borgen. Daar zijn waslijsten voor, kan ik u vertellen. Maar psychische gesteldheid speelt ook een belangrijke rol. U heeft het gisteren met de Minister gehad over veteranen. Er is ook een marinier die vijf marathons heeft gelopen – hij is gisteren aangekomen – om aandacht te vragen voor PTSS. Door de jaren heen hebben we veel meer zicht

gekregen op de risicofactoren. We nemen die natuurlijk ook mee in het keuringstraject om juist te voorkomen dat je mensen in een positie plaatst waar ze later mogelijk last van kunnen krijgen. Dus dat is één.

Daar hebben we een beeld bij, maar we proberen in het kader van het nieuwe hr-model ook te kijken of we daarin kunnen differentiëren. Want we doen het nu zelf voor iedereen, waarbij natuurlijk voor de mariniers bijvoorbeeld de hoogste fysieke eisen gelden. Maar we gaan nu wel kijken of bijvoorbeeld een cybermilitair dan aan de grootste fitheidseisen moet voldoen. Of moet je vooral heel slim zijn in hacken? Het feit dat ik het noem, geeft al aan hoe we erin zitten. Dat laatste telt zwaarder mee. Dan gelden misschien niet alle fysieke eisen die we aan iedere militair stellen. Daar ga je dus van afwijken. Op die manier proberen we nu te kijken of aan iedereen dezelfde eisen gesteld moeten worden. Aan de hand van de functiegroepen geven we daar invulling aan. We kijken ook wat voor impact het dan vervolgens heeft als mensen op functie worden geplaatst. Want je kan aan de voorkant wel iets veranderen, maar dat moet er niet toe leiden dat mensen niet door de opleiding komen.

Dan kom ik op het tweede punt. Als we zien dat mensen bijvoorbeeld solliciteren voor een mariniersfunctie en daar afvallen, dan kijken we natuurlijk of diegene misschien bij luchtmobiel of bij een ander krijgsmachtonderdeel geplaatst kan worden waar diegene misschien in eerste instantie helemaal niet aan heeft gedacht, maar wel van denkt: misschien is dat ook wat. We doen dat dus juist ook om te voorkomen dat we mensen kwijtraken. Dat was precies wat u zei.

Het andere waar we nu heel erg naar hebben gekeken – ik neem weer de mariniers als voorbeeld – is of we de opleidingen deels kunnen verlengen voor mensen die een blessure krijgen of in de laatste weken uitvallen. Dat geldt niet alleen voor mariniers, maar ook bij luchtmobiel. Er wordt gekeken of we meer maatwerk in de opleidingen kunnen geven. Tot een paar jaar geleden was het zo dat je, als je een opleiding niet afrondde binnen de daarvoor vaststelde weken, er gewoon uit vloog; punt. Maar als je dat hele traject gedaan had, was je aanstelbaar. Die rigiditeit proberen we nu dus los te laten, precies om de door u genoemde reden. De mensen hebben interesse getoond en hebben een heel traject doorlopen. Het is doodzonde om ze weg te laten gaan op het moment dat ze het wel kunnen en ook de inzet tonen.

**De voorzitter:**

Is dat voldoende antwoord, mevrouw Belhaj?

Mevrouw **Belhaj** (D66):

Ik had nog meer vragen, maar ik denk dat het goed zou zijn als de voorzitter zich in enige zin ook een beetje inhoudt.

**De voorzitter:**

Goed, dan geef ik het voorzitterschap weer aan u over.

**Voorzitter: Belhaj**

**De voorzitter:**

Dank, en dan geef ik het woord aan de heer Van Wijngaarden, die een vraag heeft.

De heer **Van Wijngaarden** (VVD):

Ja, ik ga toch nog even door op dit punt, want ik vind de Staatssecretaris eigenlijk nog heel voorzichtig in haar diagnose: «we zijn aan het kijken of al die fysieke eisen nog wel nodig zijn». Tegelijkertijd hoor ik haar ook al het begin van een antwoord geven, maar ik zou graag ook het einde van dat antwoord willen horen. Dat gaat met name over de fysieke gesteldheid van mensen in cyber. Ik weet dat je je voor de marine



ongeveer 50 keer achter elkaar moet kunnen opdrukken. Sinds ik dat weet, ben ik dat zelf aan het proberen. Ik kom niet verder dan 40.

De heer **Ceder** (ChristenUnie):  
Mevrouw de voorzitter, ik wil dit heel graag zien!

De heer **Van Wijngaarden** (VVD):  
Ja, we hebben net ook de dichtwedstrijd gehad. Maar even zonder gekheid: het is natuurlijk ongelofelijk zonde als al dat talent dat we nodig hebben bij cyber, wegstroomt omdat ze zich niet vaak genoeg kunnen opdrukken. Het antwoord op de vraag of met name al die fysieke eisen – van psychische eisen en veiligheidschecks snap ik dat wel – allemaal nodig zijn voor die mensen, is toch gewoon nee? We moeten daar toch gewoon wat aan gaan doen? Ik probeer dus nog even te kijken of ik iets minder voorzichtigheid bij de Staatssecretaris kan ontlokken, misschien tegen beter weten in.

Staatssecretaris **Visser**:  
Het is genuanceerd. Ik heb al eerder aangegeven dat wij eigenlijk Nederland in het klein zijn. Ik zou willen dat ik alleen maar cybermensen had, mensen met één taak, maar wij hebben ook piloten, mariniers en mensen die radartechnologie moeten ontwikkelen. Het is dus Nederland in het klein dat bij Defensie werkt. Daarom ben ik zo voorzichtig en daarom zeg ik dat we echt per domein moeten kijken wat haalbaar is. Het is niet generiek. Het is belangrijk dat we juist op basis van de lessen die we vanuit de missies leren, weten dat fysieke gesteldheid maar ook mentale gesteldheid en hoe weerbaar je bent, essentieel zijn. Als het kabinet besluit dat een missie wordt uitgevoerd en een artikel 100-brief naar u toestuurt en met u bespreekt, nemen wij als kabinet de verantwoordelijkheid om die mensen uit te sturen. Dat betekent ook dat we iets van die mensen vragen. Daar hoort voor de werkgever ook de verantwoordelijkheid bij dat je dat alleen met mensen doet waarbij je aan de voorkant in ieder geval waarborgen hebt ingesteld om ervoor te zorgen dat je hen niet in een positie brengt waar ze later last van kunnen krijgen. Dat kan altijd nog, maar wij moeten juist die lessen daaruit leren en zorgen dat dit niet gebeurt.

De Minister zegt nu overigens terecht dat cyber natuurlijk ook gewoon inzet kan zijn. We moeten die eisen dus gewoon stellen. Die voorzichtigheid zit erin dat we kijken welke vakgebieden als eerste in aanmerking komen. Je hoeft geen raketgeleerde te zijn om te bedenken dat je bij cyber misschien iets meer kunt differentiëren. Overigens geldt uiteraard ook hier weer dat we dit ook met de bonden moeten bespreken als dit de rechtspositie raakt. Dat voorbehoud maak ik dus steeds in dit soort discussies met u. Maar de wens om daar meer in te differentiëren, is eigenlijk de kern van de hele hr-transitie: meer maatwerk, dat meer past bij deze generaties, die helemaal niet beoordeeld willen worden op de vraag of ze de rest van hun leven bij Defensie blijven werken. Zij willen op dit moment zinnig werk. Zinnig werk is ook missies; dat zien wij ook. We kunnen ons heel erg klaarmaken voor gereedheid, maar mensen komen uiteindelijk bij Defensie werken omdat ze ook die missies willen draaien, want dat is ook de maatschappelijke verantwoordelijkheid die ze voelen maar ook de manier waarop zij een bijdrage willen leveren. Dat is waar we de hele hr-transitie dus voor doen.

De heer Stoffer vroeg of wij, zoals ook de igk heeft gezegd, niet alleen naar de werving kijken maar ook naar het behoud. Dat ben ik helemaal met hem eens. Daarom zei ik ook dat de uitstroomredenen en de loopbaanmogelijkheden precies een van de redenen zijn voor het nieuwe hr-model. Want u ziet dat we daarin in verschillende schillen gaan werken. Daar heeft u ook een paar vragen over gesteld. Schil twee betreft juist meer die specialistische loopbanen. Schil een betreft vooral de operati-

onele loopbanen. Voor schil twee noem ik intern vaak het voorbeeld van een munitietechnicus. Dat is een vak; dat moet je gewoon leren. Je wilt dat de man of vrouw die dat gaat doen, dat blijft doen zolang hij of zij dat leuk vindt en daar voldoening uit haalt en dat hij of zij niet door het huidige functieroulatiesysteem vervolgens over drie jaar op een andere functie moet worden gezet. Daar kijken we naar: kunnen we binnen de verschillende domeinen loopbaanpaden ontwikkelen? Die zullen per krijgsmachtonderdeel verschillend zijn om daar invulling aan te geven, want dat is waar de kennis en expertise zitten. Dat behoud speelt daar dus een hele belangrijke rol in. Wij kijken dan ook steeds wat de uitstroomredenen zijn en wij proberen daar de koppeling te leggen. Ik deel dat dus. We hebben recent natuurlijk ook het beleid vastgesteld dat militairen met een FPS-aanstelling 2 bij goed functioneren in principe mogen blijven.

**De voorzitter:**

Voordat de Staatssecretaris verdergaat, is er een interruptie van de heer Jansen.

**De heer Jansen (FVD):**

Ik hoor hier veel goede ideeën. Dat gaat goed, maar ik hoor vaak van militairen dat ze het werk niet uitdagend vinden en dat zij bijvoorbeeld graag vaker op missies, op oefening zouden willen; dat is een van de redenen die uzelf al aangaf. Hoe wordt daar nu naar gekeken? Wordt ernaar gekeken om dat te vermeerderen en te intensiveren?

**Staatssecretaris Visser:**

Uiteindelijk is het besluit of mensen op missies gaan, natuurlijk altijd aan het kabinet.

**De heer Jansen (FVD):**

Ik versprak me. Ik bedoelde oefeningen.

**Staatssecretaris Visser:**

Oefeningen uiteraard. Ik weet bijvoorbeeld het voorbeeld van de marine, die bij de oefeningen kijkt of er niet alleen kan worden gekeken naar de inhoud, die ook belangrijk is, maar bijvoorbeeld ook naar havenbezoeken. Want een van de mooie dingen van de marine – ik kijk ook achter mij – is dat je de hele wereld rond kunt varen. Dan is het ook leuk dat je daar kunt aanmeren en dat daar ook bezoeken mogelijk zijn. Er is dus veel meer de koppeling tussen het sociale vlak en het inhoudelijke vlak in plaats van alleen: we moeten die oefening binnen een week doen en dan moet je weer terug zijn. Er wordt dus veel meer gekeken, ook in de oefeningen, of we daar invulling aan kunnen geven. Het is natuurlijk jammer dat door covid veel internationale oefeningen zijn afgeblazen. Dat hebben bijvoorbeeld ook heel veel mensen bij de vliegtuigen gemerkt. De jachtvliegtuigen en de helikopters waren natuurlijk veel meer aan het oefenen in Nederland. Dat heeft ook consequenties. Ik weet niet meer wie de vraag stelde welke impact covid heeft gehad, maar dat heeft natuurlijk gewoon invloed. We hebben bijvoorbeeld niet kunnen oefenen in het hoogste geweldsspectrum. Ik geloof dat ook de visitatiecommissie daar iets over zei. Het medisch personeel heeft heel goed werk verricht in alle ziekenhuizen en verzorgingshuizen, maar heeft natuurlijk niet de skills geoefend bij een daadwerkelijke inzet in een militaire missie. Dat zijn dingen die we de komende periode allemaal moeten inhalen. Ik weet dat de operationele commandanten van de krijgsmachtonderdelen juist zeer veel belang hechten aan die oefeningen en kijken of ze die meer kunnen doen en aantrekkelijker kunnen maken, want we zien dat dat zinvol werk is en heel erg in de missies zit. Dat is de reden waarom men bij Defensie komt en daar horen dus ook goede oefeningen bij.

**De voorzitter:**

Ik kijk naar de heer Jansen: is er een vervolgvraag? Nee. Dan stel ik voor dat de Staatssecretaris doorgaat met de beantwoording van de vragen.

**Staatssecretaris Visser:**

De heer Stoffer vroeg naar communicatie over de hr-transitie. We zijn heel bewust begonnen met de proeftuinen, juist om ervoor te zorgen dat we het niet vanuit Den Haag gaan zitten bedenken. Een van de kritiekpunten van de visitatiecommissie was dat er sprake was van een te Haags plan. We proberen juist om vanuit de werkvloer te kijken wat er nodig is om de commandant in zijn kracht te zetten. Dat is de reden waarom we het zo hebben aangepakt. Daar is uiteraard over gecommuniceerd, maar de hr-transitie zelf is een opdracht van de CDS aan de Defensieonderdelen: nu moet u echt aan de slag met de punten die ik in de brief heb genoemd, zoals het strategisch talentmanagement en strategische personeelsplanning. Dat is de opdracht die nu gegeven is. Daar hebben de defensieonderdelen de afgelopen maanden de voorbereidingen voor getroffen. Wij willen daar volgens mij begin juli – maar dat zeg ik even uit mijn hoofd – echt de officiële kick-off voor gaan geven, zodat er echt een startmoment is. Ik hoor «8 juli» achter me. Dan beginnen we daadwerkelijk en dan wordt de communicatie natuurlijk een hele andere, want dan is het: we gaan aan de slag.

Daarnaast is in de afgelopen periode in het kader van het bezoldigingssysteem, het loongebouw en de toelagen door alle Defensieonderdelen heen met meer dan 1.000 medewerkers – ik kijk even achterom; ja, dat aantal klopt – gesproken om aan de hand van een aantal stellingen te kijken wat de reacties zijn, waar behoefte aan is en hoe mensen hierop reageren. Daarbij gaat het ook over de verhouding tussen het vaste salaris en toelagen, dus flexibel salaris. We zijn er intern dus wel mee begonnen om met ons personeel hierover te praten. We kunnen natuurlijk van alles bedenken, maar we kijken dus ook wat er past bij het personeel. Er lopen dus verschillende trajecten, maar de echte kick-off, om het met een mooi Nederlands woord te zeggen, is begin juli, omdat we de afgelopen periode vooral de voorbereidingen hebben getroffen.

Volgens mij ben ik ingegaan op loopbaanmaatwerk, waar de heer Stoffer naar heeft gevraagd. Hij vroeg ook naar de derde schil. Dat zijn eigenlijk de huidige reservisten. Wat we proberen, is zo veel mogelijk de rechtspositie gelijk te trekken met die van de beroepsmilitairen. Er zal uiteraard altijd een verschil zijn, maar zoals ik al zei, heb ik me verbaasd over het grote verschil. De heer Van den Bosch van de VVD heeft daar een initiatiefnota over ingediend om te kijken wat je nu al kunt doen. Er zijn een aantal stappen gezet, maar eigenlijk ligt de grote opgave dus in die hr-transitie. Dat is één ding dat we op dit punt willen doen.

Het tweede wat we willen doen, is een oproepcontract van vijf jaar voor oud-militairen. Ik noem dat maar even «een oproepcontract»; daar zal vast een andere term voor komen. Je neemt dan afscheid van Defensie, maar we bieden je een oproepcontract, want dan ben je nog, zoals dat zo mooi heet, current. Dan kun je die 50 sit-ups dus nog makkelijk doen, omdat je nog die fysieke gesteldheid hebt. Daar hoort natuurlijk een contract bij. Daar moet je als werkgever natuurlijk ook een aantal faciliteiten voor bieden, maar het gaat erom om ook die mensen wat meer aan je te binden. Dat is wat ik «de opschaalbare capaciteit» noem, die we ook in de Defensievisie hebben benoemd. Je hebt een vaste capaciteit nodig, maar afhankelijk van het conflict of van het beroep dat op je wordt gedaan, wil je specialisten – dat zijn de huidige reservisten – of de oud-militairen kunnen binden.

**De heer Stoffer (SGP):**

Een uitgebreid antwoord van de Staatssecretaris; heel mooi. Ik heb nog een aanvullende vraag, namelijk hoeveel gegadigden er zijn onder de

oud-militairen. Is dit populair of is dit iets wat maar een enkeling wil? Kan de Staatssecretaris daar iets over zeggen of heeft ze daar nog geen beeld van?

Staatssecretaris **Visser**:

Ik kan dat niet in aantallen zeggen, maar we zijn er sinds deze periode mee begonnen om militairen die uitstromen, te wijzen op het feit dat ze reservist kunnen worden. We zien daarbij ook een toename van het aantal oud-beroepsmilitairen die vervolgens een reservistencontract aangaan. Dat zien we dus oplopen, maar ik denk dat dit ook heel erg afhankelijk is van de condities en voorwaarden en in schil vier ook van andere werkgevers. In de afgelopen periode heeft de AWWN een enquête onder werkgevers gehouden. Daarbij werd gevraagd of zij überhaupt bekend zijn met reservisten. Ik kan u zeggen dat dat niet bij heel veel werkgevers het geval is, maar binnen de rijksoverheid zijn er bijvoorbeeld in de cao een aantal afspraken over gemaakt dat ook een rijksambtenaar reservist kan worden. Dat soort afspraken maken we nu met meerdere werkgevers. Volgens mij heb ik u al eens eerder aangegeven, in ieder geval in de P-rapportage, dat we met betrekking tot schil vier met een aantal grote bedrijven – ik noem maar even een paar voorbeelden: KPN, Shell – afspraken hebben gemaakt waarbij we proberen ook met de werkgever contracten te maken, zodat je mensen ook vanuit die organisaties makkelijker aan je kunt binden door hen op te kunnen roepen indien er een beroep wordt gedaan op die capaciteit. Want we hebben niet altijd evenveel cybercapaciteit nodig, milieudeskundigen of wat je ook maar kunt verzinnen wat je nodig hebt. Daarom hangen die twee schillen wel met elkaar samen. De instrumenten en de producten die we ontwikkelen en de voorwaarden en condities moeten nu dus verder uitgewerkt worden. Dat doen we ook in de lijn van reservisten. Ik zie de heer Boswijk naar voren komen, maar ik weet niet of hij een vraag wil stellen.

De **voorzitter**:

Ik ben de voorzitter. Ik ga daar dus over. Ik heb de indruk dat de heer Boswijk een vraag heeft.

De heer **Boswijk** (CDA):

De voorzitter kennende durfde ik nog geen aanstellen te maken. Het is heel goed dat Defensie die afspraken maakt met civiele bedrijven. Ik denk dat dit heel veel potentie heeft en dat daar ook toekomst in zit. Ik hoor de Staatssecretaris zeggen dat die afspraken ook worden gemaakt of er al zijn met rijksambtenaren. Is het bijvoorbeeld zo dat ook burgers die in dienst zijn bij het Ministerie van Defensie, reservist kunnen worden?

Staatssecretaris **Visser**:

Ja. Het staat echt in de cao. Ik weet dat mevrouw Bruins Slot er nadrukkelijk aandacht voor heeft gevraagd om deze mogelijkheid in de rijks-cao op te nemen. Het is dus ook breder dan alleen bij Defensie. Dan de vraag van de heer Van Wijngaarden over de mindset naar aanleiding van de GOV-vlog. Die mindset deel ik uiteraard, ook conform de Defensievisie, waarin we hebben gezegd dat we sneller, flexibeler en opschaalbaar moeten kunnen optreden. Dat kan alleen als je ook de verbinding zoekt met zowel onderwijs als bedrijfsleven. We moeten die verbinding dus zoeken. Daar hebben we stappen in gezet. Ik gaf net al aan dat we met een aantal bedrijven ook echt een contract hebben gesloten. Dat is echt nieuw. We weten niet precies hoe en wat, maar we proberen te kijken wat er wel kan. Want we kunnen heel lang discussiëren, maar laten we maar met 50 mensen proberen hoe dat precies uitpakt, waar je dan tegen aanloopt vanuit werkgeversperspectief maar ook vanuit werknemersperspectief en ook hoe dat landt in de eigen organisatie, want dit

betekent ook iets voor onze huidige medewerkers, die daar ook anders mee om moeten gaan. Dus ik deel die mindset volledig. De heer Van Wijngaarden vroeg naar de urgentie van het nieuwe personeelsmodel en het bezoldigingssysteem. Als je 1917 hoort, kan je genoeg over de urgentie zeggen. Ik heb de staatscommissie-IJdenburg zelf steeds genoemd. Dat geeft aan hoe complex dit is, want ik denk niet dat wij de enigen zijn die dit ooit geconstateerd hebben. Ik denk dat dit een heel langlopend dossier is waarbij het blijkbaar heel erg moeilijk is geweest om die verandering voor elkaar te krijgen. Dat is de reden waarom wij hebben gekozen voor de CDS – dus niet voor de P-lijn, maar juist voor de operationele lijn, want eerlijk gezegd is de behoefte aan collega's daar het grootst – die die verantwoordelijkheid ook neemt en pakt, zodat men ook laag, bij de commandanten, in staat is om hier invulling aan te geven. Wij voelen die urgentie dus meer dan ooit, maar dit is een draai van 180 graden ten opzichte van wat we nu doen. Meer maatwerk en meer specialismen zijn nu niet mogelijk. Het is dus een mammoettanker die 180 graden moet draaien. U weet dat we dat bij een mammoettanker nooit in één keer doen; dan gaat het niet goed. Dit kost dus even tijd. Wij hebben gezegd dat wij dit in deze periode niet voor elkaar gaan krijgen en dat wij daar echt meer tijd voor nodig hebben. Ik heb het idee dat de Kamerleden ons, maar ook onze eventuele opvolgers scherp in de gaten zullen houden. Anders is het wel ons personeel dat hier iets van vindt, is mijn ervaring.

Voorzitter. De heer Van Wijngaarden vroeg ook naar een creatieve manier van werven, out of the box. Ja, uiteraard willen we dat doen. Een mooi voorbeeld vind ik de Onderzeedienst Live, die we hebben gehouden. Daarbij hebben we een drone door een onderzeeboot laten vliegen. Dat was voor het eerst. Maar het is altijd een hele gesloten wereld. Het was eigenlijk voor het eerst dat de Onderzeedienst zo naar buiten ging. Het was in covidtijd en het had dus ook allerlei beperkingen, maar we proberen ernaar te kijken hoe we dit kunnen doen. Volgens mij is er bij de begrotingsbehandeling naar aanleiding van de nationale Defensiedag ook een motie aangenomen over de werving. Daar zullen we op terugkomen bij de P-rapportage, zoals we dat vaker doen bij de uitvoering van moties. Daarbij geven we aan wat we daarmee gaan doen.

Voorzitter. De heer Boswijk gaat weg, zie ik. Ik weet niet of ik al uw vragen heb beantwoord, maar ik neem aan dat uw medewerker meekijkt. Dan komt het dus helemaal goed.

De heer Van Wijngaarden vroeg naar de betrokkenheid van het personeel. Daar heb ik net ook bij de heer Stoffer iets over gezegd. We staan eigenlijk aan de start daarvan. We hebben voor het bezoldigingssysteem een aantal concrete stappen gezet. De proeftuinen zijn meer dan bekend bij de eenheden die daaraan hebben meegedaan. Die zijn meer dan enthousiast en vertellen dat ook aan de collega's, maar we gaan nu ook echt de volgende stap in en dat kan alleen maar met het personeel.

Mevrouw Piri vroeg naar de aantrekkelijkheid van Defensie als werkgever. We zien dat het aantal sollicitanten de afgelopen jaren toeneemt. We zien ook dat het imago van en de waardering voor Defensie verbeteren. Dat is een heel belangrijk gegeven. Het aantal sollicitanten is op zich dus goed. Dat was eigenlijk ook het punt van mevrouw Belhaj: zij heeft naar de P-rapportage gekeken en ziet daarin zoveel mensen solliciteren en ook heel veel mensen afvallen. Vandaar dat we kijken hoe we daarin kunnen differentiëren. Over het bezoldigingsstelsel hoorde ik een aantal van u zeggen dat dat vorig jaar al had moeten ingevoerd, maar we hebben gezegd dat vorig jaar de eerste stap zou worden gezet. Als je een bezoldigingsstelsel gaat aanpassen dat al meer dan 100 jaar oud is, geeft dat al aan dat je heel goed moet kijken op basis waarvan je dat gaat doen. Dat moeten we samen doen. Dat is de reden waarom we zijn gestart met de commissie functiewaardering. We hebben met de bonden afgesproken: als we gaan waarderen, beginnen we met aangeven welke functies er zijn

en ook hoe we die waarderen. De heer Jansen vroeg daarnaar, naar de operationele inzet. Daar is een paritaire commissie voor aangesteld. Daar zitten de bonden en Defensie in. Die commissie is onafhankelijk. Ik ga dus niet over de snelheid van haar werk. Dat was een van de vragen: voor de zomer of in de zomer? Ik heb begrepen dat de commissie binnenkort met iets gaat komen. Maar dat is de eerste basis. Dan heb je met elkaar aangegeven hoe we de functies waarderen en ook hoe het aspect van operationeel zijn meetelt. Dan kom je ook op de discussies over wat we in het basissalaris doen en wat we vervolgens doen met toelagen, maar ook op basis waarvan we het salaris gaan uitkeren. Doen we dat op basis van de rang, zoals we nu doen? Of is ook functiebezoldiging misschien een optie als je naar een nieuw hr-model gaat waarbij loopbaanpaden en specialismen belangrijk zijn? Of gaat het om een combinatie daarvan? Dat zijn de opties die moeten worden uitgewerkt met de bonden om daar invulling aan te geven.

**De voorzitter:**

De heer Jansen heeft een interruptie.

**De heer Jansen (FVD):**

Ja, ik heb hierover toch nog even een vraag. Ik hoor u zeggen dat het heel veel werk is. Dat begrijp ik natuurlijk. Het is heel complex. Misschien heb ik het verkeerd, maar volgens mij is er in 2018 echter met de bonden afgesproken dat dit klaar zou zijn in 2020, dus niet dat in 2020 zou worden begonnen met het kijken en oriënteren op hoe dit moet worden ingericht.

**Staatssecretaris Visser:**

Wij hebben afgesproken: een eerste stap. We hebben ook een eerste stap gezet, want zoals u weet, hebben we een Tijdelijke Toelage Loongebouw in het kader van de hele discussie rondom het nieuwe pensioenstelsel, waarbij we de onderkant van ons loongebouw volledig hebben gecompenseerd voor de premie die men meer moet betalen voor een beter pensioen. Dat is ook de reden waarom we dat hebben gedaan. In het loongebouw is het uitgangspunt nu: hoe ouder je bent, des te meer recht je hebt op een hoger salaris. Dat geeft al aan waarom de onderkant van ons loongebouw lager wordt gewaardeerd. We hebben in de brief aangegeven dat we dat willen kantelen, want we willen juist dat die onderkant beter wordt beloond. Daar zitten de manschappen en ook de onderofficieren. Dat is de reden waarom we de Tijdelijke Toelage Loongebouw hebben toegepast. Afgelopen week stond een artikel in Elsevier. Daarin heeft u ook de loonpercentages en die procentuele toename kunnen zien. Dat is nog steeds de lijn. We zijn helaas niet verder gekomen met elkaar in de verdere uitwerking van het loongebouw, behalve dan de functiewaarderingscommissie. Ik heb begrepen dat zij volgende week of de week daarna met iets komt, maar dat moeten wij natuurlijk ook met de bonden bespreken. Zoals ik net aangaf, wordt de vervolgstap dan het dilemma rondom het basissalaris, de toelagen, het operationeel zijn en op basis waarvan je het salaris eigenlijk betaalt: doe je dat op basis van de rang of doe je dat op basis van de functie?

**De heer Jansen (FVD):**

Ik hoor wat u zegt, maar toch blijf ik me afvragen wat er dan in die jaren is gebeurd. Die toelage is er inderdaad gekomen, maar is er dan verder helemaal geen ontwikkeling geweest in het verder uitdenken en uitwerken hiervan? En de commissie waar u het over heeft, is pas dit jaar ingesteld, dus niet in 2020. Wat is er dus in al die maanden of jaren gebeurd?

**Staatssecretaris Visser:**

Daar is veel met elkaar over gesproken. Volgens mij heeft een van de vakbonden u ook iets gepresenteerd. Er wordt natuurlijk ook door de

bonden zelf nagedacht over wat zij willen op het punt van de toekomst van de krijgsmacht, zowel qua model als qua bezoldiging. Daar is de afgelopen periode over gesproken. We zijn alleen niet tot overeenstemming gekomen. Daar heeft ook een arbitragecommissie naar gekeken. Die heeft gezegd dat het aan beide kanten heeft geschort aan voortgang. Dat trekken wij ons in ieder geval aan. Ik weet dat dit ook aan de andere kant het geval is. Het is nu opgeschort vanwege de onderhandelingen over de cao. Nu ligt het overleg dus daarom stil. De commissie functiewaardering is gelukkig wel doorgedaan. Dat was een belangrijke bouwsteen in het hele traject, maar dat hangt daar wel steeds mee samen. Ik heb dus niets liever dan dat we die voortgang boeken. Ik weet dat dit ook aan de andere kant zo is. Met «de andere kant» bedoel ik in dit geval de centrales voor overheidspersoneel. Maar we proberen hier stappen in te zetten en er zijn al verkenningen geweest. Het is dus niet zo dat er niks op tafel ligt. Er is alleen geen overeenstemming.

**De voorzitter:**

Ik draag het voorzitterschap even over aan de heer Stoffer.

**Voorzitter: Stoffer**

**De voorzitter:**

Dan schat ik in dat mevrouw Belhaj een vraag wil stellen. Gaat uw gang.

Mevrouw **Belhaj** (D66):

Ja, op dit punt. Wat de heer Jansen zei, herken ik natuurlijk helemaal. Dat geldt ook voor wat de Staatssecretaris zei, maar dit is wel de zoveelste keer dat iets wat uitonderhandeld moet worden met de vakbonden, daarbij wordt betrokken, waardoor het vertraagt. Eigenlijk kan dat gewoon echt niet. Ook ik hecht er heel veel waarde aan dat er zo snel mogelijk iets ligt, zodat ook bekend is wat het gaat kosten, want het gaat over grote financiële implicaties. Ik kan me zomaar voorstellen dat als er één geschikt moment is om iets neer te leggen wat financiële implicaties heeft, dat de komende twee of drie maanden zijn. Want als dat over anderhalf jaar is, weet ik ondertussen wel een beetje hoe het werkt in Den Haag, want dan is het geld verdeeld en heeft de Staatssecretaris iets prachtigs neergelegd en dan wordt de vakbond weer boos: «Het is te weinig wat u geeft.» En dan zijn we weer anderhalf jaar verder. Dit klinkt bijna alsof ik cynisch word, maar dat ben ik niet. Maar is het nou echt niet mogelijk om samen met de vakbonden te zeggen: zullen we proberen om binnen twee maanden gewoon op hoofdlijnen iets neer te zetten als indicatie van wat dit financieel betekent? «Op hoofdlijnen» is het nieuwe mantra in Den Haag. Want de invulling van functiewaarderingssystemen is ongelofelijk complex, met heel veel teleurstellingen, frustraties en compensatie. Dat gaat sowieso nog vijf tot tien jaar duren. Kunnen we dat niet toch doen op kortere termijn? Want ik vrees dat wij over vier jaar niet verder zijn. Dat is de crux. Dat is waarom mensen tegen politici zeggen: «Ik doe het werk met liefde, maar waarom zou ik het eigenlijk doen? Want ik voel mij niet gewaardeerd. Het is leuk dat u mij aardig vindt, maar ik krijg er niet goed voor betaald.» Is de Staatssecretaris het in zekere zin met mij eens?

**Staatssecretaris Visser:**

«In zekere zin.» Haha, nou ja, met alle nuance erbij. Ik snap wat mevrouw Belhaj zegt. Zij weet waarschijnlijk ook wat ik ga zeggen. Als het overleg is opgeschort, is het overleg opgeschort. Ik ben blij dat de commissie functiewaardering, de paritaire commissie, gewoon doorloopt, omdat dat een belangrijke bouwsteen is. Volgens mij is een aantal van u bij het koffiedrinkmoment geweest samen met de centrales een maand of twee maanden geleden. Zoals ik zei, staat het denken daar ook niet stil. Het is niet zo dat, als je het overleg formeel hebt opgeschort, je niet met elkaar

nadenkt. Laat ik het daar maar even op houden. Dat gebeurt ook. Aan beide kanten worden voorstellen verder uitontwikkeld en onderzocht, maar ik hoor uw oproep. Ik pak hem graag op. Ik denk dat de bonden vast ook meeluisteren en uw oproep horen. Of wij binnen twee maanden met iets kunnen komen, zullen we daarin meenemen.

Mevrouw **Belhaj** (D66):

Ik neem het voorzitterschap weer over.

**Voorzitter: Belhaj**

De **voorzitter**:

Ik geef het woord aan de heer Ceder.

De heer **Ceder** (ChristenUnie):

Deelt de Staatssecretaris mijn vrees dat het scenario zich kan ontwikkelen dat wij over een aantal maanden een regering en een conceptbegroting hebben, dat de gelden verdeeld zijn en dat Defensie weer achter het net vist? Ik ben een beetje bang voor dat scenario. Ik vraag mij af hoe wezenlijk u dat scenario inschat.

Staatssecretaris **Visser**:

Ik kijk naar twee partijen die op dit moment iets mogen gaan schrijven. Er vindt in een andere zaal een ander debat plaats. De oproep is aan die partijen maar ook aan uzelf om daar scherp in te zijn. De Minister en ik hebben niet voor niks de afgelopen periode gebruikt om inzichtelijk te maken waar de tekorten zijn. Dat hebben wij ook laten zien in de Defensievisie. Dat hebben wij vervolgens doorvertaald naar vastgoed, IT, munitie maar ook naar personeel. Dat zijn wij aan het uitwerken. U hoeft zich geen zorgen te maken dat wij daar geen aandacht voor zullen vragen. Maar de partijen die op een enig moment aan onderhandelingstafel zullen komen – wie dat ook mogen zijn – mogen daar hun vragen bij stellen: wat zijn de ideeën en welke financiële consequenties hebben die eventueel? Ik heb het in ieder geval scherp op het netvlies staan. Dat is ook de reden waarom wij de hr-transitiebrief hebben geschreven en hebben gezegd dat wij de kanteling naar de onderkant van het loongebouw willen maken. Dat geeft heel duidelijk aan wat de visie is van Defensie en wat wij aan het voorbereiden zijn. We zullen dat, indien gevraagd, nadrukkelijk op tafel leggen. Het klinkt misschien wat cryptisch, maar ...

Voorzitter. De heer Ceder had een vraag over de balans tussen geld, materieel en personeel. Daar hebben wij het eigenlijk net over gehad. Dat ging over de vierkante meter van de militair, van de medewerker, inclusief de grote wapensystemen. De Minister zei daar ook al wat over: het is en-en-en. Als je niet voldoende munitie hebt of je hebt een niet-werkend IT-systeem, dan ben je nog steeds niet happy, want je wil gewoon je werk kunnen doen. Vandaar.

De heer Ceder sprak net de zorg uit of er straks wel voldoende financiële middelen zijn. We zijn bezig met de uitwerking van wat dit allemaal voor financiële consequenties met zich meebrengt, van de businesscase.

Uiteraard gaat het niet alleen om plannen; je moet daar ook invulling aangeven, aan de ene kant via arbeidsvoorwaarden, aan de andere kant via de juiste randvoorwaarden, die ook ingekleed moeten worden.

De heer Boswijk vroeg naar de proeftuinen. Daar heb ik iets over gezegd. Ik heb volgens mij ook al het nodige over het loongebouw en fuwadef gezegd. Daarmee heb ik, denk ik, ook de vragen van de heer Jansen beantwoord.

De heer **Jansen** (FVD):

Ik had nog één meer technische vraag. In uw brief schrijft u dat u niet voornemens bent om een arbeidsvoorwaardenverruiming door te voeren,



omdat dat in de markt ook niet is gebeurd. Ik vroeg mij af welke markt u daarmee bedoelt.

Staatssecretaris **Visser**:

Dat was de tweede vraag die u had en die de heer Ceder eigenlijk ook had. De vergelijkingen tussen de sectoren binnen het Rijk – dan heb ik het niet alleen over rijksambtenaren, maar bijvoorbeeld ook over de politie – zijn gekoppeld aan de markt. De marktontwikkeling wordt dus gevolgd. Die koppeling wordt voor alle sectoren gevolgd, ook bijvoorbeeld voor de politie. Dat is de vergelijking die ik daar heb gemaakt.

De heer **Jansen** (FVD):

Maar dat is dus de hele markt, het gemiddelde van alle lonen?

Staatssecretaris **Visser**:

Ik ken de precieze rekensystematiek niet. Ik weet niet hoe het precies wordt berekend, maar er is een model ontwikkeld waarin die vergelijking wordt gemaakt. Dat heet het referentiemodel. Daar wordt de koppeling mee gelegd. Die geldt vervolgens voor Defensie, voor de politie, voor het onderwijs, eigenlijk voor alle sectoren in brede zin binnen het Rijk. Dat is de koppeling die wordt gelegd.

De heer **Jansen** (FVD):

Zou u niet voornemens zijn om dat los te koppelen? Zou u het er niet mee eens zijn dat dat beter is? Defensie is natuurlijk niet te vergelijken met welke organisatie dan ook in Nederland. Het gaat om mensen die bereid zijn om alles op het spel te zetten voor ons land. Om dat dan te vergelijken met mensen die ... Meneer Boswijk zei het ook, en ik wil ook niet badinerend spreken over andere beroepen, maar daar heeft het heel andere consequenties als daar even iets niet goed gaat. In mijn ogen zou het dus niet meer dan logisch zijn als Defensie daar anders op beoordeeld wordt.

Staatssecretaris **Visser**:

De stijging, de arbeidsvoorwaardelijke ruimte in cao's, is slechts één aspect. Het punt van arbeidsvoorwaarden bij Defensie is veel breder. Zo hebben wij bijvoorbeeld geneeskundige zorg binnen Defensie, waar militairen gebruik van kunnen maken. Daardoor vallen zij niet in het systeem van het eigen risico en dergelijke. Er mogen allerlei opleidingen gevolgd worden. Er gelden dus voorwaarden voor militairen die heel anders zijn dan in andere sectoren. Ik ben het helemaal met u eens als u zegt dat je daar anders naar moet kijken. Dat doen wij ook. Dat is ook de reden waarom wij een eigen gezondheidssysteem en eigen opleidingen hebben. Wij zijn de enige sector in heel Nederland waar je een paar jaar voor je 35 wordt, krijgt te horen of je wel of niet mag blijven binnen Defensie.

We hebben dus een aantal andere dingen. Ik wil ook graag vasthouden aan die bijzondere positie van de militair. Die staat al sinds 1966 in de wet. De hele discussie rondom de AOW-leeftijd is daar ook een van. Daar wil ik aan vasthouden. Het onderwerp van de arbeidsvoorwaarden kunt u misschien verder uitwerken, maar daarbij wordt de brede vergelijking met de markt gemaakt. We hebben de afgelopen periode qua arbeidsvoorwaarden nadrukkelijk veel meer geboden. Dat was niet alleen de loonstijging. Er is ook een flink aantal toelagen verhoogd. Wij zijn de enige sector geweest die volledige pensioencompensatie heeft gegeven aan onze medewerkers. Het is dus geen hard gegeven dat wij alles van de markt volgen. Die flexibiliteit wil ik graag erin houden. Daarbij geldt natuurlijk altijd of wij er uitkomen met de bonden.

De heer Ceder vroeg naar het loonbod. Je probeert altijd met elkaar in gesprek te komen. Dan doe je een eerste bod en kijk je hoe je tot elkaar

kunt komen. Dat heeft de politie recent ook gedaan. Volgende week horen wij of de achterban heeft ingestemd. Wij willen dat op dezelfde manier doen door weer in gesprek te gaan met de vakcentrales. Daarbij gaat het niet alleen over loon, want arbeidsvoorwaarden gaan ook over andere dingen die mogelijk geregeld moeten worden.

De heer Stoffer vroeg om een plan op te stellen om reservisten in te kunnen zetten. In de afgelopen kabinetsperiode is het budget voor reservisten van 23 miljoen naar 59 miljoen gegaan. Daarmee hebben wij het duidelijke signaal gegeven dat wij meer reservisten willen hebben en inzetten. Door covid konden wij een aantal dingen niet doen. Denk aan bepaalde oefeningen. Daardoor is ook de inzet van reservisten het afgelopen jaar afgenomen. We kijken niet alleen naar nationale operaties, maar in bredere zin ook naar schil 3 en 4, waar de heer Stoffer naar vroeg: hoe kun je reservisten inzetten bij hoofdtaken 1, 2 en 3? Het gaat dus niet alleen om de nationale inzet, maar het is veel breder. Dat hoort ook bij de uitwerking van de hr-transitie. Er is de afgelopen periode heel veel inzet gepleegd om meer reservisten aan te trekken, maar dat kan altijd nog beter.

Dan is er een aantal vragen gesteld over de P-rapportage, de vulling en de personeelslogistiek. Volgens mij heb ik een aantal vragen van mevrouw Belhaj daarover inmiddels beantwoord. De heer Ceder vroeg naar de motie-Voordewind die verzoekt om ons te richten op het herstel van de gereedheid. Dat hebben we gedaan. U heeft in de brief kunnen lezen dat wij een Taskforce Personeel hebben ingericht om niet heel generiek maar heel specifiek categorieën te werven die moeilijk te vervullen zijn en die essentieel zijn voor de gereedheid, samen met de markt. We kijken of zij daar suggesties voor kunnen doen. We kijken of wij daar invulling aan kunnen geven. We hebben de afgelopen periode een inleenloket ingesteld waarbij we over lastige functies met bedrijven afspraken hebben gemaakt om tijdelijk personeel over te nemen.

Ik heb u in een van de Kamerbrieven het voorbeeld gegeven van IHC. Die had het moeilijk door covid. Die had allerlei technici in dienst die in de scheepsbouw even niet aan de bak konden omdat de grote jachten even niet werden uitgeleverd. Die hebben wij dus tijdelijk ingeleend om een bijdrage te leveren aan Defensie. Voor ons zijn technici een schaarstecategorie. Daarom hebben we die tijdelijk bij Defensie tewerkgesteld. We proberen op die manier te kijken. De taskforce is samen met een aantal bedrijven aan het kijken om die specifieke categorieën te gaan werven. Het gaat uiteindelijk niet om het aantal maar om de operationele gereedheid. De aanstellingsopdracht is nu alleen maar kwantitatief, namelijk gemiddeld jaarlijks tussen de 4.000 en 4.500 militairen. Dat is alleen maar kwantitatief. Dat zegt nog niks over je gereedheid. Voordat je mensen binnen hebt, opgeleid hebt en ook kunt inzetten, ben je weer een paar jaar verder, dus je moet meer vooruitkijken. Twee. Je wil meer weten welke schaarstecategorie je hebt. Die wil je vooral werven, omdat die iets doen voor je gereedheid. Dus daar zijn we mee bezig, maar ik weet dat de heer Van Wijngaarden «daar zijn we mee bezig» een lastige zin vindt.

**De voorzitter:**

Ik ga de Staatssecretaris onderbreken. Wij hebben veel vragen gesteld, maar ik wil haar vragen om ons straks een beetje te helpen door zorgvuldig edoch korter te antwoorden. In de tussentijd heeft de heer Ceder nog een interruptie.

**De heer Ceder (ChristenUnie):**

Dank voor de toelichting op het uitvoeren van de motie. Ik heb daar twee vragen over. Is de motie volgens u hiermee afgedaan of is het nog work in progress? U gaf ook aan dat er kwalitatief nog een en ander moet gebeuren om de materiële gereedheid optimaal te hebben. Heeft u daarbij

een soort eindprognose? Wanneer denkt u dat Defensie met de huidige inzet optimaal gereed kan zijn?

Staatssecretaris **Visser**:

Wij zullen nooit volledig gereed zijn. Volledig gereed betekent dat je geen inzet hebt eigenlijk, want dan ben je wel gereed, maar heb je geen inzet. Dat is een van de meest demotiverende factoren voor ons personeel. Dus wij zullen nooit 100% gereed zijn. Dat geef ik u al mee. Daar moeten we ook niet naar streven. We moeten streven naar een goede balans tussen mensen en middelen en datgene wat je van ze vraagt. Daar heeft de Minister al iets over gezegd, ook met betrekking tot de opdrachten. U vroeg of de motie is afgedaan. Ja en nee. Eigenlijk wordt de uitvoering geborgd in de uitvoering van de nieuwe aanstellingsopdracht, die meer gekoppeld wordt aan de gereedheid. Die wordt dit jaar gewoon uitgevoerd door op die hele specifieke categorieën in te zetten samen met een aantal bedrijven, want het is ons tot op heden niet gelukt om die specifieke categorieën aan te spreken. Misschien denken wij te traditioneel. Daarom hebben wij een aantal bedrijven gevraagd om ons daarbij te helpen. Dus ja, uw motie wordt uitgevoerd. Heel specifiek voor dit jaar is die in die zin dus uitgevoerd. Maar eigenlijk vind ik die motie veel breder, want die vraagt eigenlijk om ervoor te zorgen dat personele gereedheid en materiële gereedheid en daarmee operationele gereedheid veel meer tot uitdrukking komen en dat die verbinding wordt gezocht. Dat doe je door je aanstellingsopdracht aan te passen, maar ook door in de hr-transitie niet te sturen op vulling maar op gereedheid. Daarmee wordt die geborgd.

De **voorzitter**:

Dus zij is niet afgedaan?

Staatssecretaris **Visser**:

Het is een continu proces. Zij is afgedaan, want er is een taskforce én zij is structureel geborgd. Volgens mij heeft Ceder daarmee nog meer voor elkaar gekregen dan de heer Voordewind aan de voorkant wellicht dacht toen hij de motie indiende. Vandaar. Dan hoor ik de reactie van de heer Voordewind wel.

De heer Van Wijngaarden vroeg naar de gevolgen van COVID-19 voor het behoud en het werven. U heeft in de personeelsrapportage kunnen lezen wat het met ons personeel heeft gedaan. Vooral de manschappen hebben daar last van gehad. Dat is logisch, want zij konden niet op oefening. We blijven dat de komende periode monitoren. We werken nu thuis, maar we gaan naar hybride werken. Wat heeft dat voor impact? Wat betekent dat voor de medewerkerstevredenheid? Maar zoals ik zei, zullen we een aantal dingen moeten inhalen. Wat wij aan gereedheid en inzet op de mat kunnen leggen, zal de komende periode minder zijn omdat we dingen moeten inhalen. Dat effect heeft het. Wij hebben ook in reactie op signalen van de toezichthouders gezegd dat daar een inhaalslag voor nodig is.

De heer **Van Wijngaarden** (VVD):

Maar hoe gaat die inhaalslag eruitzien en wat gaat het effect zijn op de gereedheid? Of komt de Staatssecretaris daar nog op terug?

Staatssecretaris **Visser**:

Dat verschilt. Medisch personeel is echt iets anders dan de infanterist, die niet op oefening is gegaan, of de Apachevlieger, die niet heeft kunnen vliegen in Italië op een grote oefening. Of denk aan Frisian Flag, de grote oefening met jachtvliegtuigen die niet is doorgegaan. Ik kan daar geen generiek verhaal over vertellen. Iedere operationeel commando is bezig invulling te geven aan wat daarvoor nodig is. Komend jaar wordt er veel

meer opengesteld binnen Europa en de VS. Dan komen er weer mogelijkheden om grote oefeningen te gaan doen, maar het heeft dus een terugslag op wat je op de mat kunt leggen. Dat probeer ik u mee te geven. Maar de cijfers over hoe groot die exact is op de operationele gereedheid heb ik nu niet paraat. Die zullen we bij de inzetbaarheidsrapportage geven. Dat gaat generiek over Defensie, maar ik geef u nu al mee dat «generiek over Defensie» niet zo heel veel zegt over de inzet die je daadwerkelijk kunt plegen, want je wil gewoon weten of je een bataljon op pad kunt sturen. Daar hoort medische ondersteuning bij. Daar hoort en ICT-ondersteuning bij. Dat is dan relevanter.

De heer **Van Wijngaarden** (VVD):

Met alle waardering voor het antwoord, maar ik vroeg niet of het verschilt. Ik vroeg ook niet om een generiek antwoord, maar ik vind het nogal wat als u zegt dat het effect heeft op de inzetbaarheid. Dan vind ik dat wij daar als Kamer meer van moeten weten. Terwijl we hier zitten, komt het bericht binnen dat er waarschuwingsschoten zijn gelost op een Brits schip in de Zwarte Zee. Dat zegt ook iets over het dreigingsbeeld. Als we vervolgens hier horen dat het grote effecten heeft op de inzetbaarheid en de capaciteiten die we beschikbaar hebben, dan vind ik het toch fijn om daar als Kamer wat meer over te horen dan alleen een heel generiek antwoord. Dat er verschillen zijn, begrijp ik echt heel goed. Ik vraag ook niet om een exacte rapportage tot drie decimalen achter de komma. Ik wil weten wat de gevolgen van de inhaalslag zijn op onze inzetbare capaciteiten.

Staatssecretaris **Visser**:

Daar krijgt u twee keer per jaar rapportages over. Die krijgt u bij het jaarverslag en bij de begroting. U krijgt bij de begroting de inzetbaarheidsrapportage. Daar kunt u de cijfers in zien en wat voor consequenties dat heeft. Daar ziet u per capaciteit welke concrete consequenties dit heeft. Ik zou daar vooral aan willen vasthouden. De voorzitter vraagt mij ook om snel antwoord te geven.

De **voorzitter**:

Neem uw tijd.

Staatssecretaris **Visser**:

O, nu kan ik wel de tijd nemen. Haha. In principe zit er een verschil tussen de operationele gereedheid en de inzetbaarheid, wat je dus op de mat kunt leggen. Maar als je geen grote oefeningen kunt doen tot in het hoogste geweldsspectrum, heeft dat consequenties voor de marine, de landmacht en de luchtmacht. Wat het precies qua cijfers gaat doen en wat het betekent voor de capaciteit die we hebben afgesproken, kunt u straks lezen in de inzetbaarheidsrapportage die u over twee maanden krijgt bij de begrotingsbehandeling. Dan kunt u het exact zien, maar ik kan u nu geen verhaal geven over waar het exact neer zal slaan. Ik zou willen vasthouden aan de twee rapportagemomenten. Dan hebben we de cijfers zoals die gelden op dat moment en kunt u het ook vergelijken met voorgaande jaren.

De **voorzitter**:

Ik ben er zelf altijd redelijk voorstander van om over zaken te kunnen discussiëren zolang ze het onderwerp maar ongeveer raken. Dan is dat prima. Dat geldt hier ook. Ik kan alleen wel een advies meegeven. Ik kan me zomaar voorstellen dat dit thema ook volgende week bij het jaarverslag en de jaarrekening aan de orde komt. Maar het is aan de heer Van Wijngaarden zelf of hij nog een interruptie wil plegen of niet, en voor de heer Jansen geldt hetzelfde.

De heer **Van Wijngaarden** (VVD):

Het is meer een reflectie van mijn kant. Ik snap dat het met die rapportages zo werkt. Tegelijkertijd komt het niet toevallig aan de orde in dit commissiedebat. Dus als we daar een specifieke vraag over stellen, is dat ook best een goed moment om het antwoord daarop te krijgen. Prima als dat nog komt. De reden waarom ik de vraag stel, is dat ik denk dat het goed is voor deze Kamer om ook te weten wat op een gegeven moment de repercussies zijn van bepaalde ontwikkelingen. Of het nou een missieverzoek is of covid, het is goed om te weten wat de repercussies zijn voor de slagkracht van Defensie. Ik denk dat dat heel belangrijk is. Juist de situaties waarin we dingen níét aan zullen kunnen en we nee zullen moeten zeggen, zijn voor ons goed om te weten, vandaar dat ik de vraag stelde. Maar ik kan dit antwoord ook appreciëren.

De **voorzitter**:

Dat is geen vraag. Dan ga ik naar de heer Jansen.

De heer **Jansen** (FVD):

Ik vind het een heel terecht punt. Ik schrik ook een klein beetje van het antwoord en ook van de gedachte dat er mogelijk in het najaar weer een lockdown komt en dat misschien helemaal ... Nou, dat zou gewoon kunnen, hè. Het wordt niet uitgesloten dat er een nieuwe golf komt en er nieuwe maatregelen moeten worden getroffen. Ik zeg niet dat het zo is, maar we weten het niet. Laten we hopen dat het niet zo is, maar wat als het wel gebeurt? Neemt u dat ook mee in de rapportage? Als er wel weer strenge maatregelen komen, zullen de oefeningen die al zijn uitgesteld, nog verder worden uitgesteld. Wat zullen daarvan weer de gevolgen zijn en hoe gaat Defensie daar eventueel op lange termijn op reageren? We weten namelijk niet hoelang deze situatie nog aanhoudt.

Staatssecretaris **Visser**:

Ik dacht zonet dat u zei dat ik had gezegd ... Daarom reageerde ik zo met mijn mimiek. Maar mevrouw Belhaj, de voorzitter, gaf terecht aan dat de inzetbaarheidsrapportage voor volgende week geagendeerd staat. Die gaat over 2020, dus dan kunt u deels zien wat voor impact covid heeft gehad. En u zult bij de begroting, die in de derde week van september komt, de rapportage zien van de eerste helft van dit jaar. Dan kunt u het ook met elkaar vergelijken, ook wat betreft de impact die het heeft gehad. De Minister en ik zijn er eigenlijk heel trots op hoe Defensie zich heeft aangepast in de afgelopen periode. De werving is bijvoorbeeld gewoon doorgedaan. We hebben er juist voor gezorgd dat we op tal van terreinen ook oefeningen hebben gedaan. Dat was niet op het niveau dat we hadden afgesproken, omdat we niet naar het buitenland konden reizen, maar we hebben gezorgd dat we die oefeningen wel in Nederland deden. Dat is misschien die can-damentaliteit, die er is en die soms ook een negatieve schaduwzijde heeft. Maar dit is, denk ik, hoe Defensie ermee om zal gaan. Ik kan nu niet voorspellen, net zomin als u, wat dit najaar zal betekenen. Geen idee. Laten we vooral voorkomen dat het gebeurt, maar we zullen daar dan altijd weer een oplossing voor vinden, zoals we dat nu eigenlijk ook hebben gedaan. We zijn vrij snel weer doorgedaan met de opleiding. De VeVa-opleidingen, de roc-opleidingen, zijn bijvoorbeeld gewoon doorgedaan. Dat ging op een andere manier en met een andere invulling, maar we hebben wel doorgezet. En zo proberen we eigenlijk alles wel door te zetten, maar het kan niet altijd op het standaardniveau, dat je wilt. Dat is de les zoals we die nu hebben, en uiteraard hebben we ook geleerd van de covidcrisis. Daar hebben we ook een brief over gestuurd naar de Kamer: wat zijn de lessons learned en hoe willen we ermee omgaan mocht er in de toekomst weer zoiets voorkomen? We zijn er juist zeer trots op dat de organisatie zo flexibel is geweest.

Dat is misschien ook een antwoord op de vraag van de heer Van Wijngaarden over de stages. Als het bijvoorbeeld gaat om de VeVa zijn die gewoon doorgedaan. Exact hoeveel stages of opleidingen niet zijn doorgedaan, daarvan loopt de inventarisatie nog. Daar kan ik nu geen exacte cijfers over geven.

Mevrouw Piri had het over mensen langer op functie houden en over de visitatiecommissie. U heeft in de reactie kunnen lezen dat aan de ene kant de CDS aan alle Defensieonderdelen heeft gevraagd om daar invulling aan te geven. Voor een aantal functiegroepen kan het ook, dus geldt daarvoor ook de mogelijkheid. We hebben ook weer een lijst van functiegroepen aan de bonden aangeboden, om dat te doen. Waarom moet dat? Dat heeft te maken met de rechtspositie. Want eigenlijk geldt nu dat wij als iemand kan solliciteren op een functie die hoger is in rang en die persoon nog maar een jaar op zijn huidige functie zit, niet mogen zeggen: je moet langer op functie blijven. Het gaat namelijk om een rechtspositieverbetering. Dat is de afspraak die we daarover met de bonden hebben gemaakt. Dus dat maakt dat je het wel kunt afspreken en dat het ook gebeurt. Mijn ervaring is ook dat er meer gebruik van wordt gemaakt, ook omdat mensen het willen. Hierbij kan ook weer een koppeling met de hr-transitie worden gemaakt. Als je een ander beloningstelsel hanteert, namelijk een stelsel waarin je de beloning niet alleen maar koppelt aan de rang, maar ook aan de functie, en zo'n specialistische functie dus anders gaat waarderen en belonen, dan heb je niet meer de incentive om te gaan solliciteren op een hele andere functie die in rang hoger is en waarbij je dus meer salaris ontvangt, maar die jouw vakgebied niet behelst. Daarin zit de samenhang tussen het nieuwe hr-model en de functies. Er lopen dus verschillende trajecten, en er zijn functiegroepen uitgebreid. We hebben ook afgesproken dat het project Kwaliteit in Beeld – dat is een IT-systeem – dit jaar gevuld moet worden, zodat we daar ook op kunnen sturen en zodat we er informatie over hebben hoelang mensen daadwerkelijk een functie bekleden.

De heer Ceder vroeg naar de oorzaak van meer doorstroming. Zoals ik u al zei, zien we in de cijfers dat de uitstroom, twee keer op rij, lager is dan de instroom. We zien ook dat de tevredenheid enorm is toegenomen. Die tevredenheid is eigenlijk op tal van terreinen het hoogst, sinds we vanaf 2015 meten. In de P-rapportage kunt u lezen waarom mensen weggaan. Redenen zijn bijvoorbeeld de wijze van besturing, woon-werkverkeer, werk-privébalans en het hebben van niet-zinvol werk. U ziet dat het verschilt per leeftijdscategorie. Dus de jonge mensen in FPS-fase 1 hebben andere redenen dan mensen die in fase 3 zitten, dus dat zijn mensen boven de 35. Maar ik herken niet ... Wat ik al zei: we zien juist dat de tevredenheidscijfers enorm zijn toegenomen. Dat zit hem vooral in die loopbaanmogelijkheden, wat ik ook heel veel van mensen hoor.

Dan de vraag over welk deel van het geld van Defensie is gegaan naar het aanpakken van het personeelstekort. We hebben verschillende dingen gedaan. U heeft zelf in het vorige regeerakkoord afgesproken dat 275 miljoen naar slagkracht, cyber en werkgeverschap gaat. In de tussenperiode hebben we natuurlijk verschillende intensiveringen gedaan. We hebben bijvoorbeeld 15 miljoen uitgetrokken voor het programma behoud en werving. We hebben in de afgelopen periode ook, wat ik al zei, geld uitgetrokken voor de verhoging van de toelagen, dus de toelage onregelmatige dienst en voor het werken op de zon- en zaterdag en feestdagen. Er is dus op verschillende manieren extra geld naar het personeel gegaan. Voor personeel zijn niet alleen de arbeidsvoorwaarden van belang, maar vooral ook die vierkante meter. Dat zien wij heel erg terug in de tevredenheid. Zo werd er heel veel geklaagd over het gebrek aan wifi in de legeringsgebouwen. Als je er 's avonds moet slapen, wil je gewoon een film kunnen streamen, en dan heb je wel wifi nodig. Daar zijn dus ook allerlei gelden naartoe gegaan, die het werkgeluk verbeteren.

Ik heb het gehad over de motie-Voordewind. We hebben het ook gehad over de voornaamste vertrekredenen, en we hebben het ook gehad over de sollicitanten.

Dan ga ik door naar de vragen die zijn gesteld over het AOW-gat. Ik ga toch even een stapje terug doen, want dit dossier kent een lange geschiedenis.

**De voorzitter:**

Ik hou van stappen terug, maar ik ben meer een voorstander van stappen vooruit. Dat klinkt onaardig, maar ik vrees anders dat we in de tijd gaan lopen. Ik denk niet dat we veel tijd nodig hebben voor een tweede termijn. Ik gun u reflectie en waardeer uw historisch perspectief, maar wel dan heel kort, alstublieft.

**Staatssecretaris Visser:**

Voorzitter. Ik ga het kort houden, maar het is wel relevant. Het gaat namelijk over verwachtingen, waar mevrouw Piri naar vroeg. Daarom moet ik toch even terug in de tijd en terug naar het onderscheid dat daarbij is gemaakt. Toen de Minister en ik aantraden was het voor ons belangrijk om in de Defensienota te zeggen: «Het AOW-gat wordt nu voor 90% gecompenseerd. Streep eronder. Dat wordt 100%.» Dat kon ook op grote instemming rekenen van de mensen en van de bonden. Ik ga terug in de tijd om het te hebben over de gerechtvaardigde aanspraak. Dat is precies waar mevrouw Piri naar vraagt. Het betreft een groep mensen die tussen hun 52ste en hun 58ste met vervroegd pensioen zijn gegaan, en die op hun 65ste twee verwachtingen hadden. De eerste verwachting was het krijgen van pensioen – ik noem het maar even «vervroegd pensioen», in gewonemensentaal – want hun UGM liep af. Dat was de verwachting die zij hadden mogen hebben, die zij terecht hadden en waaraan ook is voldaan. De tweede verwachting kwam voort uit de afspraak: 65 is de AOW-leeftijd en dan krijg je een AOW-uitkering. Maar in de tussentijd was de AOW-leeftijd omhooggegaan. Zij kregen dus geen AOW-uitkering. Dat is wat we volledig, voor 100%, hebben gecompenseerd. Dat is ook de gerechtvaardigde aanspraak die zij mogen hebben. De discussie gaat over de vraag of je de UGM moet doortrekken naar een nieuwe pensioen-leeftijd. Daarop heeft deze groep mensen nooit aanspraak gehad. Zij hadden de verwachting om met 65 jaar met pensioen te gaan en daarop hadden zij aanspraak. Er werd niet van hen verwacht dat ze langer zouden doorwerken. Ze mochten wel aanspraak maken op die AOW-uitkering. Die hebben ze niet gekregen. Die hebben we 100% gecompenseerd, maar niet het feit dat de UGM verder zou doorlopen. Als ik het vergelijk met de huidige groep militairen die nu moet doorwerken tot gemiddeld 62 jaar, dan vind ik dat ook niet eerlijk, want zij bouwen daardoor wel meer pensioen op, maar dat komt doordat zij ook maar vijf jaar UGM hebben, terwijl deze groep uiteraard meer UGM heeft. Ik gun iedereen alle goeds, maar ik vind het ook van belang dat ik het kan uitleggen wanneer er vergelijkingen tussen groepen worden gemaakt. Ik zie daar een groot verschil in.

Ik heb daar ook over gesproken met de initiatiefnemer. We hebben gezegd: dit blijft een discussiepunt. In hun motie hebben de heer Kerstens en mevrouw Karabulut gevraagd om de omvang van dit probleem in kaart te brengen. Het gaat dan om de vraag hoeveel het kost om de UMG door te trekken en wat mogelijke oplossingen zijn. Naar aanleiding daarvan heb ik de commissie-Van Zwol ingesteld. Ik heb daarbij gezegd dat het niet alleen gaat om het in kaart brengen van de kosten van het doortrekken van de UGM, want we weten dat het om ruim een miljard gaat. Dat heb ik ook laten weten in antwoord op Kamervragen van mevrouw Karabulut. Het gaat meer om de vraag of er mensen zijn die tussen wal en schip vallen. Dat heb ik ook met de initiatiefnemer besproken. De vraag van de heer Kerstens was ook: naar wie kunnen zij straks bellen? De

commissie-Van Zwol is dat onafhankelijke loket geworden, maar dat heeft even geduurd. Ik had ook liever gehad dat er meer mensen waren die direct zeiden: top, ik wil deze commissie gaan leiden. Het heeft om die reden dus wat langer geduurd, maar er komt een loket waar mensen zich kunnen melden wanneer zij hierdoor in de problemen komen. Dat staat ook in mijn brief van gisteren. Dat wordt gewoon meegenomen. Ik zal terugkomen op de omvang van de kosten voor het doortrekken van de UGM. Dan kunt u daar zelf ook een afweging in maken. Dan kom ik eigenlijk ook op de koppeling met het rapport over de RVU-boete, waar de heer Van Wijngaarden naar vroeg. Volgens mij moeten we sowieso een discussie met elkaar gaan voeren over de RVU-boete, de UGM en wat dat allemaal betekent. Hij heeft een aantal voorstellen daarvoor uitgewerkt. Volgens mij zijn dat zeer interessante voorstellen die het bespreken meer dan waard zijn.

**De voorzitter:**

Dat kan ik mij goed voorstellen. Ik denk alleen dat we dat niet nu moeten doen. Mevrouw Piri heeft nog een interruptie.

**Mevrouw Piri (PvdA):**

Het is altijd moeilijk om als Kamerlid dat hier drie maanden zit, de hele historie van een dergelijk dossier te kennen, maar ik zie wel het volgende. Ik heb de motie en natuurlijk ook de Kamerbrief van de Staatssecretaris voor me. De Staatssecretaris schrijft in die brief: «Ik heb toen aangegeven dat Defensie ter uitvoering van de motie een onafhankelijke commissie zal vragen om te onderzoeken of in de uitvoering van de regeling AOW-gat geborgd is dat gewezen militairen daadwerkelijk 100% van hetgeen zij gerechtvaardigd konden verwachten ontvangen.» Maar dat is toch geen onderzoeksvraag? We weten toch al dat het antwoord daarop wel «ja» is.

**Staatssecretaris Visser:**

De discussie zag op individuele schrijvende gevallen. Er waren, geloof ik, 200 kaartjes van mensen die zeiden dat zij individueel in de problemen waren gekomen. Ik weet het niet precies, maar misschien weet mevrouw Belhaj dat. Volgens mij zat zij wel bij dat debat. Mevrouw Karabulut heeft die kaartjes aan mij overlegd. Daarom heb ik, ook in debat met de heer Kerstens, gezegd dat ik altijd bereid ben om naar individuele gevallen te kijken. In het kader van verwachtingenmanagement aan de voorkant heb ik wel gezegd: wij hebben het AOW-gat volledig gecompenseerd. Dat was een van de eerste daden van de Minister en mij, om het zo maar te zeggen. Dat is gebeurd. Maar als mensen door die hele discussie ergens tussen wal en schip zijn gevallen, dan vind ik dat daar een loket voor moet zijn.

Ik heb gisteren ook gereageerd op de stelling dat de financiële problemen die er mogelijk zijn niet geadresseerd worden. Nee, dat is een van de opdrachten die de heer Van Zwol heeft. In de motie staat de opdracht om inzicht te geven in de omvang van de kosten. Dat inzicht kan ik u geven. Het betreft ruim 1 miljard. Wat zijn dan mogelijke oplossingen? Dat is denk ik echt een politiek vraagstuk, maar ik vind het belangrijk om de commissie-Van Zwol in ieder geval te laten inventariseren welke individuele gevallen er zijn en of er daar een rode draad in zit. Als daar iets uit komt wat breder is dan het individu, want dan kom ik daar ook op terug bij de Kamer. Dan zal ik zeggen: aan de ene kant kost het dit en dan is het een politiek besluit van u; aan de andere kant heb ik een aantal individuele gevallen waarin een rode draad te zien is, beste Kamer, misschien moeten we ook inzetten op X, Y, of Z. Dat is de rol die de heer Van Zwol daarin heeft. De initiatiefnemer van de kaartenactie kan zijn punten bij de commissie aandragen. Dat gaat, denk ik, ook gebeuren als de heer Van Zwol daadwerkelijk wordt aangesteld. Zo kan de heer Van Zwol daarop reflecteren, ook in het rapport dat hij zal uitbrengen.



**De voorzitter:**  
Mevrouw Piri, tot slot.

Mevrouw **Piri** (PvdA):  
Mag ik dan wel concluderen dat in de beschrijving van de specifieke opdracht aan de commissie elk probleem dat kan voortvloeien uit het AOW-gat, zal worden meegenomen? Begrijp ik dat goed?

Staatssecretaris **Visser:**  
Om te voorkomen dat we langs elkaar heen praten, wil ik verwijzen naar de tekst van de brief. Als mensen zeggen dat zij in de problemen zijn gekomen, kunnen zij bij de commissie aankloppen. Wat de problemen precies zijn en waar die precies aan gerelateerd zijn, weet ik dus niet. Ik zei daarom dat ik het lastig vind. De heer Van Zwol heeft gewoon het loket en gaat met de initiatiefnemer in gesprek. We kijken of er rode draden in zitten of dat het allemaal puur individueel is en welke reden dan ook eraan ten grondslag ligt. Dat weet ik echt oprecht niet. In die zin is dat speculeren voor mij. Ik kom terug met de omvang van het probleem. Van het doortrekken van UGM weten we al wat het bedrag is. Ik heb aangegeven, ook in het vorige debat, dat ik de discussie over het doortrekken van de UGM-leeftijd naar de pensioenleeftijd in het kader van de gerechtvaardigde aanspraak, raar vind. De gerechtvaardigde aanspraak die de mensen hadden mogen hebben, was immers dat ze pensioen kregen. Dat hebben ze gekregen. Het was nooit de verwachting dat ze hadden moeten doorwerken tot hun 67ste.

**De voorzitter:**  
Ik verzoek de Staatssecretaris om niet uit te leggen wat ze net heeft uitgelegd. Ik verzoek haar, met welbevinden van mevrouw Piri, de vragen te beantwoorden.

Staatssecretaris **Visser:**  
Ja. En anders spreek ik hier na afloop vast nog even over door met mevrouw Piri.  
Voorzitter. Dan ga ik door naar de RVU-boete. De heer Van Wijngaarden vroeg daarnaar. Ik heb u het rapport toegestuurd. Hierbij spelen twee dingen. De bonden zijn hier nadrukkelijk bij betrokken geweest. U heeft de reactie kunnen zien. We bespreken dit ook met de bonden om te kijken wat opties zijn die we kunnen uitwerken als het gaat om mogelijke oplossingsrichtingen die in het rapport worden gesuggereerd. Wat betreft de vragen over de Belastingdienst kan ik zeggen dat ik twee dingen heb gedaan. Ik heb allereerst beroep ingesteld naar aanleiding van de boete die ik opgelegd heb gekregen. Dat is afgewezen. Dat is de reden waarom dit onderzoek er uiteindelijk is gekomen om te kijken wat structurele beleidsmatige oplossingen zijn waaraan je kunt denken. Daarom ligt dit er, ook vanwege de zorg in de Kamer, die door mevrouw Belhaj werd uitgesproken, dat bepaalde problematiek niet op tafel ligt wanneer er geformeerd wordt. U heeft nu het rapport. U kunt daar kennis van nemen. Daar kunt u mee aan de slag. We gaan in gesprek met de Belastingdienst om, zoals de commissie stelt, de onterechte RVU-boete van tafel te krijgen. Daar hebben we dan ook de onderbouwing voor. Twee. De andere punten zijn we aan het uitwerken, samen met de bonden. We kijken wat de opties zijn en wat die betekenen. Deels kunt u daar zelf misschien ook iets mee in het kader van de formatietafel of wat dan ook, zo zou ik u willen meegeven.

**De voorzitter:**  
Ik zie dat de heer Van Wijngaarden wil interrumpen, maar ik stel het volgende voor omdat anders niet alle vragen beantwoord kunnen worden.

Als er aan het einde van de beantwoording nog tijd is, mag de heer Van Wijngaarden zijn interruptie nog doen. Deal? Ja, dat is het geval.

Staatssecretaris **Visser**:

Voorzitter. De heer Jansen vroeg naar de stafadjutant. U heeft mijn brief kunnen lezen. U heeft daarin kunnen lezen hoe ik hierin zit en wat mijn irritatie is. Het debat dat toen plaatsvond, had ook te maken met de term «bindingspremies» die werd gebruikt en in krantenartikelen stond. Ik heb in algemene zin uitgelegd dat ik vind – u had net de discussie over bevoegdheden van commandanten – dat commandanten zo veel mogelijk bevoegdheden moeten hebben om juist hun taak te kunnen uitoefenen. Daarvan zei ik: die bevoegdheid hebben ze in algemene zin. Daar wil ik niet aan tornen. Ik wil niet bepalen welke soldaat korporaal wordt. Alsjeblieft niet. Ik wil ook niet bepalen welke premie er in het kader van goed functioneren of binding is. Daarvoor zijn we een organisatie van ruim 60.000 mensen. Aan die bevoegdheid wil ik in ieder geval niet tornen. Volgens mij wil de Kamer dat ook niet, ook niet in de zin van de commandant in zijn kracht. Dat was de discussie zoals die plaatsvond. Zoals u in de brief heeft kunnen lezen, ben ik bij een Wob-besluit erachter gekomen dat het iets anders zat. Toen heb ik gezegd dat ik uitgezocht wilde hebben hoe dat precies zat en wat er precies was gebeurd. Dat onderzoek is dit voorjaar naar buiten gebracht, en daar hebben we ook naar gekeken. Dat is de reden waarom we hebben gezegd: we willen dit niet meer. Het signaal dat we dit niet willen is heel duidelijk afgegeven. We hebben ook gekeken naar wat dit betekent voor de personen in kwestie, dus voor de adjudanten zelf. Die mogen erop vertrouwen dat de toezeggingen zijn gedaan. Dat is ook de reden dat ik heb gezegd dat ik daar dus aan vasthoud, want zij zijn hier in die zin geen debet aan. Degene die hiervoor eindverantwoordelijk was, is hier ook op aangesproken. Hiervoor geldt dat het personeelsvertrouwelijk is, en dat betekent – of het nou laag of hoog in de organisatie is – dat ik die dossiers in principe niet deel met de Kamer. Dat hoort bij die personeelsvertrouwelijkheid. Maar u heeft ook kunnen lezen dat ik vind dat dit, ook inhoudelijk, niet had gemogen. Het is heel helder: commandanten hebben een bevoegdheid die zij mogen uitoefenen, maar deze bevoegdheid hadden zij niet en hadden zij dus niet mogen uitoefenen. Ook inhoudelijk vind ik het besluit dat toen is genomen niet juist.

Voorzitter. Ik wil nog doorgaan, want volgens mij had ik nog twee punten. Ten eerste over de casuïstiek klokkenluiders, waar de heer Stoffer naar vroeg. Hij vroeg vooral naar integriteit, dus hoe je ervoor zorgt dat je kritische mensen hebt. De visitatiecommissie heeft in haar vorige rapport nadrukkelijk haar complimenten uitgesproken in de richting van Defensie voor de inzet die is gepleegd op het gebied van integriteit. Mevrouw Karabulut vroeg ooit «wanneer is het af», in een debat waar mevrouw Belhaj bij was. Ik heb toen gezegd: nooit. Want in een organisatie waar jaarlijks ruim 4.000 mensen instromen, waar 4.000 mensen uitstromen en waar mensen naar andere functies gaan, is het een continu proces. Je hebt namelijk iedere keer een andere commandant die erop gewezen moet worden. De visitatiecommissie heeft ook gezegd dat we daar aandacht voor moeten hebben in de opleiding, zodat de commandanten ook voldoende geëquipeerd zijn voor die personeelsaangelegenheden. Dit is in die zin dus nooit af. Ik zie juist hele goede voorbeelden, waarbij ook eigenaarschap wordt getoond, maar er zullen ook altijd voorbeelden in een organisatie zijn waarbij het is misgegaan, waarbij de kritiek niet is geduld en waarbij mensen er dus uiteindelijk zelf consequenties aan hebben verbonden, bijvoorbeeld door weg te gaan of door de noodzaak te voelen op een andere manier naar buiten te moeten treden. Ik zie dus – we hebben het daar in het vorige debat over veiligheid ook over gehad – dat vertrouwenspersonen en dergelijke goed worden gevonden. Er is nog werk aan de winkel bij de KMA, bij het KIM en bij de KMS, eigenlijk bij alle

opleidingen en ook op de werkvloer, maar ik zie ook de verbeteringen. In het debat met mevrouw Belhaj zei ik de vorige keer al dat het aantal meldingen in die zin niet zo heel erg veel zegt. Het zegt wel wat, want je kan een trend ontdekken, maar soms kan het juist heel erg goed zijn als er heel veel meldingen zijn. Dat betekent namelijk dat de meldingsbereidheid is toegenomen. Je moet het dus ook altijd in het juiste perspectief zien. Voorzitter. Dan nog het laatste punt: het onderwerp diversiteit en inclusiviteit. Mevrouw Belhaj heeft daar in ieder geval naar gevraagd. Zij vroeg ook naar de werkgroepen die er zijn – dat was volgens mij haar vraag – en of het beleid en de uitvoering er zijn. Beide, eerlijk gezegd. Ik knikte ook op uw vraag. We hebben gezien dat er vanuit de organisatie allerlei initiatieven waren die naar boven waren gekomen, van individuele militaire medewerkers of burgermedewerkers, en vanuit «het Haagse», om het zo maar even te noemen. Uit die evaluatie is naar voren gekomen dat die met elkaar verbonden moeten worden. Ik snap dat dat een open deur is. Er is heel veel inzet gepleegd op verschillende terreinen. Er zijn tal van voorbeelden die ik nu niet zal herhalen omwille van de tijd, maar dat is de reden waarom wij hebben gezegd, in de zinsnede over diversiteit en inclusiviteit die u net aanhaalde, dat die werkgroepen dat bij elkaar moeten brengen. Beleid en uitvoering moeten daarbij dus in één hand komen in plaats van het gescheiden te doen, zodat je op die manier ook een groter effect kunt bereiken. Dat geldt ook voor het bij elkaar brengen van best practices, zoals dat zo mooi heet. Dus de goede voorbeelden bij alle Defensieonderdelen moeten meer met elkaar worden gedeeld, in plaats van dat ze binnen het krijgsmachtonderdeel blijven hangen. Dan was er ook nog een vraag van mevrouw Belhaj over ... Nee, het was de heer Stoffer. Die had een discussie met mevrouw Belhaj over waar de krijgsmacht zich op moet richten. Ik denk dat hij die discussie zelf ook heeft gevoerd. Uiteindelijk is diversiteit, inclusiviteit, een van de inrichtingsprincipes in de Defensievisie, omdat we ervan overtuigd zijn dat het helpt in je operationeel optreden. Als je een meer diverse organisatie hebt, helpt dat juist om beter te kunnen begrijpen wat er gebeurt, of dat nou in Nederland of in het buitenland is.

**De voorzitter:**

Meneer Stoffer, ik ga hetzelfde voorstellen als bij de heer Van Wijngaarden. Het heeft geen betrekking op de vraag of de opmerking, want volgens mij is de Staatssecretaris bijna klaar en dan kunt tot slot uw interruptie doen.

**Staatssecretaris Visser:**

Voorzitter. Volgens mij heb ik dan de vragen beantwoord, maar wellicht dat ik in het kader van snel willen zijn iets ben vergeten. Dat hoor ik dan.

**De voorzitter:**

Dat gaan we zien. Volgens mij bent u uitgebreid en zorgvuldig geweest. Met uw welnemen, meneer Van Wijngaarden, laat ik de heer Stoffer nu even zijn interruptie doen en dan komt die van u.

**De heer Stoffer (SGP):**

Het had zelfs ook in tweede termijn gekund, maar ik doe het nu heel kort. Ik wil even een misverstand wegnemen. We hadden niet echt een discussie, maar ik had natuurlijk een inbreng, voorzitter, en mevrouw Belhaj – dat bent u dan – had ook een inbreng, die ietwat ... Maar het is bij mij niet iets waarvan ik zeg «hier zit iets principieels achter», maar het was eigenlijk meer de volgende vraag. Als je kijkt naar inzet, dan zit het natuurlijk ook op het vraagstuk van gender enzovoort. Over die inzet zit heel veel kennis bij Buitenlandse Zaken en bij Ontwikkelingssamenwerking. Ik zou het zo jammer vinden als je aparte sporen gaat volgen; ik denk dan altijd aan de internationale drie D's. Ik hoop dus eigenlijk dat die

bij elkaar komen en dat het niet twee aparte sporen zijn, want dan kan het ook nog verkeerd uitkomen als je op aparte sporen uitkomt. Dat was het eigenlijk, dus even om eventuele misverstanden recht te zetten.

**De voorzitter:**

Het was geen vraag, dus ik constateer dat u dat heeft rechtgezet. Misschien zal mevrouw Belhaj straks nog een reactie geven op de opmerking van de heer Stoffer. Nu constateer ik in de hoedanigheid van voorzitter dat we volgens mij ieder nog precies één minuut hebben voor een slotopmerking, als die behoefte er is in de tweede termijn. Bij sommigen wel, zie ik. Ik begin bij de heer Ceder.

**De heer Ceder (ChristenUnie):**

Dank u wel, voorzitter. We hebben wat gedachtes met elkaar mogen uitwisselen. Ik constateer dat we een hele opgave met elkaar hebben en dat het niet zeker is of we die in een nieuwe regeerperiode gaan oplossen. Daarbij kijk ik vooral mijn collega's van VVD en D66 aan om ervoor te zorgen dat er in ieder geval ook aandacht komt voor deze opgave, die we volgens mij met z'n allen belangrijk vinden.

Ik heb nog één vraag; ik heb heel veel vragen, maar ik zal nog maar één vraag stellen. Die heeft te maken met de uitstroom. Daar zijn verschillende redenen voor. De Staatssecretaris gaf ook aan dat die per leeftijd verschillend kan zijn. Ik heb daar toch wel een zorgpunt over. Ik zou graag willen vragen of de Staatssecretaris zou kunnen toezeggen of op een of andere manier zou kunnen regelen dat er een aanpak komt om de uitstroom ook gedifferentieerd tegen te gaan. We moeten dus niet alleen zeggen «dat moeten we tegengaan», maar ook echt kijken wat de redenen zijn en daar per categorie of per leeftijd invulling aan geven; dat kunnen slimme mensen met elkaar regelen. We moeten echt kijken hoe we kunnen zorgen dat mensen het fijn vinden om bij Defensie te blijven werken en welke obstakels daarbij we kunnen wegnemen. Tot zover, voorzitter. Dank u wel.

**De voorzitter:**

Ik dank de heer Ceder voor zijn inbreng namens de ChristenUnie. Ik geef de heer Stoffer ... Die heeft geen inbreng. Dan ga ik naar de heer Van Wijngaarden, die zijn inbreng zal doen namens de VVD-fractie.

**De heer Van Wijngaarden (VVD):**

Ja. Overigens vind ik als onafhankelijke jury dat de heer Stoffer toch wel de dichtwedstrijd van vandaag heeft gewonnen. De fitheidstest doen we nog een andere keer.

Ik wil beide bewindspersonen danken. Ik kom nog even terug op het punt van de Staatssecretaris, want zij zegt dat ze in gesprek gaat. Heel veel is allemaal aan een nieuw kabinet, maar zij zegt dat ze wel in gesprek gaat met de Belastingdienst. Nu heb ik in een andere hoedanigheid ook ervaring met gesprekken met de Belastingdienst. Daarmee is het soms kwaad kersen eten, kan ik de voorzitter vertellen. Dat weet zij ook. Ik ben dus heel erg benieuwd hoe die gesprekken gaan verlopen. Ik hoop dan ook, zeg ik even ten overvloede, dat de Staatssecretaris ons daarvan op de hoogte houdt, niet alleen als er een uitkomst is, maar ook als er geen uitkomst is. Geen uitkomst is ook een uitkomst.

Dank.

**De voorzitter:**

Ik denk dat de heer Van Wijngaarden verwees naar de POK. Ik ga naar de heer Jansen. Die heeft geen tweede termijn. Dan ga ik naar de heer Stoffer, met het verzoek of hij mij nog een korte tweede termijn wil gunnen.

**Voorzitter: Stoffer**

De **voorzitter**:

Gaat uw gang, mevrouw Belhaj.

Mevrouw **Belhaj** (D66):

Ik dank de voorzitter. Ik dank de bewindspersonen voor de beantwoording van de vragen. Een aantal keren moest ik wel even op mijn tong bijten, omdat ik dacht: dit heb ik al een keer langs zien komen. Er gaan ook echt heel veel dingen ongelofelijk goed. Bij een aantal dingen bemerk ik elke keer belemmeringen waarvan ik denk: ja, tijd nodig hebben hoeft op zich niet een probleem te zijn, maar tijd nemen die er niet is, vind ik toch wel ernstig. Ik refereer aan de vele gesprekken die gevoerd moeten worden met de vakbond. Daar zijn gewoon afspraken over. Ik denk zo onderhand: misschien moet er eens een gesprek komen over wat echt hardcore is, wat echt moet, want militairen kunnen niet staken en dergelijke. Zij hebben een stevige vakbond nodig. Wat is nou echt belangrijk om die positie goed te regelen? Misschien kunnen aan hr gelieerde zaken op een andere manier geregeld worden. Als er medewerkers zijn die daar ontevreden over zijn, dan lijkt mij dat daar interne procedures voor zijn. Je mag iemand niet zomaar op een andere functie zetten. Ik merk dat ik de behoefte heb om te vragen: is dit nou typisch Defensie of niet? Maar we hebben die tijd niet. Zo simpel is het. Als de mensen niet komen, dan hebben we straks prachtig materieel, prachtige visies en enthousiaste Kamerleden, maar geen militairen. Ik zeg het een beetje met een grap, maar als er 9.000 vacatures zijn en je hebt 40.000 mensen nodig, dan zit je al bijna op een kwart. Als dit zo doorgaat, heb je straks geen krijgsmacht meer. Er is hier geen politieke partij aanwezig die zegt: dan is dat probleem ook opgelost. Dat is in ieder geval niet wat D66 wil. Ik wil het daarbij laten. Ik kijk naar de bewindspersonen voor een slotopmerking. Wil de voorzitter mij het voorzitterschap weer teruggeven?

**Voorzitter: Belhaj**

De **voorzitter**:

De Minister.

Minister **Bijleveld-Schouten**:

Dank u wel, voorzitter. De heer Ceder had het over de opgave, die groot is. Ik wil daar in mijn slotopmerking bij aansluiten. We hebben dat in de Defensievisie aangegeven. De Staatssecretaris en ik hebben vanaf het begin, vier jaar geleden, gezegd dat de investeringen die we nu doen, een goed begin zijn, maar dat er ontzettend veel moet gebeuren. Dat betekent dat er door geïnvesteerd moet worden. Gelukkig wordt Defensie wel benoemd in het stuk van mevrouw Hamer, dat in een andere zaal wordt besproken, zowel op de korte als de lange termijn. Ik ga ervan uit dat dat ook in de volgende fase een plek gaat krijgen.

In reactie op de opmerking van mevrouw Belhaj wil ik het volgende zeggen. Ik hoop inderdaad van harte dat we weer snel met de bonden aan tafel zitten. Het is inderdaad zo dat de vakbonden over de rechtspositie van mensen gaan. Maar sommige dingen waarover gesproken wordt, hebben niet te maken met die rechtspositie. Die kunnen ook anderszins worden besproken. Laat ik het zo zeggen: ik neem uw opmerking zeer ter harte, ook formeel als werkgever.

De **voorzitter**:

Ik dank de Minister. We gaan luisteren naar de Staatssecretaris.

**Staatssecretaris Visser:**

Er zijn nog een paar vragen gesteld. De heer Ceder vroeg om ook te kijken naar de gedifferentieerde uitstroom. Dat is ook de reden waarom we kijken naar de vertrekredenen vanuit de verschillende fases. Dat doen we precies om dit onderscheid te kunnen maken. Een van de vertrekredenen, die ik al had genoemd, is bijvoorbeeld de privéwerkbalans en de reistijd. Dat zijn belangrijke dingen. Ik heb u geïnformeerd over de staat van ons vastgoed. Ik kom, op verzoek van mevrouw Belhaj, nog nader terug op het ibo over het vastgoed. Dat doe ik uiteraard nog voor het debat over het jaarverslag. Dat is een van de dingen die we meenemen in de verkenning. Hoe kun je het vastgoed en de locaties van Defensie veel meer koppelen als je ziet dat mensen uitstromen vanwege de reistijd en de privéwerkbalans? In fase één gaat 19% weg vanwege de balans tussen werken en thuis. In fase twee is dat 38%. Dat geeft al een groot verschil aan. Daar kijken we naar. Sommige dingen zijn generiek en gelden voor eenieder, maar we proberen wel alle dossiers met elkaar te verbinden, zodat we in het vastgoeddossier keuzes maken die direct impact hebben op de redenen waarom mensen weggaan. We kijken of we meer kunnen differentiëren in die fases, precies om de redenen die u aangeeft. De heer Van Wijngaarden had het over het gesprek. Ik rapporteer twee keer per jaar over de personeelsgebieden, inclusief de uitvoering dan wel voortgang van moties. Ik zou dit erbij willen nemen, inclusief de oproep voor als er geen uitkomst is. Dat is het mooie van dit rapport. Daar was ook Financiën bij betrokken, dus die hebben ook kennis kunnen nemen van de uitkomsten van de commissie. Ik ga ervan uit dat dat een goed gesprek zal zijn.

Mevrouw Belhaj hoort terecht een aantal dingen die ze in het verleden ook heeft gehoord. Ik zie wel dat er ten opzichte van een paar jaar geleden stappen vooruit zijn gezet. Het voorwerk is echt gedaan. Het is nu van belang om die stap vooruit te kunnen zetten, waarbij we ook – het is terecht dat u dat zegt – kijken naar de positie die er is. Een van de stokpaardjes die de heer Bosman in het verleden altijd noemde, was: kijk ook naar de positie van de medezeggenschap, want die heeft ook een cruciale rol. Denk bijvoorbeeld aan het aanspreken van een commandant op de veiligheid en op dingen die te maken hebben met de werkomgeving. Het is belangrijk om weer opnieuw te kijken naar die verhouding. Ik snap de oproep van mevrouw Belhaj. De Minister heeft daar ook iets over gezegd.

Dat was 'm, voorzitter.

**De voorzitter:**

Ik dank de bewindspersonen. We hebben inderdaad nog precies twee minuten. Dat biedt mij de gelegenheid om nog een gedicht voor te lezen. Nee, hoor. Ik heb er een paar gevonden, maar die hebben allemaal betrekking op de Eerste Wereldoorlog en die zijn zo wreed. Ze zijn wel mooi, maar toen dacht ik: misschien moet ik dat maar niet doen, behalve thuis.

Er is nog een toezegging gedaan.

- In de volgende begroting wordt expliciet aandacht besteed aan de proeftuinen met betrekking tot het decentraal budget. Dat was een toezegging aan de heer Van Wijngaarden.

Dat is het geval, hoor ik. Dan hebben we bij dezen de toezegging genoteerd.

Ik concludeer dat het precies 15.28 uur is. Het is dus allemaal soepel verlopen. Ik bedank de bewindspersonen en hun ambtelijke ondersteuning, en uiteraard ook de collega-woordvoerders van de verschillende fracties voor hun aanwezigheid en inbreng. Ik dank uiteraard ook onze ambtelijke ondersteuning. Ik wens iedereen een hele fijne middag.

Sluiting 15.29 uur.