

Vergaderjaar 2010–2011

32 500 X

Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2011

Nr. 110

VERSLAG VAN EEN ALGEMEEN OVERLEG

Vastgesteld 26 juli 2011

De vaste commissie voor Defensie¹ heeft op 23 juni 2011 overleg gevoerd met minister Hillen van Defensie over **personeel**.

(De volledige agenda is opgenomen aan het einde van het verslag.)

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

De voorzitter van de vaste commissie voor Defensie,
Van Beek

De griffier van de vaste commissie voor Defensie,
De Lange

¹ Samenstelling:

Leden: Van Beek (VVD), voorzitter, Van Bommel (SP), Van der Staaij (SGP), Timmermans (PvdA), Eijssink (PvdA), Van Miltenburg (VVD), Knops (CDA), Jacobi (PvdA), Brinkman (PVV), Voordewind (ChristenUnie), Ten Broeke (VVD), Jasper van Dijk (SP), Thieme (PvdD), De Rouwe (CDA), ondervoorzitter, Berndsen (D66), Kortenoeven (PVV), Monasch (PvdA), Bosman (VVD), El Fassed (GroenLinks), Hernandez (PVV), Bruins Slot (CDA), Hachchi (D66) en Grashoff (GroenLinks).

Plv. leden: Taverne (VVD), Van Raak (SP), Dijkgraaf (SGP), Smeets (PvdA), Wolbert (PvdA), Dijkhoff (VVD), Ferrier (CDA), Samsom (PvdA), Helder (PVV), Wiegman-van Meppelen Scheppink (ChristenUnie), Irrgang (SP), Ouwehand (PvdD), Ormel (CDA), Schouw (D66), Bontes (PVV), Heijnen (PvdA), Hennis-Plasschaert (VVD), Peters (GroenLinks), De Roon (PVV), Haverkamp (CDA), Pechtold (D66) en Braakhuis (GroenLinks).

Voorzitter: Van Beek
Griffier: Lemaier

Aanwezig zijn zes leden der Kamer, te weten: Van Beek, Bosman, Bruins Slot, Eijsink, Hachchi en Hernandez,

en minister Hillen van Defensie, die vergezeld is van enkele ambtenaren van zijn ministerie.

De **voorzitter**: Ik heet de minister van Defensie en zijn staf welkom. Ik stel de spreektijd vast op zeven minuten.

De heer **Hernandez** (PVV): Voorzitter. Vandaag is een historische dag. Vanmorgen is mijn fractievoorzitter vrijgesproken. Dat geeft een enorme impuls aan het vrije woord en aan het politieke debat. Op 16 februari is er een rondetafelconferentie gehouden over omgangsvormen. Tijdens deze conferentie was na de eerste sessie de teneur gezet en werd de nadruk gelegd op de zogenaamde fantastische effecten van het diversiteitsbeleid. Gelukkig heeft de minister diverse keren aangegeven dat hij het diversiteitsbeleid bij Defensie gaat beëindigen en dat enkel kwaliteit als criterium gehanteerd wordt bij de aanname en bevordering. Hulde. Daarin hebben wij de minister gesteund met de aangenomen motie over de numerus fixus, waarbij enkel kwaliteit gehanteerd wordt als criterium. En ja, mevrouw Hachchi, een overwinning van gezond verstand op uw linkse pogingen om hardwerkende autochtone Nederlanders te discrimineren binnen de krijgsmacht.

Voorzitter. Goed nieuws dus. Kan de minister het verschil aangeven...

Mevrouw **Hachchi** (D66): Voorzitter.

De **voorzitter**: Dit is natuurlijk voorspelbaar.

Mevrouw **Hachchi** (D66): Voorzitter. Ik zal geen vraag stellen. Ik neem afstand van de woorden van de heer Hernandez. Hij is vrij om te zeggen wat hij wil, maar het zijn niet de feiten; het is niet de realiteit. Maar goed, mijnheer Hernandez, gaat u verder met uw betoog, zou ik zeggen.

De **voorzitter**: Daar sluit ik mij bij aan.

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): Voorzitter. Sluit u zich aan bij het betoog of bij de woorden van mevrouw Hachchi.

De **voorzitter**: Nee, ik sluit mij aan bij de opmerking dat de heer Hernandez zijn betoog mag voortzetten.

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): Het zijn nogal grote woorden.

De **voorzitter**: Mijnheer Hernandez, ga uw gang.

De heer **Hernandez** (PVV): Dank u wel voorzitter. Goed nieuws dus, maar ik ben benieuwd of de minister het verschil aan kan geven tussen de advertentie van 4 november 2009 en de advertentie van 4 april 2011, behalve dan dat bij de ene advertentie de foto boven en bij de andere de foto beneden staat. De ene advertentie is namelijk geplaatst tijdens de regeerperiode van een kabinet met een actief diversiteitsbeleid en de andere tijdens de regeerperiode van dit kabinet dat in het regeerakkoord heeft staan dat er geen diversiteitsbeleid meer zal zijn. De wervingsteksten op beide advertenties zijn overigens gelijk. Uit het antwoord van de minister op mijn Kamervragen lijkt dit gewoon een voortzetting van het diversiteitsbeleid onder het motto «Jongeren te willen werven met

uiteenlopende achtergronden». Deze flutadvertentie kost ook nog eens € 14 000. Waarom blijft Defensie wel actief werven onder etnische minderheden? Dat is toch immers wat hier gebeurt? Deze advertentie is toch de promotieadvertentie van het diversiteitsbeleid van het vorige kabinet? Ik heb veel mailtjes en zelfs brieven ontvangen van militairen en burgers die zich ergeren aan deze advertentie.

Mevrouw **Bruins Slot** (CDA): Het is heel goed dat deze minister ervoor kiest om te selecteren op kwaliteit. Het CDA sluit zich daar ook helemaal bij aan. Het mooie van een Defensieorganisatie is dat er verschillende mensen uit allerlei groepen van de samenleving werkzaam zijn, zowel jong als oud. Dan is het toch zonde van het geld als het ministerie van Defensie niet gericht zou werven bij verschillende groeperingen? Ik snap het bezwaar van de heer Hernandez compleet niet.

De heer **Hernandez** (PVV): Dat is mooi.
Voorzitter. Uit het antwoord van de minister blijkt dus...

De **voorzitter**: Mevrouw Eijsink, hebt u een vraag over hetzelfde onderwerp?

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): Voorzitter. Ik laat mij niet triggeren door alle uitspraken van de heer Hernandez, maar wat mij wel triggert is het volgende. Ik heb de heer Hernandez de afgelopen periode sinds zijn beëdiging in de Kamer talloze keren horen vertellen dat hij 16 jaar in de krijgsmacht gediend heeft. Ik heb een vraag aan hem. Werd er in zijn tijd niet op kwaliteit geselecteerd?

De **voorzitter**: Mijnheer Hernandez, zou u beide dames willen beantwoorden?

De heer **Hernandez** (PVV): Volgens mij was wat mevrouw Bruins Slot riep een stelling. Daar zat geen vraag in. Mevrouw Eijsink, die vraag moet u aan de minister stellen. Ik was niet in de positie om mensen aan te nemen. Dus dat is een vraag die u aan de minister moet stellen. Wat mij betreft zijn daarmee de vragen beantwoord.

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): Zo makkelijk gaat dat niet. Ik ben in de periode dat de heer Hernandez collega van mij is in deze commissie diverse keren gekapitteld op het feit dat ik niet uit de krijgsmacht kom en dus eigenlijk geen spreektekst zou mogen hebben. Dus ik stel de vraag nog een keer. Als iemand het zo vaak zegt in je bijzijn, denk je: dan zal de heer Hernandez, komend uit die grote, mooie Defensieorganisatie wel weten wat kwaliteit van aanname in selectie en werving is.

Mevrouw **Bruins Slot** (CDA): Inderdaad. Ik zal een vraag stellen met een vraagteken. Wanneer je mensen werft als stratenmaker, werf je natuurlijk op gerichte plekken. Dan begin je niet een wervingscampagne in een bejaardentehuis. Het feit dat deze minister ervoor kiest om juist in brede groepen van de samenleving enthousiaste mensen voor Defensie te werven, lijkt mij een goed uitgangspunt. Mijn vraag aan de heer Hernandez is: is het niet heel goed dat de minister juist gericht zijn geld wegzet in wervingscampagnes?

De heer **Hernandez** (PVV): Natuurlijk is het goed dat de minister gericht zijn geld inzet om te werven, maar ik weet niet wat u onder de advertentie die ik noemde verstaat en wat voor kwaliteitscriterium u erin ziet. Het is een foto van een knielende militair. Ik zie daar niet zo veel kwaliteitscriteria aan hangen. Natuurlijk moet er geworven worden, maar daarbij moet het

kwaliteitscriterium duidelijk naar voren komen. Dat is volgens mij bij deze advertentie niet echt het geval.

Mevrouw **Bruins Slot** (CDA): Ik zie in die advertentie dat iedere Nederlander recht heeft om zijn geloof op een bepaalde manier te beleven en dat militairen daar tegelijkertijd respect voor hebben. Dat zie ik in deze advertentie.

De heer **Hernandez** (PVV): Voorzitter. Mevrouw Bruins Slot stelt wederom geen vraag, maar ik wil best op haar opmerking ingaan. Kijk, wij zien de islam niet als een geloof. Wij zien de islam als een totalitaire ideologie. Vandaar dat ik ook stel dat deze advertentie gewoon volledig overbodig is.

Mevrouw **Bruins Slot** (CDA): Voorzitter. Afsluitend een reactie op de woorden die de heer Hernandez gebruikt over de islam. De islam is voor het CDA een godsdienst. Hiertoe beperk ik mij, want de discussie in dit gremium gaat over het personeel van Defensie.

De **voorzitter**: Goed dan gaan we terug naar het betoog van de heer Hernandez. Mijnheer Hernandez, hebt u nog een antwoord voor mevrouw Eijsink?

De heer **Hernandez** (PVV): Voorzitter. Er wordt zoveel gevraagd, misschien wil mevrouw Eijsink zo goed zijn om haar vraag te herhalen.

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): De heer Hernandez speelt bijna minister nu. Een eerste en tweede termijn, u mag de antwoorden zelf nog eens een keer geven en vragen onthouden. Maar ik wil het nog een keer doen. De heer Hernandez heeft mij in de afgelopen periode vaak gekapitteld. Afgelopen maandag nog. Ik herinner mij de woorden: u kunt wel horen dat mevrouw Eijsink niet uit de krijgsmacht komt. Nee, ik kom niet uit de krijgsmacht. De heer Hernandez heeft meer dan 16 jaar in de organisatie rondgelopen. Ik neem aan dat bij zijn selectie, werving en aanneming toch gekeken werd naar kwaliteit. Wat is er nu dan veranderd? U bent toch op kwaliteit binnengekomen, neem ik aan? Daar bent u trots op, neem ik aan?

De heer **Hernandez** (PVV): Nogmaals, daar kan ik niet over oordelen. Het zou natuurlijk een beetje vreemd zijn. Het is het verhaal van de slager die zijn eigen vlees keurt, mevrouw Eijsink. Dus ik ga de keuring in en ik keur mezelf om te kijken of dat op kwaliteit gebeurt. Zo werkt dat niet. Andere mensen vellen dat oordeel over je. Ik heb niet aan die mensen gevraagd of dat op basis van kwaliteit gaat. Ik ga daar wel van uit, maar nogmaals, daar kan ik niet over oordelen.

De **voorzitter**: Mevrouw Eijsink, laatste maal.

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): Dan constateer ik dat de heer Hernandez een heel grote mond heeft over zijn oud-collega's. Van die oud-collega's heb ik heel veel brieven en mailtjes gehad met commentaar op wat de heer Hernandez de afgelopen maanden in de Kamer teweeg heeft gebracht.

De heer **Hernandez** (PVV): Goed, voorzitter, hartstikke fijn. Zo hoor je nog eens wat.

Zoals ik al zei, heb ik veel mailtjes en brieven ontvangen van militairen en burgers die zich ergeren aan deze advertentie. Het enige wat er volgens hen nog aan ontbreekt, is dat de tekst er in het Turks of Arabisch opstaat. Is de minister het met mij eens dat deze advertentie nu niet bepaald de uitstraling heeft dat het gaat om kwaliteit van de persoon, maar dat zij uitstraalt dat Defensie op zoek is naar mensen met een islamitische achtergrond, dat het normaal is om overdag te bidden onder diensttijd en

dat men naast de reguliere feestdagen ook op islamitische feestdagen vrij is? Los van dit alles wordt ook nog gemeld dat er apart eten is geregeld. Waar zijn dan die posters waarop actief gezocht wordt, mevrouw Bruins Slot, naar christelijke of Hindoestaanse mensen?

De **voorzitter**: U spreekt gewoon tegen de voorzitter. Dat lokt ook veel minder uit.

De heer **Hernandez** (PVV): Voorzitter. Zeker. Maar waaruit blijkt dan het criterium van kwaliteit van deze poster? Kan de minister mij vertellen wanneer hij zal stoppen met het plaatsen van dit soort diversiteitsadvertenties? Graag een reactie.

Mevrouw **Bruins Slot** (CDA): Vindt de heer Hernandez ook niet dat alle militairen wanneer zij hun uniform dragen aan elkaar gelijk zijn en dat zij gezamenlijk een taak hebben om de vrede te bewaren en opbouwwerk te doen, bijvoorbeeld in diverse landen? Wat vindt hij ervan dat als iemand vegetariër is, een lactose-intolerantie heeft of vanwege andere redenen speciaal eten nodig heeft, de Defensieorganisatie daar al tientallen jaren voor zorgt?

De heer **Hernandez** (PVV): Dat is zeker goed. Als mensen vanwege medische redenen ander voedsel nodig hebben, vind ik dat hartstikke goed. Maar volgens mij moeten mevrouw Bruins Slot en ik deze discussie niet voeren. Wij hebben afgesproken dat wij een andere zienswijze ten aanzien van de islam hebben. Zolang wij de islam zien als een totalitaire ideologie vind ik dat ik mag zeggen dat wij dit overdreven vinden.

Mevrouw **Bruins Slot** (CDA): Het is inderdaad zo dat de heer Hernandez en ik verschillen van opvatting over het karakter van de islam. Het CDA ziet de islam als een godsdienst en de PVV ziet de islam als een politieke ideologie. Dat betekent dat wij er anders instaan als het gaat om de vraag of islamieten in militaire dienst wel recht hebben op hun voedsel.

De **voorzitter**: Weer een keer bevestigd. De heer Hernandez vervolgt zijn betoog.

De heer **Hernandez** (PVV): Voorzitter. Over promotie van diversiteitsbeleid gesproken, de islamitische propaganda van kolonel Eddaoudi is de PVV een doorn in het oog. Hij is wat mij betreft kandidaat om er als eerste uit te vliegen met de bezuinigingen. Deze man is bezig de islam te promoten binnen de krijgsmacht. Van het regelen van aparte gebedsruimtes tot het opzetten van een assortiment halalvoeding. Natuurlijk heeft de aanwezigheid van kolonel Eddaoudi niets te maken met de islamisering van de krijgsmacht. Hij geeft immers alleen maar kennis mee over de moslimwereld aan moslims en niet-moslims. Genoeg werk aan de winkel, volgens kolonel Eddaoudi.

De **voorzitter**: Nee, mijnheer Hernandez, dat doen we niet. Wij hebben met elkaar afgesproken dat wij geen namen noemen van mensen die hier niet zijn en die zich niet kunnen verdedigen. Dus het lijkt mij niet verstandig om dat te doen. Dat is een algemene gedragsregel in dit huis.

De heer **Hernandez** (PVV): Hoe lang tolereert de minister nog de halve maan op het Nederlandse uniform, dat symbool van onderdrukking? Ik betreur het ook dat de minister geen antwoord wil geven op mijn vragen over aantallen islamitische jongeren die radicaliseren binnen de krijgsmacht. Als de minister geen aantallen wil noemen, kan hij dan op zijn minst aangeven of sprake is van een stijgende of een dalende trend. Graag een reactie.

Voorzitter. Naast dit alles staat de PVV natuurlijk voor goed personeelsbeleid. Het mag onze militairen niet ontbreken aan een goed sociaal beleidskader en aanvullend beleid. Ik heb in het notaoverleg ten aanzien van de beleidsbrief al aangegeven dat het voor de PVV hierbij ligt in het begeleiden van werk naar werk van personeel dat gedwongen ontslag tegemoet ziet. En gezien de groeiende vraag vanuit het bedrijfsleven moet dit geen probleem zijn.

Aan de andere kant moeten wij wel af van allerlei goudgerande regelingen. Ik vind het namelijk niet te verkopen dat er aan oud-vliegers, waarvan sommigen al tien jaar niet meer in een gevechtsvliegtuig hebben gevlogen, nog steeds riante vliegtoelages worden uitgekeerd voor een totaalbedrag van zo'n 4 mln., terwijl er geen geld is om te oefenen.

Ook de achterstanden bij de veiligheidsonderzoeken van de MIVD zijn niet teruggedrongen. De MIVD kampt met een enorme werkachterstand en het ziet er niet naar uit dat dit binnen afzienbare tijd wordt teruggedrongen. Natuurlijk is dit niet goed, maar ik wil nu graag van de minister weten wanneer het dan wel voor elkaar is. Ik wil graag een datum van de minister horen.

Ten slotte heb ik tijdens het AO SPEER ook aangegeven dat het soms lonend kan zijn om personeel langer op functie te laten zitten. Ik verzoek de minister om te bekijken of het mogelijk is om de functieduur bij de KMar te verlengen naar zeven jaar. Voorts verzoek ik de minister om in lijn met de aanbevelingen in het rapport-Vliegenthart te voorkomen dat een aantal mandaten waarover decentrale KMar-commandanten beschikken nog verder afnemen. Daarmee beëindig ik mijn inbreng.

Mevrouw **Hachchi** (D66): Ik heb een vraag aan de heer Hernandez. Is het bezwaar van de PVV gelegen in het feit dat zij tegen diversiteitsbeleid is omdat het zonde is van het geld – de poster kost veel geld – of vindt de PVV dat er geen ruimte moet zijn om je godsdienst te beleven als je militair bent en moslim?

De heer **Hernandez** (PVV): Ik heb het net al uitgelegd. Wij zien de islam als een totalitaire ideologie en niet als een godsdienst. U hebt mij helemaal niet horen reppen over katholieke, protestante en andere geloven, mevrouw Hachchi. U bent voorstander van het voortrekken van groepen mensen met een andere huidskleur of als het om het andere geslacht gaat. In die zin zijn wij helemaal niet tegen diversiteit. Het gaat er maar net om hoe je dat definieert. Je kunt best samengestelde teams hebben, waar u zo prat op gaat, maar dan op basis van kwaliteit en niet op basis van het feit dat iemand dat iemand tot een etnische minderheid behoort, van een ander ras of van een ander geslacht is.

Mevrouw **Hachchi** (D66): Allereerst geeft de heer Hernandez een totaal verkeerde weergave van de manier waarop D66 tegen diversiteit aankijkt. Ik zou tegen hem willen zeggen: lees de verslagen erop na of luister de volgende keer goed als een debat gaande is en ik het D66-standpunt over diversiteit verkondig. Ik zal het nu niet voor hem herhalen. Hij heeft kennelijk gewoon niet goed opgelet. Hij heeft mijn vraag niet duidelijk beantwoord. Hij verwijst naar de islam als ideologie. Mijnheer Hernandez, wilt u daarmee zeggen dat er geen ruimte is voor islamitische militairen in Nederland om hun godsdienst uit te oefenen? Is dat zo, ja of nee? Daar kunt u heel helder in zijn.

De heer **Hernandez** (PVV): Mevrouw Hachchi kan daar honderd keer om vragen en dan krijgt ze van mij honderd keer hetzelfde antwoord. Wij zien de islam als een totalitaire ideologie en niet als een godsdienst en dus hoeven wij er ook geen aparte gebedsruimtes voor in te richten of andere maatregelen te treffen.

De **voorzitter**: Mevrouw Hachchi voor de laatste maal.

Mevrouw **Hachchi** (D66): Wanneer wij het in Nederland hebben over vrijheid van meningsuiting en vrijheid van godsdienst, geldt dat voor ieder bedrijf en dus ook voor een organisatie als Defensie als onderdeel van de overheid, om voor haar personeel de mogelijkheden te creëren om aan hun godsdienst uiting te geven. Ik snap het fundamentele bezwaar niet. Licht het aan de islam en mag het wel voor de andere godsdiensten of geldt voor de PVV dat een werkgever nooit ruimte moet creëren voor werknemers om uiting te geven aan hun godsdienst? Graag een duidelijk antwoord.

De heer **Hernandez** (PVV): Ik zal het nog duidelijker stellen. Mevrouw Hachchi kan het honderd keer vragen en dan krijgt zij honderd keer hetzelfde antwoord. Wij zien de islam als een totalitaire ideologie en niet als godsdienst. Daarom wil ik geen vergelijking trekken met het christelijke, het Hindoeïstische of welk ander geloof dan ook.

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): Ik wil niet dat dit de toon van het debat bepaalt, want er is meer te bespreken vandaag. Toch wil ik de heer Hernandez de volgende vraag voorleggen. De heer Hernandez is in zijn periode als militair diverse keren uitgezonden geweest naar Uruzgan of naar andere bestemmingen. Daar waren ook militairen bij met een islamitische achtergrond. Wij weten dat er onder de gesneuvelden ook een militair met islamitische achtergrond is. Toen de heer Hernandez op missie was, werd hij beveiligd door onder anderen militairen met een islamitische achtergrond. Ik wijs hem erop dat wij in alle debatten, laatst nog bij de behandeling van de Veteranennota afgelopen maandag, uitspreken dat wij zo trots zijn op onze militairen. Zegt de heer Hernandez nu: ach, dat is allemaal niet zo belangrijk, terwijl hij voor zijn veiligheid afhankelijk was van de mensen waar hij zich nu tegen uitspreekt? Ik begrijp niet goed waar de heer Hernandez naartoe wil. We hebben het er in debatten altijd over dat we zo trots zijn op onze militairen. Dat zijn de militairen over wie we vandaag spreken.

De heer **Hernandez** (PVV): Wij zijn zeker trots op onze militairen. Het is net wat ik zeg: wij zien de islam als een totalitaire ideologie. Daarmee zeg ik niet dat moslims slechte mensen zijn, mevrouw Eijsink. Dat onderscheid moet u maken. Daar zeg ik helemaal niks over. Wij zien de islam als een totalitaire ideologie. Daarmee zeg ik niet dat er geen moslims in de krijgsmacht mogen werken. Maar omdat wij de islam niet als een godsdienst zien, vinden wij dat de uitingsverschijnselen daarvan niet passen in een Defensieorganisatie.

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): Dan zou ik graag van de heer Hernandez willen horen wat hij zegt tegen de ouders van zijn overleden ex-collega met islamitische achtergrond, die gelukkig wel een begrafenis kreeg volgens zijn rituelen, volgens zijn achtergrond. Dat is toegestaan door Defensie en daar ben ik trots op.

De heer **Hernandez** (PVV): Dit vind ik nu echt misbruik maken van een overleden militair om politiek een punt te maken. Dit vind ik ongepast en hier maak ik bezwaar tegen.

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): Voorzitter...

De **voorzitter**: Ik weet niet of dit gesprek tussen u beiden nu wel zo nuttig is.

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): Voorzitter. U mag dit misschien niet nuttig vinden, maar het raakt wel de kern van de zaak. Dit soort verwijten van de heer Hernandez aan mensen die werkzaam zijn bij de krijgsmacht, daar maak ik een punt van. Deze militairen kunnen zichzelf niet verdedigen. Ik maak hier sterk bezwaar tegen.

De heer **Hernandez** (PVV): Ik ageer niet tegen mensen maar tegen een totalitaire ideologie. Ik zeg niet, mevrouw Eijsink: moslims zijn welkom binnen de krijgsmacht, maar aangezien wij de islam niet zien als een godsdienst maar als een totalitaire ideologie, vinden wij niet dat daar de verschijningsvormen aan toegevoegd hoeven te worden. Voor de rest zeg ik helemaal niets over moslims in de krijgsmacht. Ik heb het over de islam als totalitaire ideologie. Dit antwoord kan mevrouw Eijsink vandaag nog honderd keer krijgen als zij hiernaar blijft vragen.

De **voorzitter**: Ik wil dit debat hiermee afsluiten en overgaan naar de heer Bosman.

De heer **Bosman** (VVD): Voorzitter. Het is goed dat wij vandaag de tijd nemen om te spreken over de ruggengraten van de Defensieorganisatie, namelijk het personeel, de mannen en vrouwen van de krijgsmacht die het werk doen dat wij van hen vragen. Namens mijn fractie bedank ik hen voor hun inzet en spreek ik mijn waardering uit.

Laat ik meteen iets rechtzetten. Mijn collega Han ten Broeke is bekritiseerd omdat de VVD niet genoeg aandacht zou hebben besteed aan het personeel tijdens het debat over de bezuinigingen bij Defensie. Ten onrechte, moet ik zeggen. De heer Ten Broeke is woordvoerder materieel. Door de scheiding bij de behandeling tussen personeel en materieel heeft hij zich gericht op het Defensiematerieel. Bij dit AO dus de volle aandacht voor het personeel.

Het personeel leeft in onzekere tijden op dit moment. Zij moeten zo snel mogelijk zekerheid hebben over hun toekomst binnen of buiten de organisatie. Dat moet wel zorgvuldig gebeuren. Ik vraag de minister om in dit proces aandacht te hebben voor de medezeggenschap binnen Defensie. Hoe beter toegerust deze groep zeer betrokken Defensiemedewerkers is, hoe beter en sneller de reorganisatieplannen tot uitvoer kunnen komen. Neem de medezeggenschap serieus en uw reorganisatie verloopt vlotter, kan op een breder draagvlak rekenen en is negen van de tien keer een beter product dan het origineel bedachte plan. Betrek de medezeggenschap dan ook vroegtijdig bij de reorganisatie. De medezeggenschap wordt nog wel eens als vertragende factor aangemerkt. Als de organisatie haar verantwoordelijkheid neemt en de benodigde stukken vroegtijdig en compleet aanlevert, hoeft er geen sprake te zijn van een vertraging van het proces. In diezelfde zorgvuldigheid mag ik aannemen dat er geen reorganisaties starten zonder dat duidelijk is wat de uitspraak van de Kamer is ten aanzien van bijvoorbeeld infrastructuur. Kan ik hierover een toezegging krijgen van de minister?

Ik ben van mening dat met de bezuinigingen ook een personele cultuuromslag nodig is bij Defensie. Tijdens de betoging van het Defensiepersoneel heb ik voor het aanwezige personeel gezegd dat lifetime employment bij Defensie voor de toekomstige militairen een illusie zal zijn, net zoals dat geldt voor de reguliere arbeidsmarkt. Was dat een harde boodschap? Zeker, daarom wil ik die hier graag toelichten.

Zoals in ieder bedrijf heeft personeel een rechtspositie. Binnen Defensie zijn er verschillende contracten en die moeten op correcte wijze worden uitgevoerd. Kijkend naar de toekomst zullen wij elkaar echter diep in de ogen moeten kijken en eerlijk moeten aangeven dat een levenslange carrière bij Defensie voor weinigen weggelegd zal zijn. Is dat slecht? Wordt Defensie daardoor minder aantrekkelijk? Ik denk van niet, maar dan moeten er wel zaken fundamenteel veranderen. Werkgever en werknemer

moeten weten wat zij voor elkaar kunnen betekenen en wat de ambities zijn. Door middel van functionerings- en beoordelingsgesprekken moet dat duidelijk worden. Dat laatste is nog een punt van zorg binnen Defensie.

Op die manier blijft Defensie voor heel veel mensen een aantrekkelijke werkgever. Op jonge leeftijd instromen, een mooie en afwisselende baan, waarbij verantwoordelijkheid al vroeg aan de orde is en een collegialiteit die niet te vergelijken is. Werken bij Defensie is een prachtige baan en ik durf bij mensen nog steeds de krijgsmacht aan te prijzen. Ik zeg daar altijd wel bij: staar je niet blind op Defensie; sta open voor mogelijkheden binnen en buiten de organisatie.

De VVD-fractie vraagt de minister om ervoor te zorgen dat Defensiepersoneel dat de organisatie moet verlaten, de overstap van werk naar werk kan maken waar dat mogelijk is. Daarbij zou de vulling van de Defensieorganisatie voorop moeten staan. Ik heb begrepen dat het bedrijfsleven – ik heb net een heel mooi verhaal over de NIDV met een enquête gezien – staat te springen om het vele, vaak technisch goed opgeleide personeel. Als ik de reclame van een uitzendbureau mag geloven, zijn ook de mensen boven de veertig met twintig jaar werkervaring hard nodig «voordat je boot doormidden valt». Er zijn dus goede vooruitzichten om een groot deel direct aan een andere baan te helpen. Voor de mensen die buiten de boot dreigen te vallen, zal Defensie zich in moeten spannen om met een goed sociaal beleidskader mensen toch weer naar een baan te krijgen. Dit moet ervoor zorgen dat Defensie een organisatie ontwikkelt naar een moderne Defensie 2.0, dat een goede mix heeft van jong personeel en ervaren personeel, dat low on boots, high on tech zich staande houdt in een flexibele arbeidsmarkt. Op deze manier maakt de krijgsmacht zich toekomstbestendig. Een gezonde organisatie van mensen met een goede uitrusting, die goed toegerust hun taken kunnen uitvoeren. Is er al zicht op of er meer oefeningen gedraaid kunnen worden? Zijn de 50 extra sportinstructeurs behouden, zoals gevraagd tijdens het debat over de beleidsbrief?

De personeelsrapportage over 2010 is begin april uitgekomen. Het is nu eind juni, terwijl wij slechts inzicht hebben tot 31 december 2010. Hoe zit het ondertussen met nieuwe ontwikkelingen? In de antwoorden op de vragen uit de beleidsbrief wordt gezegd dat in de eerste vier maanden al 971 personeelsleden Defensie hebben verlaten. Dat is een stijging van 19% ten opzichte van diezelfde maand in het jaar 2010. Het grootste verloop was bij de zeestrijdkrachten. Is hier al meer over bekend? Zet dit door? Wat voor mensen zijn dit, hoge functies of lage functies? Gaat het om mensen in opleiding die stoppen? Zaak is om de mensen te behouden die je in de toekomst nodig zal hebben. Laat de mensen die je nodig hebt voor je organisatie niet vertrekken.

Defensie is ook negatief in beeld geweest ten aanzien van integriteit. De VVD is duidelijk hierin. Mensen die zich schuldig maken aan de schendingen van de integriteit moeten niet worden overgeplaatst maar buitengeplaatst. Defensie moet een veilige werkomgeving zijn voor jong en oud, man en vrouw, hetero en homo, autochtoon en allochtoon. Daar mogen geen concessies aan worden gedaan. Ik kijk dan ook uit naar de conclusies van de commissie-De Veer.

De positie van het personeel is heel belangrijk en daarmee de rol van de HDP, juist omdat Defensie een personeel zwaar departement is. Ik las dan ook met enige verbazing in de beleidsbrief dat de HDP niet meer aanzit bij de besprekingen tussen de minister, de SG, de PSG, de HDB, de HDFC en CDS. Natuurlijk gaat de minister over zijn eigen organisatie en over de wijze waarop hij daar invulling aan geeft, maar ik hoor graag van de minister hoe hij de belangen van het personeel zal borgen en hoe hij ervoor gaat zorgen dat de belangen van het personeel niet op het tweede plan komen.

In 2010 was de uitstroom kleiner dan beraamd en was er een overschrijding van 727 vte's. De kosten: 36 mln. Dit moesten de onderdelen binnen de eigen begroting oplossen. Ook was het leerlingenbestand ruim 1 000 vte hoger dan begroot. Dit kostte ruim 230 mln. meer. Dit is betaald uit de vrijval van de budgetten voor formatie vanwege de ondervulling, terwijl de uitstroom te laag was en dat geld kostte. Kan de minister toelichten hoe dat met elkaar te rijmen valt? Hoeveel is er vrijgefallen van die budgetten?

Een deel van de leerlingen van de opleiding Veiligheid en Vakmanschap aan het ROC die hun diploma hebben gehaald, kregen geen plaats bij Defensie omdat zij niet voldeden aan de fysieke of psychische eisen. Ook stelt Defensie dat alle leerlingen van de opleiding VeVa die aan de eisen voldoen, kunnen rekenen op een baan bij Defensie. Echter, niet alle leerlingen voldoen aan die eisen. Ik vraag mij af hoe opleiding en eisen van Defensie op elkaar zijn afgestemd en waarom leerlingen een diploma krijgen die blijkbaar niet aan de eisen voldoen. Dat is juist het idee achter de hele opleiding. Kan de minister dat toelichten?

De doelstelling van 90% van de veiligheidsonderzoeken van de MIVD binnen de gestelde termijn van acht weken wordt al een tijd niet gehaald. Is dat nu nog steeds zo? Is het verhoogd risicomanagement waar bij sommige onderzoeken wordt volstaan met louter een administratief onderzoek iets tijdelijks of blijft dit structureel? Wordt de onderbezetting van de afdeling die dit onderzoek doet – de vulling was ongeveer 57% – opgelost door vrijkomend Defensiepersoneel? Een andere afdeling die betrokken is bij de onderzoeken heeft een vulling van 70%. Volgens een artikel in Binnenlands Bestuur legt de Wet veiligheidsonderzoeken expliciet de verantwoordelijkheid voor het handhaven van de termijn van acht weken bij de minister, waarmee de minister zich dus niet aan de wet zou houden. Klopt dat? Graag een reactie van de minister.

Er is in de beleidsnota geen visie over de rol van de reservist. Krijgt elke vertrekkende beroepsmilitair voorlichting over een positie als reservemilitair? Het vertrekkend personeel is een interessant potentieel als reservist. De inzet van meer reservisten zou ook kostenbesparend kunnen werken. Door de expertise pas te gebruiken als je het nodig hebt, zonder het in je organisatie te beleggen, bespaar je misschien wel geld. Om de krijgsmacht meer draagvlak te laten krijgen in de samenleving zijn reservisten hard nodig. Door meer mensen te betrekken bij Defensie komt Defensie meer in beeld, ook bij de mensen die er anders nooit mee te maken krijgen. Dat is een mogelijkheid om ook de door de minister zo gewenste zichtbaarheid te verkrijgen en daarmee het draagvlak van Defensie in de samenleving te vergroten. Heeft de minister de ambitie om reservisten prominenter aan bod te laten komen binnen Defensie of zelfs bij uitzendingen? Ik hoor het graag van de minister.

De rapportage Monitor Belasting en Zorg is gemaakt om te bezien in hoeverre de uitgezonden militair en zijn familie onder druk staan. Militairen in Uruzgan zijn onderzocht. In het opwerktraject naar de uitzending staan militairen het meest onder druk, onder andere door de onzekere vertrekdatum en de scheiding van het thuisfront.

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): Ik neem aan dat de heer Bosman weet dat er diverse plannen liggen en dat er diverse nota's geschreven zijn over reservisten. Het is iets te vrijblijvend om de minister te vragen, daar iets aan te doen. Mijnheer Bosman, wat zijn uw voorstellen aan de hand van wat er al ligt? Waar moet Defensie aan werken? Hebt u percentages en mogelijkheden? Anders krijgen we natuurlijk hetzelfde antwoord als in de nota's staat die we al kennen.

De heer **Bosman** (VVD): Nee, de organisatie staat nu zo onder druk en wordt dusdanig anders, dat ik heel benieuwd ben naar de mogelijkheid tot inpassing. Wij moeten als politiek heel voorzichtig zijn met het noemen

van percentages. Daarbij zouden wij bij de organisatie iets neerleggen wat achteraf gezien misschien niet zo handig is. Ik denk dat ook de minister begrijpt dat reservisten een toegevoegde waarde kunnen hebben. Ik hoor graag hoe hij dat in zal passen. Zoals hij aangegeven heeft, is in deze tijd van zware druk op Defensie soms meer mogelijk dan in het verleden mogelijk was. Dus ik ben heel voorzichtig en ik zal de minister niet vastpinnen op een percentage, juist om te voorkomen dat ik de minister in een hoek dwing waar hij niet in moet zitten.

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): Ik neem aan dat de minister heel goed weet wat de toegevoegde waarde van reservisten is. Dus dat station zijn wij al gepasseerd. Er lag een notitie over de backfill van Defensie in eerdere situaties van tekorten. Volgens mij zijn die vragen allang gepasseerd. Ik ben benieuwd in hoeverre mensen die de organisatie verlaten als reservist in te zetten zijn voor Defensie. Wat is daar actief voor nodig?

De heer **Bosman** (VVD): Hoe bedoelt mevrouw Eijsink dat?

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): Als mensen nu de organisatie verlaten, neem ik aan dat zij nu automatisch als reservist worden ingezet. Graag krijg ik uw reactie daarop. Er liggen plannen, onder andere een backfillplan. Ik wil graag meer geconcretiseerd weten wat de VVD hiermee wil.

De heer **Bosman** (VVD): De Defensieorganisatie moet reorganiseren. Er komt een plan ten aanzien van personeel. Er wordt over nagedacht hoe met het personeel moet worden omgegaan. Ik ben heel benieuwd naar de mogelijkheden. Hierbij speelt ook mee dat het kleiner worden van de organisatie ertoe leidt dat mensen niet altijd meer voor honderd procent nodig zijn. Pas wanneer de effecten van de verkleining van de organisatie zichtbaar zijn, zou het kunnen zijn dat je sommige plekken beter kunt vullen met reservisten, parttimers of op een andere manier. Dat heeft te maken met het eindproduct van deze reorganisatie. Pas dan zal zichtbaar zijn welke mogelijkheden er zijn. Ik vind dat er sprake moet zijn van «thinking outside the box» ten aanzien van personeelsbeleid. Ik denk dan aan parttime werk, samen werken op één stoel, maar ook het inzetten van reservisten binnen de organisatie en dan liefst structureel.

De **voorzitter**: De heer Bosman vervolgt zijn betoog.

De heer **Bosman** (VVD): Militairen hebben relatief veel moeite om werk en privé te combineren vanwege het militaire beroep. Het is een prominente stressfactor. 25% van de militairen heeft moeite met het combineren van werk en privéleven. Dit laatste blijft het lastige van werken bij Defensie. Daarom is het van belang om hierover open te communiceren en duidelijk te bespreken wat de mogelijkheden en onmogelijkheden zijn bij een carrière binnen Defensie.

Mevrouw **Hachchi** (D66): Ik heb een verduidelijkende vraag. Heb ik van de heer Bosman goed begrepen dat hij vindt dat de bezuinigingen niet doorgevoerd mogen worden totdat het vastgoedplan er ligt?

De heer **Bosman** (VVD): Nee, dan heeft mevrouw Hachchi niet goed geluisterd. Ik had het niet over de bezuinigingen maar over de reorganisaties. Aan een reorganisatieplan ligt een aantal ideeën ten grondslag over wat er zal gebeuren met de omgeving. Als je niet weet wat er gebeurt met de omgeving is het naar mijn idee onmogelijk om een reorganisatieplan te maken. Dus als je een reorganisatieplan maakt zonder dat je weet wat er met de omgeving gebeurt, is dat heel problematisch. Of ze hebben een mooie truc verzonnen die ik graag wil horen.

Mevrouw **Hachchi** (D66): Het wordt al iets duidelijker, maar nog niet helemaal. Wat bedoelt de heer Bosman dan met reorganisatie? Dat is toch uiteindelijk het doorvoeren van die bezuinigingen? Of begrijp ik dat verkeerd?

De heer **Bosman** (VVD): Nu wordt het heel technisch. Reorganiseren betekent dat de organisatie op een andere manier wordt ingevuld. Dat betekent dat je mensen van A naar B gaat verplaatsen, waarbij functies komen te vervallen of mensen op een andere functie terechtkomen. De grondslag voor die reorganisatie is een idee over hoe je de organisatie op gaat bouwen. Een belangrijk onderdeel van die organisatieopbouw is de vraag waar mensen geplaatst kunnen worden. Welke kazernes blijven open en welke niet? Mijn vraag aan de minister is of er al plannen zijn om te reorganiseren voordat in de Kamer is besproken wat er gaat gebeuren met de infrastructuur.

De **voorzitter**: Mevrouw Hachchi, wilt u met uw betoog beginnen?

Mevrouw **Hachchi** (D66): Voorzitter. Voordat ik begin met mijn inbreng voor dit debat, zou ik graag stil willen staan bij het overlijden van sergeant Boy van Geffen. Ik wens zijn nabestaanden veel sterkte toe.

Voorzitter. Het Defensiepersoneel. Het zijn bijzondere mensen. Mensen die zich kenmerken door loyaliteit en kameraadschap, zo weet ik ook uit eigen ervaring. Het stoort mij dan ook dat de minister in zijn bezuinigingsbrief 6 000 mensen uit de Defensieorganisatie aanmerkt als harde overtoelichting. De minister moet een monsterbezuiniging doorvoeren van 1 mld. Maandag heeft de minister gezegd dat het hierbij blijft. De deur zit dicht; ze rommelen eraan, maar de deur zit dicht, zei de minister. Klare taal. Ik ga ervan uit dat de minister niet toestaat dat het gebrek aan hervormingen in dit kabinet zal leiden tot extra kortingen bij Defensie.

De mogelijkheid om op missie te worden gestuurd, hoort bij het militair zijn. Maar als er iets ernstigs aan de hand is met een dierbare is dat de plek waar je wilt zijn. Hiermee kom ik terug op de vraag die ik maandag tijdens het veteranendebat al stelde: kan de minister toezeggen dat per direct mogelijk wordt gemaakt dat alleenstaande militairen en militairen die niet getrouwd zijn dan wel een geregistreerd partner hebben, buiten de eerste- en tweedegraadsfamilie één persoon kunnen aanwijzen voor wie vergoede repatriëring geldt. Per direct, zodat dit ook geldt voor alle 545 militairen die nu in Kunduz zijn.

Bij Defensie heb je niet meer een baan voor het leven.

De heer **Bosman** (VVD): Dit is al eerder besproken. In principe wordt dit al gedaan door Defensie. Is mevrouw Hachchi niet bang dat met het benoemen van één directe relatie juist een beperking in plaats van een verruiming wordt doorgevoerd?

Mevrouw **Hachchi** (D66): Ik heb het over één persoon, omdat ik twee doelgroepen aanwijs: de militairen die alleenstaand zijn en de militairen die een relatie hebben die niet bij wet is vastgelegd. Doordat die twee doelgroepen hierop geen recht hebben volgens de nu geldende regels bij Defensie, zou ik willen dat die mensen iemand kunnen aanwijzen voor wie zij terug willen komen als daar iets mee gebeurt.

De heer **Bosman** (VVD): Dus ik begrijp goed dat u eigenlijk de verzorging van de militair wil beperken tot die ene?

Mevrouw **Hachchi** (D66): Nee, ik wil dat de regels die nu staan op de website van Defensie onder thuisfrontinformatie gewijzigd worden. Ik wil dat daar komt te staan dat alleenstaande militairen zonder levenspartner ook iemand kunnen aanwijzen. De praktijk is dat een militair naar huis kan

worden gestuurd als er thuis iets gebeurt waardoor de militair niet goed kan functioneren. Dat is prima, maar mij gaat het erom dat er nu alleen maar staat dat mensen getrouwd moeten zijn. Alleenstaanden hebben geen extra persoon voor wie ze terug mogen komen.

De heer **Bosman** (VVD): De toevoeging triggert mij. Het wordt in de praktijk al gedaan, maar er moet wel een regel komen. Daar heb ik altijd wat moeite mee. Het wordt al gedaan. Er wordt zorgvuldig omgegaan met het personeel van Defensie, zeker in het kader van wat mevrouw Hachchi aangeeft. Waarom dan toch die regel?

Mevrouw **Hachchi** (D66): In de praktijk kan Defensie als er thuis iets gebeurt met wie dan ook en het heeft effect op het werk van de militair op de plek van uitzending, besluiten om iemand terug te sturen. Dat is de praktijk. Ik heb het over een fundamenteel recht. Volgens de huidige regels is er alleen mogelijkheid tot repatriëring als er sprake is van een partner volgens de wet. Ik vind dat niet passen bij deze tijd. Daarom pleit ik voor de toevoeging dat er één persoon aangewezen kan worden door de alleenstaande militair of de militair die een relatie heeft die niet bij wet is vastgelegd.

De **voorzitter**: Mevrouw Hachchi vervolgt haar betoog.

Mevrouw **Hachchi** (D66): Bij Defensie heb je niet meer een baan voor het leven. Er zullen militairen zijn die, al dan niet gedwongen, hun heil moeten zoeken op de civiele arbeidsmarkt. Het is daarom ontzettend belangrijk dat militaire opleidingen ook civiel erkend zijn. Ik zie uit naar de informatie over de onderofficiersopleidingen. De minister heeft toegezegd, deze voor de begrotingsbehandeling aan de Kamer te sturen. De accreditatie van de officiersopleiding wordt binnenkort verzilverd, maar dan zijn wij er nog niet. Bij de werving van aspirant-officieren zijn toezeggingen gedaan. De lichting van 2004 en later is een geaccrediteerde opleiding beloofd. D66 wil dat die belofte wordt waargemaakt. De lichtingen van 2004 en later moeten een mogelijkheid krijgen om in aanmerking te komen voor een geaccrediteerd diploma. Kan de minister toezeggen dat hij deze belofte zal nakomen?

Ik heb schriftelijke vragen gesteld over de leegloop bij Defensie. Ondanks de antwoorden van de minister blijft het voor mij onduidelijk. Is leegloop bij Defensie een reëel risico? Kan de minister hier een eenduidig antwoord op geven? In de antwoorden is ook een tabel opgenomen met het aantal Defensiemedewerkers dat in 2010 de organisatie verliet. Moet ik de tabel zo lezen dat er precies 5 000 mensen zijn vertrokken in 2010? Kan de minister aangeven of hij zicht heeft op de redenen van vertrek en of daar een verandering in is waar te nemen?

De minister stopt met het actieplan Diversiteit Defensie. In de antwoorden op Kamervragen zegt de minister: Defensie aanvaardt het personeel uit de arbeidsmarkt dat zich aandient en aan de eisen voldoet; de uitkomst daarvan zal een divers personeelsbestand zijn. Allereerst ben ik blij dat de minister mijn mening deelt dat een divers personeelsbestand meer dan wenselijk is voor een organisatie als Defensie.

De heer **Hernandez** (PVV): Eerder wilde mevrouw Hachchi niet vertellen hoe zij diversiteit ziet. Misschien wil zij dat nu wel. Wat is diversiteit in de ogen van D66?

Mevrouw **Hachchi** (D66): Diversiteit is heel breed. Dat kan gaan om leeftijd, afkomst, seksuele geaardheid en om geslacht. Diversiteit omvat dit alles. Voor een organisatie als Defensie is het belangrijk om die mix in huis te hebben, omdat zij daarmee kwaliteit in huis heeft. Dat bedoel ik met diversiteit. Uiteindelijk gaat het altijd om kwaliteit, alleen in de praktijk

wordt kwaliteit niet altijd herkend en erkend en zul je soms iets moeten doen om uiteindelijk tot een divers personeelsbestand te komen. Dat bedoel ik met diversiteitsbeleid. Dat vindt mijn fractie een heel belangrijk element.

De heer **Hernandez** (PVV): Wat moet er dan volgens u gebeuren? U zegt dat er iets gedaan moet worden. Wat is dat «iets» dan?

Mevrouw **Hachchi** (D66): Dat heet diversiteitsbeleid. Er zijn verschillende voorbeelden van diversiteitsbeleid. Dat kan zijn op het niveau van bewustwording, maar ook op het niveau van selectiecommissies. Mensen kijken heel vaak naar referentiekaders. Wat je kent, herken je meteen. Dus van iemand die op je lijkt, herken je veel gemakkelijker de talenten omdat het referentiekader hetzelfde is. Je kunt ervoor kiezen om een goede mix van mensen te hebben in de selectiecommissies. Er zijn verschillende manieren om diversiteitsbeleid vorm te geven. Ik weet dat ik me erbij neer moet leggen dat dit kabinet er met de gedoogpartner voor kiest om diversiteitsbeleid te stoppen. Ik trigger op de antwoorden van de minister. Hij zegt dat geselecteerd zal worden op kwaliteit en hij heeft er het volste vertrouwen in dat dit zal leiden tot een divers personeelsbestand. Ik deel dit uitgangspunt met de minister.

De heer **Bosman** (VVD): Mevrouw Hachchi is toch ook voor gelijke behandeling, of niet?

Mevrouw **Hachchi** (D66): De heer Bosman heeft niet goed begrepen wat diversiteitsbeleid inhoudt. Mensen die niet goed weten wat diversiteitsbeleid is, denken heel snel aan positieve discriminatie. Dat is mensen voortrekken, mensen op afkomst voorrang of voordeel geven. Dat zei de heer Hernandez ook al. Het is geen positieve discriminatie, het is niet voortrekken, het is niet groepen achterstellen. Absoluut niet. Het is vaak een stuk bewustwording om talenten te kunnen herkennen en erkennen.

De heer **Bosman** (VVD): Dan heb ik toch een kleine opmerking. De gegevens vertonen hetzelfde beeld als bij de vorige rapportage. Vrouwen die worden bevorderd hebben gemiddeld minder lang dan mannen in hun oude rang gefunctioneerd. Is dat hetzelfde positieve beeld dat u bedoelt, mevrouw Hachchi? Kunt u dat toelichten?

Mevrouw **Hachchi** (D66): Ik kan niet helemaal de link leggen tussen het citaat van de heer Bosman en het positieve resultaat waar hij op doelt en wat ik gezegd zou hebben.

De heer **Bosman** (VVD): Mevrouw Hachchi zei duidelijk dat het niet ging om voortrekken. Er is hier een duidelijk verschil in de behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van bevordering. Ik hoor graag de zienswijze van mevrouw Hachchi hierop.

Mevrouw **Hachchi** (D66): Dan zou ik eerder van de minister willen horen waar de heer Bosman op doelt als het gaat om het voortrekken van vrouwen op mannen. Volgens mij is het uitgangspunt altijd geweest «kijken naar de beste man of vrouw op de beste plek». Ik hoor graag van de minister waar de heer Bosman op doelt. Ik kan de link niet leggen met mijn betoog.

De heer **Bosman** (VVD): Het is goed, voorzitter.

De heer **Hernandez** (PVV): Voorzitter. Ik werd uitgelokt.

De **voorzitter**: Werd u uitgelokt, mijnheer Hernandez? En daar trapt u in?

De heer **Hernandez** (PVV): Dank u wel, voorzitter. Als ik dit zo hoor, verschilt mijn zienswijze niet zo veel van die van mevrouw Hachchi ten aanzien van diversiteit. Ik heb net ook al gezegd dat je diversiteit anders kunt zien dan alleen maar kijken naar etnische afkomst en geslacht. Daar heeft mevrouw Hachchi het in dit geval absoluut niet over. Zij vindt dus niet dat vrouwen en etnische minderheden voorgetrokken moeten worden? Daar neemt zij absoluut afstand van? Dat bedoelt u dus niet met diversiteit?

Mevrouw **Hachchi** (D66): Dat klopt helemaal. Ik heb het niet over voortrekken.

Mevrouw **Bruins Slot** (CDA): Volgens mij bedoelde de heer Bosman met zijn opmerking dat vrouwen gewoon goede militairen zijn.

Mevrouw **Hachchi** (D66): Dat zou mooi zijn.

Mevrouw **Bruins Slot** (CDA): Mevrouw Hachchi brengt mij enigszins in verwarring. In de interrupties op het betoog van de heer Hernandez stelt zij dat zij ervoor is dat Defensie selecteert op kwaliteit. Zij stelt ook dat de minister een aantal goede maatregelen voorstelt. Bij het selectieproces voor militairen wordt gekeken naar fysiek, mentaal, geschiktheid en gevoel voor het militaire werk. Dat zijn toch uitstekende selectiecriteria? Bij een werkgever die zo aantrekkelijk is als Defensie krijg je dan toch ook de juiste mensen binnen? Is diversiteitsbeleid uiteindelijk niet een stempeltje op een proces dat de minister al goed heeft ingericht?

Mevrouw **Hachchi** (D66): Dat zou mooi zijn. In de ideale wereld zou diversiteitsbeleid niet nodig zijn. Als het bij mensen in het systeem zit om ook bij iemand die totaal anders is dan jij het talent te herkennen, is dat ideaal. Dan heb je geen diversiteitsbeleid nodig. Dat zou ik ook niet willen. De minister is het eigenlijk met mij eens, want hij geeft in zijn antwoorden aan dat hij uit wil komen op een divers personeelsbeleid en dat dit zal gebeuren als je puur op kwaliteit selecteert. Ik vind dat altijd op kwaliteit moet worden geselecteerd. In een mooie wereld zal selectie op kwaliteit leiden tot een divers personeelsbestand. Nogmaals, het belang van een divers personeelsbestand voor Defensie is duidelijk en de minister is het daarover met mij eens. Alleen in de realiteit waarin wij leven, is dat nog niet aan de orde. Daar heb je diversiteitsbeleid voor. Dat is meer dan alleen maar selectie. Dat heeft ook te maken met de cultuur binnen de organisatie. Het heeft zelfs te maken met een poster waarop Defensie aangeeft een werkgever te zijn die ruimte biedt voor het beleven van godsdienst, welke godsdienst dan ook. Dat zijn allemaal elementen die maken dat Defensie een organisatie is waar iedereen terecht kan.

Mevrouw **Bruins Slot** (CDA): Ik kreeg uit de beantwoording van de minister de indruk dat hij werk maakt van een sociaal veilige werkomgeving. Als ik mevrouw Hachchi zo hoor, vinden wij beiden dat een sociaal veilige werkomgeving belangrijk is. Dan gaat het om vertrouwen in je collega's, om het uitvoeren van de aanbevelingen van de commissie-Blauw. Dan gaat het om de commissie-Staal. Er gebeurt al ontzettend veel. Waarom moet daar nog het stempeltje diversiteitsbeleid bij?

Mevrouw **Hachchi** (D66): Het gaat niet om het stempeltje diversiteitsbeleid. Ik denk niet dat we commissies zoals de commissie-Staal onder de noemer diversiteit moeten scharen. Dat is niet zo. Deze commissies zijn in het leven geroepen vanwege misstanden die Defensie heeft moeten laten onderzoeken. Dat uiteindelijk omgangsvormen en diversiteit elementen zijn in dat verhaal is een tweede. Ik zie dat echt als twee gescheiden zaken.

De **voorzitter**: Mevrouw Hachchi vervolgt haar betoog.

Mevrouw **Hachchi** (D66): Voorzitter. Ik ben blij dat de minister mijn mening deelt dat een divers personeelsbestand meer dan wenselijk is voor een organisatie als Defensie. Met de woorden «het personeel dat zich aandient» ben ik minder blij. Een krijgsmacht die kleiner en krachtiger moet worden, wordt nog afhankelijker van de kwaliteit van het personeel. Dat vraagt een proactief en vooral strategisch personeelsbeleid. De beste mensen zien binnen te halen en te houden. Heeft de minister een strategisch personeelsplan om dit te bereiken? Zo nee, komt er een strategisch personeelsplan?

Fraude, machtsmisbruik en intimidatie zijn slechts voorbeelden van misstanden. In 2009 telde Defensie 113 meldingen. In 2010 waren het er maar liefst 168. Wij hebben vaker met deze minister over misstanden bij Defensie gesproken. Deze minister staat onder extra toezicht. De minister houdt vol dat er sprake is van incidenten. Hij heeft in navolging van zijn voorgangers de zoveelste commissie in het leven geroepen voor intern onderzoek. Ik vraag de minister, kijkend naar het aantal en vooral de aard van de meldingen, of hij nog steeds gelooft dat het incidenten zijn. Het zijn problemen in een organisatie waar geslotenheid heerst en het zijn problemen die pas echt aangepakt worden als openheid geïntroduceerd wordt. D66 zal blijven pleiten voor een grondig en onafhankelijk onderzoek door de Algemene Rekenkamer.

De heer **Hernandez** (PVV): Ik ben toch wel benieuwd onder welk extra toezicht deze minister dan staat volgens D66.

Mevrouw **Hachchi** (D66): Ik weet niet zeker of de heer Hernandez bij het debat is geweest over de integriteitsschendingen bij marineonderdeel CAMS-Force Vision. Dat ging over DMO. Mijn fractie heeft toen geuit dat deze minister onder extra toezicht staat als het gaat om het onderwerp integriteit.

Tot slot: de misstanden zijn geen incidenten. Daarmee zeg ik niet dat heel Defensie niet deugt. D66 heeft het defensiepersoneel hoog in het vaandel. Waar het mij om gaat, is dat mensen een werkomgeving verdienen waar openheid, oprechtheid en rechtvaardigheid gemeengoed zijn.

Mevrouw **Bruins Slot** (CDA): Voorzitter. Militairen doen belangrijk werk voor de Nederlanders. Denk maar aan de bestrijding van bosbranden, het helpen bij overstromingen en de ondersteuning van grote evenementen. Zij zijn actief bij het beschermen van de internationale rechtsorde in landen als Afghanistan en Libië. Zij verdedigen de landsgrenzen als een paar Russische bommenjagers ons luchtruim binnendringen. Die taken voeren zij uit onder vaak moeilijke omstandigheden, waarbij het niet zeker is dat zij heelhuids thuiskomen. Dat onderscheidt het beroep van militair van alle andere beroepen. Gelukkig is het respect dat militairen in de Nederlandse samenleving genieten groot, ook voor het werk dat zij doen. Met het draagvlak voor missies is het helaas minder gesteld. Ik hoor soms critici zeggen dat het beroep van militair de laatste mogelijkheid voor een baan is als alle andere sollicitaties mislukken. Daar wil ik mij als CDA'er verre van houden. Juist de uitvalspercentages bij de keuringen en bij de opleidingen laten zien dat uiteindelijk 50% de eindstreep haalt. Dus militair word je niet zo maar.

De uitvoering van de bezuinigingen op Defensie zorgt ervoor dat er een onzekere periode voor veel Defensiemedewerkers aanbreekt. Zij krijgen in 2012 duidelijkheid over hun toekomst bij Defensie of buiten Defensie. Dat is een lange periode waarin de medewerkers van Defensie wel hun belangrijke werk moeten blijven doen.

De CDA-fractie maakt zich af en toe zorgen over de geluiden die zij uit de organisatie krijgt. Ik geef een tweetal voorbeelden. Het eerste voorbeeld.

Twee mensen zijn aan het werk en de rest is in verwarring om zich heen aan het staren, compleet lamgeslagen. Dat was de typering van de werksfeer bij een niet nader te noemen stafonderdeel van Defensie. Het tweede voorbeeld. Een werknemer zegt: hoezo duidelijkheid; ik heb in april een brief ontvangen en daarna niets meer van mijn leidinggevende gehoord. De minister heeft in het wetgevingsoverleg over personeel in november aangegeven dat hij communicatie in zijn organisatie van cruciaal belang vindt. Heeft de minister voldoende grip op de communicatie met het personeel? Dat is op dit moment nodig nu er heel veel onzekerheid bij het personeel is, maar ook als het strategisch vastgoedplan is vastgesteld en ook als er duidelijkheid is over de locaties, over de diverse eenheden, onderdelen, het reorganisatietraject en ten slotte ook over de positie van de individuele militair. Het is zo belangrijk dat die communicatie in de organisatie tot de laatste persoon in de organisatie goed op orde is.

De minister is samen met de vakbonden tot overeenstemming gekomen over de invoering van het flexibele personeelssysteem. Voor het zittende personeel in fase 1 en 2 van het FPS is een overgangsbeleid vastgesteld. Dat overgangsbeleid ziet onder meer op ontslagbescherming van twaalf tot achttien maanden voor de categorie militairen die de maximumlooptijd in hun rang zijn gepasseerd of dit binnen een jaar bereiken. In deze periode krijgen zij steun van Defensie bij het vinden van een nieuwe baan. Hoe verhouden deze overgangsmaatregelen binnen FPS zich tot de aangekondigde gedwongen ontslagen van hopelijk zo min mogelijk militairen? Hoe groot is deze groep van militairen die de maximale termijn van het flexibel personeelssysteem heeft overschreden?

Wij hebben al een uitvoerige discussie gehad over kwaliteit van militairen. De CDA-fractie vindt dat de geschiktheid voor de militaire functie of burgerfunctie bepaalt of een man of vrouw een bepaalde functie binnen Defensie vervult. Kwaliteit is het uitgangspunt. Daarbij vindt de CDA-fractie het ook een prima insteek van de minister om wervingscampagnes op verschillende groepen jongeren te richten. Als werknemers bijvoorbeeld nodig zijn voor de metaalindustrie zou ook geworven worden op bepaalde scholen in de Sp!ts en op MTV geadverteerd worden. Het zou anders zonde van het geld zijn om het willekeurig in te zetten. Maar wat bedoelt de minister in de beantwoording van de vragen met de opmerking dat de bestandsopbouw en de vullingsgraad door de beëindiging van het diversiteitsbeleid niet wordt beïnvloed? Het is in elk geval wel goed dat de minister duidelijk maakt dat aan de Staalmaatregelen niet getornd wordt, net zo min als aan de maatregelen op de opleidingsinstituten naar aanleiding van de commissie-Blauw. Defensie blijft dus inzetten op een sociaal veilige werkomgeving waar niet gediscrimineerd wordt.

Mijn collega van de VVD had het ook al over de Monitor Belasting en Zorg. Militairen zijn natuurlijk gewend om veel nachten van huis te zijn. Een goede thuissituatie is van groot belang om ervoor te zorgen dat de militair goed functioneert. In de Monitor Belasting en Zorg valt echter wel op dat de ervaren belasting onder militairen gemiddeld hoger ligt tijdens opwerken van de uitzending dan tijdens de uitzending. De militair heeft in feite een uitzending voor een uitzending. Welke oorzaken liggen ten grondslag aan de hogere belasting tijdens het opwerktraject? Dit is juist de periode dat de militair nog vaak zijn vrouw en zijn kinderen of haar man en haar kinderen kan zien. Hoe wil de minister ervoor zorgen dat de militairen die bijvoorbeeld nu naar Kunduz worden uitgezonden, hier geen last van hebben?

Het is intens treurig dat het werken met PX-10 een aantal mensen in de defensieorganisatie ernstig ziek heeft gemaakt. Daarom vindt de CDA-fractie het erg belangrijk dat de minister met de grootst mogelijke zorgvuldigheid onderzoeken laat uitvoeren en de getroffen personen begeleidt. Naar aanleiding van het rapport van het RIVM heeft de minister de criteria

voor tegemoetkoming of ondersteuning verruimd. Houdt dit in dat alle 134 claims die er waren opnieuw beoordeeld worden? Wanneer verwacht de minister dit afgerond te hebben?

De Kamer heeft kort geleden het rapport van de commissie-Vlieghart ontvangen. Hiervoor geldt «beter laat dan nooit». De externe partijen benadrukken in dit rapport dat een korte duur van de functievervulling niet bevorderlijk is voor de kwaliteit van de samenwerking met de andere partijen. Volgens mij had mijn collega van de PVV het hier ook over. Het CDA ziet juist veel voordelen in de langere functievervulling als je met veel externe partijen, zoals Justitie, te maken hebt. Hoe pakt de minister dit punt van de externe partijen in het rapport van de commissie-Vlieghart op, juist nu het algemeen militaire ambtenarenreglement de mogelijkheid schept om voor een functieduur van zeven jaar te gaan?

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): Voorzitter. Lang verwacht, veel aan gedacht, maanden niet van vernomen, toch is Vlieghart gekomen. Dan wel gisteren op de valreep. Ik lees zelfs in een brief van de minister: tot mijn spijt is dit niet eerder gebeurd. Ik aanvaard dit excuus van de minister hiervoor. Ik begrijp dat dit ook niet meer voor zal komen. Dan kunnen wij een nieuw seizoen zonder vertraging ingaan. Dank daarvoor. Ik verzoek de minister, de resterende verbeterpunten op te pakken. Natuurlijk is het interessant om te weten wat de effectuering van de punten die ter verbetering voorliggen zal zijn in de bezuinigingsronde. Dat maakt heel veel zaken kwetsbaar, maar het is wel goed dat wij als Kamer weten wat deze plannen inhouden. Ik sluit aan bij mijn collega Bruins Slot die het had over de langere functievervulling. Interessant is het ook om te weten wat een langere functievervulling betekent in relatie tot de numerus fixus die gaat komen. Ik geloof dat er al wat conceptplannen rondvliegen. Graag een reactie van de minister.

Er liggen vandaag verschillende zaken voor. Ik wil graag ingaan op de Monitor Zorg en Belasting, die is voortgekomen uit de Veteranennota 2009–2010 en daarvoor uit de werving en selectie. Wij vroegen ons af wat de belasting voor de militair is als hij nachten van huis is. Wij hebben het erover gehad om het aantal nachten van huis te tellen. Daar hebben wij niet veel meer over gehoord. Nu ligt de monitor voor. Opmerkelijk is dat de uitzendingen niet zozeer de grootste belasting vormen, maar dat de zwaarste belasting ervaren wordt juist in de periode daarvoor en vooral vanwege het van hun kinderen gescheiden zijn. Ik vond het wel aardig om de percentages te zien waar de zorgen bij uitzending lagen: ten eerste bij de afwezigheid van hun kinderen, ten tweede bij de afwezigheid van hun partners en ten derde bij de hobby's. In die volgorde kan ik mij wel vinden, ook al ben ik niet op uitzending geweest, zeg ik tegen de vier collega's naast mij.

Mevrouw **Hachchi** (D66): Ik ben niet op uitzending geweest.

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): Dat was wel opmerkelijk. Natuurlijk is de effectiviteit van de zorg toegenomen, maar dit is nog niet getoetst in deze monitor. In de monitor is gekeken naar de task force elements 10 en 11. Mij valt op dat de mensen thuis niet ondervraagd zijn. Althans, dat kan ik er niet uithalen. Ik kan er ook niet uithalen – en dat was juist een van de intenties van het onderzoek – wat het effect is van meerdere uitzending. Wat is de belasting van meerdere uitzendingen van verschillende uitzendingen? Een en ander is natuurlijk ook gerelateerd aan leeftijd. Kan er een relatie gelegd worden met het posttraumatisch stresssyndroom? Ik begrijp dat de monitor een tussenstand geeft en dat er nog een volgende komt. Daar ben ik heel benieuwd naar, ook om te zien hoe het personeel omgaat met de veranderingen binnen de organisatie. Dat is van groot belang voor eenieder die op uitzending gaat, maar ook – zeg ik met nadruk – voor de mensen die niet op uitzending gaan. Wij kennen maar al

te goed het leeghalen van de verschillende eenheden, het leeghalen van delen van staven. Die belasting wordt niet meegenomen, maar ook dat zou ik willen definiëren als uitzendbelasting. Als er vijf mensen uit een staf op uitzending gaan, komt er meer af op de achterblijvende stafleden. Het lijkt mij goed om ook dit punt mee te nemen.

Over het achterstallig onderhoud bij de MIVD is al het nodige over gezegd. Mij houdt het volgende bezig. De minister schrijft in de brief van 4 april over de aard van de vertrouwensfunctie: daarbij wordt volstaan met louter administratief onderzoek, zonder interview met betrokkene en referenten of alleen een interview met betrokkene. Twee jaar geleden is in de Kamer besproken dat de cycli van onderzoeken verlengd zijn. We gingen van vijf naar tien jaar. En nu gaan we ook nog eens een louter administratief onderzoek doen. Ik verneem graag van de minister wat dit betekent. Er zijn twee slagen gemaakt ten faveure van het inhalen van het aantal onderzoeken dat er nog ligt. Toch zie ik dat er sprake is van onderbezetting. Er was extra personeel in dienst tot 1 januari dit jaar. Dat is er nu niet meer en we zitten nog steeds met een achterstallig onderhoud van meer dan duizend. Er is dus een terugschakeling van de kwaliteit doordat het onderzoek louter administratief is en door het verlengen van de cycli van de onderzoeken van vijf naar tien jaar. Binnen de Defensieorganisatie wordt dat de A, B en C genoemd, geloof ik. Dat is natuurlijk wel relevant voor de Kamer om te weten.

Op dit punt nog een laatste opmerking. Wij hebben niet voor niets in de Kamer een discussie gehad over mensen die uitgezonden zijn geweest en die daarna hun bewijs van goed gedrag moesten inleveren. Dat is in feite de crux. Dat is waar het over gaat. Ik wil graag weten of mensen die uitgezonden worden naar Kunduz of elders allen in het bezit zijn van een verklaring van goed gedrag. Dat is een belangrijk punt.

De PX-10-onderzoeken. In december 2008 werd door Defensie voortvarend een aanmeldingspunt ingesteld. Dat werd toen door mij zeer gewaardeerd. Inmiddels ligt er een rapport voor dat voor het grootste deel gebaseerd is op wetenschappelijke literatuur. Het RIVM vindt dat Defensie op basis van al die wetenschappelijke onderzoeken goed onderzoek heeft verricht. Maar de vraag is hoe ver het onderzoek teruggaat. Zijn er in het verleden voldoende onderzoeken gedaan? Dat kan ik niet beoordelen. Er komt nog een tweede onderzoek op dit punt. Ik ben heel nieuwsgierig hoe wordt omgegaan met de mensen die zich inmiddels gemeld hebben. Wij kennen ook de letselschadebureaus, maar daar gaat het niet om. Het gaat om de mensen die erbij betrokken zijn. Wat doet de minister voor de mensen die nu te horen krijgen dat er nog een tweede rapport komt? Ik herinner mij de discussie over causaliteit en een mogelijk verband met ziekte. Hoe lang moeten mensen daarop wachten? Het gaat om individuen. Eerder is toegezegd dat mensen er geen hinder van ondervinden als er geen wetenschappelijk bewijs is maar er toch min of meer een verband te leggen is. Ik pleit er bij de minister voor om hier waardig mee om te gaan.

Van oudsher is Defensie een mannenbolwerk waar weinig ruimte is voor andere dan masculiene eigenschappen en gedrag. Wel zie ik hier en daar het besef doordringen dat openheid voor andere waarden, ideeën en vaardigheden, het aanbrenge van een grotere diversiteit in het personeelsbestand nuttig en plezierig is. «Het leger heeft simpelweg mannen en vrouwen nodig om zijn taken op een door de internationale gemeenschap gewaardeerde manier te kunnen uitvoeren. Er is mij veel aan gelegen om binnen de grenzen van wat operationeel mogelijk is meer vrouwen voor Defensie te interesseren en te behouden. Niet uit ideologische motieven of uit politiek correcte motieven, maar op basis van een aantal zakelijke overwegingen.» Einde citaat uit het genderbeleid november 2007.

Voorzitter. Dat was 2007. Daarna verscheen er een actie- en diversiteitsplan. Ik wil even wegblijven van het woord diversiteit. Waar ging het

om? Om een organisatie die operationeel mannen en vrouwen nodig heeft. De samenleving bestaat voor 50% uit mannen en voor 50% uit vrouwen. Dat betekent dat je goed moet zoeken in de samenleving naar wat nodig is voor de instroom, de doorstroom en voor het beleid. Diversiteit is geen doel. Het doel is een organisatie die haar werk op alle fronten goed kan doen binnen de samenleving, nationaal en internationaal.

Mevrouw **Bruins Slot** (CDA): Ik ben het met mevrouw Eijsink eens dat diversiteit geen doel op zich is. Ik begrijp dat mevrouw Eijsink vindt dat een goede Defensieorganisatie voor 50% uit mannen en voor 50% uit vrouwen moet bestaan. Dan ga ik er ook van uit dat hetzelfde geldt voor de zorg. In de zorg is de verdeling nu 80% vrouw en 20% man. Daar moeten we dan ook iets aan gaan doen.

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): De verleiding is groot om mij woorden in de mond leggen die ik niet geuit heb. Ik heb gezegd: de samenleving bestaat voor 50% uit mannen en voor 50% uit vrouwen. Ik zou zeker niet in die discussie willen belanden. U hebt helemaal gelijk. Overigens heb ik dit beleid niet bedacht. Dat hebben verschillende staatssecretarissen uit achtereenvolgende kabinetten bedacht. Staatssecretarissen hebben er voor op de bres gestaan. Let wel, zij zijn langs de meetlat van mevrouw Dresselhuis gelegd in Opzij. Kortom, Defensie is geprezen om dit beleid. Ik wil wegblijven van het woord diversiteit. Het gaat erom dat er een Resolutie 1 325 is. Het gaat erom dat de Defensieorganisatie mannen en vrouwen, diversiteit, nodig heeft. Eerder in dit overleg is gezegd dat vrouwen voorgetrokken worden. Nou, ik zal eens vertellen hoeveel mannen er voorgetrokken zijn binnen de Defensieorganisatie, waarbij ik dacht: goh, volgens mij hadden ze die termijn ook niet vol en er komt toch een promotieplaats. Dat is natuurlijk heel interessant maar dat moeten wij dan ook wel even benoemen.

Mevrouw **Bruins Slot** (CDA): Nu wordt duidelijk wat mevrouw Eijsink bedoelt. Ik begrijp dat mevrouw Eijsink niet voor quota is. Als het gaat over Resolutie 1 325 is het goed om te lezen dat de minister dat beleid natuurlijk wel doorzet.

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): We kunnen heel lang langs elkaar heen praten en we kunnen het hebben over wel of geen quota, ik heb het over een gezonde organisatie. Ik heb het idee van quota binnen Defensie niet bedacht, hoewel ik het wel goed vind. Wel is het belangrijk om de instroom op opleidingen als de KMA, de KMS en de KIM bij te houden. Als dat niet gebeurt – en de minister weigert die informatie naar de Kamer te sturen, maar pretendeert wel dat het van belang is voor de organisatie dat ook vrouwen generaal moeten zijn – weet je nooit wat je in huis hebt. Dat is wel een streven. Dan kun je hele discussies voeren over streefcijfers maar daar wil ik niet in vervallen. Ooit heeft de Defensieorganisatie dit zelf bedacht omdat het nodig was voor de operationele inzet. Dat is van belang. Dus ik pin me niet vast op quota. Houdt deze minister nu vast aan diversiteit? Ja en nee. Laten we eerlijk zijn, ik heb hier Actieplan 2009–2012 voor mij liggen. Daar staan acties in die gewoon uitgevoerd worden. Daar ben ik blij om en daar prijs ik de minister zeer om en dat is tegen het zere been van collega Hernandez, dat weet ik. Want wat we nu doen, is gewoon andere naampjes geven aan zaken. Daar heeft de minister gelijk in. Ik vind alleen dat de minister een beetje wegduikt voor de PVV hierin. Dat vind ik helemaal niet bij deze minister passen gezien zijn inzet de afgelopen jaren in een andere functie voor Defensie. Die diversiteit behouden we natuurlijk gewoon. Dat is de samenleving. Laten we elkaar niet voor de gek houden. Er is een doelgroepenbeleid homoseksualiteit voor homo's binnen de krijgsmacht. Gelukkig. Het is nodig. Dat

heeft onderzoek uitgewezen. En daar ben ik trots op. Het eindpunt is voor mij een goed functionerende operationele organisatie. Dat is nodig. Ik kom terug op de beantwoording van de vragen over diversiteit. Ik citeer de minister: het diversiteitsbeleid dat werd gevoerd bij Defensie wordt met ingang van deze kabinetsperiodes niet voortgezet. Een ander citaat: als je geen actief diversiteitsbeleid voert, wil dat niet zeggen dat je daarom een anti-diversiteitsbeleid voert. Dat vind ik een beetje moeizaam. Zeg nu gewoon dat we een goed personeelsbeleid voeren en noem het gewoon diversiteitsbeleid als daar diversiteit voor nodig is. Noem het gewoon een werkgroep homoseksualiteit. Benoem dat gewoon en duik daar niet voor weg. Zo ken ik de minister niet. Ik zou hem daartoe willen uitdagen. Als er inzicht nodig is in het aantal vrouwen dat bij Defensie werkt vanuit etnische minderheden en als homo's zich aanmelden bij Defensie, wil ik weten waar we het over hebben. Ik zou van deze minister vandaag luid en duidelijk willen horen dat hij daar niet voor wegduikt, dat hij het niet anders benoemt. Zo meteen hebben we het over een veilige werkomgeving en daar zit de gender, de emancipatie en diversiteit in. Dat vind ik prima, maar het moet herkenbaar, open en transparant zijn.

Mevrouw **Bruins Slot** (CDA): Ik heb het idee dat mevrouw Eijsink nu iets speciaals maakt van iets wat helemaal niet speciaal is. Het gaat er toch om dat je in welke willekeurige organisatie je ook werkt, een vertrouwde werkomgeving hebt. Mevrouw Eijsink wil het woord diversiteitsbeleid niet gebruiken. Dat doet zij nu toch. Het gaat erom dat elke organisatie waar je werkt een sociaal veilige werkomgeving heeft, waar je leuke collega's hebt, waar je met plezier met elkaar werkt. In de zorg zijn meer vrouwen dan mannen werkzaam en in Defensie meer mannen dan vrouwen. Wat is het probleem?

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): Sorry, maar dit getuigt van ontzettende naïviteit. Ik heb de plannen niet bedacht. Het is gewoon het beleidsplan van Defensie zelf. Er staat met stelligheid dat het broodnodig is voor de instroom, voor het behalen van de doelstelling operationeel. Ik heb het niet bedacht. Ik vraag de minister wat er is veranderd en hoe hij het beleid van zijn voorgangers beoordeelt. Ik heb het beleid van de staatssecretarissen Van der Knaap en De Vries altijd ondersteund. Wij zijn met eigen plannen gekomen. Zij waren daar beiden zeer fanatiek in. Voormalig staatssecretaris De Vries stond vorig jaar nog op de huishoudbeurs tussen de Brabantia-pannen om ervoor te zorgen dat er meer vrouwen bij de organisatie kwamen. Ik zie deze minister daar ook nog wel een keer staan. Ik zeg tegen de minister: houd gewoon stand. Nogmaals, ik bedenk het niet zelf. Het is beleid vanuit de organisatie omdat het nodig is. Ik vraag de minister waarom hij daarvan afstapt. Zo niet, dan wil ik het horen en als hij het anders noemt, wil ik het ook horen. Hoe oordeelt de minister over het beleid van zijn voorgangers?

Mevrouw **Bruins Slot** (CDA): Het is natuurlijk een beetje naïef van mevrouw Eijsink dat zij een ervaringsdeskundige voor naïef uitmaakt. Ik mag mevrouw Eijsink eraan herinneren dat ik als militair leidinggevende en vrouw was en baas van 24 kerels en 1 vrouw. Mevrouw Eijsink, u mag natuurlijk uw vraag stellen, maar het is onnodig om mij voor naïef uit te maken.

De **voorzitter**: Mevrouw Eijsink, wilt u uw betoog afronden?

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): Voorzitter. Ik heb mevrouw Bruins Slot niet naïef genoemd. Ik heb haar veronderstelling naïef genoemd. Dit is overigens wel het bewijs van wat ik eerder zei over vier oud-militairen als woordvoerder. Je moet blijkbaar ervaringsdeskundige zijn om iets over Defensie te mogen zeggen. Ik ben al enige jaren woordvoerder en ik hoor wel eens

wat uit de organisatie. Daar heb ik ook een mening over. Ik neem niemand z'n deskundigheid af. Laat dat duidelijk zijn. Het gaat hier om een organisatie van 50 000 mensen en ik geef gewoon aan wat de PvdA-fractie vindt en waar zij al jarenlang voorstander van is.

De heer **Hernandez** (PVV): Ik snap best dat het echt pijn doet om je verlies een keer te moeten nemen, zeker als PvdA. Ik snap ook best dat mevrouw Eijsink een paar puntjes voor haar islamitische achterban moet maken, maar ik vind het jammer dat mevrouw Eijsink zich het Calimerosyndroom aanmeet door te zeggen: kijk mij hier nu zielig zitten tegenover vier grote boze ex-militairen. Ik zou het wel waarderen als mevrouw Eijsink met al die flutrapportjes waar zij elke keer mee over de brug komt, ook eens een keer de andere kant noemt. Tegenover elk rapportje kan ik een andere tegen het licht houden waarin staat dat wat zij zegt niet werkt. Het voortrekken van vrouwen werkt bijvoorbeeld niet. Positieve discriminatie schrikt sollicitanten af en leidt tot polarisatie. Daar hoor ik mevrouw Eijsink niet over. Ik vind het jammer dat het verlies nemen zo'n pijn doet. Mevrouw Eijsink zou voor het realiteitsgehalte ook dit soort dingen eens moeten benoemen.

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): Even voor de heer Hernandez: ik kan echt wel tegen vier grote boze militairen. Ik ben opgegroeid met negen broers, dus kom maar op met genderemancipatie en diversiteit! Het is nogal simpel van de heer Hernandez om te verwijzen naar mijn flutrapporten. Het zijn rapporten uit de Defensieorganisatie waar de heer Hernandez in de tijd dat ze verschenen werkzaam was. Ik heb hier het actieplan van 2004 liggen. Dit is gewoon beleid van Defensie waar de heer Hernandez toen als leidinggevende aan heeft gewerkt. Mijnheer Hernandez, als u dit flutrapporten noemt, is dat aan u. U bent daar werkzaam geweest. Hetzelfde geldt voor het Actieplan Diversiteit. Ik verwijs gewoon naar de controlerende taak van de Tweede Kamer. Dit zijn rapporten van de Defensieorganisatie zelf. Als u meent op dergelijke toon over mijn achterban te moeten spreken, dan gaat dat volgens mij helemaal niet op. We hebben het vandaag over het personeel van Defensie. Daar gaat dit debat over. U mag van alles uit de kast halen, maar ik laat me niet verleiden tot dit soort discussies.

Mevrouw **Bruins Slot** (CDA): Ik wil nog even tegen mevrouw Eijsink zeggen dat wij beiden vinden dat de werkomgeving bij Defensie sociaal veilig moet zijn. Laat ik vooropstellen dat wij hier vandaag als Kamerleden zitten. Ik dacht dat mevrouw Eijsink mij persoonlijk aansprak als oud-militair. Het is natuurlijk niet naïef dat de minister op dit moment prima maatregelen neemt om een goede werkomgeving bij Defensie te creëren.

De **voorzitter**: Zou mevrouw Eijsink haar betoog willen afronden?

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): Voorzitter. Dit heet toch weer uitlokking. Ik ben het niet met mevrouw Bruins Slot eens. Er wordt hier om woorden heen gedraaid. Wij weten maar al te goed dat de minister vorig jaar bij de begrotingsbehandeling heeft gezegd geen diversiteitsbeleid meer te willen voeren omdat de PVV dat niet wil. Mevrouw Bruins Slot vindt dat het allemaal goed gaat. Maar dan heb ik een vraag aan de minister. De voorgangers van de minister hebben beiden jarenlang gevochten voor het personeel. Staatssecretaris Van der Knaap zei zelfs: als het niet werkt, zal ik met bruto geweld in de organisatie ervoor zorgen dat dit beleid tot stand komt. Het komt dus niet uit mijn koker. Het was nodig voor de organisatie, zoals onderzoeken hebben uitgewezen. Als dat niet meer nodig is, wil ik dat horen. Ik zal er in ieder geval steeds op terugkomen. Ik wil wel dat dit duidelijk wordt uitgesproken.

Voorzitter. Ik geloof dat ik moet afronden?

De **voorzitter**: Ja, al een tijdje. De heer Bosman heeft nog een vraag aan u.

De heer **Bosman** (VVD): Ik voelde mij persoonlijk aangesproken. Mevrouw Eijnsink had het namelijk over vier grote boze militairen.

Mevrouw **Eijnsink** (PvdA): Die uitspraak kwam niet van mij, maar van uw collega, van uw buurman.

De heer **Bosman** (VVD): Ik hoop dat het een karikatuur is, want ik voel me daar wel door geraakt. Dat is niet de bedoeling, denk ik.

Mevrouw **Eijnsink** (PvdA): Het begint een beetje grappig te worden, want die uitspraak was van de heer Hernandez en niet van mij. Dus als u zich geraakt voelt, zou ik zeggen: spreek uw buurman af en toe wat meer aan per interruptie in plaats van dat via mij te doen.

Voorzitter. Dan tot slot de personeelsrapportage. Mag ik ervan uitgaan dat de cijfers die daar in genoemd zijn – ik sluit aan bij het wetgevingsoverleg van dinsdag – de uitgangspunten zijn voor de cijfers die de Kamer krijgt voor een verdere uitwerking van de numerus fixus? Ik sluit met een laatste opmerking aan bij eerdere collega's die het hadden over de onzekerheid van militairen. Dat is natuurlijk ongelooflijk vervelend. Ik geloof beslist dat de minister en de organisatie er heel hard aan werken om tot uitsluitel te komen voor de mensen, maar ik deel de mening dat het voor veel mensen heel hard is om nog steeds niet te weten waar zij aan toe zijn. Ik ben bang dat wij straks weer met wervingsbonussen aan moeten komen als de uitstroom niet stopt.

De **voorzitter**: Dit was de bijdrage kant van de Kamer in eerste termijn.

Minister **Hillen**: Voorzitter. Ik dank de geachte afgevaardigden hartelijk voor de inbreng. Ik zal proberen iedereen zo goed mogelijk te beantwoorden.

Om te beginnen, wil ik iets zeggen over de situatie van het personeel. De wissel die op het personeel van Defensie wordt getrokken is echt niet gering. De ombuigingen komen hard aan. De onzekerheid die er bestaat is geen gevolg van onzorgvuldigheid maar van zorgvuldigheid. Wij willen proberen iedereen precies aan te geven wat er moet gebeuren, maar tegelijkertijd moeten wij wel plannen maken en presenteren. Het is reuze ongelukkig dat dit lang duurt. Dus onzekerheid is een factor. Ook is er een factor van erkenning door de politiek en door de samenleving van de geweldige inzet die militairen en burgers van Defensie voor de Nederlandse samenleving hebben en hebben gehad. De afgelopen jaren was die inzet zeer intensief, maar men heeft het gevoel dat dit amper wordt gewaardeerd. Dat komt doordat er bezuinigd wordt en omdat er vanuit de politiek signalen komen die in budgettaire zin negatief zijn en dus banen kosten. Dat kan van de kant van het kabinet komen maar ook van politieke partijen. Het is heel breed. De wind vanuit Den Haag wordt in de militaire samenleving als guur ervaren. Dat moeten wij ons realiseren.

Het gaat niet alleen om geld. Het gaat bijvoorbeeld ook over het moeilijke onderwerp integriteit. Dat is best «touchy» maar ik wil het toch gezegd hebben. Als er ergens een incident is met integriteit moeten we dat aanpakken, maar integriteit op de krijgsmacht plakken als een probleem betekent dat elke militair zich aangesproken voelt en dat elke militair het gevoel heeft dat hij deel uitmaakt van een organisatie waar kennelijk wat mis mee is. Dan kan men vinden dat dit gevoel niet terecht is, maar er wordt in dit tijdvak een zware wissel getrokken op de militair, die ook nog onder zware omstandigheden moet werken. Daar komt bij dat dit soort

discussies die gevoerd worden in Den Haag in het land vaak niet worden begrepen. Ik ben buitengewoon gelukkig op het punt van de bezoeken van deze commissie aan krijgsmachtdelen en aan uitzendingen. Ik roep de commissie op om met mij met extra veel aandacht en zorg te communiceren met het personeel van de Defensieorganisatie. Het zijn mensen die graag hard willen werken. Het zijn ook mensen die loyaal zijn aan de politiek. Tegelijkertijd is de militair best wel cynisch als gaat over de politieke aandacht voor de militair. Ik maak mij daar grote zorgen over. In dit verband kom ik op de medezeggenschap waarnaar is gevraagd. Gisteren werd in Soesterberg een medezeggenschapsdag gehouden. Het was daar stampvol. Er waren ontzettend veel mensen aanwezig. Er kon niemand meer bij. Ik ben er zelf ook geweest tussen de bedrijven hier door. Daar is vanuit de top van het departement, zowel militair als burger, gediscussieerd over de manier waarop de inspraak en de medezeggenschap een rol zal krijgen. Daar zijn ook veel geluiden geuit. Er is in beslotenheid heel veel gezegd en er is ook heel veel emotie getoond. Wij nemen die emoties serieus. Het is voor ons een extra aansporing om nog meer inspanningen te verrichten in het kader van voorlichting aan en begeleiding van het personeel dan nu al gebeurt. Dat zal gebeuren via voorlichtingsmogelijkheden als de Defensiekrant. Ik neem de signalen heel serieus. Het hoeft niet zo te zijn dat elke militair iedere dag met een lach op zijn lippen naar zijn werk moet gaan, maar ik voel mij als minister wel verantwoordelijk voor het welbevinden van de militairen. Daarom spreek ik deze zorg uit. Ik wil zowel het militair personeel als het burgerpersoneel bij Defensie laten weten dat politiek Den Haag, ondanks het feit dat de discussies die wij met elkaar voeren soms heel hard en zakelijk zijn, hun zorgen deelt. Ik hoop dat deze commissie bij de komende werkbezoeken met dit in het achterhoofd extra aandacht geeft aan alle problemen die er zijn. Die zijn niet gering.

Deze medezeggenschapsdag was de eerste in een groot aantal medezeggenschapsmomenten die nog zullen volgen. Wij zullen met de krijgsmacht samenwerken, zowel van onderaf als van bovenaf, om de reorganisatie met maximale inspraak te voltrekken. Daarnaast moet het georganiseerd overleg met de bonden nog op gang komen, want dat is ook van het grootste belang. Dat moet zo snel mogelijk gebeuren. Ik hoop dat wij met de bonden tot een akkoord komen dat gedragen wordt door het personeel. Tot nu toe hebben de bonden zich buitengewoon constructief opgesteld, ondanks het feit dat er weinig vrolijkheid valt te behalen aan hetgeen de krijgsmacht op het ogenblik te presenteren heeft, wat er budgettair allemaal mogelijk is en wat er allemaal op het menu staat voor het georganiseerd overleg. Ik hoop dat het zo kan blijven. Ik hoop dat wij er met elkaar in kunnen slagen die verantwoordelijkheid gemeenschappelijk te dragen – ieder vanuit de eigen verantwoordelijkheid natuurlijk – zodat wij binnen afzienbare tijd tot resultaten kunnen komen. Wat Defensie betreft zal die inzet optimaal zijn. Ik ga aan deze kant van de tafel natuurlijk nog niet zeggen hoe die gesprekken kunnen verlopen en wanneer wij daarmee van start zullen gaan. Ik hoop dat wij er snel mee kunnen beginnen en dat wij het personeel inzicht kunnen verschaffen. Dit betekent dat ik nu niet al te precies in kan gaan op vragen die bijvoorbeeld met de numerus fixus of met toelagen te maken hebben, omdat die nog onderwerp van gesprek zijn met de bonden. Ik wil de posities niet al te markant maken. Ik wil kijken wat wij binnenskamers, goed luisterend naar elkaar, kunnen bereiken om een goed resultaat te presenteren dat zal leiden tot een goede afronding van de reorganisatie en tot goed personeelsbeleid en waarmee wij de budgettaire doelen kunnen halen. Voorzitter. Ik kom bij het diversiteitsbeleid. Nadat de heer Hernandez uiting had gegeven aan zijn vreugde omtrent de uitspraak van de rechter van vandaag – waarmee ik hem wil feliciteren – heeft hij meteen de ruimte die de rechter heeft geboden genomen in deze ruimte. Daar is een debat op gevolgd. Voor diversiteitsbeleid geldt heel simpel het volgende. In het

regeerakkoord is afgesproken dat het wordt afgeschaft en ik neem het regeerakkoord serieus. Ik heb dat ook altijd gezegd. Dat wil zeggen dat er geen voorkeursbeleid is. Dat betekent dat er niet positief of negatief gediscrimineerd wordt, maar dat wil niet zeggen dat de uitkomst niet divers zal zijn en ook waarschijnlijk moet zijn. Ten eerste is onze samenleving uitermate divers. Mevrouw Eijsink wees erop dat het aantal mannen en vrouwen naar schatting 50% is aan beide kanten. Dat is al een vorm van verscheidenheid. Zo zijn er nog vele. Die verscheidenheid is ook in de krijgsmacht te vinden, want de krijgsmacht is een goede afspiegeling van de samenleving met hier en daar wat extra accenten. Ik ben het met mevrouw Bruins Slot geheel eens dat er, zoals er in de zorg altijd een oververtegenwoordiging van vrouwen zal zijn, bij de krijgsmacht altijd een oververtegenwoordiging van mannen zal zijn, ook vanwege het fysieke karakter van het werk. Dat wil echter niet zeggen dat de noodzaak zich voordoet dat je daar bewust op moet tegensturen. Daar komt bij – en ik ben daar heel praktisch in – dat het nog een kunst zal zijn om de krijgsmacht gevuld te houden de komende jaren. Mevrouw Eijsink had het over toelagen die misschien nodig zijn. Dat zou kunnen. Ik weet niet hoe de economie zich zal ontwikkelen. Natuurlijk heeft de krijgsmacht door alle discussies die dit jaar zijn gevoerd te maken met een negatieve impact. Directies en personeel hebben moeite om die negatieve impact ongedaan te maken. Dus in principe zal het wat moeilijker zijn. Defensie moet zich weer zetten als een goede werkgever. Defensie is een goede werkgever en zal ook in de overgangssituatie een goede werkgever blijken te zijn. Defensie zal echter ook een ander soort werkgever zijn. De heer Bosman heeft terecht opgemerkt dat het geen werkgever meer is voor het hele leven, dat het werken bij Defensie veel dynamischer zal zijn. De nieuwe generatie mensen die op de arbeidsmarkt komt, gaat vaak ook uit van een veel dynamischer verwachtingspatroon. Ik denk ook dat wij elkaar op dat punt kunnen ontmoeten en dat wij daarop naadloos kunnen aansluiten. Dat neemt niet weg dat wij als het gaat om het zittende personeel bij het nemen van die moeilijke bocht, de nodige zorgvuldigheid in acht moeten nemen. Maar dan nog is de uitkomst divers. De discussie over de vraag wat divers is en hoe wij daarmee om moeten gaan, wordt al gauw semantiek. Wij proberen de beste kwaliteit voor de functies te werven. Dat doen wij consequent en zonder aanzien des persoons. Terzijde is in dit verband gevraagd of mensen die met een diploma van het ROC komen niet gecertificeerd zijn. Wij mogen pas bij de ROC's gaan werven na het behalen van het diploma. Dan worden andere elementen in stelling gebracht, zoals een antecedentenonderzoek, keuring op fysieke geschiktheid en noem al die zaken maar op. Het kan best zijn dat iemand in technische zin een vakopleiding heeft gevolgd waar hij aan alle kanten voor gekwalificeerd is, maar dat wil niet zeggen dat hij voor de krijgsmacht in al zijn facetten gekwalificeerd is. Wij stellen specifieke eisen. Uiteindelijk is de uitkomst divers en uiteindelijk moet iedereen zich binnen de krijgsmacht thuis voelen en veilig voelen. Dat wil zeggen dat wij de omstandigheden moeten creëren waarin iedereen zich thuis en veilig kan voelen. Dat wil zeggen dat wij niet met vijandbeelden werken en zullen werken. Althans, niet binnenshuis. Daarbuiten hebben wij er zat, maar naar binnen toe moeten wij proberen zonder vijandbeelden te werken. Dan kom ik weer bij de heer Hernandez uit. In de ogen van de PVV is de islam een totalitaire politieke ideologie. Dat moge zo zijn. Daar ben ik het niet mee eens. Daar is het kabinet het ook niet mee eens. Wij gaan ervan uit dat het een godsdienst is. Maar meer nog dan dat, in de krijgsmacht werken wij niet met dit soort vooroordelen. In de krijgsmacht moet iedereen zich veilig kunnen voelen. Dat betekent dat mensen met een islamitische achtergrond bij de krijgsmacht niet het gevoel moeten hebben dat zij B-mensen zijn of dat er naar hen op een andere manier gekeken wordt. De heer Hernandez heeft gezegd: voor mij zijn moslims ook goede mensen. Dat is ook zo, maar de inkleuring die vervolgens aan

de godsdienst die moslims belijden wordt gehangen, zou ertoe kunnen leiden dat je toch gaat discrimineren. In de krijgsmacht wordt niet gediscrimineerd.

De heer **Hernandez** (PVV): Daar is vandaag een uitspraak over gedaan.

Minister **Hillen**: Ja, daarom. Dan zijn we het met elkaar eens. Bij de krijgsmacht wordt niet gediscrimineerd en moet iedereen zich veilig en vertrouwd kunnen voelen.

Dan de advertentiecampagnes. Natuurlijk is het zo dat de ene advertentiecampagne korter duurt dan de andere en zullen sommige advertenties vaker terugkomen dan andere. Bij advertenties wordt geen afvinkstaatje gehanteerd waarbij je kijkt of iemand geschikt is of niet. Een advertentie is een sfeerschepper. Met een advertentie proberen wij leden van een bepaalde doelgroep het idee te geven dat het op prijs gesteld wordt als je bij de organisatie komt werken. Je kunt je in advertenties ook richten op bepaalde subgroepen, bijvoorbeeld mensen die in een landelijke omgeving of in een stedelijke omgeving werken. Het kunnen ook mannen of vrouwen zijn. Het kunnen mensen uit minderheidsgroeperingen zijn of juist niet. Het heeft ermee te maken dat je weet dat je met meer succes werkt wanneer je een sfeer creëert die voor die mensen begrijpelijk en toegankelijk is. Om die reden hebben sommige advertenties een bepaalde inkleuring, maar dat duidt niet op positieve of negatieve discriminatie bij het aannamebeleid.

De heer **Hernandez** (PVV): Dan ben ik toch benieuwd hoe de minister de advertentie die voor mij ligt kwalificeert en inkleurt. Dat hoor ik niet. Dat wil ik wel graag weten.

Minister **Hillen**: Dat is een advertentie die mensen van het islamitische geloof het gevoel moet geven dat zij zich ook thuis kunnen voelen binnen de krijgsmacht, dat zij binnen de Nederlandse krijgsmacht een plaats kunnen hebben en dat hun opvattingen daarbinnen tot hun recht kunnen komen. Van hen wordt gevraagd, op het moment dat zij bij de krijgsmacht ingelijfd worden, dat zij voldoen aan alle eisen die de krijgsmacht stelt.

De heer **Hernandez** (PVV): Maar dan wordt er dus toch stiekem geworven onder etnische minderheden, in dit geval een islamitische minderheid. Dus er wordt toch geen uitvoering gegeven aan het beëindigen van het diversiteitsbeleid.

Minister **Hillen**: In de eerste plaats zou ik dit niet stiekem willen noemen. In de tweede plaats kun je bij subgroepen werven omdat je daar «personele buit» denkt te halen, omdat je daar mensen kunt werven. Wij moeten proberen gevuld te zijn en wij moeten proberen voldoende jonge mensen binnen te halen. In Amsterdam is een buitengewoon hoog percentage van de inwoners allochtoon. Als die mensen op de leeftijd zijn dat zij voor de krijgsmacht in aanmerking kunnen komen, kun je daar een specifieke advertentie voor bedenken omdat het een grote doelgroep is in een relatief kleine omgeving. Dat wil niet zeggen dat je bij voorkeur Amsterdammers wilt werven. Het betekent alleen dat je weet dat je daar aantrekkelijk kunt werven en dan probeer je bij de werving daar een geschikte tekst bij te zoeken.

Mevrouw **Hachchi** (D66): De minister zegt dat Defensie een goede afspiegeling is van de samenleving. Is dat zo? Gezien de bezuinigingen moeten we toe naar een kleinere, krachtige krijgsmacht. Dan zou je zeggen dat je voor de beste mensen gaat. Die wil je binnenhalen en -houden. Heeft Defensie in het kader van deze bezuinigingen een strategisch personeelsplan?

Minister **Hillen**: Daar kom ik nog op. Wat de afspiegeling betreft is het ja en nee. Wij zijn een afspiegeling van de samenleving omdat wij niet discrimineren. Iedere jonge man of vrouw kan bij ons solliciteren en wij zoeken de beste eruit. Daarom zijn wij geen echte afspiegeling van de samenleving, want wij hebben de beste. Degenen die wij zoeken zijn beter dan anderen. In de krijgsmacht zijn zaken als fysiek, loyaliteit, discipline, toewijding en kameraadschap wezenlijk voor het goed vervullen van die functie. Ik vind dat er een zekere afstand bestaat tussen de gemiddelde loyaliteit in de Nederlandse samenleving en de loyaliteit in de krijgsmacht. In de krijgsmacht is de loyaliteit hoog. Dat wil zeggen dat het niet zuiver is. Of je nu een gemiddelde Amsterdamse kroeg inloopt of ergens in Havelte gaat kijken, je hebt niet precies dezelfde afspiegeling. Nee, maar de krijgsmacht discrimineert niet, probeert voor de leeftijdsgroepen de beste mensen uit de samenleving te krijgen en probeert die mensen binnen de krijgsmacht een zo goed mogelijke plaats te geven.

Mevrouw **Hachchi** (D66): Ik zeg ook niet dat de krijgsmacht discrimineert. Het gaat mij erom dat de uitspraak is gedaan dat Defensie een afspiegeling van de samenleving. Dat roept bij mij vragen op. U nuanceert het door te zeggen: we gaan voor kwaliteit. Maar in die zin kan elke organisatie roepen dat zij een afspiegeling van de samenleving is.

Minister **Hillen**: Ze kunnen hun best doen, ja. Ik heb er ook kanttekeningen bij geplaatst. Ik ben bijvoorbeeld trots op de loyaliteit, de fysiek en de inzet van de Nederlandse militairen. Ik heb wel eens bij andere gelegenheden gezegd dat een heleboel mensen in de Nederlandse samenleving buiten de krijgsmacht daar een groot voorbeeld aan kunnen nemen.

Voorzitter. Dan ga ik naar een ander onderwerp.

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): Ik wil niet al te veel woorden meer aan dit blokje besteden, maar toch nog een paar. De minister zegt dat het diversiteitsbeleid is afgeschaft, maar dat de uitkomst wel divers is. Ik hoor de heer Hernandez zeggen dat de minister toch stiekem doorgaat met diversiteitsbeleid. Nou, als de minister dat zo stiekem doet als via de advertenties, kan ik het in ieder geval heel goed volgen. Dat vind ik prima. Het betekent dat de minister doorgaat met het diversiteitsbeleid. Ik zie de minister knikken, dus dan heb ik daar verder geen vragen over.

Minister **Hillen**: Ik probeerde de vraag in uw interruptie te horen en dat is mij niet gelukt. Ik heb uw vaststelling in ieder geval gehoord.. Dan de achterstanden met de veiligheidsonderzoeken bij de MIVD. Dat is inderdaad een probleem. Dat probleem is nog niet opgelost en ik ben bang dat ik niet precies kan zeggen wanneer het wel is opgelost. Het afgelopen jaar zijn er zo'n tienduizend onderzoeken gedaan. Het is niet zo dat er niets gebeurt. Er gebeurt ontegenwoordig veel. Mevrouw Eijsink wees erop dat er mensen uitgezonden werden zonder verklaring van geen bezwaar. Dat probleem is terecht gesignaleerd en daar zijn wij ook op teruggefloten. Naar aanleiding daarvan hebben wij een acceleratie gedaan. De mensen die nu uitgezonden worden, zijn allemaal onderzocht. Die hebben wij met voorrang geprobeerd af te handelen. Dat houdt wel in dat andere onderzoeken blijven liggen. Er is nog steeds een onderbezetting op die afdeling. Die is wel wat ingelopen, maar nog niet voldoende. Dus de achterstand is er nog. Het heeft prioriteit. Uiteraard, mensen moeten op dat punt zekerheid hebben, ook voor het vervolg van hun carrière. Wij zullen proberen die achterstand in te lopen. In eerdere stukken staat dat beloofd was dat het april van dit jaar in orde was. Ik wil nu geen datum noemen. Ik durf dat niet te zeggen. Wij proberen de afdelingen van de MIVD zo snel mogelijk gevuld te krijgen en wij proberen die achterstand in te lopen. Overigens helpt de onderbezetting die er op

dit moment is wel enigszins het stuwmeer wat minder groot te maken, maar dat is een voordeel waar je structureel niets aan hebt. Structureel behoort de achterstand niet al te groot te zijn. Het veiligheidsonderzoek moet in principe natuurlijk wel gedaan worden.

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): Deze constatering deel ik natuurlijk maar mijn vraag ging verder. Ik heb gevraagd of er op dit moment mensen uitgezonden zijn zonder verklaring van geen bezwaar. U zegt: in principe is dit de bedoeling. Dat is iets anders dan dat u het daadwerkelijk kunt aangeven.

Minister **Hillen**: Ik wil graag ja antwoorden op deze vraag, maar de Kamer verlangt van mij zulke absolute antwoorden dat zelfs de geringste afwijking ervan een smet is op het moois. Ik denk dat wij ons uiterste best hebben gedaan om ervoor te zorgen dat geen mensen zijn uitgezonden zonder verklaring van geen bezwaar, maar ik durf op dit moment niet de garantie te geven dat het ook in alle gevallen gebeurd is. Mocht namelijk later blijken dat er dit in één geval niet gebeurd is, dan heb ik de Kamer verkeerd voorgelicht. Dat wil ik niet. Onze bedoeling is geweest om dat niet te laten plaatsvinden.

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): Ik begrijp dat de minister een veiligheidsmarge zoekt in deze Kamer, een veilige werkomgeving voor deze minister. Wij hebben hier echter al eerder over gesproken, dus de minister had deze vraag kunnen verwachten. Ik neem aan dat de minister de vraag gewoon met ja of nee kan beantwoorden. Hier kan namelijk geen sprake zijn van het zoeken van een veiligheidsmarge.

Minister **Hillen**: Nee, ik houd een slag om de arm. Wij hebben de waarschuwing van de Kamer gekregen. Trouwens, wij vonden dat ook vervelend. De bedoeling is geweest om te zorgen dat het niet gebeurt. Ik ga ervan uit dat het niet gebeurd is, maar ik heb niet over iedereen die op dit moment is uitgezonden naar Kunduz of andere plaatsen in de wereld zekerheid. Laat ik het zo zeggen: de aanmaning in die richting is gedaan en ik ga ervan uit dat het gebeurd is. We gaan samen kijken of het ook gelukt is.

Dan kom ik bij het verlengen van de functieduur bij de KMar. Dat is gebeurd, maar dat gebeurt niet dogmatisch. Wij zeggen bijvoorbeeld niet dat het standaard zeven jaar is. Wij proberen praktisch in te vullen. Zeven jaar zou heel goed kunnen. Wij proberen op dat punt flexibel te zijn, maar tegelijkertijd is een langere functieduurvervulling wel degelijk aan de orde.

Mevrouw **Bruins Slot** (CDA): Het is goed om te horen van de minister dat de langere functievervulling zo langzamerhand in praktijk wordt gebracht. Gebeurt dat op individuele basis en op verzoek of zijn er binnen de marechaussee bepaalde beroepsgroepen of functieprofielen aangewezen, bijvoorbeeld vanwege het belang van netwerken?

Minister **Hillen**: Het is niet zo gestructureerd georganiseerd, maar praktisch gesproken ontwikkelt het zich wel in die richting. Het is nog niet zo dat functies of diensten aangewezen zijn, maar het ontwikkelt zich in die richting omdat het voordeel ervan gezien wordt.

In het kader van de KMar is gevraagd of de centralisatie tot gevolg heeft dat mandaten van een lager niveau worden teruggehaald. Dat is niet het geval. De ondersteuning wordt meer centraal gefaciliteerd, maar de bevoegdheden blijven decentraal. Dus in die zin zal zich wat dat betreft als het goed is geen probleem voordoen.

De heer Bosman vraagt of met de reorganisatie wordt begonnen zonder dat het infrastructuurplan de Kamer heeft bereikt. Het antwoord daarop is

ja en nee. Wij zijn niet van plan om dingen te doen buiten de Kamer om. De Kamer wordt goed voorgelicht en er wordt regelmatig met de Kamer overleg gepleegd. Wel is de reorganisatie al in werking gezet. Er zijn bijvoorbeeld eenheden stilgezet. Voor die mensen moet een plaats gevonden worden. Het infrastructuurplan komt zo snel mogelijk. De gehele reorganisatie binnen Defensie zal een jaar of drie duren. Dus in de tijd zullen een heleboel dingen elkaar ontmoeten. Ik ben er niet bang voor. Wij zullen niet, zonder dat met de Kamer over de infrastructuur is gesproken, fundamenteel aan de slag gaan met dingen die niet meer te herroepen zijn en die door de infrastructuur gedictieerd worden. Het denken over en het voorbereiden van zal gebeuren. Overigens brengt het denken over en werken aan met zich dat er hier en daar notities worden gemaakt. Vervolgens gaan de geruchten rondzingen. Wij willen de mensen zo min mogelijk in onzekerheid laten, maar er moet natuurlijk wel doorgewerkt worden. Het kabinet heeft de ombuigingen in een recordtempo aan de Kamer gepresenteerd. Dat was de eerste slag, maar de implementatie die nu volgt, is een nog grotere uitdaging. Het is zaak om die op tempo te houden en ervoor te zorgen dat deze binnen twee of drie jaar is voltooid. Dat zal vaak geworstel zijn, maar wij willen proberen om dat in goed overleg met het personeel en in goed overleg met de Kamer te doen.

De heer **Bosman** vroeg of er op het punt van de oefeningen voortgang wordt gemaakt. Degenen die uitgezonden worden zijn uitzendgereed. Voor degenen die niet uitgezonden worden, zullen er hier en daar nog zeker achterstanden zijn. Dat halen wij niet binnen één of twee jaar in. Wij verwachten dat wij dit jaar en ook volgend jaar nog forse hiaten zullen hebben. Dat heeft alles te maken met een conglomeraat aan problemen waar wij op het ogenblik tegenaan lopen. Wat de motie over sportinstructeurs betreft, kan ik zeggen dat die wordt uitgevoerd. Op welke datum dat precies voltooid zal zijn, is een tweede.

Ook is gevraagd naar het personeelsverloop. De vijf belangrijkste argumenten die mensen noemen als zij bij Defensie weggaan, zijn niet anders dan vorig jaar of het jaar daarvoor. Het eerste argument is: ik heb ander werk. Het tweede is: ik vind de druk van de eizendingen te hoog. Het derde is: de balans werk/privé is niet goed in de krijgsmacht. Het vierde is: ik vind het geen leuke baan meer. Het vijfde is: de arbeidsvoorwaarden vind ik niet goed. Dat zijn de vijf argumenten die bij het vertrek het meest worden gehoord. Er is wel een zekere toename in het vertrek na de publicatie van de beleidsbrief. Wij vinden het nu nog te vroeg om een trend vast te stellen in de versnelde uitstroom. Tot nu toe zijn de cijfers niet alarmerend. Dus in principe is er geen echte leegloop zichtbaar. Ik denk dat ik pas een zekere indicatie kan geven of de tendens is gewijzigd bij de begrotingsbehandeling in het najaar. Tot nu toe heb ik dat gevoel niet.

De heer **Bosman** (VVD): Het ging mij niet zozeer om de leegloop, maar er is een duidelijke stijging te zien van 19% ten opzichte van het jaar ervoor. Gaat het om mensen die al een carrière bij de Defensieorganisatie hebben gehad en die wat eerder weg willen of gaat het ook om mensen die aan de onderkant instromen en die uit hun opleiding stappen? Dat laatste is veel zorgelijker. Wanneer meer mensen uit de opleiding stappen, is de bestendigheid van de toekomst van de krijgsmacht een veel groter probleem.

Minister **Hillen**: Het probleem is dat de cijfers bij de instroom niet betrouwbaar zijn, omdat er een selectieve instroomstop is geweest waardoor de noemer al niet meer deugt. Je kunt niet meer vergelijken met wat je normaal zou hebben ingenomen. Wij hebben echt veel minder mensen aangenomen dan wij normaal zouden doen. Van de mensen die erdoor zijn gekomen zou je hoogstens kunnen zeggen dat hun motivatie

om te blijven hoger is, maar dat kan ook door de omstandigheden bepaald zijn. Laten wij in het najaar bekijken of wij dan een beter inzicht hebben. Bij de begrotingsbehandeling komt dit ongetwijfeld terug. De heer **Bosman** vroeg naar beoordelingsgesprekken. Die zijn nog niet volledig op het gewenste niveau. Dat zal ook de komende jaren nog niet zo zijn. Van directiepersoneel wordt op het ogenblik heel veel gevraagd, want er moet ontiegelijk veel gebeuren. Het moet gebeuren. Het hoort bij goed personeelsbeleid en het volgen van personeel. Er komen dadelijk een heleboel slechtnieuwsgesprekken en goednieuwsgesprekken op de agenda te staan. Er is nogal wat werk aan de winkel. Ik ben het volstrekt met de heer **Bosman** eens dat functionerings- en beoordelingsgesprekken tot een goed personeelsbeleid behoren. Dan de functie van de HDP in de organisatie.

De heer **Bosman** (VVD): Mijn vraag ging niet over de functie van de HDP maar over de borging van het personeel.

Minister **Hillen**: Na de reorganisatie zijn de dagelijkse werkzaamheden van het personeel bij CDC ondergebracht. Dat betreft het ondersteuningsbeleid personeel. Het personeelsbeleid blijft centraal georganiseerd. Er is geen afstand tussen HDP en Defensietop. Vroeger, toen er nog een staatssecretaris van Defensie was, vielen personeel en materieel onder de staatssecretaris. Nu vallen zij onder de minister. Dat wil zeggen dat ik daar tijd voor inruim en dat ik bilateralen heb met de directie Personeel eens in de drie weken. Dan wordt de hele agenda doorgewerkt en wordt bekeken wat er allemaal nodig is. Wij werken op het ogenblik nog volgens het oude model, maar ook in het nieuwe model zal de hoofddirecteur Personeel en ook de directie Personeel bij alle belangrijke afwegingen betrokken worden die aan de orde zijn. Dat zal niet veranderen.

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): De minister zegt dat de hoofddirectie Personeel betrokken zal blijven bij alle belangrijke besluitvorming. Ik heb nog geen organogram van het nieuwe bestuursmodel gezien.

Minister **Hillen**: Dat is er nog niet.

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): U zegt wel dat de hoofddirecteur Personeel in de nieuwe gelaagdheid overal, ook in het nieuwe comité, een belangrijke say blijft houden.

Minister **Hillen**: Ik weet nog niet precies hoe het organogram eruit gaat zien. Wij zijn erop aan het studeren om het zo mean and lean mogelijk te maken. Wij hebben geprobeerd om allerlei onnodige aanwezigheden of onnodige koppelingen eruit te halen, juist om die 30% in de staven te kunnen reduceren. Men kan van mij aannemen dat wij de inbreng en de relevantie van de directie Personeel zodanig vinden dat die gewoon bij de beleidsafwegingen aan de orde is; klaar. Tegen de tijd dat het organisatie-model zijn vorm gevonden heeft, zal men het ook zien.

De heer **Bosman** (VVD): Ik heb nog een verduidelijkende vraag. Als ik de minister hoor, is het belangrijk dat de directeur Personeel overal bij is, maar hij zit niet in het comité. Hoe houd je die balans? De wegen van de rekenmeesters van Defensie zijn soms ondoorgrondelijk, terwijl het personeel eigenlijk je grootste belang is in de organisatie. Hoe zie ik het belang van het personeel terug in wat de minister neerzet?

Minister **Hillen**: Dat gaat u zien. Ik hoor uw opmerking goed. Dat zou ik zelf opgemerkt kunnen hebben, maar het organogram is nog niet gemaakt en het bestuursmodel ook nog niet. Als die klaar zijn, zult u zien dat er aan dit aspect goed aandacht besteed is.

De heer Bosman heeft gevraagd hoe het kan dat er hier en daar ondervulling of overvulling van personeel is en hoe dit zich met elkaar verhoudt als het gaat om tegenvallers en meevallers. Het klinkt nogal tegenstrijdig, maar dit is een budgettaire benadering. Budgettaire worden aan het eind van het jaar plussen en minnen aangetroffen en dat leidt tot sommetjes. Die zijn op afstand van elkaar ontstaan. Het is heel raar dat het aan de ene kant om ondervulling gaat en aan de andere kant om overvulling. Ik begrijp dat de heer Bosman zich afvraagt waarom dat niet centraal is gestuurd. Bijvoorbeeld bij het CLAS is er sprake van meer invulling dan ergens anders. Dat leidt tot tegenvallers of meevallers. Wij hebben nu een nieuw begrotingssysteem opgezet met nieuwe verantwoordelijkheidsverdelingen. Uit de begroting zal blijken hoe dat volgend jaar werkt. Ik hoop dat wij de afwijkingen meer onder controle kunnen krijgen en dat de afspraken die wij maken over vulling of wat dan ook goed nagekomen worden. Maar toch zullen de OPCO's een zekere mate van vrijheid hebben in de besteding van middelen, weliswaar onder de centrale regie van de CDS en onder aansturing van de HDFC, maar in principe zullen er altijd afwijkingen zijn. Wij proberen echter strak op de begroting te sturen. Enfin, wij zullen het zien in de begroting die met Prinsjesdag verschijnt, waarin de nieuwe besturing ook op dit punt is ingevuld.

Dan de reservisten. Er wordt niet standaard gemeld of iemand in aanmerking komt om reservist te worden. Het wordt wel gedaan, maar het is geen regel. Het aantal reservisten dat op het ogenblik beschikbaar is, wordt door de organisatie als bevredigend ervaren. Op dat punt hoeft er nog geen inspanning geleverd te worden. Reservisten bieden Defensie veel positieve mogelijkheden, maar zij hebben ook nadelen, bijvoorbeeld als het gaat om de beschikbaarheid. In principe is het voor Defensie een zeer gewaardeerde groep. Wij verwachten echter niet dat iedereen die de dienst verlaat geworven zou moeten worden om reservist te zijn. Ik ga naar de vraag van mevrouw Hachchi over repatriëring van alleenstaande militairen. Eigenlijk heeft de heer Bosman al verwoord wat ik wil zeggen. In principe gebeurt het nu al. Als relatieve nieuwkomer op Defensie vind ik dat de organisatie buitengewoon veel zorg besteedt aan haar personeel, zeker aan mensen die op uitzending zijn. Wanneer omstandigheden ontstaan die repatriëring nodig maken, wordt per persoon bekeken hoe dit optimaal kan worden ingevuld. Uiteraard geldt in principe de regel dat het gaat om familieleden, maar voor alleenstaanden of mensen die in andere omstandigheden verkeren, wordt persoonlijk en zeer gericht een maximale invulling gegeven om de mensen te helpen. Ik heb er geen behoefte aan om daar een nieuwe regel voor te maken. Het werkt al goed. Als het niet werkte, zou ik het met mevrouw Hachchi eens zijn. In de praktijk werkt het echter wel en het gebeurt met veel inzicht en toewijding van de commandant of anderen die daarbij betrokken zijn. Dit geldt overigens ook voor mensen die gehuwd zijn. Dan wordt ook niet gezegd: dat wel en dat niet, want zo is het regeltje. Ik heb liever die persoonlijke betrokkenheid dan dat er een regel komt en dat je moet zeggen: de regel is nu eenmaal één persoon en niet twee. Juist het invoelingsvermogen dat Defensie opbrengt voor zijn personeel, gegeven de moeilijke omstandigheden waaronder het personeel moet werken, kan ik niet hoog genoeg schatten. Daarom voel ik er niet voor om hiervoor een verdere verbijzondering te maken.

Mevrouw **Hachchi** (D66): Als het al praktijk is, zoals de minister zegt, kan de minister dan de website van Defensie hierop aanpassen? Er staan nu duidelijke regels op voor het thuisfront over repatriëring. De eerste reactie van militairen die een relatie hebben, is dat zij ervan uitgaan dat zij hun relatie moeten vastleggen omdat zij anders geen recht hebben op vergoede repatriëring. Dat is een praktisch punt. Daarnaast wil ik een principieel punt maken, met name als het gaat om de alleenstaande militair. Uit de regels op de website van Defensie maak ik op dat zij alleen

voor familieleden terug kunnen komen. In deze tijd doen wij daarmee geen recht aan de waardevolle relaties die singles hebben, alleenstaande militairen. Dat zijn vaak jongeren.

Minister **Hillen**: Ik denk dat het een goede suggestie is. Wij zullen website aanpassen. Wij zullen tekst maken waaruit iedereen kan begrijpen waar het om gaat, namelijk dat er zorg is en dat die zorg ook goed zal zijn. Men moet niet het gevoel hebben dat er gediscrimineerd wordt. Ik heb eerder gezegd dat wij bij Defensie niet discrimineren en dat geldt ook hiervoor.

Mevrouw **Hachchi** (D66): Dan dank ik deze minister voor deze toezegging. Ik hoop dat het zo snel mogelijk goed op de website staat. Ik zal het in de gaten houden. Ik weet de website te vinden.

Minister **Hillen**: Dan is het goed.

Mevrouw Hachchi heeft gevraagd of Defensie de belofte aan mensen nakomt dat zij een geaccrediteerde opleiding krijgen. Het antwoord daarop is «ja, aan degenen aan wie het beloofd is.» Het is niet aan iedereen beloofd. Op een gegeven moment zijn wij daarmee gestopt. Nogmaals, aan iedereen aan wie het beloofd is, zal die opleiding gegeven worden.

Mevrouw **Hachchi** (D66): U zegt: aan iedereen die het beloofd is. Ik heb begrepen dat het gaat om de lichten van 2004 en later. Voor die lichten geldt dat zij de mogelijkheid krijgen om voor een geaccrediteerd diploma in aanmerking te komen. Ik zie de HDP nee schudden, dus ik krijg hier graag duidelijkheid over.

Minister **Hillen**: In 2004 is die belofte gedaan en die belofte is later ingetrokken. Het is mensen die daarna gekomen zijn, niet meer beloofd. Die belofte wordt wel nagekomen voor degenen aan wie het in 2004 beloofd is.

Mevrouw Hachchi heeft gevraagd om een proactief en strategisch personeelsbeleid. Ik deel haar mening. Dat is nodig en dat zal steeds harder nodig zijn. In mijn inleiding wees ik op het feit dat de krijgsmacht met alle troebelen die op het ogenblik doorgaan, niet de beste reclame voor zichzelf maakt als werkgever. De krijgsmacht zal dadelijk weer goed gevuld moeten worden. Daar zal extra aandacht aan gegeven moeten worden, ook in correctieve zin.

Mevrouw **Hachchi** (D66): Ik heb gesproken van een strategisch personeelsplan, omdat dit een gangbare term is voor organisaties. Heeft Defensie de intentie, een dergelijk plan te maken? Zo ja, kan de Kamer dit tegemoet zien?

Minister **Hillen**: Op het ogenblik nog niet, want volgend jaar wordt er ook minder geworven. Dat is nu eenmaal de consequentie van de ombuigingen. Ook volgend jaar is de vulling lager, maar op termijn zal het gebeuren. Ik wil best met de Kamer over een strategisch plan praten als dat aan de orde is. Op het ogenblik is het nog niet onze hoogste prioriteit, maar het moet wel komen.

Mevrouw **Hachchi** (D66): Voor de helderheid: de minister doet de toezegging dat er een strategisch personeelsplan aan de Kamer wordt gezonden zodra het er is. Ik wil hierbij opmerken dat het juist in deze tijden van bezuinigingen prioriteit nummer één zou moeten zijn voor Defensie.

Minister **Hillen**: Wij zitten volgend jaar met een gekozen ondervulling. Wij moeten even botertje bij de boom houden. Wij zouden wel willen, maar

volgend jaar moeten wij nog allerlei gaten dekken of andere prioriteiten stellen. Defensie zal één of twee heel magere jaren doorgaan. Als je dan heel krachtig gaat werven, schiet je in je eigen voet. Dat is niet de bedoeling. Uiteraard moet er op den duur, als de krijgsmacht weer gevuld en sterk moet zijn, op dat punt worden geworven. Overigens wijs ik erop dat de Kamer het plan wel toegestuurd krijgt, maar niet om erover te praten. De Kamer is geen personeelsafdeling van de krijgsmacht die de advertenties zal beoordelen.

Mevrouw **Hachchi** (D66): Ik was er al bang voor dat de term strategisch personeelsplan door eenieder anders wordt geïnterpreteerd. Ik doelde niet op de wervingscampagne van Defensie. Het gaat mij erom dat Defensie erover nadenkt, juist om te komen tot die kleinere en sterkere krijgsmacht van 2011 tot 2015, hoe zij om zal gaan met de leegloop, de onderbezetting. Hoe wil zij uiteindelijk in de komende jaren tot die krijgsmacht komen? Ik zie het als een onderdeel van de reorganisatie.

Minister **Hillen**: Over dat punt wordt nu ook al nagedacht. Overigens wordt de krijgsmacht aan de onderkant niet zo verschrikkelijk veel kleiner. Er is ook een reductie in staven. Wij gaan ook naar een andere opbouw van de krijgsmacht toe, waarbij de basis behoorlijk breed zal zijn. Mevrouw Eijsink heeft in dit verband gewezen op de arbeidsmarktconcurrentie. Dat zal nog lastig genoeg zijn. In principe zal de krijgsmacht aan de onderkant nog vrij breed zijn.

Mevrouw **Hachchi** (D66): Ik heb de behoefte als controleur van dit kabinet om te kunnen zien hoe Defensie het personeelsplan zal vormgeven. Ik krijg graag de toezegging dat de Kamer die informatie ontvangt.

Minister **Hillen**: In het najaar wordt in het kader van de begrotingsbehandeling een apart overleg gevoerd over personeel. Ik kan mij voorstellen dat wij daaraan een paragraaf wijden in de memorie van toelichting bij de begroting en dat wij die paragraaf op die dag met de Kamer bespreken.

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): Volgens mij bestaan er afspraken met de Kamer over de personeelsrapportage. Logischerwijs komen al deze veranderingen uiteraard naar voren in de personeelsrapportage aan de Kamer die twee keer per jaar plaatsvindt en daarnaast vindt de begrotingsbehandeling plaats.

Minister **Hillen**: Ja.

Voorzitter. Hachchi constateert een groei in het aantal integriteitsschendingen. Ik weet niet of dat het geval is. Wel wordt er steeds meer aandacht aan besteed. Dat er meer aanmeldingen komen, omdat er meer aandacht voor is en duidelijk wordt dat het belangrijk is dat er gemeld wordt, wil nog niet zeggen dat er daarvoor sprake was van een ander beeld. Het probleem is dat het betere soms slechter is dan het goede. Het is moeilijk om daarin een evenwicht te vinden. Naarmate wij meer aandacht geven aan integriteit – en dat doen wij, omdat wij vinden dat integriteit voor de krijgsmacht van het grootste belang is – kan de indruk ontstaan dat er een probleem is. Naarmate je mensen er meer op wijst dat zij moeten melden en er wordt meer gemeld, kun je de indruk krijgen dat het slechter is. Wij nemen dit onderwerp in de krijgsmacht zeer serieus. In het verleden zijn in dit verband al tal van maatregelen genomen. Wij krijgen nog het rapport van de commissie-De Veer. Door de bank genomen is de krijgsmacht een integere organisatie waar goed gewerkt wordt. Maar ja, op 60 000 à 70 000 mensen komen er best incidenten voor. Die incidenten moeten gemeld worden. Dat is ook de bedoeling. Als het strafbare feiten zijn, moet het direct naar de KMar. Als het integriteitsschendingen zijn op ander gebied, hebben we de daar een commissie voor. We proberen daar

bovenop te zitten en wij willen ervoor zorgen dat mensen in een veilige omgeving kunnen werken. In principe is de krijgsmacht een veilige omgeving die de toets der kritiek kan doorstaan, ook vergeleken met de samenleving in den brede.

Mevrouw **Hachchi** (D66): Ik snap wat de minister zegt. Als ik hem goed begrijp, kan een stijging van meldingen betekenen dat er meer aandacht voor is. Dan komt er veel meer boven water. Mag ik verwachten dat het aantal krantenkoppen met misstanden en nieuwe meldingen, doordat personeel naar de media loopt om zijn hart te luchten, ook gaat afnemen? Volgens mij schaadt dat het imago van Defensie en van de militair en niet zozeer dat wij het er met elkaar over hebben of dat wij tot het inzicht komen dat het geen incidenten zijn, maar dat er iets wezenlijks aan de hand is.

Minister **Hillen**: Je kunt publiciteit natuurlijk niet altijd voorkomen. Soms kan de advocaat van betrokkene het interessant vinden om via de publiciteit druk op een dispuut met een beroepsrechter te leggen. Dan komt het uiteraard naar ons toe. Althans, dan worden wij erop aangekeken dat het gebeurt. Ik kan dat niet altijd voor zijn. Ik wil niet al te flauw zijn natuurlijk, maar u hebt zojuist gezegd dat u mij onder extra toezicht zet. Ik wijs erop dat alle integriteitsproblemen die in het voorjaar aan de orde kwamen van voor mijn tijd waren. Daar kon ik dus niets aan doen. Ik garandeer niets voor nu. Ik kijk mijn voorgangers er niet op aan, maar die incidenten waren van voor mijn tijd. We zitten er bovenop. Het is voor ons een aangelegen punt. Ik ben zeer benieuwd naar de bevindingen van de commissie-De Veer eind september. Ik denk dat de commissie-De Veer zal zeggen dat Defensie op het punt van de integriteit de toets der kritiek goed kan doorstaan.

Mevrouw Bruins Slot maakt zich zorgen over het draagvlak voor activiteiten van Defensie. Ik maak mij met haar zorgen over het draagvlak voor buitenlandse activiteiten, niet alleen in het kader van de vredesmissies om de wereld beter te maken. Dat is één onderdeel. De Nederlandse krijgsmacht is zeer geoefend door de talloze keren dat zij is ingezet. De Nederlandse krijgsmacht is modern en goed geoefend, zeker in vergelijking met een krijgsmacht die veel minder de problemen van de wereld meemaakt. Ik zeg dit in het bijzonder tegen een partij als de PVV, die er vaak op wijst dat uitzendingen buiten Nederland niet direct de eerste interesse van de partij zijn. Door die uitzendingen wordt de krijgsmacht beter voorbereid op problemen, ook als zich een probleem voordoet dat Nederland heel direct kan raken. Nederland heeft een buitengewoon goed geoefende krijgsmacht. Ook daarvoor zijn buitenlandse missies zinvol. Dat komt ook door de diversiteit van de missies. Afghanistan is anders dan Sudan. De piraterij is anders dan de Cariben. De krijgsmacht heeft te maken met de meest merkwaardige verschillende culturele en economische omstandigheden, waar de meeste Nederlanders hoogstens iets over lezen. Onze militairen hebben daar direct mee te maken. Het behoort tot hun dagelijkse patroon. Die ervaringen worden thuis gedeeld. Ook in termen van bewapening en geoefendheid speelt dit een rol. Die internationale inzetbaarheid is een zegen voor de krijgsmacht. Daar moet een goed draagvlak voor zijn.

Dan het draagvlak voor de activiteiten in Nederland. Evenals de heer Hernandez heb ik wel eens een lijst opgesomd van dingen die er gebeuren in Nederland. Ik zou willen dat daar meer bekendheid aan gegeven wordt. Ook wat er binnenslands gebeurt is aanzienlijk en buitengewoon waardevol. De krijgsmacht heeft een grote waarde voor de Nederlandse samenleving.

Mevrouw Bruins Slot heeft gevraagd naar het FPS, het nieuwe flexibele personeelssysteem dat is ingevoerd. Dat is officieel in het AMAR opgenomen sinds begin van dit jaar. Dat moet in de praktijk worden

gebracht. De numerus fixus zal een middel zijn om te bepalen hoe het FPS wordt toegepast. Het FPS is geen bedreiging voor het personeel. Het gaat om de kansen van het personeelslid om zich maximaal te ontwikkelen. In principe heeft het FPS tot doel om vanuit de organisatie bezien en vanuit elke individuele werknemer bezien kansen en mogelijkheden te optimaliseren. Eerst moeten we door de ombuigingen heen. Er moeten een aantal moeilijke boodschappen gebracht worden. Als wij dat eenmaal voor elkaar hebben, zal het FPS in het belang van de individuele werknemer bij Defensie werken. Ik hoop dat, doordat wij die ombuiging door moeten, het niet ingekleurd wordt met iets negatiefs, iets bedreigends of iets dat van bovenaf alleen maar gebruikt wordt om te bezuinigen. Uiteindelijk is het een dynamisch systeem dat ertoe dient de carrièremogelijkheden van de individuele werknemer bij Defensie binnen maar ook buiten de krijgsmacht zo goed mogelijk te ontwikkelen.

Mevrouw **Bruins Slot** (CDA): Dank voor de uitleg van de minister. Het gaat mij erom dat er een groep militairen is die langer op hun rang zitten dan volgens het FPS mag. In de brief van de minister staat dat voor hen een overgangstermijn van 18 maanden geldt. Dat lijkt mij een redelijke termijn. Zij kunnen dan goed voorbereid worden op een toekomst buiten Defensie. Hoe verhoudt zich dat tot de ombuigingsoperatie die de minister nu aan het uitvoeren is?

Minister **Hillen**: In principe proberen wij daar zoveel mogelijk rekening mee te houden, maar dit is nu typisch een van de onderdelen die in het georganiseerd overleg met de bonden besproken wordt. Over PX-10 wil ik het volgende opmerken. Het is een betreurenswaardig probleem. Wij zien niet graag dat onze medewerkers blessures krijgen die te vermijden zijn. Het is een erkend probleem. Er zijn 19 extra claims die konden worden toegekend. Wij zijn hier soepel in, ook voor nieuwe gevallen. Wij kijken er niet alleen strikt juridisch naar. Het tweede RIVM-onderzoek is gaande. Dit onderzoek richt zich op bepaling van de mogelijke blootstelling aan benzeen en een risico-inschatting voor gemelde aandoeningen. De uitkomsten van dit onderzoek worden eind van het jaar verwacht. Uit de resultaten van dit tweede deelonderzoek zal blijken of de door Defensie gehanteerde criteria voor claimbeoordeling gehandhaafd moeten blijven of eventueel veranderd zouden moeten worden. Intussen hebben zich bij het zorgloket voor militaire oorlogs- en dienstslachtoffers 107 voormalige militairen of nabestaanden gemeld. Zij hebben allen een zorgcoördinator of casemanager toegewezen gekregen.

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): Het is natuurlijk mooi dat zij dat toegewezen krijgen, maar het gaat nog verder. De criteria zijn niet voor niets behoorlijk verruimd. Het RIVM heeft geoordeeld op basis van een literatuuronderzoek van Defensie. Mijn vraag is in hoeverre de ervaringen meegenomen worden. Het is niet voor niets dat u de criteria behoorlijk hebt verruimd. De verwachting zou kunnen zijn dat ten aanzien van de 107 gevallen die u noemt, er een verruiming in de tegemoetkoming zal zijn.

Minister **Hillen**: Ja, dat zou kunnen.

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): U zegt dat wij het tweede rapport nog moeten afwachten. U zegt ook dat er soepel wordt omgegaan met wat zich voordoet. Mijn vraag was of de mensen met letselschade, de dossiers, ook op dit moment van u ondersteuning krijgen. Het toewijzen van een zorgcoördinator zegt mij nog even niets. Het gaat erom of er echt iets gebeurt.

Minister **Hillen**: Ja, er wordt ook naar de case gekeken. Het kan zijn dat er een nieuwe beoordeling komt van oudere gevallen. De 107 gevallen die

zijn aangemeld, zijn bij ons in beeld. Die hebben een casemanager of een zorgcoördinator toegewezen gekregen. Wanneer het onderzoek verschijnt, zijn er nieuwe gegevens. Maar binnen de bestaande gegevens worden zij nu ook al zo goed mogelijk geholpen.

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): Mag ik u vragen om de Kamer te blijven informeren over dit onderzoek en dit onderzoek zo snel mogelijk naar de Kamer te sturen? Het duurt namelijk wel even voor de mensen die erbij betrokken zijn.

Minister **Hillen**: Dat ben ik met u eens. Het onderzoek is eind van dit jaar beschikbaar. Net zoals alle andere RIVM-onderzoeken zal ook dit onderzoek aan de Tweede Kamer worden gestuurd. Mevrouw Eijsink vroeg naar de Monitor Zorg en Belasting. Zij merkte op dat het haar bevreemde dat het thuisfront niet om informatie is gevraagd. Dat is echter wel gebeurd. Verder vroeg zij waarom de belasting voor uitzending hoger was dan de belasting tijdens de uitzending. Die informatie klopt. Het is heel curieus. Het komt door de ongeregelde periode van afwezigheid vast. In de periode voor uitzending zijn er veel ongeregelde periodes van afwezigheid, men heeft stress over de uitzending. Die periode voorafgaand aan de uitzending wordt als een sterk belastende periode ervaren. Er is ook een relatie met leeftijd. Verder vroeg mevrouw Eijsink of er achteraf relaties te leggen zijn met PTSS. Over PTSS weten wij steeds meer maar nog lang niet alles. Dat is dus goed mogelijk. In de leeftijd tussen de 25 en 46 jaar wordt de belasting hoger ervaren in de lagere officiersrangen.

Mevrouw **Bruins Slot** (CDA): Dat hebben we ook in het rapport kunnen lezen. Ik heb gevraagd welke actie de minister van plan is te ondernemen om een deel van die belasting te verkleinen voor de militairen.

Minister **Hillen**: Dat is moeilijk. Het is part of the job. Dat is echt heel moeilijk. Je kunt proberen de geestelijke gezondheid van de betrokken militairen zo goed mogelijk te blijven monitoren tijdens de uitzending of daaraan voorafgaand. Dat gebeurt al enigszins, maar misschien is het mogelijk om op dat punt meer inspanning te verrichten. Maar voor de rest is het een van de ongemakken die de krijgsmacht te bieden heeft.

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): Ik heb nog een vraag over deze monitor. Opmerkelijk is dat beperking door de rules of engagement door 32% en ontoereikende bevoorrading van 20% een enorme belasting is. Kan dit meegenomen worden bij de evaluatie van de missie in Uruzgan? Het is natuurlijk van belang om te weten hoe je hiermee om moet gaan. Ook voor de Kamer is deze discussie van belang. Mogelijk moet de Kamer daarover spreken. Niet dat de situatie daardoor verandert, maar het is wel van belang om dat mee te nemen bij die evaluatie.

Minister **Hillen**: Ik zeg daar niet ja of nee tegen. Ik zie het als een aansporing. Ik weet niet of die evaluatie al zodanig op schot is, dat het mogelijk is. Ik neem het als serieuze opmerking mee.

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): Wij hebben begrepen dat deze evaluatie in september aan de Kamer wordt gezonden. U hebt de tijd om dat mee te nemen. Dat moet geen belemmering zijn.

Minister **Hillen**: Voorzitter. Volgens mij heb ik de meeste onderwerpen behandeld die aan de orde zijn geweest.

De **voorzitter**: Dat moet ook wel, want ik wilde tot een afronding komen. Ik heb expres iedereen de gelegenheid gegeven om zoveel mogelijk te interrumperen om een tweede termijn te voorkomen. Ik hoop eigenlijk dat mij dat gelukt is. Ik zie dat de heer Hernandez nog iets wil zeggen.

De heer **Hernandez** (PVV): Voorzitter. Ik wil de minister bedanken voor zijn beantwoording, alhoewel ik niet met alle antwoorden onverdeeld gelukkig ben. Bij werving gaat het om kwaliteit zonder aanzien des persoons. Dat is uitstekend natuurlijk. Toch geniet het niet mijn voorkeur om te werven op basis van ideologie of geloof. Wij werven toch ook niet specifiek onder communisten? Daar zien wij ook geen wervingsadvertenties voor. Als de minister de islam als een religie ziet, wanneer kan ik dan de wervingsadvertenties en -posters tegemoet zien voor de grote groep christenen in Nederland? Daarnaast verzoek ik de minister om in te gaan op mijn vraag over radicalisering. Daar heb ik nog niet zo veel over gehoord. Voor de duidelijkheid geef ik aan dat de PVV helemaal niet tegen missies van de krijgsmacht buiten de landsgrenzen is. Wij zien het alleen liever niet gebeuren in Europees verband. Wij vinden dat het meer gericht moet zijn op de directe bescherming van het Nederlands economisch belang, zoals onze grote koopvaardijvloot waar wij nu over aan het steggelen zijn. Dat zeg ik voor de helderheid. Ik wil niet dat het beeld ontstaat dat de PVV tegen allerlei missies is.

Mevrouw **Hachchi** (D66): Als we het hebben over posters denk ik aan een van de betere posters van Defensie. Daarop staat een paar heel mooie vrouwenbenen met zilveren pumps en blarenpleisters. Dan staat erboven: geschikt of ongeschikt. Daarbij is geschikt aangekruist, omdat het een bikkelaar van een vrouw is. Over dat soort posters hoor ik de heer Hernandez niet, terwijl dat ook onder het diversiteitsbeleid te scharen is. Ik hoop dat Defensie wel degelijk met dit soort goede acties doorgaat.

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): Ik zou bijna met een posteridee komen, maar dat zal ik nu maar niet doen. Ik dank de minister voor het feit dat hij een onderlinge discussie van een half uur over diversiteitsbeleid binnen vier minuten kon wegzetten. Ik dank de minister dat hij enerzijds het diversiteitsbeleid afschaft maar het anderzijds gewoon voortzet. Dank daarvoor. Duidelijk is dat hij het beleid van zijn voorgangers met enthousiasme blijft voortzetten. De PvdA zal de uitkomst van die diversiteit goed bezien, uiteraard afgezet tegen de operationele inzetbaarheid van de krijgsmacht. Nogmaals, het is geen doel; het is een middel om tot een goede organisatie te komen.

Ik wil afsluiten met een compliment. In 2000 was er sprake van een verhoogd risico op kanker na uitzending naar de Balkan. Daar is diverse keren over gesproken in de Kamer. Ook dat onderzoek is aan de Kamer gezonden. Het onderzoek geeft aan dat er geen verband is. Ik dank de minister daarvoor, want het is goed nieuws. Meestal stellen we vragen over zaken waar we kritisch over zijn. Het is heel goed nieuws voor de mensen die het aangaat. Gelukkig zijn de zorgen weggenomen. Dank daarvoor. Ik dank ook de Defensieorganisatie, die het onderzoek heeft uitgevoerd.

Minister **Hillen**: Voorzitter. Ik kan heel kort zijn. De heer Hernandez heeft iets rechtgezet wat de inzet van zijn partij betreft. Dan zet ik iets recht wat de inzet van het kabinet betreft. Wij werven niet op basis van godsdienst. Dus wat dat betreft staan wij quitte.

Wat de radicalisering betreft, heeft de MIVD geen aanwijzingen dat in de Nederlandse krijgsmacht sporen zijn van radicalisering. De signalen die wij krijgen, geven daarvoor geen indicatie.

De **voorzitter**: Ik dank de minister, zijn staf en mijn collega's voor de bijdragen aan dit debat. Ik sluit hierbij de vergadering.

Volledige agenda

- 1. Mogelijke gezondheidsrisico's van buiten dienst gestelde militaire vliegtuigmotoren
32500-X-44 – Brief regering d.d. 26-11-2010
minister van Defensie, Hillen J.S.J.*
- 2. Resultaten van de Monitor Belasting en Zorg
30139-85 – Brief regering d.d. 14-01-2011
minister van Defensie, Hillen J.S.J.*
- 3. Uitgaven externe inhuur 2010 Defensie
32501-8 – Brief regering d.d. 18-01-2011
minister van Defensie, Hillen J.S.J.*
- 4. Afspraken met centrales van overheidspersoneel over de invoering van een flexibel personeelsysteem (FPS) bij de krijgsmacht
32500-X-88 – Brief regering d.d. 03-03-2011
minister van Defensie, Hillen J.S.J.*
- 5. Achterstand van veiligheidsonderzoeken door de Militaire Inlichtingen- en Veiligheidsdienst
29924-66 – Brief regering d.d. 04-04-2011
minister van Defensie, Hillen J.S.J.*
- 6. Artikel in de Volkskrant over belangenverstrengeling bij het Commando Zeestrijdkrachten (zie vragenuur van 19 april 2011) en verzoek van het lid Eijsink inzake de te nemen interne maatregelen en de taken van de commissie Integriteitszorg (zie Regeling van werkzaamheden 19 april 2011)
32678-11 – Brief regering d.d. 04-05-2011
minister van Defensie, Hillen J.S.J.*
- 7. PX-10 onderzoek
32500-X-81 – Brief regering d.d. 28-01-2011
minister van Defensie, Hillen J.S.J.
32500-X-96 – Brief regering d.d. 28-04-2011
minister van Defensie, Hillen J.S.J.
32500-X-89 – Brief regering d.d. 21-03-2011
minister van Defensie, Hillen J.S.J.*
- 8. Beëindigen Actieplan diversiteit Defensie
32500-X-95 – Brief regering d.d. 15-04-2011
minister van Defensie, Hillen J.S.J.
32500-X-84 – Brief regering d.d. 09-02-2011
minister van Defensie, Hillen J.S.J.*
- 9. Personeelsrapportage van Defensie met de stand van 31 december 2010 (ontwikkelingen van de personeelslogistieke keten in de periode van 1 januari 2010 tot en met 31 december 2010 en de daaruit resulterende vullings- en bestandsopbouw)
32500-X-93 – Brief regering d.d. 07-04-2011
minister van Defensie, Hillen J.S.J.
32500-X-106 – Brief regering d.d. 17-06-2011
minister van Defensie, Hillen J.S.J.*
- 10. Aanbieding eindrapport van het Balkanonderzoek
27580-17 – Brief regering d.d. 11-05-2011
minister van Defensie, Hillen J.S.J.
27580-18 – Brief regering d.d. 17-06-2011*

minister van Defensie, Hillen J.S.J.

*11. Rapport uitvoering van de aanbevelingen van de commissie
Vliegenthart*

30176-30 – Brief regering d.d. 21-06-2011

minister van Defensie, Hillen J.S.J.