Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2025–2026

36 800 X Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2026

Nr. 120 **BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN DEFENSIE**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 7 september 2026

Hierbij informeer ik u, in aanloop naar het commissiedebat Veiligheid en Integriteit op 10 september, over een aantal ontwikkelingen met betrekking tot veiligheid en integriteit bij Defensie. Met deze brief voldoe ik tevens aan eerdere toezeggingen, informeer ik u over de opvolging van de motie van het lid Piri (PRO) over de beheersing van fraude- en corruptierisico's (Kamerstuk 36 945 X, nr. 8), en reageer ik op het verzoek van het lid Boon (PVV) om nadere informatie over de rechtspositie van Nederlandse militairen die aangeven aan burnpits te zijn blootgesteld. Ook heb ik het jaarverslag over 2025 van de Beveiligingsautoriteit (BA) in de bijlage aan deze brief toegevoegd, waarvan per abuis met Verantwoordingsdag het jaarplan was verstuurd. Ik benadruk dat deze stand van zaken geen uitputtend overzicht geeft van lopende initiatieven en acties op het gebied van veiligheid en integriteit. Graag ga ik met uw Kamer over deze belangrijke thema's in gesprek tijdens het commissiedebat Veiligheid en Integriteit op 10 september.

Algemeen

Door de toenemende geopolitieke spanningen en de voortdurende oorlog in Oekraïne, ligt de focus van de krijgsmacht op de bescherming van ons grondgebied en dat van NAVO-bondgenoten (hoofdtaak 1). Om deze taak met succes uit te kunnen voeren, heeft Defensie meer personeel nodig. Daarom stelt de organisatie alles in het werk om een aantrekkelijke werkgever te zijn. Dat draait om meer dan het bieden van goede arbeidsvoorwaarden of het beschikbaar stellen van de best mogelijke uitrusting. Het bieden van een veilige werk- en leefomgeving is evenzo belangrijk. Daarom streeft Defensie ernaar een risicocompetente en veiligheidsbewuste organisatie te zijn, waar medewerkers zich thuis en gewaardeerd voelen en we leren van onze fouten. Zo bevorderen we teameffectiviteit en wordt ervoor gezorgd dat iedereen zich maximaal kan en wil inzetten voor het gezamenlijke doel: het leveren van gevechtskracht.

kst-36800-X-120
ISSN 0921 - 7371
's-Gravenhage 2026

Vaststelling beleidskader integriteit

Defensie heeft in juni 2026 het beleidskader integriteit intern vastgesteld en gepubliceerd. Met het beleidskader wordt ingespeeld op actuele uitdagingen op het gebied van integriteit die gepaard gaan met de groei van budgetten en de personele omvang van de organisatie. Zo is er in het nieuwe beleidskader nadrukkelijk aandacht voor het tegengaan van belangenverstrengeling, fraude en corruptie. In de volgende paragraaf zal ik hier uitgebreider op ingaan. Ook sluit het nieuwe beleidskader beter aan bij ontwikkelingen binnen het HR-domein, worden integriteitsrisico's expliciet opgenomen in het Integraal Risicomanagement (IRM) waar Defensie op inzet, wordt de interne meldprocedure verbeterd en het lerend vermogen van de organisatie versterkt door het inrichten van een cyclisch proces voor plannen, uitvoeren, monitoren en bijsturen op het gebied van integriteit.

Beleggen van eindverantwoordelijkheid voor de beheersing van fraude- en corruptierisico's

In haar Verantwoordingsonderzoek over 2025 heeft de Algemene Rekenkamer (ARK) geoordeeld dat Defensie de taken en verantwoordelijkheden om het risico op fraude en corruptie te voorkomen niet goed heeft belegd. De ARK beoordeelt het ontbreken van dergelijk beleid als een onvolkomenheid. De motie van het lid Piri (PRO) heeft, onder verwijzing naar dit verantwoordingsonderzoek van de ARK, verzocht om de eindverantwoordelijkheid voor het beheersen van fraude en corruptierisico's binnen het Ministerie van Defensie te beleggen bij een onafhankelijke functionaris of orgaan, in plaats van binnen de inkoop- of commandantenlijn (Kamerstuk 36 945 X, nr. 8). Hierbij voldoe ik aan het verzoek van de motie om uw Kamer hier voor Prinsjesdag 2026 over te informeren.

Een van de beleidsdoelen uit het hierboven genoemde beleidskader integriteit is het inrichten van een frauderisicomanagementsysteem (FRM) bij Defensie. Het beoogd effect van dit stelsel is om integraal inzicht te verkrijgen in de belangrijkste frauderisico's en in de volwassenheid van de inrichting en werking van frauderisicomanagement. Hiertoe behoren ook de governance, verantwoordelijkheden en beheersmaatregelen. Dit zal leiden tot gerichte keuzes voor prioritering en versterking van het frauderisicomanagementstelsel. De inzet in dit kader wordt opgepakt in lijn met de door de Algemene Rekenkamer geconstateerde onvolkomenheid.

De aanpak van deze onvolkomenheid heeft voor mij hoge prioriteit. Daarom is Defensie met voorrang gestart met de ontwikkeling van beleid dat zich specifiek richt op de beheersing van fraude- en corruptierisico's. Dit beleid dient mede ter realisatie van (een van) de doelstellingen van het hierboven genoemde beleidskader integriteit. De belegging van de taken en verantwoordelijkheden is hier onlosmakelijk onderdeel van. De commandantenlijn is verantwoordelijk voor het maken van een risicoanalyse, het voorkomen en beheersen van fraude- en corruptierisico's binnen het eigen onderdeel. De Hoofddirectie Financiën en Control (HDFC) binnen Defensie ziet hier als onafhankelijk orgaan op toe en rapporteert hierover aan de secretaris-generaal.

Van doorslaggevend belang voor deze keuze is dat de HDFC, indachtig de motie, een orgaan is dat buiten de commandantenlijn is geplaatst en geen betrokkenheid heeft bij het inkoopproces. De HDFC is de concerncontroller van het Ministerie van Defensie en heeft de kennis en kwaliteiten voor de

gevraagde toezichthoudende rol bij de uitvoering van departementale risicoanalyses.

Hiermee beschouw ik de motie als opgevolgd. Conform mijn eerdere toezegging bij de behandeling van het Jaarverslag, Slotwet en verantwoordingsonderzoek 2025 op 10 juni 2026, stuur ik uw Kamer de nadere uitwerking van het fraude- en corruptiebeleid voor het einde van dit jaar toe (Kenmerk TZ202606-090).

Meldingsbereidheid en Regeling vertrouwenspersonen

Het bevorderen van de meldingsbereidheid van fysiek en sociaal onveilige situaties en het beschermen van melders is van groot belang voor Defensie. Defensie voert daarom tweejaarlijks een interne peiling uit naar de meldingsbereidheid van defensiemedewerkers. De afgelopen jaren laten deze peilingen een meldingsbereidheid zien van rond de 80 procent. In juni 2026 is de meldingsbereidheid opnieuw gemeten door middel van een digitale enquête onder defensiemedewerkers, op dezelfde wijze als in 2024. De uitkomsten van 2026 laten zien dat 80 procent van de respondenten bereid is om bij een onveilige situatie een melding te maken. Dit resultaat is vergelijkbaar met de resultaten van vóór 2024, toen een meldingsbereidheid van 84 procent werd gemeten.

Uit de peiling blijkt daarnaast (op basis van een klein aantal respondenten) dat het aandeel medewerkers is toegenomen dat – op basis van eerdere ervaringen met het melden van sociaal onveilige situaties – in de toekomst opnieuw een melding zou doen wanneer zich een dergelijke situatie voordoet. In 2024 bedroeg dit percentage 65 procent; waar uit de peiling van juni 2026 onder respondenten een percentage van 83 procent volgt. Tegelijkertijd blijkt uit de open antwoorden dat er nog steeds redenen zijn waarom medewerkers afzien van het doen van een melding. Genoemd worden onder meer het gevoel dat een melding weinig effect heeft, het eerst willen bespreken van de situatie met anderen en twijfel of angst voor mogelijke negatieve gevolgen van het doen van een melding. Deze twijfel of angst is een bekend fenomeen en komt ook regelmatig naar voren in externe onderzoeken naar sociale veiligheid en interne onderzoeken naar meldingsbereidheid.

Om deze drempels zo veel mogelijk weg te nemen en melders tijdig te ondersteunen, beschikt Defensie over een uitgebreid netwerk van gekwalificeerde vertrouwenspersonen. Deze vertrouwenspersonen zijn voor alle defensiemedewerkers laagdrempelig en vrijblijvend benaderbaar en ondersteunen medewerkers gedurende het gehele meldproces. Zij bieden een luisterend oor, kunnen uitleg geven over het verloop van het meldproces en adviseren medewerkers over de mogelijke vervolgstappen. Vertrouwenspersonen vervullen daarmee een belangrijke rol bij het bevorderen van een veilige werkomgeving, het ondersteunen van medewerkers en het bijdragen aan tijdige de-escalatie wanneer situaties daarom vragen. Over de voortgang van de inspanningen om de meldingsbereidheid verder te vergroten en melders beter te beschermen, bent u met een eerdere verzamelbrief veiligheid en integriteit geïnformeerd (Kamerstuk 36 410 X, nr. 82).

Een van de lopende initiatieven, zoals ook opgenomen in het beleidskader integriteit, richt zich op het verder versterken van de positie van vertrouwenspersonen binnen Defensie. Uit onderzoek dat in 2023 in opdracht van Defensie is uitgevoerd door Nyenrode, bleek dat er mogelijkheden zijn om de rol, positie en verantwoordelijkheden van vertrouwenspersonen verder te verduidelijken en te versterken. Om hier invulling aan te geven stelt Defensie momenteel een «Regeling Vertrouwenspersonen» op. In deze

regeling worden de belangrijkste uitgangspunten voor een toekomstbestendig stelsel van vertrouwenspersonen vastgelegd. De regeling biedt onder meer een duidelijke basis voor het interne verschoningsrecht, de geheimhoudingsplicht, bescherming tegen benadeling en de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van vertrouwenspersonen. Bij de totstandkoming wordt aangesloten bij het «Kader uniforme basiseisen vertrouwenspersonen» van de Rijksoverheid.

Het streven is om de Regeling Vertrouwenspersonen uiterlijk in het eerste kwartaal van 2027 vast te stellen. Hiermee wordt voortgebouwd op de belangrijke bijdrage die vertrouwenspersonen nu al leveren en wordt de basis voor hun werk verder versterkt. Zo kunnen zij defensiemedewerkers nog beter ondersteunen, met een duidelijke positie en passende waarborgen om hun rol effectief en onafhankelijk te vervullen.

Evaluatie ervaringen met het meldproces

In reactie op vragen van de leden Jagtenberg, Bamenga en Belhirch (allen D66) heb ik toegezegd uw Kamer te informeren over een evaluatieonderzoek dat wordt uitgevoerd door de Erasmus Universiteit / Rotterdam School of Management (RSM) naar ervaringen binnen Defensie met het meldproces voor integriteitsschendingen (Kenmerk 2026Z09309). Defensie wil met het onderzoek een beter beeld verkrijgen van de ervaringen van betrokkenen bij het doen van meldingen van (vermoedens van) integriteitsschendingen en misstanden op het gebied van sociale veiligheid en integriteit, zodat de opzet, uitvoering en ondersteuning hiervan doorlopend verbeterd kan worden. Daarvoor is het noodzakelijk dat ervaringen van melders, leidinggevenden, vertrouwenspersonen en andere bij het meldproces betrokken medewerkers in kaart worden gebracht. Eerdere evaluaties vonden slechts beperkt plaats, werden niet centraal geregistreerd en werden uitgevoerd door medewerkers die zelf bij het meldproces betrokken waren. Om deze reden is de evaluatie belegd bij RSM als externe, onafhankelijke partij.

De RSM voert de opdracht in twee fases uit. Over beide fases stelt de RSM een rapport op met algemene bevindingen. Een eerste rapport is nu beschikbaar. Eind 2026 rondt de RSM de opdracht af met het opleveren van het tweede rapport. Voor de eerste periode zijn vooral melders geïnterviewd waarvan bekend is dat zij een negatieve ervaring hebben. Hiervoor is bewust gekozen, met de bedoeling om optimaal te kunnen leren van hun ervaringen. Op basis van de in kaart gebrachte ervaringen komt de RSM in haar eerste rapport tot de volgende vier aanbevelingen:
- richt een extern meldpunt in met commissieleden van buiten Defensie;
- baken de verantwoordelijkheden van de Centrale Organisatie Integriteit Defensie en het Meldpunt Integriteit Defensie beter af;
- stel voor iedere melding een onafhankelijke dossierhouder aan die verantwoordelijk is voor voortgangsbewaking, communicatie en een afsluitend evaluatiegesprek;
- evalueer de reactietermijnen en deadlines en pas deze waar nodig aan om de duur van meldingen beter beheersbaar te maken.

De kwalitatieve opzet van het onderzoek is niet algemeen generaliseerbaar voor de gehele organisatie, maar geeft vanwege de diepte-interviews waardevolle inbreng voor verdere (beleids)ontwikkeling. Na het uitkomen van het tweede rapport aan het einde van dit jaar, zal ik u informeren over de inzichten en de opvolging van de aanbevelingen. Dit zal in samenhang zijn met reeds lopende trajecten ter bevordering van de meldingsbereidheid en de voortvarende afhandeling van (vermoedens van) integriteitsschendingen en misstanden, zoals het programma

Meldlandschap en de doorontwikkeling van het Meldpunt Integriteit Defensie en de Centrale Organisatie Integriteit Defensie.

Actualisatie Gedragscode Defensie en Gedragsregels Defensie Sociale Veiligheid en Integriteit

Defensie stelt zich ten doel om een goede werkgever en een inclusieve organisatie met voldoende diversiteit te zijn, waarbij sociale en fysieke veiligheid, en integriteit, in de bedrijfsvoering en taakuitvoering zijn verankerd. Sociale veiligheid gaat over de mate waarin medewerkers zich vrij en beschermd voelen, zodat zij zichzelf zijn en zich kunnen uiten. Sociale veiligheid is daarom een belangrijke voorwaarde voor het optimaal presteren van onze organisatie. Binnen Defensie definiëren we sociale veiligheid als het elkaar beschermen tegen ongewenst gedrag en het waarderen en benutten van individuele verschillen in een cultuur waarin het mogelijk is om te leren vanuit onderling vertrouwen. In de Gedragscode Defensie (gedragscode) en de Gedragsregels Defensie Sociale Veiligheid en Integriteit (gedragsregels), is beschreven wat voor bedrijf Defensie wil zijn, en welk gedrag Defensie in dat kader van haar medewerkers verwacht. Handelen conform de gedragscode bevordert in hoge mate de sociale veiligheid van onze organisatie. Ook integriteit is een randvoorwaarde voor de operationele taakuitvoering. Door integer te werken blijft de gevechtskracht en het voortzettingsvermogen van de krijgsmacht behouden. De groei van de organisatie en intensivering van samenwerking met externe partners vraagt ook om een effectief integriteitsbeleid, zodat risico's op het gebied van fraude en corruptie beheerst kunnen worden.

Eerder informeerde ik uw Kamer dat de gedragscode- en regels worden geactualiseerd (Kenmerk 2026Z09309). Deze actualisering is nodig met het oog op geopolitieke en maatschappelijke ontwikkelingen en de verschuivende focus richting hoofdtaak 1. De huidige gedragscode stamt uit 2019, toen de focus lag op opbouw en training, en inzet in het hoogste geweldspectrum veelal een keuze was. De gespannen geopolitieke situatie en de als gevolg daarvan verschoven focus van de krijgsmacht naar gereedstelling en mogelijke inzet, vragen echter om een gedragscode die beter aansluit bij de context waarin defensiepersoneel haar werkzaamheden uitvoert. Gelijktijdig is geconstateerd dat er, in aanvulling op bestaande initiatieven, als gevolg van (andere) maatschappelijke ontwikkelingen binnen de defensieorganisatie een sterke behoefte bestaat om bepaalde vormen van (on)gewenst gedrag te verduidelijken in de gedragscode en -regels. Een voorbeeld daarvan is het aanscherpen van de normering van racisme en discriminatie, ter bevordering van een inclusieve bedrijfscultuur. Op deze manier willen we polarisatie tegengaan, het onderlinge begrip vergroten en daarmee zorgen voor een sociaal veilige werkomgeving waarin radicalisering en extremisme minder kans krijgen.

Tot slot wordt de actualisatie aangegrepen om een toezegging aan uw Kamer gestand te doen. In reactie op vragen van het lid Valstar (Kenmerk 2023Z15625) zal in de gedragsregels worden opgenomen dat (oud)defensiemedewerkers, naast de al geldende geheimhoudingsplicht, geen kennis en ervaring die is opgedaan in dienst van het Nederlandse Ministerie van Defensie mogen delen met landen en bedrijven met een offensief cyberprogramma tegen Nederland en risicolanden zoals genoemd in het «Besluit aanwijzing risicolanden defensiepersoneel». Op deze manier worden medewerkers bewust gemaakt van de risico's van het overdragen van vertrouwelijke of gerubriceerde informatie.

Verlagen grenswaarde lood

Sinds dit jaar gelden er in Nederland aangescherpte wettelijke grenswaarden voor beroepsmatige bootstelling aan lood, op basis van Europese wetgeving (Richtlijn 2024/869/EU tot wijziging van Richtlijn 2004/37/EG en van Richtlijn 98/24/EG, wat de grenswaarden voor lood en de anorganische verbindingen daarvan en voor diisocyanaten betreft). Bij Defensie komen militairen in aanraking met lood door middel van schietgassen die vrijkomen bij het schieten.

In reactie op deze aangescherpte grenswaarden werkt Defensie aan het verlagen van de blootstelling van militairen aan lood. Hierbij wordt een aanpak ontwikkeld met beheersmaatregelen op basis van de zogeheten arbeidshygiënische strategie. Deze strategie werkt volgens het «STOP»-principe: een vaste, verplichte volgorde van maatregelen om risico's op de werkplek aan te pakken (Substitutie, Technische maatregelen, Organisatorische maatregelen, Persoonlijke beschermingsmiddelen). Mogelijke beheersmaatregelen kunnen zich richten op de aanpassing van schietbanen, het verwerven van munitie met minder uitstoot van lood, meer simulatiemogelijkheden en medische monitoring.

Aanvullende vragen naar aanleiding van brief inzake burnpits

In de brief van 19 juni 2026 met kenmerk 2026Z12168/2026D31134 verzoekt uw Kamer om een nadere reactie ten aanzien van de rechtspositie van Nederlandse burnpitmilitairen (Kamerstuk 36 800 X nr.88). U verzoekt daarbij onder meer in te gaan op de de facto onmogelijkheid voor betrokken (oud)militairen om zelf bewijs aan te dragen, op de omvang van de groep van burnpitmilitairen en op de mogelijkheid om voor hen een zo toeschietelijk mogelijke benadering van hun klachten te kiezen.

In mijn Kamerbrief van 2 juni 2026 (Kamerstuk 36 800 X, nr. 88.) ben ik in mijn antwoord op de eerste twee vragen ingegaan op welke wijze omgegaan wordt met een verzoek om vergoeding door een (oud)militair. Ik begrijp dat er zorgen zijn dat het ontbreken van blootstellingsgegevens tijdens uitzendingen ertoe leidt dat het voor (oud)militairen onmogelijk is om zelf bewijs aan te dragen. Voor een goede individuele beoordeling beschik ik idealiter over concrete blootstellingsgegevens. Ik wil echter benadrukken dat ook een vergoeding kan worden gegeven als deze gegevens ontbreken. Het ontbreken van die gegevens zou niet tot nadelige conclusies voor een individuele (oud)militair moeten leiden. Daarom schreef ik u in mijn brief van 2 juni 2026 dat (wetenschappelijk verantwoorde) aannames kunnen worden gedaan over de blootstelling van een individuele (oud)militair. Dit betekent dat een claim ook zonder de concrete blootstellingsgegevens beoordeeld kan worden. Belangrijk is daarbij wel dat de ziekte wetenschappelijk gezien überhaupt in verband moet kunnen worden gebracht met de blootstelling. Zoals ik schreef is sinds 2021 meer relevant epidemiologisch onderzoek verschenen dat behulpzaam is bij de beoordeling of een aandoening in verband kan worden gebracht van blootstelling aan burnpits.

Mocht het inderdaad gaan om een ziekte die in verband kan worden gebracht met blootstelling, dan wordt daarna door de verzekeringsarts van Defensie beoordeeld of de blootstelling aan burnpits deze bij de betreffende (oud)militair kan hebben veroorzaakt. Daarbij wordt uitgegaan van (getuigen)verklaringen, de uitgevoerde werkzaamheden en de duur waarop iemand kan zijn blootgesteld. Er wordt dan door Defensie uitgegaan van het worst case scenario voor dit individu, omdat de exacte uitstoot- en blootstellingsgegevens nu eenmaal niet bekend zijn.

Daarnaast speelt bijvoorbeeld ook de latentietijd een rol bij de boordeling. Dat is de tijd tussen de blootstelling en het ontstaan van de gezondheidsklachten. Mits er geen andere factoren zijn die wijzen op een waarschijnlijkere andere oorzaak dan de blootstelling, wordt door Defensie aangenomen dat sprake is van een aandoening met dienstverband. Dergelijke andere factoren dienen door Defensie te worden aangetoond. Die bewijslast ligt niet bij de (oud)militair.

Wat betreft uw vraag over de omvang van de groep het volgende. Ten minste 12 (oud)militairen hebben een vergoeding gevraagd in verband met (onder andere) blootstelling aan burnpits. Voor de toekenning van een (oud)militair invaliditeitspensioen en vervolgens een eventuele vergoeding op grond van de Regeling Volledige Schadevergoeding moet er invaliditeit met dienstverband worden vastgesteld, zoals ik in mijn brief van 2 juni jl. uitlegde. In één zaak is een vergoeding betaald specifiek in verband met burnpits. In dat dossier is er dus dienstverband vastgesteld tussen een aandoening en de blootstelling, ondanks het ontbreken van exacte blootstellingsgegevens. In drie dossiers wordt de schade beoordeeld vanwege andere blootstelling dan burnpits. Van vier dossiers wordt de behandeling op verzoek van de aanvrager aangehouden. In één dossier is het verzoek door de aanvrager ingetrokken en in twee zaken is een afwijzend besluit genomen en is het dossier gesloten. In één dossier was de veteraan niet ziek.

Naar aanleiding van een toezegging in het notaoverleg Veteranen van 22 juni 2026, heb ik inmiddels een gesprek gevoerd met een (oud)militair die aangeeft ziek te zijn geworden van blootstelling aan burnpits. Vanwege de privacy van betrokkene en een nog lopende juridische procedure ga ik niet in op de inhoud van dit gesprek. Wel heb ik afgesproken dat wij op korte termijn nogmaals met betrokkene in gesprek gaan.

De Staatssecretaris van Defensie,
D.G. Boswijk