

Vergaderjaar 2022–2023

**36 200 X**

## **Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2023**

**Nr. 6**

### **VERSLAG VAN EEN COMMISSIEDEBAT**

Vastgesteld 7 oktober 2022

De vaste commissie voor Defensie heeft op 15 september 2022 overleg gevoerd met de heer Van der Maat, Staatssecretaris van Defensie, over:

- **de brief van de Minister van Defensie d.d. 15 maart 2022 inzake jaarverslag inspecteur-generaal der krijgsmacht (igk) over het jaar 2021 (Kamerstuk 35 925 X, nr. 58);**
- **de brief van de Staatssecretaris van Defensie d.d. 29 maart 2022 inzake diversiteit en inclusiviteit (Kamerstuk 35 925 X, nr. 71);**
- **de brief van de Staatssecretaris van Defensie d.d. 21 april 2022 inzake rapport van de Inspectie Veiligheid Defensie getiteld Risico's van grensverleggende activiteiten. Onderzoek naar het overlijden van een militair tijdens civiel parachutespringen op Teuge 23 juli 2019 (Kamerstuk 35 925 X, nr. 72);**
- **de brief van de Staatssecretaris van Defensie d.d. 31 mei 2022 inzake onderhandelaarsresultaat arbeidsvoorwaarden Defensie (Kamerstuk 35 925 X, nr. 82);**
- **de brief van de Minister van Defensie d.d. 21 december 2021 inzake ontwikkelingen op personeelsgebied (Kamerstuk 35 925 X, nr. 51);**
- **de brief van de Staatssecretaris van Defensie d.d. 1 september 2022 inzake contouren van behouden, binden en inspireren.**

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

De voorzitter van de commissie,  
De Roon

De griffier van de commissie,  
De Lange

**Voorzitter: Valstar**  
**Griffier: De Lange**

Aanwezig zijn vijf leden der Kamer, te weten: Van Baarle, Boswijk, Eppink, Hammelburg en Valstar,

en de heer Van der Maat, Staatssecretaris van Defensie.

Aanvang 17.14 uur.

**De voorzitter:**

Aan de orde is het commissiedebat Personeel van de vaste commissie voor Defensie. Ik heet van harte welkom de Staatssecretaris van Defensie en zijn ondersteuning en de Kamerleden aan mijn linkerkant. Wij hebben in principe vier minuten spreektijd met elkaar afgesproken. Ik probeer vandaag coulant te zijn, dus als u er iets overheen gaat, ga ik niet huilen. Maar iedereen heeft honger, dat hebben we inmiddels ook gezien. Dus wel de aansporing om het redelijk kort te houden. Ik geef als eerste het woord aan de heer Van Baarle, namens de fractie van DENK.

**De heer Van Baarle (DENK):**

Dank u wel, voorzitter. Ik vervang vandaag de heer Kuzu, die normaal het woord voert namens DENK in de commissie Defensie, maar hij zit nu het debat voor over de wijziging van het pensioenstelsel. Gezien het onderwerp loopt dat debat nogal uit. Ik zal straks de vergadering helaas moeten verlaten vanwege een plenaire bijdrage.

Voorzitter. Defensie beschermt wat ons dierbaar is. De mensen van Defensie zullen ons beschermen op het moment dat bijvoorbeeld de oorlog in Oekraïne dichterbij komt of als er rampen in ons land zijn. Dat is enorm belangrijk en zij vervullen dan ook een enorm belangrijke taak. Hoe gepassioneerd al die militairen ook zijn, op dit moment kunnen ze niet alle taken uitvoeren waarvan we wensen dat Defensie die uitvoert, vanwege de 9.000 vacatures die openstaan. Er wordt verwacht dat we een totale instroombehoefte hebben van 20.500 mensen. Er is werk aan de winkel. Een van de zaken waarmee we dat willen bewerkstelligen, is een betere beloning. Mijn vraag aan de Staatssecretaris is of het onderhandelingsresultaat van 31 mei nog wel voldoet, gezien de enorme inflatie die we op dit moment hebben. Met salarisverhogingen van 8,5% over drie jaar en een eenmalige uitkering van € 1.750 zou je zeggen dat die ontwikkeling is achterhaald door de inflatie. Met het voorgestelde minimumloon van € 14 per uur blijft er door de enorme inflatie bar weinig over van die salarisverhoging. Kan de Staatssecretaris reflecteren op de vraag of hij die 20.500 mensen wel kan werven, gezien de ontwikkelingen in het land met het akkoord?

Kan de Staatssecretaris ook helder aantonen of hij wel op een goede wijze invulling geeft aan de motie die is ingediend door collega Goudzwaard? Daarin wordt niet alleen gevraagd om een substantiële loonsverhoging, maar ook aantoonbaar een loonsverhoging die ervoor zorgt dat het loon van soldaten aansluit bij beroepen in andere sectoren dan Defensie, die vergelijkbaar zijn. Kan de Staatssecretaris aantonen dat dit gebeurt met dit akkoord?

Ik wil graag stilstaan bij het Korps Commandotroepen, ook wel bekend als de doorkickers, de mensen die als eersten door een deur gaan, zonder te weten wat er aan de andere kant van die deur gebeurt. Eigenlijk spreken we over misschien wel het gevaarlijkste beroep in Nederland. Mijn fractie heeft gesproken met deze militairen. Wij hoorden schrijnende verhalen, van mensen die soms geen geld hadden om te eten, altijd maar aan moeten staan, in de omgeving moeten wonen van waar zij gelegerd zijn en daar onvoldoende vergoeding voor krijgen. Mijn vraag aan de Staatssecretaris is of wij onze special forces, onze commandotroepen, wel

een eerlijke beloning geven, ook als we het internationaal vergelijken. In andere landen zien we dat ze aantoonbaar meer betaald krijgen en ook hoge premies en hogere vergoedingen krijgen. Is dat wel eerlijk, vraag ik aan de Staatssecretaris. Moeten we voor deze groep mensen, die een enorm risicovol vak beoefenen, niet wat extra's doen?

Dan de oefentoeelage. Het gaat om een situatie waarin je het personeel 24 uur laat werken voor een tegemoetkoming van € 50 netto per dag voor officieren en ongeveer € 30 tot € 40 netto per dag voor manschappen. Dit soort vergoedingen doet het image van Defensie geen goed. In de praktijk werken militairen tijdens een tactisch scenario het klokje rond. Als we kijken naar andere landen, zoals België, waar de militairen het twee- of drievoudige krijgen, en naar Noorwegen, waar men zeker het vijfvoudige krijgt, zou ik aan de Staatssecretaris willen vragen of de toelagen die we aan onze militairen geven wel eerlijk zijn in Nederland. Is de Staatssecretaris bereid om de oefentoeelage die we uitbetalen minimaal op Europees niveau te trekken, waarbij onze militairen niet meer worden ondergewaardeerd? Zo ja, wanneer kunnen we hierover uitsluitsel verwachten? Aan welk niveau moeten we dan denken, bijvoorbeeld dat van België of Noorwegen? Dat zijn landen waar we onszelf altijd graag mee vergelijken op veel vlakken.

Dan de legeringen en de kazernes. Ook hierover heeft mijn fractie met mensen gesproken. Ook daarover horen wij schrijnende verhalen. Ik noem verouderde legeringskamers in onder andere 't Harde. We horen verhalen over militairen die aangeven dat ze op die locaties legionella oplopen, maar ook last ervaren van het slecht werkende elektriciteitsnetwerk. Zo slecht, dat ze geen airco mogen aansluiten of in de vrije tijd die ze hebben niet PlayStation mogen spelen, bijvoorbeeld. Simpelweg omdat het stroomnetwerk op de kazernes het niet aankan. Mijn vraag aan de Staatssecretaris is: op welke andere plek zouden wij dit soort leefomstandigheden voor mensen die zulk belangrijk werk doen accepteren? Kan de Staatssecretaris toezeggen dat op korte termijn deze omstandigheden verbeteren? Dat is essentieel om mensen te behouden. Daarbij hebben we niet de luxe van een twintigjarenplan, want als we twintig jaar wachten, zijn de huidige militairen hem misschien al gepeerd.

Ik word gemaand om af te ronden. Ik heb nog één punt dat ik zou willen maken, met uw welnemen. De fractie van DENK is tevreden dat deze Staatssecretaris in zijn brief rept over het belang van diversiteit in de organisatie. Dat is erg belangrijk om alle vacatures te vervullen en om Defensie een afspiegeling te laten zijn van de samenleving. Mijn vraag aan de Staatssecretaris is hoe hij dit thema in de uitvoering op een hoger plan gaat tillen.

Dank u wel, voorzitter.

#### **De voorzitter:**

Dank. Het zou toch zonde zijn als de we Staatssecretaris dat compliment hadden moeten onthouden. Dan geef ik het woord aan de heer Boswijk namens de CDA-fractie.

#### **De heer Boswijk (CDA):**

Dank u wel, voorzitter. Gisteren hebben we al uitgebreid gesproken over Defensie en ook al een klein beetje over het personeel, maar vandaag staat toch het belangrijkste onderdeel, het personeel, centraal. Personeel is het goud van de Defensieorganisatie: de mannen en vrouwen die zich 24/7, 7 dagen per week, 365 dagen per jaar voor onze veiligheid inzetten. Zij verdienen waardering, de beste spullen en bovenal ons vertrouwen. De nieuwe arbeidsvoorwaarden en het nieuwe loongebouw zijn grote stappen vooruit. Het CDA is daar blij mee, want de afgelopen jaren hebben we steevast gepleit voor meer geld en betere voorwaarden voor onze mannen en vrouwen.

Toch heb ik nog een aantal opmerkingen. Een collega refereerde al even aan de oefentoeelage. Ik sluit me daarbij aan. Ik vraag de Staatssecretaris of het klopt dat de oefentoeelage soms zelfs hoger is, ondanks dat die laag is, dan bijvoorbeeld de toelage die men krijgt bij een uitzending. Kan de Staatssecretaris daar iets meer over vertellen?

Ondanks de betere cao zijn we er nog lang niet. Er zijn bijna 9.000 militaire vacatures en met de voorziene groei van de krijgsmacht zijn er gemiddeld 6.800 nieuwe militairen per jaar nodig. Dat is een forse uitdaging, omdat we ook nog eens leven in tijden van grote krapte op de arbeidsmarkt. Maar niet alles draait om salaris en om geld. Een van de voornaamste vertrekredenen is de wijze waarop de organisatie wordt gestuurd. Wat gaat de Staatssecretaris hieraan doen? Ik heb gisteren al een opmerking gemaakt over de hoeveelheid regels, die ervoor zorgen dat oefenen soms niet stimulerend werkt, maar zelfs demotiverend werkt. Ik noem ook punten waar je niet snel aan denkt, zoals de nabijheid van kinderopvang bij kazernes. Kijkt de Staatssecretaris ook zo breed?

Mijn voorganger had het al even over de legering, dus ik zal er niet verder op ingaan, maar een aantal maanden geleden was ik bij de legering in Litouwen. Ik weet dat ernaar wordt gekeken om misschien meer militairen daarheen te sturen. Ook die legering zat tegen de rand aan. De capaciteit was al meer dan beschikbaar in gebruik. Graag een reactie van de Staatssecretaris.

De inspecteur-generaal adviseert in het jaarverslag over 2021 het verwervingsproces te vereenvoudigen. Ik heb gisteren ook al een opmerking gemaakt over meer flexibiliteit en meer vertrouwen geven aan de commandant, en de bevoegdheid en het mandaat om zelf contracten af te sluiten en ook snel vaste contracten aan te bieden. U heeft hier al een reactie op gegeven, maar ik zou die graag nog een keer willen.

Ook steun voor de maatregelen en de stappen die de Staatssecretaris aankondigt. De intenties zijn goed, zoals de overgang van een gesloten naar een meer open personeelssysteem, waardoor het werken bij Defensie, het tijdelijk verlaten van Defensie en terugkeer gemakkelijk worden in de verschillende levensfasen. Het is in het verleden echter al vaker met de mond beleden. Nu komt het aan op de uitvoering. Ik krijg best wel veel opmerkingen, toevallig vandaag nog, van zijnstromers die bijvoorbeeld heel veel civiele capaciteiten hebben, maar alleen nog maar kunnen solliciteren op hun oorspronkelijke functie of bij hun oorspronkelijke krijgsmachtonderdeel, terwijl ze misschien juist een andere of hogere specialiteit hebben. Ik noem ook reservisten die heel lang wachten op keuringen en veiligheidsonderzoeken en daardoor weer afhaken. De Staatssecretaris spreekt de ambitie uit om meer reservisten te binden. Kan hij ons meedelen hoeveel precies?

Hulde voor de inzet van de maatschappelijke diensttijd. Het CDA heeft zich hier jarenlang voor hardgemaakt. Tot nu toe hebben 500 jongeren hieraan meegedaan. Mooi dat het bereik de komende jaren wordt vergroot naar 3.000 jongeren. Hulde ook voor de inzet van dienjaren. Toenmalig Minister Kamp hield ons voorstel vorig jaar nog af. Het is mooi dat de Staatssecretaris hier voortvarend mee omgaat. We zijn daarom ook zeer benieuwd naar het plan van aanpak en we zijn benieuwd wanneer hij daarmee precies komt. Komt dat nog voor de begrotingsbehandeling dit jaar? Dank u wel.

**De voorzitter:**

Dank u wel, meneer Boswijk. Dan geef ik het woord aan de heer Eppink namens JA21.

**De heer Eppink (JA21):**

Dank u wel, voorzitter. JA21 is in het algemeen genomen blij en verheugd over de plannen die we voor ons zien. We zien dat uitvoering is gegeven aan de motie-Goudzwaard, die bijna Kamerbreed werd gesteund, op één

stem na als ik me niet vergis: die van mevrouw Simons. Het kabinet besluit tot een salarisverhoging van 8,5% over drie jaar, met een eenmalige uitkering van € 1.750. Daarnaast wordt het basissalaris € 14 per uur. Er komt een nieuw loongebouw. Het vorige stamde nog uit 1917. Dit is van groot belang, zeker gezien het feit dat een groot gedeelte van de Defensiebegroting bestaat uit personeel en het betalen van salarissen. Hoe gaat dit verder met de voortschrijdende inflatie? Wat is de invloed van de huidige inflatiestand op de Defensiebegroting? Een groot gedeelte bestaat uit salarissen.

Ik kom op het vrijwillig dienjaar naar Zweeds model. De Nederlandse krijgsmacht heeft een groot personeelstekort. Bijna 9.000 militaire posities zijn niet ingevuld. Defensie wil in 2026 circa 55.000 banen hebben ingevuld. In Israël is er een dienstplicht, zoals u weet. U weet ook waarom. In Zweden is er een lichtere variant. Zweedse jongeren zijn dienstplichtig en mogen vrijwillig elf maanden dienen. Nederland wil ook een vrijwillig dienjaar, om meer jongeren aan te trekken, vooral binnen techniek en gezondheidszorg, ter kennismaking van jongeren met de militaire wereld. Defensie verstrekt deze rekruten studiedeals in de vorm van betaling van de studie door Defensie. Dat lijkt me ook een goed idee. De Staatssecretaris komt dit jaar nog met een plan van aanpak.

Het is een goed initiatief om meer rekruten aan te trekken. Het aspect vrijwilligheid is essentieel. Het personeelstekort binnen Defensie in deze tijden is eigenlijk hoogst gevaarlijk. Ons leger moet de drie hoofdtaken kunnen uitvoeren, waaronder het kunnen verdedigen van het eigen grondgebied en dat van bondgenoten. Daarvoor is een professioneel leger nodig. Ik zou willen opmerken dat een vrijwillige dienstplicht niet moet betekenen dat onze krijgsmacht wordt gevuld met kennismakingsmilitairen, die een soort snuffelcursus doen. Een goede verdediging van het NAVO-bondgenootschap behoeft professionele militairen. Is de Staatssecretaris het hiermee eens?

Een andere vraag betreft de status van de JWF-kazerne in Assen. Wij hebben daar de vorige keer over gesproken. Hoe staat het daarmee? Er is veel onrust in Assen over de toekomstplannen. Misschien kan de Staatssecretaris daar meer over vertellen.

De Staatssecretaris schrijft ook dat Defensie meer mensen nodig heeft, maar hen niet altijd nodig heeft. Daarom gaat Defensie meer mensen flexibel in de organisatie laten werken. De vraag is hoe dit precies wordt benaderd, want die aanpak heeft natuurlijk ook zwakke punten. Defensie moet altijd haar drie hoofdtaken kunnen uitvoeren. Defensiepersoneel is dus altijd nodig. Er moet niet een soort situatie van een draaimolen gaan ontstaan. Vredestijd betekent niet meteen dat er geen dreiging is voor de veiligheid van het land en van die van de bondgenoten. Als je dus een concept hebt van een komen en gaan van mensen, heb je ook het aspect dat je altijd op volle toeren voorbereid moet zijn op slechte situaties, worstcasescenario's, met een volle bezetting. Mijn vraag aan de Staatssecretaris is: betekenen de woorden van de Staatssecretaris dat hij in niet-dreigende periodes, zoals voor de oorlog in Oekraïne, het personeelsbestand van de krijgsmacht weer kan afschalen en die weer kan opschalen als er een dreiging terugkeert?

Dank u.

**De voorzitter:**

Dank. Dan geef ik het woord aan de heer Hammelburg namens D66.

**De heer Hammelburg (D66):**

Dank u wel, voorzitter. In de tijd dat ik woordvoerder Defensie ben – dat is nog niet zo heel lang – hebben we een aantal fantastische werkbezoeken mogen afleggen. Daarbij hebben we het personeel leren kennen als ontzettend betrokken. Met grote inzet leveren ze fantastisch werk, onder niet al te gemakkelijke omstandigheden, ook in de context van jarenlang

kraken en piepen van de organisatie. De legeringen zijn daar een voorbeeld van. Als wij beginnen met het ombuigen naar strategische groei, vind ik dat je bij het personeel moet beginnen. Ik denk dat wij hier vandaag mogen vieren dat dit middels de afspraken die zijn gemaakt, gedaan is. Dus complimenten daarvoor. Ik begin gelijk met het zoet. Ik kom zo ook nog bij het zuur. Complimenten aan deze Staatssecretaris voor het feit dat het na lange tijd echt gelukt is.

Ik deel daarbij wel de zorgen die door andere collega's al zijn geuit. Dit is in het voorjaar besloten en beklonken. Inmiddels zijn we zover dat we weten dat de context en het prijsniveau zo zijn veranderd dat dit ook wel weer zorgen met zich brengt. In de andere sectoren wordt daar ook over gesproken, dus mijn vraag aan de Staatssecretaris is of hij erop kan reflecteren wat het betekent voor het onderhandelingsresultaat. Vooropstaat dat ik ontzettend blij ben dat wij hier nu zijn. Ons militair personeel verdient dit, want zij houden deze organisatie draaiende. We willen veel meer personeel om de taken van de toekomst te kunnen uitvoeren. Ik heb wel een vraag over een stukje reflectie op het proces, want het heeft heel lang geduurd. Onze mensen hebben heel lang op dit resultaat moeten wachten. Deze Staatssecretaris zat toen nog niet in het zadel, maar mijn vraag is wel of hij hierop kan reflecteren en welke lessen te leren vallen uit de afgelopen drie jaar waarin die onderhandelingen hebben plaatsgevonden. Welke lessen kunnen we trekken om dit in de toekomst te voorkomen en ervoor te zorgen dat dit in de toekomst veel sneller gaat en onze mensen niet zolang hoeven te wachten?

Dan de aanpak van het personeelstekort en de contourenbrief. Ik zie daarin een aantal behoorlijk onorthodoxe maatregelen, waarbij de Staatssecretaris ook wel wat risico neemt. Daarvoor lof. Je moet van alles proberen om het personeelstekort aan te pakken, want we hebben uitgebreide ambities. We hebben de mensen keihard nodig en daarvoor moet je alles uit de kast trekken. Ik heb wel een vraag over de meetbaarheid van wat er gaat gebeuren. Gaan we kijken of de maatregelen die worden getroffen effectief zijn, afgewogen tegen de kosten, en komen er evaluatiemomenten? Dat lijkt me ontzettend belangrijk, want je wilt er wel voor zorgen dat je je geld verstandig inzet, zeker omdat er nog steeds schaarste is als het gaat om de uitgaven voor Defensie, ondanks de enorme investering die wij als coalitie doen.

Dan race ik er even doorheen, voorzitter. Als het gaat over het binden van mensen, valt mij op dat er wordt ingezet op hbo- en wo-studenten in het Defensy College. Er wordt met geen woord gerept over mbo'ers. Dat verbaast mij heel erg en ik wil heel graag weten waarom dat zo is. Tot slot, en hier komt wat mij betreft toch echt het zuur. Het gaat over diversiteit en inclusie. Ik vind het fantastisch dat deze Staatssecretaris ontzettend radicaal inzet op gendergelijkheid. Dat is hard nodig. Het is veel te laat. Het was hartstikke nodig, dus daarvoor lof. Maar diversiteit en inclusie gaan veel verder dan alleen gendergelijkheid. Een kwart van de Nederlandse bevolking is van allochtone afkomst, om dat woord toch maar te gebruiken: een op de zes Nederlanders heeft een niet-westerse achtergrond. Er wordt met geen woord over gerept in deze contourenbrief. Dat verbaast me gigantisch. Met een enorm tekort aan personeel en de morele verplichting om ervoor te zorgen dat Defensie een diverse organisatie is, zie ik daar geen woord over terug. Dat stoort me. Het verbaast me en ik maak me daar vreselijk veel zorgen over, dus ik overweeg hierover een motie in te dienen in een tweeminutendebat.

**De voorzitter:**

Dank. Ik zou nu graag het woord willen voeren als woordvoerder namens de VVD en draag het voorzitterschap over aan de heer Boswijk.

## Voorzitter: Boswijk

De **voorzitter**:

Ik geef het woord aan de heer Valstar van de VVD.

De heer **Valstar** (VVD):

Dank, voorzitter. De krijgsmacht is een van de grootste werkgevers van Nederland. Zonder de personele bezuinigingsrondes van zo'n tien jaar geleden zou de krijgsmacht er op personeelsvlak misschien iets rooskleuriger voor staan. Als wij de 12.000 mannen en vrouwen niet hadden laten afzwaaien, dan zou Defensie misschien wel de grootste werkgever zijn geweest van Nederland en waren de 8.809 vacatures die er nu zijn gewoon gevuld. Maar laten we het positief bekijken. Het aantal vacatures is hoger geweest en wordt voorzichtig ingelopen, althans het afgelopen jaar. Ik hoor graag van de Staatssecretaris wat de huidige stand van zaken is.

De realiteit is wel dat er in de toekomst meer mensen nodig zijn. Extra investeringen betekenen meer materieel en meer mensen die daarmee moeten werken en het moeten onderhouden. En dat met een redelijk overspannen arbeidsmarkt, waar ook door andere organisaties en door het bedrijfsleven hard aan de jongeren wordt getrokken. Gelukkig wordt er aan alle kanten ook geprobeerd de krijgsmacht aantrekkelijker te maken als werkgever en om werknemers vast te houden, niet alleen door het vastgoed en de onderkomens drastisch te verbeteren, maar ook door te investeren in de beste spullen.

Bovendien is er een belangrijke stap gezet met het arbeidsvoorwaardenakkoord. Lagere rangen en schalen kunnen er in het akkoord zelfs 20% op vooruitgaan. Daarnaast is er een begin gemaakt met de herziening van het loongebouw. Ik ga er althans vanuit dat het een begin is, want in de Defensienota wordt gesproken over een nieuw loongebouw. Kan de Staatssecretaris aangeven of dat wat hem betreft de definitieve status is van het loongebouw, of is dit nog steeds aan een grondige herziening toe?

Ter voorbereiding op het debat over de Defensienota dat wij gisteren hadden, zag ik een interview uit 2018 met Afghanistanveteraan Erik Rutten. Vol trots liet hij zijn dagelijks tenue zien, met de bijbehorende onderscheidingen. Erik heeft met trots gewerkt bij de baas en had veel in zijn mars. Dat bleek ook toen de voormalige Commandant Landstrijdkrachten Mart de Kruif vol lof over hem sprak in diezelfde uitzending van Nieuwsuur. Erik wilde verder bij Defensie. Hij wilde bevorderd worden en verder groeien binnen de organisatie, maar hij kreeg geen vast contract en de bevordering werd gefrustreerd door een meerdere. Dit is helaas iets wat nog steeds wordt gehoord binnen de krijgsmacht, zo blijkt uit signalen die ons bereiken. Dat geldt niet alleen voor de landmacht, maar ook voor de andere Defensieonderdelen. Militairen willen bij de baas blijven, maar vertrekken door te weinig perspectief of door anderen die het perspectief of een carrière in de weg zitten.

Ook afgelopen maandag tijdens het werkbezoek kwam het aan de orde: ga met vaste contracten werken. Ook de Staatssecretaris stipte het gisteren in het debat kort aan. Ik zou hem willen vragen: wat staat er aan het verstrekken van vaste contracten in de weg? Ontvangt de Staatssecretaris dezelfde signalen, namelijk dat doorgroei nog steeds kan worden belemmerd als je even niet goed bent met je meerdere of als hij of zij het je gewoon niet gunt? Graag een reactie.

Het zijn de grootste frustrerende factoren, die we nog te vaak terug horen komen, maar die we niet zien terugkomen in de brief van de Staatssecretaris over het behouden, binden en inspireren. Daarom zou ik nog een ander aspect willen aanstippen, namelijk het opleidingsrendement. De Staatssecretaris schrijft dat hij de opbrengst van werven, keuren en opleiden wil verhogen, maar op welke wijze? Er wordt alleen gewag

gemaakt van het intensiveren van de coachende rol van instructeurs, terwijl uit de beantwoording van de feitelijke vragen blijkt dat 50% van de rekruten uitvalt tijdens de AMO, de Algemene Militaire Opleiding. 41% stopt vanwege blessures. Uit onderzoek van dokter Iris Dijkse van het Ministerie van Defensie blijkt dat een op de vier rekruten bij de Luchtmobiele Brigade en het Korps Mariniers uitvalt vanwege blessures. Zij raadt dan ook aan om de trainingsprogramma's om te vormen, om blessures te voorkomen en uitval drastisch te verminderen. Is de Staatssecretaris het met mij eens dat er te weinig aandacht is voor de uitval in de opleiding en dat wij eigenlijk nog veel te weinig weten over de motivatie? Wat kan er worden gedaan om kwetsuren te voorkomen? Wat wordt er bijvoorbeeld gedaan met zo'n onderzoek dat dokter Dijkse heeft gedaan? Welke mogelijkheden ziet de Staatssecretaris om daar al een eerste slag te slaan? De eerste resultaten van de in juli jongstleden gestarte onderzoeken, die ook naar voren kwamen in de antwoorden op de feitelijke vragen, worden pas in 2024 verwacht. Over de rapportages gesproken: wordt ook de personeelsrapportage opgenomen in de gisteren aangekondigde integrale rapportage? Mag ik daarbij aannemen dat ook uitval daar een belangrijk onderdeel van gaat zijn?

Wat kunnen we leren van andere landen, zoals Duitsland of het Verenigd Koninkrijk? Zijn de uitvalpercentages daar hetzelfde? Wat gebeurt er om iemand die uitvalt met blessures bij de mariniers of de Luchtmobiele Brigade te verplaatsen naar een andere eenheid, waar wellicht minder fysieke belasting wordt gevraagd?

Dan het dienstjaar en de maatschappelijke diensttijd. Laat ik met het laatste beginnen. In de Defensiekrant van begin dit jaar staat een mooi stuk over 54 jongeren die vrijwillig op bivak gaan in Drenthe. 54 jongeren die de moeite nemen om kennis te maken met de krijgsmacht, met misschien wel zicht op meer. Alleen kwam er ook iets anders uit het stuk naar voren, iets wat we eigenlijk ook vaak horen, namelijk dat niet werving het doel is, maar begrip creëren voor de krijgsmacht. Is dat niet een beetje zonde, vraag ik de Staatssecretaris. Als er van die 54 misschien 5 zijn die willen blijven, waarom wordt hun dan niet de helpende hand geboden? Graag een reactie.

Dan het dienstjaar. Laat ik gelijk het Defensie College meepakken, of het gap year. Het lijkt allemaal wel erg op elkaar. Is dat niet ook een beetje het manco van al deze plannen? Wat zijn de maximumleeftijden die ermee gemoeid zijn? Ik lees overal terug: jongeren. Maar wat als die 33-jarige christendemocraat denkt «ik wil stoppen met mijn werk in de Tweede Kamer en voor het vrijwillige dienstjaar gaan»? Kan hij zich dan melden? Tot slot een signaal dat ik ook te vaak hoor. Ik hoorde het vanmiddag zelfs nog in een gesprek dat ik had in de Tweede Kamer. Een enthousiaste 18-jarige heeft in mei dit jaar gesolliciteerd bij de Luchtmobiele Brigade. Hij wil dolgraag die rode baret halen en is gemotiveerd om aan de slag te gaan. Wat minder motiverend is, is dat hij nog steeds geen reactie heeft gekregen op zijn sollicitatie. Er zijn ongetwijfeld begrijpelijke redenen, zoals de zomervakantie en het verlof van allerhande wervers. Is de Staatssecretaris het met mij eens dat, naast die rode baret, eigenlijk ook de rode loper zou moeten worden uitgelegd voor dit soort jongeren, die bij de krijgsmacht willen beginnen? We moeten deze jongeren niet demotiveren door ze nog eens de hele zomer te laten bungelen. Zo'n jongen kan, na twee maanden geen reactie te hebben gekregen, ook denken: weet je wat, ik ga lekker studeren. Of: er moet geld verdiend worden, dus ik ga wel een andere werkgever zoeken, die wel een contract biedt. Zoals ik al aan het begin van mijn betoog zei: de arbeidsmarkt is zeer overspannen. Zijn er bijvoorbeeld mogelijkheden om jongeren met belangstelling tijdens een overbruggingsperiode al te binden op een of andere manier? Als je in de huidige arbeidsmarkt een kandidaat een paar maanden laat wachten, is hij of zij waarschijnlijk weggekaapt. Dank u wel.

De **voorzitter**:

Dank u wel. Dan geef ik het voorzitterschap weer terug aan collega Valstar.

**Voorzitter: Valstar**

De **voorzitter**:

Hiermee is er een einde gekomen aan de inbreng van de zijde van de Kamer. De Staatssecretaris wenst een kwartier schorsing. Dat gaan wij hem gunnen. Laten we er 18.00 uur van maken. Ik geef u bijna twintig minuten.

De vergadering wordt van 17.41 uur tot 18.00 uur geschorst.

De **voorzitter**:

Ik geef de Staatssecretaris het woord voor de beantwoording van de vragen, gesteld in eerste termijn.

Staatssecretaris **Van der Maat**:

Dank, voorzitter. Dank aan de leden van de Kamer voor hun inbreng op dit belangrijke dossier. Laat mij eerlijk zijn: ik denk dat dit gewoon het allerbelangrijkste dossier is dat ik de komende periode voor mijn kiezen heb. De aanschaf van materieel is heel erg belangrijk en heel veel andere dingen zijn ook heel erg belangrijk, maar het valt of staat met ons personeel. De heer Hammelburg begon daar volgens mij mee en anderen ook. Defensie kan alleen maar groeien op het moment dat ons personeel mee gaat groeien. Ik ben nu al acht maanden Staatssecretaris en heb net als jullie hele mooie werkbezoeken mogen afleggen. Ik gun jullie nog heel veel mooie werkbezoeken, net als mijzelf. Enorm inspirerend. Uit al die bezoeken en al die gesprekken met die honderden mensen die ik inmiddels heb gesproken, was heel duidelijk wat mijn opdracht was. Eén, zorg dat er een arbeidsvoorwaardenakkoord komt. Twee, regel meer collega's. En drie, zorg dat dan ook de randvoorwaarden – munitie zodat we kunnen oefenen, het vastgoed en modern materieel – gefixt worden in het hoogst haalbare tempo. Want dat is waarom we bij de krijgsmacht zijn: omdat we daarmee aan de gang willen.

Met die drie prioriteiten ben ik dan ook aan de slag gegaan. Ik zal zo meteen op uw verzoek ook nog reflecteren op het arbeidsvoorwaardenakkoord dat gesloten is. U heeft daar vragen over gesteld. En ik ga uiteraard in op de overige opmerkingen die u heeft gemaakt.

Laat ik maar meteen de vraag van de heer Valstar centraal stellen: de opdracht is groot; wat ziet u eigenlijk terug in de cijfers? Laat ik aangeven dat de opdracht alleen nog maar groter wordt. Volgende week krijgt u uiteraard weer de nieuwste cijfers van ons, en daar gaan nog een paar extra alarmbellen in af. Daar kunnen incidentele verklaringen voor zijn, onder andere gelet op corona. We weten dat mensen misschien wel langer bij ons zijn gebleven in de tijd van corona, omdat Defensie dan toch een nog mooiere en betere werkgever is dan die al was; u zult begrijpen waarom. Ook hadden we een boeg golf in de opleidingen. Dat kunnen incidentele verklaringen zijn, maar de instroom is wat naar beneden gegaan en de uitstroom is wat omhooggegaan. Dat is twee keer een red flag. Die spoort mij alleen maar meer aan om samen met de organisatie volle bak aan de slag te gaan, ook in een periode waarvan we weten dat de arbeidsmarkt uitermate krap is. Met die motivatie gaan we de komende periode aan de slag. En met die motivatie hebben wij ook de brief gestuurd waar u vandaag allerlei vragen over heeft gesteld.

Ik heb een aantal categorieën. Ik begin met de arbeidsvoorwaarden.

Volgens mij komt alles aan bod, want we hebben goed meegeschreven.

En op uw verzoek – dat heb ik ook begrepen – zullen we daar in hoog tempo doorheen gaan.

Ik begin met de vraag van DENK en ook van anderen: reflecteer nou eens even op het arbeidsvoorwaardenakkoord. Wij bieden inderdaad tot wel meer dan 20% ophoging, vooral aan de lagere rangen. Tegelijkertijd hebben we nu te maken met een ongekende inflatie. Ik wil daar graag twee dingen over zeggen. In de eerste plaats denk ik dat we een hele goede stap voorwaarts hebben gezet. Dat is ook vooral te danken aan de politiek, die na jaren in dit coalitieakkoord heeft gezegd: wij reserveren een enorme smak geld om ervoor te zorgen dat er een goed arbeidsvoorwaardenakkoord wordt gesloten. Daarbij is ook duidelijk aangegeven waar de extra stappen gezet moeten worden. Daar was ook een reden voor, want er was gewoon een achterstand. De inflatie zoals die nu is, krijg je niet op alle terreinen gecompenseerd met het arbeidsvoorwaardenakkoord dat we hebben gesloten, maar dat kan ook bijna niet. Er werd gevraagd naar de motie-Goudzwaard: lopen we dan nu gelijk op ten opzichte van de andere sectoren? We hebben daar uitvoerig onderzoek naar gedaan en het antwoord daarop is ja. We zijn dus concurrerend in het veiligheidsdomein. We hebben allerlei vergelijkingen gemaakt; die kunt u allemaal online vinden: wat verdient je, wat ga je verdienen? Dan blijkt dat we nu op dat punt echt in de pas lopen. Dus inflatie? Helaas, dat kunnen we niet helemaal bijpassen. Hebben we hele goede stappen voorwaarts gezet? Het antwoord daarop is ja.

Een andere vraag van DENK gaat over de oefentoeelage. Met het arbeidsvoorwaardenakkoord hebben we niet alleen het basissalaris op orde gebracht, maar ook de inzettoelage met 25% verhoogd en de toelage voor varen en oefenen met 10% verhoogd. Plus een gedeelte van de middelen die zijn gereserveerd in het coalitieakkoord voor het arbeidsvoorwaardenakkoord, ligt nog op de plank om in samenspraak met de vakbonden naar een aantal toelagen te kijken. Er was nog iets langer tijd nodig om dat goed in de benen te helpen.

DENK vroeg om een vergelijking te maken met de Belgen en de Noren. Dat moet je dus niet op één aspect doen. Dat kun je niet alleen op de toelage doen, maar dat moet je op het geheel doen. De vergelijking «trek de toelage gelijk en dan is alles koek en ei» gaat dus mank. Nee, je moet de totale plaatjes naast elkaar leggen, want anders vergelijk je appels met peren. Die exercitie is razend ingewikkeld.

De heer Hammelburg vroeg: reflecteer nou ook eens even op het proces, want het was tijdrovend. Dat is op zich wel apart, want mijn idee was juist: het duurde honderd jaar en nu is het in vier, vijf maanden geregeld. Ik kijk dus zelf heel positief terug op het resultaat. Waarom duurde het lang, zult u vragen. Dat is omdat we niet alleen maar geld hebben bijgeplust in de systematiek die er was. Een andere vraag was: wat kunnen we nog verwachten op het loongebouw? Het hele punt is juist dat er een enorme integratieslag heeft plaatsgevonden en dat de systematiek als zodanig helemaal is doorontwikkeld. Een van de goede dingen is dat we in een pressurecooker met elkaar hebben samengewerkt, waarbij ik op dag één heb aangegeven: u heeft het coalitieakkoord gelezen, dat is het bedrag dat op tafel ligt en daar gaan we het met elkaar over hebben, inclusief de loonruimte. De heer Eppink vroeg: stijgt dat nou nog mee? De loonruimte die er is, is beschikbaar. Op die manier hebben wij een goed gesprek met de bonden gehad.

**De voorzitter:**

Er is een interruptie van de heer Hammelburg.

**De heer Hammelburg (D66):**

Meer een opmerking ter verheldering, eerlijk gezegd, want daar gingen mijn opmerking en mijn vraag niet over. Ik deelde namelijk een compliment uit aan de Staatssecretaris voor het feit dat het allemaal heel snel ging sinds hij aan de macht is, om het maar even zo te zeggen. Ik vroeg om een reflectie op de tijd daarvoor en de lessen die we daaruit

kunnen trekken. Wat is er nu anders gegaan? Want daarvoor heeft het allemaal wel heel lang moeten duren. Daar wil ik graag van leren. Daar ging mijn vraag over, niet over de afgelopen vier, vijf maanden.

**Staatssecretaris Van der Maat:**

Wat natuurlijk enorm verschillend was, is dat u mij in de positie heeft gebracht om daadwerkelijk met een bedrag op tafel te komen waar de bonden vanaf dag 1 meteen het gevoel hadden: nu moeten we er echt met elkaar uitkomen. Ik vind dat je in het proces dat hiervoor gelopen is, met veel minder budgettaire mogelijkheden, toch tot een maximaal haalbare uitkomst bent gekomen met een soort agreement: we snappen dat dit voor nu het maximale is en laat nou de achterban maar spreken. Dat was op zichzelf ook een goed proces. Eigenlijk gaat het compliment vooral naar de politiek, naar de partijen die het coalitieakkoord gesteund hebben, want zij hebben de randvoorwaarden gesteld waarbinnen het mogelijk was om het tot een succes te maken. Wat ik wel merk ... Het proces heeft mij misschien ook wel geholpen om in no time op persoonsniveau, op inhoudelijk niveau, op «hoe ga je met elkaar om», goed in gesprek te komen met de voorzitters van de bonden. Ik heb daar persoonlijk echt tijd in gestoken en me daaraan gecommitteerd. Die manier van werken ... Er staat ons enorm veel te doen. Ik noem bijvoorbeeld de discussie over de schaalbaarheid van de krijgsmacht, moderne arbeidsvoorwaarden die daarbij horen en iets als een operationele pauze. Het is heel gebruikelijk in de arbeidsmarkt van nu dat als je een keer zegt «ik heb het superdruk thuis met mijn kinderen en ik wil gewoon even een time-out», zo'n manier van werken kan. We hebben een akkoord gesloten dat niet alleen maar gaat over extra geld. Er zit ook al een aanzet in voor hoe we gezamenlijk – de vakbonden, wij en natuurlijk ook in de interne gesprekken met de vertegenwoordigers – de organisatie nog meer bij de tijd willen brengen. Ik hoop dat dat ook weer versnellend werkt naar de toekomst. U heeft gisteren ook weer een aantal vragen gesteld, bijvoorbeeld over deeltijd. Dat zijn zaken die vragen om gesprekken en vertrouwen over en weer.

Voorzitter. Als u het mij toestaat, ga ik door met de volgende vraag van het lid Valstar: waarom geen vaste contracten, wat staat dat in de weg? De heer Boswijk vroeg ook een herbevestiging. We hebben in het akkoord met de vakbonden afgesproken dat we daarnaar gaan kijken. Het ligt dus op tafel. Maar u vroeg ook waarom het geen goed idee zou zijn. Je organiseert bijvoorbeeld de inflexibiliteit van de toekomst met vaste contracten zonder strategische personeelsplanning, zonder verder na te denken over wat je doet als mensen op een gegeven moment op een bepaalde leeftijd komen. Het probleem zit er niet zozeer in dat het zou kunnen helpen om nu mensen binnen te halen, maar de uitdaging is: hoe zorg je ervoor dat dat zodanig in randvoorwaarden voor elkaar komt dat je ook echt een langetermijnontwikkeling hebt die goed is voor de desbetreffende medewerker én voor de krijgsmacht? Daarom hebben we daar een onderzoek naar ingesteld, want we moeten er ook met de vakbonden over in gesprek. Dat vraagt waarschijnlijk weer vernieuwing van het type vast contract, want het is niet het type vast contract op de baan waarop je binnenkomt. Het moet een type vast contract zijn op een leven lang ontwikkelen binnen de krijgsmacht of misschien wel een paar jaar bij JenV gaan werken of een paar jaar ergens anders gaan werken. Die modules wil je natuurlijk meteen inbakken, maar die tools hebben wij op dit moment, bij mijn weten in ieder geval, nog niet.

De heer Valstar vroeg naar de definitieve status van het loongebouw. Dat heb ik volgens mij net aangegeven. Dat is inderdaad een heel eind klaar. Het zal echt tweaken en tunen zijn, maar niet meer met de fundamentele discussies zoals we die hebben gehad.

Dan ga ik over naar de vragen over instroom en uitstroom. De heer Hammelburg vroeg terecht naar het personeelstekort en de effectiviteit

van maatregelen: gaat u daar dan ook op meten? Ja, absoluut. Sterker nog, daar wordt nu ook aan gewerkt. Het lukte gewoon niet om dat nu al helemaal, indachtig ... Dat was volgens mij ook de vraag van de heer Valstar: mogen we dan verwachten dat het in de vernieuwde rapportage terugkomt? Het antwoord daarop is dus ja. Als Staatssecretaris stuur ik u ieder kwartaal weer allemaal nieuwe rapportages, maar ik kan me voorstellen dat u dezelfde behoefte heeft die ik ook heb. Je wil dat gewoon wat meer integraal bekijken. Je wil niet alleen bekijken «waar staan we nu», maar ook «waar gaan we in de prognoses naartoe over een jaar, twee jaar, drie jaar, vier jaar», gelet ook op de groei die Defensie gaat doormaken. We zijn nu aan het kijken hoe we dat voor elkaar gaan boksen. Zoals mevrouw Ollongren gisteren ook aangaf, willen we de eerste KPI's bij de begroting aan u geven. Dat is geen complete set, maar het zijn in ieder geval no-brainerindicatoren waarvan we zeggen: die moeten we altijd met elkaar in het gesprek hebben.

De heer Boswijk vroeg: wat gaat de Staatssecretaris doen aan de sturing van de organisatie en kinderopvang? Ik hoorde die vraag een keer uit de organisatie komen en dacht: ja, dat moeten we ook nog proberen. Toen werd gezegd: dat hebben we al geprobeerd. Ik zeg: weet je het zeker? Ja, we hebben het al geprobeerd. Ik sluit niet uit dat er weer een moment komt dat je er opnieuw over gaat nadenken, maar mij is echt verzekerd dat daar tot op heden gewoon geen animo voor was en dat we het gewoon niet rondgedraaid kregen. In de categorie «goede ideeën» was ik ook meteen enthousiast, maar in de categorie «operationeel» hebben we het geprobeerd en waren de resultaten onvoldoende. Op die manier heb ik het teruggekregen.

De heer **Boswijk** (CDA):

Ik heb die signalen de afgelopen maanden van meerdere kanten gekregen, dus ik ben eigenlijk wel benieuwd. Betekent «geen behoefte aan» dat er te weinig ouders zijn met te weinig kinderen waardoor je te weinig bezetting hebt? Of: we kunnen niemand vinden om zo'n kinderopvang op te zetten?

Staatssecretaris **Van der Maat**:

Dat we het niet rendabel kregen. Daar zit het dan in. En als we het zouden doen ... U kent ook de brief van de collega-minister over de tekorten in de kinderopvang. Dan gaan we op dat punt ook weer concurreren. Maar ik snap wel de gedachte erachter. We weten uit onderzoek naar de uitstroom dat de werk-privébalans een van de redenen is waarom mensen Defensie verlaten. Dat was precies ook het eerste waar ik aan dacht: dan moeten we kijken of we daar een plus kunnen zetten. De gedachte erachter ondersteun ik dus. Ik moet alleen nog even verder doorzoeken over welke andere mogelijkheden we het dan nog hebben om op dat punt misschien nog wat plussen te kunnen zetten.

De **voorzitter**:

U vervolgt uw betoog.

Staatssecretaris **Van der Maat**:

Zeker, voorzitter. U stelde mij de vraag: hoe kunnen we de uitval en de vooropleiding zo klein mogelijk maken? Wat ik daar ingewikkeld aan vind ... Want het overkomt mijzelf ook. U vertelde net een verhaal over de rode loper voor de rode baret als ik het zo mag samenvatten, over een 18-jarige persoon. Ik hoor het ook letterlijk in mijn privéomgeving. Ik was voor de zomer op een bruiloft. Daar kwam iemand trots naar me toe die zei: mijn dochter wil bij de krijgsmacht en dit was haar ervaring. Dan denk ik: hm, is dat de ervaring? Daarna ging ik meteen bellen, niet van «goh, deze dame enzovoort» maar wel van «hé, hoe zit dat nou?». Die verhalen sterken mij om iedere keer scherp te blijven op de cijfers die ik zie en op

de doorontwikkeling die we te maken hebben. Tegelijkertijd krijg ik uit de organisatie terug dat wij enorme verbeterlagen aan het maken zijn. In beginsel kun je een proces nu in twee weken doorlopen. Je kunt nu zelf aangeven, zelf boeken in je agenda wanneer het jou uitkomt in plaats van: op dat tijdstip moet je je maar melden in Amsterdam, bijvoorbeeld voor de keuring. Dat kan straks regionaal, dus die stappen worden gezet. Tegelijkertijd hoor ik van u en van anderen dat het nog beter moet. Daar blijven we ons natuurlijk voor inspannen, maar beide verhalen zijn wel waar. Ik krijg daar vertrouwen uit dat we de goede dingen aan het doen zijn. We zijn er nog niet, maar we blijven daar natuurlijk wel op inzetten. We streven er ook naar dat alle goedgekeurde cursisten ... Dat was uw andere vraag: als iemand het bijvoorbeeld niet haalt, is het dan tot ziens en nooit meer? Nee, we kijken bijvoorbeeld: hoe kunnen we ervoor zorgen dat iemand die het niet haalt het over een jaar wel haalt? Als iemand uitvalt voor de opleiding voor een specifieke taak, kijken we ook: zijn er andere plekken waar het wel kan? We gaan daar ook aan pooling doen. We zijn er heel erg van doordrongen dat wij alles uit de kast moeten halen: als iemand heeft bedacht «ik wil op plek a bij Defensie aan de gang» en dat om welke reden dan ook niet zou lukken, is er dan niet een plek b of c en hoe kunnen wij dan helpen om die meneer of mevrouw op die plek te krijgen?

De heer Valstar stelde: de sollicitatieprocedure is nog heel procesgestuurd. Ik gaf al aan dat sollicitanten nu al hun eigen selectie- en keuringsmomenten kunnen plannen. Het proces kan nog verder gestroomlijnd worden door meer aan te sluiten bij de wensen van een sollicitant. We gaan bijvoorbeeld het regionaal keuren in gang zetten. Een vertragende factor waarvan we onszelf ook bewust zijn, is bijvoorbeeld – dat zien we in onze eigen data – dat de vgb nog niet helemaal rond is gekomen, doordat de MIVD zoveel aanvragen heeft dat het soms wat langer kan duren. Daar is al capaciteit bij gezet. Ook dan kijken we: betekent het dat je nog niet kunt starten of kun je bijvoorbeeld onder voorwaarden al starten? Op die manier proberen we de procesgang op stoom te houden.

Een paar vragen over legering. DENK vroeg of ik wilde ingaan op de huidige stand van zaken rond legering. Ik realiseer me – daar hebben we ook eerder over gesproken – dat we nu nog niet overal de leefomgeving kunnen bieden die past bij aantrekkelijk werkgeverschap. Daar gaan we binnenkort over spreken, als ik u over enkele weken het strategisch vastgoedplan stuur. Tegelijkertijd gebeurt er heel veel, ook al ingezet door mijn voorganger. Veel gebouwen zijn aangepast in het kader van de maatregelen brandveiligheid van de legeringsgebouwen. Dat is evident. Op dit moment loopt ook een programma Verbetering Legering Defensiebreed. De Kamer is op 24 maart over dit project geïnformeerd via een A-brief. Specifiek 't Harde werd eruit gelicht – dat vond ik wel interessant – waar we twee gebouwen hebben aangepakt en een derde onder handen is. Er is nog heel veel te doen, maar gelukkig zijn we in beweging.

De heer Eppink vroeg naar Assen. Daar krijgt u een update van bij het strategisch vastgoedplan. As we speak, deze week zelfs, worden er weer gesprekken met Assen gevoerd. Een lang verhaal kort: we kijken samen met Assen wat het toekomstperspectief zou kunnen zijn. Daarbij wordt gekeken naar nieuwe functionaliteiten in Assen, ook vanuit Defensie, bijvoorbeeld in een Rijkscampus, omdat er vanuit het Rijk nog andere werkgelegenheid aan die regio zou kunnen worden toegevoegd. Die gesprekken lopen nu. Zodra daar welke kleur van rook ook over is, zal ik u daarover informeren.

Dan de reservisten. Hoeveel reservisten gaan we aan ons binden? Het is belangrijk dat we juist veel meer van een kwantitatieve naar een kwalitatieve benadering gaan. We zien wel dat we rondom reservisten steeds meer in de fase, juist vanuit de schaalbaarheid ... Dat was ook een vraag van de heer Eppink. De kernclub van Defensie is nog niet gevuld. We zien bij de landmacht en op andere plekken dat we onderbezet zijn om de in

alle scenario's noodzakelijke krijgsmacht te hebben. Ik dacht even dat u zei: wordt het dan een soort duiventil; iedereen kan een keertje komen kijken, een leuk opleidingsinstituut voor iedereen, maar kunnen we ook nog een oorlog winnen? Nee, daar moeten we absoluut nog stappen in zetten. Maar we zien ook bij de reservisten – de heer Boswijk vroeg daarnaar – dat we steeds specifiek, juist vanuit de schaalbaarheid, redeneren: welke expertise hebben we dan nodig? Daarom is daar nu niet zomaar een getal aan te binden. Maar de aanpak ten aanzien van reservisten en ook het belang van reservisten en de erkenning daarvan in de samenleving, daar blijven we werk van maken. U vroeg om een toezegging; die kan ik ook geven op dat punt. In kwartaal 1 van 2023 – ik moet het meteen smart formuleren – krijgt u een brief over hoe wij breed aankijken tegen reservisten en wat we op dat punt allemaal aan het doen zijn.

Inmiddels ben ik bij de maatschappelijke diensttijd, het dienjaar en Defensity College. Ik dank de heer Eppink voor de complimenten of in ieder geval de aanmoediging – ik heb het ervaren als een compliment – dat we de goede dingen aan het doen zijn rondom het dienjaar enzovoorts. U vroeg ook naar de contramal daarvan: schiet het niet door? Volgens mij heb ik daar net op geantwoord. Op uw vraag over indexatie heb ik in het begin al antwoord gegeven.

De heer Boswijk vraagt: wanneer is het plan van aanpak gereed voor de uitvoering van het dienjaar? Hij vraagt een herhaling van de eerder gedane toezegging dat dat plan van aanpak voor de begrotingsbehandeling naar u toe komt. De begrotingsbehandeling is ergens in november, dus voor die tijd zal dat bij u zijn. We werken daar nu hard aan.

De heer Hammelburg en de heer Valstar vroegen waar ze mbo terugzien, onder andere in relatie tot Defensity College. Dat is een terechte vraag. Defensity College is een bijbaan naast een studie. De focus ligt nu inderdaad op hbo en wo. Dat heeft pragmatische redenen, omdat de focus ligt op de opleiding die zij doen en op de inroosterbaarheid. Tegelijkertijd is het zo dat heel specifiek ... Misschien hadden we die opmerking zelfs moeten opnemen. Voor mbo hebben we bijvoorbeeld het gap year, stages en allerlei programma's. We hadden dat misschien wat nadrukkelijker in een brief kunnen opnemen. De vraag is ook of er nog meer deeltijdopties zijn nadat je bijvoorbeeld mbo hebt gedaan, maar dan kom je weer bij de reservisten. We hebben het niet onder het label «mbo» inzichtelijk gemaakt, maar laat mij klip-en-klaar zijn. Als ik kijk naar technici en naar zorg, dan hebben we enorm veel mensen nodig. Alle goede ideeën om daar nog meer verbinding te kunnen maken met de opleidingen en met het bedrijfsleven, neem ik natuurlijk met twee handen tegelijk aan. Maar specifiek ten aanzien van Defensity College is het meer een pragmatische insteek waarom we nu de focus leggen op hbo en wo.

De heer Valstar vroeg: is het niet gek dat we niet zouden mogen werven met de MDT, de maatschappelijke diensttijd? Hij vroeg om een reactie. Ik zal het gesprek eens aangaan. Ik vind het een terechte opmerking. Ik denk overigens, ook naar aanleiding van de signalen die ik terugkrijg over de maatschappelijke diensttijd en hoe mensen dat bij Defensie ervaren, dat het effect daarvan wel degelijk is: jeetje, wat een mooie club, ik blijf hier. Dus ja, het is misschien een beetje semantisch dat het misschien niet zo ingestoken mag worden en wordt, maar het effect is volgens mij wel dat mensen inspiratie krijgen: ik wil bij Defensie blijven. Maar ik had het overigens ook nog niet zo scherp, dus ik zal er eens achteraan gaan of we dat niet ook formeel iets anders moeten uitleggen.

Dienjaar, Defensity College en maximumleeftijden. Defensity College is gekoppeld aan: studeer je nog? Het dienjaar is vooral een concept, een jaar meedoen. Dan kun je je heel erg richten op de mensen die net de 18-jarige leeftijd halen of net uit de studiebancs komen, maar ook op iemand die bijvoorbeeld al heel lang in de zorg werkt of bijvoorbeeld in de techniek zit en een hele goede automonteur is, en die heel graag een

jaartje zou willen meedraaien bij Defensie. Het is vooral een concept, toegepast op de groepen waarvan wij denken dat we daar nog het verschil kunnen maken. We gaan het dienjaar dus niet overal maar opengooien en strooien, want dan is de vraag van de heer Hammelburg natuurlijk terecht: ben je dan wel je capaciteit op de juiste plekken aan het inzetten? Een dienjaar moet vooral ook voor Defensie ... Het is niet de bedoeling om maar gezellig een jaartje te komen meedraaien. Er moet gewoon geleverd worden. Je moet echt van toegevoegde waarde zijn voor de operaties die we te draaien hebben. Tegelijkertijd moet het een unieke ervaring voor jezelf zijn, niet alleen maar als persoon, maar ook voor je carrière en voor de bijdrage die je aan de samenleving wil leveren. Dan ben ik er bijna doorheen. De heer Hammelburg en DENK hebben vragen gesteld over diversiteit en inclusiviteit. We hadden misschien nog actiever de verbinding moeten leggen met de diversiteit- en inclusiviteit-brief. We hebben u nota bene vóór deze brief al een aparte brief toegezonden. Daarin hebben we onder andere aangegeven, als het gaat over niet-westerse achtergrond of biculturele achtergrond – ik ben even kwijt welke definitie we precies in de brief hebben opgeschreven – dat we onderzoek doen wat we op dat punt kunnen doen, maar dat we ook weten dat er gewoon beperkingen zijn. We mogen allerlei zaken niet registreren. Maar er wordt naar gekeken en volgend jaar kom ik daar graag bij u op terug. Want over één ding zijn we het sowieso eens: dat breed samengestelde teams de beste teams voor Defensie zijn en dat Defensie, ook om een aantrekkelijke werkgever te zijn, voor iedereen – jong, oud, waar je ook vandaan komt, welke plek in Nederland of welke plek in de wereld daarvoor – voor jou een herkenbare plek moet kunnen zijn waar je je veilig voelt en waar je je moet kunnen ontwikkelen. Die verbinding hadden we misschien nog wat actiever kunnen maken, dus dank voor uw scherpte op dat punt.

De heer **Hammelburg** (D66):

Dank aan de Staatssecretaris voor het antwoord. Het gaat hier ook over cultuur, consistentie en volhouden. Diversiteit en inclusie staan heel duidelijk ook in de contourenbrief, maar het gaat vervolgens alleen maar over gendergelijkheid, om het maar even zo te zeggen, en niet over diverse achtergronden en over migratieachtergrond. Het gaat over een op de zes Nederlanders, gewoon Nederlanders die niet direct worden aangesproken in het diversiteitsbeleid, terwijl het rijksbeleid er wel rekening mee houdt en ook deze groepen specifiek worden genoemd in het rijksbeleid. Defensie is onderdeel van het Rijk, dus het verbaast me dat het niet terugkomt. Dan maak ik me wel zorgen, als ik heel eerlijk ben. Ik zie heel duidelijk – dat vind ik fantastisch – een vrouwenquotum en duidelijke maatregelen, gekoppeld aan beleid. Maar het verbaast me dat het dan op al die andere terreinen binnen diversiteit en inclusie niet gebeurt. Voor mij is dat een teken dat we er nog lang niet zijn en dat het echt volstrekt onvoldoende is op dit onderdeel. Ik wil daar echt iets meer comfort. Ik hoor de Staatssecretaris nu zeggen: we komen daar volgend jaar nog op terug. Dan denk ik: waarom staat het nu niet heel duidelijk in die brief? Daar vind ik me dan echt over op. Het verbaast me dan ook echt. Ik verwacht een iets duidelijke reden van de Staatssecretaris waarom het niet terugkomt in de contourenbrief zoals het vrouwenquotum, dat daar wel in terecht komt, en terecht.

Staatssecretaris **Van der Maat**:

Wat terug had kunnen komen in de brief, is het herhalen van de actie dat we daar onderzoek naar doen, dat er beperkingen zijn en wat we kunnen doen. De acties ten aanzien van het vrouwenstreefcijfer staan erin, omdat wij u in de eerdere brief hebben aangegeven dat dat beleid is, dat we daarop sturen en dat het terugkomt in de KPI's. De verwijzing, de samenvatting, de wrap-up van de eerdere brief die we over dit thema naar

u hebben gestuurd, had misschien actiever hierin terug kunnen komen. Maar het is niet zo dat we daar niks aan doen. De thematiek staat helder overeind. Ik heb hier herhaald wat we nu kunnen doen ten aanzien van vrouwen. In de scherpste had inderdaad de opmerking hier herhaald kunnen worden die we al eerder hebben gemaakt dat we bezig zijn met het onderzoek. Daar heeft u misschien gelijk in, maar het is niet zo dat we niks doen op dit punt.

**De heer Hammelburg (D66):**

Ik heb daar mijn grote twijfels bij, als ik heel eerlijk ben. Ik heb hier een rapport van het Ministerie van Defensie nota bene uit oktober 2017, een publicatie van de Faculteit Militaire Wetenschappen. Daar staat heel helder ook in: de demografische ontwikkeling van Nederland, waarom een goede afspiegeling, om verschillende redenen, belangrijk is voor Defensie en de maatregelen die mogelijk kunnen worden genomen. Het gaat over gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Het gaat over diverse migratieachtergronden. Het gaat over allerlei verschillende soorten demografische ontwikkelingen. Het rapport is vier, vijf jaar oud. Dus «het komt eraan» en «volgend jaar» vind ik heel erg ongemakkelijk. Ik ga nog nadenken over wat ik hier zelf mee zou willen en ik hoop dat de Staatssecretaris dat ook doet. Daarom wil ik een tweeminutendebat.

**De voorzitter:**

Wij gaan nog een tweede termijn houden. De heer Hammelburg gaat nadenken en de Staatssecretaris vervolgt zijn betoog.

**Staatssecretaris Van der Maat:**

Dan had ik nog een vraag van de heer Eppink: kan de Staatssecretaris het personeelsbestand op- en afschalen in het geval van dreiging? In het geval van dreiging wordt gezien welke capaciteiten nodig zijn om effectief te zijn. Opschalen, ja. Afschalen, door aanvullingen weer terug te laten keren naar hun reguliere taken. Maar wat ik vooral wil zeggen, is dat de kern die in alle scenario's nodig is nog niet gevuld is. Volgens mij was u daar ook even naar op zoek: gaat u dan maar iedere vijf jaar weer een beetje opschalen en een beetje afschalen? Nee, de eerste opdracht – dat is de moeilijkste – is dat die kern verder aangevuld moet worden. Dat is ook de reden waarom we nu bijvoorbeeld over de logistiek, maar ook over de zorg in gesprekken die ik met ziekenhuizen voer, zeggen: we hebben niet iedereen altijd nodig, maar we moeten er wel over kunnen beschikken. We moeten nu de arrangementen bouwen zodat we, al naar gelang de opschaling die nodig is, daarop kunnen rekenen. Dat is een van de redenen waarom we bij reservisten bijvoorbeeld ook kijken: moeten we daar niet wat meer zekerheid gaan organiseren, zodat we op het moment dat we ze nodig hebben in geval van nood er ook op kunnen rekenen? Het gaat niet alleen over reservisten als persoon, maar bijvoorbeeld ook over diensten. Kun je een priority organiseren richting de logistieke sector? Kun je een priority organiseren als het bijvoorbeeld energiesystemen of dat soort dingen gaat? Dat is ook een van de redenen waarom we in de Defensienota hebben aangegeven dat wij ten aanzien van de crisisplannen, ook indachtig corona en de opschaling die je in de zorg hebt gezien, diezelfde principes opnieuw moeten doordenken voor onze eigen bedrijfsvoering.

Tot slot was er nog een vraag van DENK over de «doortickers». De militairen van de SOF-eenheden lopen mee met alle aanpassingen van het nieuwe loongebouw. Zij zitten ook in die stijging. En ja, zij doen gevaarlijk en heel belangrijk werk. De militairen van de SOF-eenheden die binnen Nederland worden ingezet, zijn gedetacheerd bij de Dienst Speciale Interventies en ontvangen dus ook de DSI-toelage. Die toelage is weer gebaseerd op het speciale werk dat ze doen. Ik was even afgeleid door iets wat hier stond: doortickers. Ze kloppen niet eventjes braaf aan, maar het

zijn gewoon doorkickers, want die deur wordt gewoon keihard ingeramd. Dat nog even ter herstel voordat iemand denkt: we komen met een fluwelen handschoentje binnen.  
Tot zover, voorzitter.

**De voorzitter:**

Dat lijkt mij een goede correctie. Dank aan de Staatssecretaris. Ik kijk aan mijn linkerzijde of er behoefte is aan een tweede termijn. Ik hoef niet eens te kijken, want ik weet dat de heer Hammelburg behoefte heeft aan een tweede termijn om een tweeminutendebat aan te vragen. Ik kijk wel naar de andere heren. De heer Eppink niet. De heer Boswijk?

**De heer Boswijk (CDA):**

Nee. Dank aan de Staatssecretaris voor de heldere antwoorden en de recordsnelheid waarmee hij erdoorheen fietste.

**De voorzitter:**

Dan geef ik het woord aan de heer Hammelburg. Hij hoeft maar een paar woorden uit te spreken.

**De heer Hammelburg (D66):**

Voorzitter. Ook dank aan de Staatssecretaris voor alle andere antwoorden. Op een onderdeel wil ik echt meer zekerheid, dus een tweeminutendebat.

**De voorzitter:**

Dank. De heer Hammelburg heeft bij dezen een tweeminutendebat aangevraagd. Dan ga ik dit debat sluiten, maar niet voordat ik één toezegging heb voorgelezen.

- De Staatssecretaris zegt toe in het eerste kwartaal van 2023 een brief aan de Tweede Kamer te sturen inzake de integrale visie van Defensie op reservisten. De Staatssecretaris knikt. Het is een toezegging aan de heer Boswijk.

Daarmee zijn we aan het einde van dit debat gekomen. Ik dank de Staatssecretaris, ik dank de ondersteuning, ik dank de Tweede Kamerleden en ik wens eenieder een zalige donderdagavond. Laat ik nog niet «weekend» zeggen.

Sluiting 18.34 uur.