

Vergaderjaar 2017–2018

34 775 X

Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2018

Nr. 127

VERSLAG VAN EEN ALGEMEEN OVERLEG

Vastgesteld 14 juni 2018

De vaste commissie voor Defensie heeft op 23 mei 2018 overleg gevoerd met mevrouw Visser, Staatssecretaris van Defensie, over:

- **de brief van de Staatssecretaris van Defensie d.d. 18 januari 2018 met de reactie op verzoek commissie over de radiouitzending inzake vermissing chroom-6 registratie uit personeelsdossiers (Kamerstuk 34 775 X, nr. 76);**
- **de brief van de Staatssecretaris van Defensie d.d. 1 maart 2018 met de reactie op het verzoek van het lid Gijs van Dijk, gedaan tijdens de regeling van werkzaamheden van 6 februari 2018, over de boete van het UVW voor Defensie (Kamerstuk 34 775 X, nr. 85);**
- **de brief van de Staatssecretaris van Defensie d.d. 21 februari 2018 met de reactie op het verzoek van het lid Van Raan, gedaan tijdens de regeling van werkzaamheden van 20 februari 2018, over het bericht «Tekort aan luchtverkeersleiders leidt regelmatig tot sluiten van luchtruim» (Kamerstuk 31 936, nr. 461);**
- **de brief van de Minister van Defensie d.d. 23 februari 2018 over de ontwikkelingen binnen de pilot «adaptief aan de grens» door de Koninklijke Marechaussee (KMar) (Kamerstuk 30 176, nr. 36);**
- **de brief van de Minister van Defensie d.d. 26 september 2017 met de reactie op verzoek commissie over de omgang met klokkenluider Brigade Speciale Beveiligingsopdrachten van Koninklijke Marechaussee (BSB/KMar) (Kamerstuk 28 844, nr. 128);**
- **de brief van de Staatssecretaris van Defensie d.d. 23 maart 2018 met de reactie op verzoek commissie om uitkomsten klachtenprocedures klokkenluider en om reactie op artikel Follow the Money (Kamerstuk 28 844, nr. 147);**
- **de brief van de Staatssecretaris van Defensie d.d. 26 april 2018 ter aanbieding van de personeelsrapportage Defensie over 2017 (Kamerstuk 34 775 X, nr. 102).**

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

De voorzitter van de commissie,
Ten Broeke

De griffier van de commissie,
De Lange

Voorzitter: Ten Broeke
Griffier: Mittendorff

Aanwezig zijn zeven leden der Kamer, te weten: Belhaj, Bosman, Ten Broeke, Bruins Slot, Diks, Karabulut en Ploumen,

en mevrouw Visser, Staatssecretaris van Defensie.

Aanvang 10.01 uur.

De voorzitter:

Goedemorgen. Ik open dit algemeen overleg van de vaste Kamercommissie voor Defensie en heet van harte welkom de Staatssecretaris en de mensen die haar begeleiden en die wij allen al vaker in ons huis hebben mogen ontvangen. Ik zeg direct bij opening al dat mevrouw Ploumen van de Partij van de Arbeid helaas vastzit in een trein die niet opschiet. Dat maakt dat ze iets later hier aanwezig zal zijn. Zij sluit straks na mevrouw Diks aan. Daarmee is haar verontschuldiging gemeld. We hebben afgesproken een spreektijd te hanteren van zes minuten en twee interrupties in de eerste termijn. We beginnen bij mevrouw Belhaj van de fractie van D66.

Mevrouw Belhaj (D66):

Voorzitter, dank. Voor elke organisatie geldt dat het personeel de sleutel tot succes is. Hierin vormt Defensie, een van de grootste werkgevers van Nederland, geen uitzondering. Het personeel bij Defensie zet zich dagelijks wereldwijd met gevaar voor eigen leven in voor vrede en veiligheid en D66 is ervan overtuigd dat het personeel van Defensie te allen tijde moet kunnen rekenen op een professionele Defensieorganisatie, waarin de veiligheid en het welzijn van het personeel vooropstaat. Het doet ons deugd om te zien dat er nu sprake is van een kentering bij Defensie. Na jarenlange bezuinigingen investeert dit kabinet weer in Defensie en dat was dan ook broodnodig. Bovenal juichen wij het van harte toe dat de bewindslieden bewust in het bijzonder het personeel als prioriteit hebben aangemerkt in de Defensienota. Het mag duidelijk zijn dat zonder tevreden en gemotiveerd personeel Defensie nergens is.

Voorzitter. Er staan diverse onderwerpen op de agenda en ik wil beginnen bij – het klinkt zo raar, omdat het mijn eigen motie is – de motie-Belhaj, die wordt genoemd in de personeelsrapportage van Defensie. Daarin wordt opgemerkt dat er geen sprake is van quota of voorrangbeleid bij het werven van vrouwen voor Defensie. Dit is het tweede jaar dat dit wordt opgemerkt en ik moet toch opmerken dat het opmerkelijk is dat er iets wordt opgemerkt wat ik niet gevraagd heb. Ik wil de Staatssecretaris dan ook vragen om daarmee op te houden. Het wekt namelijk de suggestie dat ik daar voor zou zijn, maar daar ben ik niet voor.

Mijn motie heeft gevraagd om te komen met een plan van aanpak, en ik merk dat er geconstateerd wordt welke problemen er zijn en dat er ook onderzoek is gedaan. Ik ben benieuwd of de Staatssecretaris bereid is om dat te delen met de Kamer. Het schijnt dat daarin wordt geconstateerd wat mannen motiveert of interesseert om bij Defensie te gaan werken en wat vrouwen daartoe motiveert. Wil de Staatssecretaris dat eventueel met ons delen? Mijn motie zegt nu precies: kom met een plan om dat te adresseren! Als blijkt dat vrouwen tussen hun dertigste en veertigste stoppen bij Defensie – dat kan om wat dan ook voor reden zijn en hoeft niet per se gerelateerd te zijn aan het feit dat veel vrouwen dan misschien kinderen krijgen – kan de Staatssecretaris daarvoor misschien een oplossing bieden, zodat we uiteindelijk wel kunnen streven naar meer vrouwen bij Defensie dan de huidige cijfers.

Als het zover komt dat militairen worden ingezet, dan moeten wij en de militairen op Defensie kunnen rekenen. Daarvoor is een professionele

organisatie essentieel. Wat D66 betreft moet het personeel kunnen beschikken over uitstekende uitrusting en materieel en moeten zij bovendien adequaat getraind zijn. Dit is essentieel en van invloed op de inhoud van hun werk en de motivatie van het personeel. Wat uitrusting, materieel en geoefendheid betreft, worden mooie inhaalslagen gemaakt, maar toch stijgt de irreguliere uitstroom van militair personeel in 2017 ten opzichte van het jaar daarvoor. Het gebrek aan loopbaanmogelijkheden blijkt de voornaamste reden te zijn en dit is funest. Mijn vraag is of de Staatssecretaris dat herkent en wat zij van plan is hiertegen te doen. Hoe kan zij met die personeelsnota in de hand, mensen het juiste perspectief bieden zodat mensen Defensie wel zien als een adequate werkgever? Voorzitter, ik weet niet hoeveel tijd ik nog heb.

De voorzitter:

Nog 2,5 minuut.

Mevrouw **Belhaj** (D66):

Oké. Verder gaan onze zorgen uit naar de grote hoeveelheid onvervulbare vacatures. Om de aantallen in perspectief te plaatsen: het Verenigd Koninkrijk heeft ook 5.000 vacatures die het moet vervullen. Bij ons variëren de getallen elke keer tussen de 5.000 en de 8.000. Dat baart ons zorgen. Mijn vraag is: hoeveel zijn het er nu eigenlijk precies, inclusief de behoefte die er is om te groeien? Natuurlijk moet Defensie concurreren met werkgevers in de marktsector, waar men doorgaans beter wordt betaald. Toch blijft het een merkwaardige ontwikkeling, zeker nu de arbeidsvoorwaarden zijn verbeterd. Kan de Staatssecretaris vertellen hoe ze de uitdaging met betrekking tot het personeelstekort gaat aanvliesen? Is zij bereid om te bezien hoe bijvoorbeeld partnerlanden hiermee omgaan?

Tot slot op dit punt: is zij bereid om te kijken naar een mogelijke samenwerking met de private sector – daar is die dan, de adaptieve krijgsmacht – om het op te lossen? Ik merk bij de adaptieve krijgsmacht in publieke bijeenkomsten, maar ook weleens in deze commissie, dat er verschillende beelden zijn van wat die adaptieve krijgsmacht inhoudt. Vanochtend bedacht ik wat een geniale oplossing zou kunnen zijn, vanuit mijn perspectief: als we het gaan concretiseren, wordt het wellicht wat helderder. Wellicht kan de Staatssecretaris eens aangeven – misschien ligt dat ook in het verlengde van de Defensienota – hoe die adaptieve krijgsmacht concreet leidt tot werving voor bepaalde vacatures die we bij Defensie hebben, of hoe we er op de langere termijn voor kunnen zorgen dat mensen die nu uitstromen, wellicht op een later moment weer terug instromen.

De voorzitter:

Dank u wel mevrouw Belhaj. Dan geef ik het woord aan mevrouw Bruins Slot voor haar zes minuten.

Mevrouw **Bruins Slot** (CDA):

Voorzitter. 5.600 vacatures bij Defensie betekent 5.600 militairen en burgers binnen moeten halen om te werken bij Defensie, bij een meer dan concurrerende arbeidsmarkt. Ondertussen zijn er eenheden die buiten gevecht worden gesteld. We hebben een wervingsorganisatie die jarenlang de opdracht had om te krimpen. Je kunt het een gigantisch probleem noemen; militairen noemen het een uitdaging. Ondertussen is er ook een opdracht om militairen en burgers te binden, te boeien en te behouden. Om met dat laatste te beginnen: het CDA is erg pessimistisch over het Flexibel Personeelssysteem. Die naam is een understatement: het systeem werkt als beton en zet de organisatie vast. Wanneer verwacht de Staatssecretaris een nieuw personeelssysteem opgetuigd te hebben? Nadeel van het huidige Flexibel Personeelssysteem

is dat het militairen te lang in onzekerheid laat. Dat heeft ook bijvoorbeeld gevolgen als een militair met zijn gezin een huis wil kopen. Nul op het rekest: geen vaste baan, geen hypotheek. Ook is het maar beperkt mogelijk om te solliciteren naar een baan naar keuze. Dat je daar niet meer vrijheid in hebt, maakt dit eigenlijk tot toestanden uit de twintigste of zelfs de negentiende eeuw. Hoe wil de Staatssecretaris deze knelpunten en dit gebrek aan zekerheid en maatwerk oplossen?

Van belang is voor het CDA om meer maatwerk te kunnen leveren. Dan gaat het bijvoorbeeld om het toestaan van specialistische loopbaanpaden. Denk maar aan de techniek, aan de ICT of aan een aantal andere terreinen. Je hoort ook commandanten zeggen dat ze graag de tijdelijke aanstelling van een soldaat langer willen kunnen verlengen in dezelfde rang. Welke ruimte ziet de Staatssecretaris om operationele commandanten in het nieuwe personeelssysteem meer maatwerk te laten leveren? Een baan buiten Defensie kan dan aantrekkelijk lijken, zeker als het beter betaald werk is en de werkdruk lager ligt. Als je 5.600 man mist, moet je je ook realiseren dat er gewoon meer werk op het bordje van je personeel ligt. Het is immers niet zo dat werk vanzelf verdwijnt. Regelmatig is ook te horen dat de toelagen voor onregelmatige diensten voor andere veiligheidspartners zoals de politie veel hoger zijn. Mijn vraag aan de Staatssecretaris is of dit klopt en of zij een vergelijkend onderzoek wil doen naar de hoogte van de toelage onregelmatige diensten bij Defensie, in vergelijking met bijvoorbeeld de nationale politie, de Douane en de ziekenhuizen.

Dan terug naar die werving. Het werven van 5.600 militairen en burgers is een gigantische uitdaging. Wat is nu de maximale capaciteit die we per jaar aankunnen? Met hoeveel kunnen de wervingsbudgetten omhoog? Het CDA vindt ook meer ruimte voor regionale werving belangrijk. Daar zijn nu al de nodige successen geboekt, omdat de commandanten daar ook echt goeie stappen in zetten. Welke mogelijkheden zijn hier nog meer?

Ondertussen hoor ik verhalen van militairen die graag terug naar de organisatie willen. Zij hebben een aantal jaren gewerkt bij een andere werkgever en dan toch gedacht: dat werken bij Defensie is toch eigenlijk wel heel erg mooi en ik wil terug. Wat ik hoor over werving en selectie is dat die mensen dan de hele molen weer door moeten. Ook al zijn ze maar een paar maanden eruit geweest, ze moeten weer van begin af aan starten en alles weer opnieuw doen, zelfs als ze uitgezonden zijn geweest, als ze fit zijn en nog onder de 40. Iemand heeft mij zelfs verteld dat het acht maanden heeft geduurd voordat hij weer terug de organisatie in was. Wil de Staatssecretaris – ik gebruik er maar even een soort begrip voor – een fast-trackvariant maken voor militairen die terug het leger in willen? Eigenlijk een apart spoor.

Opvallend is dat de landmacht de eisen voor soldaten heeft verlaagd, van mbo-niveau naar vmbo-niveau. Dat vindt het CDA een prima idee. Welke andere eisen kunnen er nog meer versoepeld worden?

Wat me ook verbaast, is dat je als soldaat Infanterie met een vmbo-diploma ouder moet zijn dan 20 jaar en 6 maanden. Waarom mag je niet beginnen op je 18de of je 19de? Ik kan niet zo goed achterhalen waar dat uit is voortgekomen.

Als je die mensen binnenkrijgt – laten we er met z'n allen voor zorgen dat dat gebeurt – dan is er wel het risico van een flessenhalswerking. Ik hoor dat er al de nodige wachtlijsten zijn voor opleidingen, los van het feit dat sommige mensen niet eens een opleiding kunnen doen omdat ze het gewoon te druk hebben. Ik krijg ook de nodige berichten binnen dat militairen wel hun basisopleiding hebben afgerond, dus de AMO, maar dat ze nog maanden moeten wachten op een technische vervolgopleiding. De inspecteur-generaal der krijgsmacht schrijft hierover dat er te diep gesneden is in de opleidingscapaciteit. Daardoor zijn sommige militairen niet opgeleid voor hun eigen functie. Bij de elfde bevoorradingscom-

pagnie, waar nauwelijks opgeleide munitie-medewerkers werken, stopt regelmatig de munitie-uitgifte, waardoor eenheden niet kunnen schieten en oefenen. Als u vraagt waar ik dat vandaan heb, zeg ik: uit het rapport van de inspecteur. Dit is echt kwalijk. Kan de Staatssecretaris een soort nulmeting maken van de huidige wachtlijsten voor de opleidingen? Voorzitter, ik kom tot een afsluiting. Onder anderen met mevrouw Karabulut heb ik vragen gesteld over de problematiek van de luchtverkeersleiders. Welke resultaten heeft het onderzoek met Luchtverkeersleiding Nederland inmiddels opgeleverd als het gaat om de gezamenlijke werving, selectie en opleiding van militaire luchtverkeersleiders? Ook daar is het tekort groot.
Dank u wel, voorzitter.

De voorzitter:

Dank u wel, mevrouw Bruins Slot. Dan geef ik het woord aan de heer Bosman van de fractie van de VVD.

De heer Bosman (VVD):

Dank u wel, voorzitter. Als je praat over Defensiepersoneel, dan praat je eigenlijk over Defensie als werkgever. Wat voor werkgever is Defensie tegenwoordig en waar wil zij naartoe werken? Het is geen verrassing dat de VVD voor een heel flexibel werkgeverssysteem is. We hebben wel vaker gesproken over instroom, uitstroom, terugstroom, herinstroom – collega Bruins Slot sprak er ook al over – en over alle mogelijkheden om mensen te boeien en te binden, in welke fase van hun leven dan ook. Als je de dienst hebt verlaten en je een andere baan hebt gehad in het bedrijfsleven of waar dan ook, dan is dat een meerwaarde. Zoals net al is aangegeven, moet het geen straf zijn om weer terug te gaan. Dan moet men niet zeggen: u begint bij nul; u heeft de organisatie verlaten en wij kennen u niet meer. Dat zou echt een gemiste kans zijn. De flexibiliteit zit «m ook in het gebruik van reservisten, misschien zelfs van reservisten-artsen die zeggen: ik kan ook wel een keuring op zaterdag, op zondag of 's avonds doen. Die keuring kan dan op allerlei andere momenten worden gedaan, ook voor mensen die zeggen: joh, ik heb een baan, maar ik zou best willen solliciteren bij Defensie, en dan hoef ik geen vrije dag te nemen. Kortom, ik kijk uit naar een flexibel personeelssysteem, waarbij wordt gedacht aan kansen en mogelijkheden. Ik hoor graag of daar waar er belemmeringen zijn vanuit de organisatie, de kansen niet benut kunnen worden, want dan moeten we gezamenlijk kijken hoe we het wel kunnen regelen.

Een belangrijk onderdeel is de Defensienota. Als we kijken naar het toekomstperspectief voor Defensie en voor het personeel, ligt er in de Defensienota eigenlijk de basis om verder te gaan. Daarom zeg ik: joh, dat ga ik bewaren voor de behandeling van de Defensienota. Maar ik vind dit wel een belangrijk punt.

Als ik kijk naar de rol van de werkgever aan de hand van de agenda, zie ik dat er toch een aantal dingen voorbijkomen, zoals chroom-6. Dat is natuurlijk een zorg. Als werkgever heb je de verplichting om ervoor te zorgen dat mensen in veilige omstandigheden werken. Daar heb je een verplichting en een verantwoordelijkheid voor. Er wordt alles aan gedaan om dat te verbeteren en te versterken. De Staatssecretaris geeft in haar brief aan: «Het ontbreken van een blootstellingsformulier in het digitale personeelsdossier is overigens geen beletsel om in het geval van blootstelling aan chroom-6 een beroep te doen op de coulanceregeling.» Ik vind het belangrijk om dat toch even te noemen. Ik denk dat dit essentieel is, ook voor het personeel. Als het administratief niet klopt, dan is dat al niet goed, maar het kan nooit ten nadele zijn van het personeel. Dat is een uitstekende gedachtegang.

De discussie over het UWV legt ook iets bloot. Commandanten willen graag mensen bij zich houden. Die voelen zich daar verantwoordelijk voor.

Die denken: als ik mijn maatje waar ik jarenlang mee heb gewerkt en waar ik mee op uitzending ben geweest, maar dicht bij mij houd, dan gaat het misschien goed komen. We moeten toch constateren dat dat niet de oplossing is. Maar ook dat is wel een beetje een cultuurverandering, waarbij je zegt: goh, ik heb toch een aantal verantwoordelijkheden en experts die een en ander moeten oplossen. Ik zie dat de Staatssecretaris aangeeft dat dat de planning is, maar het is wel een cultuur die mee moet groeien, ook in de organisatie. Ik ben benieuwd hoe de Staatssecretaris dat gaat oppakken.

Dan kom ik te spreken over burgerreservisten bij de KMar. Als Defensie heb je een verantwoordelijkheid voor de veiligheid, maar je hebt ook de verantwoordelijkheid om bijvoorbeeld mensen op Schiphol zo snel mogelijk door die beveiliging heen te krijgen. Nu is er een tijdelijk probleem, tenminste zo lees ik dat. En dit is een tijdelijke oplossing. Ik hoor graag van de Staatssecretaris hoe zij dat ziet. Mensen moeten wel voldoen. Er wordt gekeken naar de mogelijkheid van meer aanname. Maar goed, we kennen de vacatures. Hoe wordt er tot een oplossing gekomen? Ik vind het wel jammer dat dingen toch een beetje op de spits worden gedreven, ook met de discussie dat mensen misschien ontslag nemen als er dit soort mensen bij komen. Ik vind het wel van belang dat allen, als ze daar samenwerken, moeten voldoen aan de eisen. De veiligheid is van belang, zowel voor de reguliere marechaussee, die daar haar verantwoordelijkheid neemt, als voor de mensen die daar tijdelijk als reservist instromen.

Als werkgever heb je ook een verantwoordelijkheid naar personeelsleden die klagen, die zich zorgen maken over ontwikkelingen of die een misstand aanklaarten. Ik heb het nu over het verhaal van de BSB. Als je iets aanklaart waarvan je zegt dat het onveilig, onjuist of niet gepast is, kan het natuurlijk niet zo zijn dat het systeem niet werkt en dat je dan niet in bescherming wordt genomen. Ik zie nu dat er een aantal stappen zijn genomen, maar ik denk dat het belangrijk is dat in de organisatie in den brede en ten aanzien van de veiligheid van het personeel – ook daar kom ik tijdens de behandeling van de Defensienota nog over te spreken – er de ruimte en de aandacht zijn, vanuit de verantwoordelijkheden van de commandanten maar ook daarnaast, om er een goede invulling aan te geven.

Ten aanzien van het ziekteverzuim is mij wel één ding opgevallen. Ik vind het bijzonder dat onder het burgerpersoneel het ziekteverzuim ruim hoger is dan binnen de overheid, en zeker hoger is dan onder militair personeel. Dat is bijzonder, want er wordt aangegeven dat het niet werkgerelateerd is. Ik ben daar een beetje verbaasd over, want het betreft volgens mij een reguliere doorsnede van het personeel, zoals in de rest van Nederland. Kennelijk hebben we binnen Defensie onder het burgerpersoneel een grotere categorie mensen die last hebben van niet-werkgerelateerde stress, hetgeen een hoger ziekteverzuim oplevert. Ik ben wel een beetje benieuwd wat dan het probleem is.

Voorzitter. Goed werkgeverschap is van belang. Dat is volgens mij aangepakt in de Defensienota. Daar gaan we straks zeker nog verder over spreken, maar aan de hand van de agenda zoals die er nu ligt, heb ik daar op deze wijze invulling aan proberen te geven. Ik ben benieuwd naar de antwoorden van de Staatssecretaris.

Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel, meneer Bosman. Het woord is aan mevrouw Karabulut van de fractie van de Socialistische Partij.

Mevrouw Karabulut (SP):

Dank u wel, voorzitter. Ik denk dat de Staatssecretaris net als ik, sinds zij is begonnen als Staatssecretaris en ik als woordvoerder Defensie, heeft

moeten merken dat de personeelskant van de Defensieorganisatie grillig is. We hebben natuurlijk grote, heftige debatten gehad. Er is het probleem van de cultuur en de seksuele intimidatie. Daar zijn slachtoffers uit voortgekomen. Maar er is nu recent ook weer grote ontevredenheid, bijvoorbeeld bij de mariniers, die zich ook en public uit. Ik denk dat het er niet zozeer mee te maken heeft dat mensen die bij Defensie willen gaan werken, behoefte hebben aan onzekerheid – sommigen zouden dat «flexibiliteit» noemen – maar dat het veel meer te maken heeft met de vraag: sluit de Defensieorganisatie nog voldoende aan bij de burgermaatschappij? Voldoet die nog aan de behoefte van mensen, naast het feit dat er natuurlijk concurrentie is van de markt? Daar komen we natuurlijk uitgebreider over te spreken, maar ik ben erg benieuwd hoe de Staatssecretaris hiertegen aankijkt.

Voordat ik overga op de personeelsrapportage, wil ik toch twee punten aan de Staatssecretaris voorleggen. Het eerste is het punt van de slachtoffers van Schaarsbergen. Als Kamer hebben wij in den brede uitgesproken dat die jongens zo ontzettend veel hebben meegemaakt, dat Defensie een zorgplicht heeft en dat de schade die zij hebben geleden, voor zover mogelijk, gecompenseerd moet worden. Ik constateer dat dat niet goed gaat; die geluiden hoor ik iedere keer weer. Ik wil een beroep doen op de Staatssecretaris om zich daarover te ontfemen.

Het tweede punt is dat van de mariniers. Ik weet dat we er uitgebreid bij stil zullen staan, maar er is iets wat mij boeit. Ik heb nog nooit meege maakt dat leiding en mariniers zich en masse zo manifest afzetten tegen politieke plannen voor een verhuizing. Dan gaat het om de verhuizing van de kazerne van Doorn naar Vlissingen. Mij zijn twee dingen opgevallen. Ten eerste zeggen zij dat het ermee te maken heeft dat de belofte dat in Vlissingen de faciliteiten breed en afdoende zouden zijn, niet wordt nagekomen. Ten tweede zijn de persoonlijke omstandigheden mij opgevallen. De Staatssecretaris heeft in de media geuit dat zij daaraan tegemoet wil komen. Ik ben erg benieuwd hoe zij hiertegen aankijkt en welke oplossingsrichtingen zij ziet.

Dan de personeelsrapportage. Ik zei het al: wie daarnaar kijkt, ziet interessante zaken. Wat mij opvalt, is dat de uitstroom in fase 1 en fase 2 hoog is. De wijze waarop de organisatie wordt bestuurd, wordt gegeven als reden voor het vertrek: 38% in fase 1, 30% in fase 2 en 41%. Dat zijn hoge cijfers. De vraag is dan ook of de Staatssecretaris bereid is – of misschien heeft zij dat al gedaan – om te onderzoeken hoe dit wordt bedoeld. Gaat het daarbij om de directe leidinggevenden of om het beleid van de eenheid of is het gewoon meer Defensiebreed? Dat lijkt me heel relevant.

Als gevolg van de daling van de instroom en de verhoging van de uitstroom heeft de afname van de totale omvang zich ook in 2017 doorgezet: bijna 300 voltijdse banen zijn niet meer ingevuld. De vraag is natuurlijk hoe dit moet worden opgelost. We hebben ook uitvoerig gesproken over de veiligheid, de integrale veiligheid, en de soms wat militaristische cultuur waar mensen zwaar onder lijden. Daarbij valt ook op dat de vrouwelijke vertrekkers, uitstromers en dienstverlaters als reden de inhoud van het werk opgeven. Ook hier is de vraag wat daarmee wordt bedoeld. Is het bijvoorbeeld goed te veronderstellen dat zij lijden onder die onveilige cultuur en dat het om die reden ook heel moeilijk is om vrouwen te werven? Het lijkt me echt belangrijk om dit goed uit te zoeken. Graag een reactie.

Omdat de heer Voordewind hier niet is, merk ik het volgende op. In deel 3, bij de toezeggingen, wordt de aangenomen motie-Voordewind over de tweedaagse conferentie geestelijke verzorging in mijn ogen tekortgedaan. Deelname moet vrijwillig gebeuren, maar in het licht van de problemen waarmee militairen zeker bij uitzending kampen, de vervreemding in de maatschappij in dat oorlogsgebied, de druk om zichzelf te bewijzen en alle verhalen die ons hierover bereiken, denk ik dat het heel erg belangrijk is

om de hedendaagse inzichten van psychiaters en de geestelijke verzorging met klem en verplichtend onder de aandacht te brengen. Waarom zou die cursus van twee dagen dus niet standaard aan iedereen worden aangeboden, zodat iedereen hieraan zou moeten deelnemen? Ook hierop krijg ik graag een reactie.

Over de proef bij de marechaussee komen we nog te spreken, maar wie is de civiele partner in dezen? Is dat de politie of ziet de Staatssecretaris een uitzendbureau voor zich? En hoe wordt de kwaliteit gewaarborgd? Het rapport over chroom-6 is er helaas nog niet. Dat komt binnenkort, maar het valt mij wel op dat er niets wordt gezegd over de coulanceregeling. Kan de Staatssecretaris toezeggen dat er een serieuze compensatie komt voor de slachtoffers van chroom-6? De blootstellingsregistratie en de fouten daarin zijn natuurlijk weer typerend en niet goed. Maar goed, de Staatssecretaris schrijft dat dit sinds 2016 is verbeterd. Ik zou graag willen vragen ...

De voorzitter:

Misschien moeten we voor de helderheid thuis en ook bij de mensen die nu hier meeluisteren, even wachten tot het eind van het lange belsignaal, zodat u straks uw spreektekst kunt beëindigen.

Mevrouw Karabulut (SP):

Voorzitter. Nu het belsignaal voorbij is, ga ik naar mijn laatste punt, het UWV. Met incomplete dossiers en andere onvolkomenheden krijgt Defensie sancties van het UWV vanwege het tekortschieten in het uitvoeren van de Wet poortwachter. De Staatssecretaris schrijft dat de oorzaken gezocht moeten worden in onbekendheid met de regels en verantwoordelijkheden en in slordigheid in het strikt navolgen van de termijnen van de wet, waardoor het gebeurt dat commandanten niet volledig of laat registreren of dossiers niet compleet opleveren bij het UWV. De Staatssecretaris belooft beterschap, maar de vraag is ook hier hoe dit kan en of de Staatssecretaris erkent dat dit mede bijdraagt aan het feit dat Defensie een onaantrekkelijke werkgever is. Ik ben erg benieuwd naar haar verbeterplan op dit punt.

Dank u wel, voorzitter.

De voorzitter:

Dank u wel, mevrouw Karabulut. Dan gaan we naar mevrouw Diks van de fractie van GroenLinks.

Mevrouw Diks (GroenLinks):

Dank u wel, voorzitter. Het is goed dat we vandaag over het Defensiepersoneel spreken, want in de afgelopen maanden hebben we al heel vaak met elkaar gesproken over de veiligheid van het personeel. De veiligheid van het personeel moet wat GroenLinks betreft altijd en overal op één staan, maar tegelijkertijd is het ook goed om de daaraan ondergeschikte belangen en zorgen van het Defensiepersoneel te bespreken. GroenLinks vindt het van groot belang dat Defensie als grootste rijksdienst een voorbeeldig werkgever is. Dat is niet alleen belangrijk omdat militairen hun leven in de waagschaal leggen voor de verdediging van ons land en onze idealen en daarom een zeer goed werkgeverschap verdienen, maar ook om van Defensie een aantrekkelijke plek te maken voor getalenteerd personeel dat nodig is om de dreigingen van deze eeuw het hoofd te bieden. Ik zie dat helaas nog niet terug in alle punten in het beleid inzake Defensiepersoneel.

Ik noem bijvoorbeeld de registratieformulieren voor chroom-6. Allereerst heb ik een aantal vragen over de brief die de Staatssecretaris in januari op mijn verzoek naar de commissie stuurde over het verdwijnen van chroom-6-registratieformulieren uit personeelsdossiers. Het zal vast aan mij liggen, maar ik heb de brief een paar keer gelezen en ik begrijp

eigenlijk nog steeds niet helemaal wat er staat. Ik citeer: «Bij de melder is wel een blootstellingsregistratie aangetroffen, maar niet het formulier waarom hij had gevraagd. De verwijdering van dat formulier heeft onbedoeld plaatsgevonden tijdens een opschoning van de personeelsdossiers». Mijn indruk is dat de Staatssecretaris zegt dat er slechts in één geval een registratie is verdwenen en dat er in andere gevallen wel iets is verdwenen, maar een ander formulier, dat niet de registratie is maar daar wel mee te maken heeft. Klopt dat? Misschien kan de Staatssecretaris dit vandaag nog even mondeling toelichten. Heeft het onderzoek van de Staatssecretaris ook aangetoond waarom en hoe deze formulieren zijn verdwenen? Is dat werkelijk per ongeluk gebeurd en, zo ja, zijn er dan nog meer soorten documenten per ongeluk verdwenen bij de digitalisering van personeelsdossiers? Tot slot zegt de Staatssecretaris dat het ontbreken van een blootstellingsformulier gelukkig geen beletsel is voor een beroep op de coulanceregeling. Daar ben ik het natuurlijk zeer mee eens. De heer Bosman had het daar ook al over en ik ondersteun dit van harte, maar hoe wordt dan getoetst of die medewerker is blootgesteld? En als dat formulier feitelijk niet nodig is, waarom is het er dan überhaupt? Kortom, ik krijg op deze punten graag een verheldering.

Voorzitter. Defensie krijgt jaarlijks ongeveer 3 miljoen aan boetes opgelegd voor het niet goed omgaan met langdurig zieken. Dat vindt GroenLinks uiterst kwalijk. Defensiemedewerkers die soms door toedoen van hun werk bij Defensie langdurig ziek zijn geworden, verdienen een fatsoenlijke behandeling. Ook dit getuigt weer van slecht werkgeverschap. Ik lees dat de Staatssecretaris hier werk van wil gaan maken, maar ik zou het ook fijn vinden als de Kamer hierbij mee kan kijken. Is de Staatssecretaris bereid om de actualisering van het re-integratiebeleid, die zij voornemens is in te voeren, naar de Kamer te sturen? En kan zij toezeggen jaarlijks bij het jaarverslag te publiceren hoeveel boetes Defensie het voorgaande jaar weer van het UWV heeft gehad, zodat we ook de voortgang kunnen meten?

Voorzitter. GroenLinks wil vandaag graag ook extra aandacht vragen voor militairen met PTSS, het posttraumatisch stresssyndroom. PTSS is een zeer nare ziekte die het leven van militairen en oud-militairen erg kan ontwrichten. Ongeveer 5% van de uitgezonden militairen komt terug met PTSS. Mensen met PTSS kunnen plotseling zeer agressief, depressief of bang worden zonder voor omstanders verklaarbare reden. GroenLinks zou graag meer aandacht voor deze ziekte in de samenleving willen zien. Mensen met PTSS, zeker militairen, praten daar in het algemeen liever niet over. Het wordt zeer moeilijk herkend, niet alleen door familieleden, werkgevers of collega's maar vaak ook door militairen en veteranen zelf. Zo raakt zo'n leven vaak langdurig meer ontwricht dan nodig is. Ik zou daarom graag willen dat de Staatssecretaris met haar collega's van JenV en VWS in gesprek gaat om een landelijke campagne over PTSS op te zetten. Ook in de media werd vanochtend aangegeven dat dit probleem niet alleen bij militairen speelt maar nadrukkelijk ook bij politieagenten en soms ook bij slachtoffers van gewelddadige misdrijven. Een gezamenlijke aanpak lijkt me daarom zeer gewenst. Deelt de Staatssecretaris die wens en is zij bereid om te bezien of we zo'n campagne kunnen starten om de bewustwording over PTSS te vergroten?

Op de agenda staat ook de Personeelsrapportage over 2017. De trend van een hoge uitstroom blijft helaas doorzetten. Al eerder heb ik aangegeven dat ik het van groot belang vind om de werving en vooral het behoud van personeel slim en innovatief in te richten. Ik zou van de Staatssecretaris niet graag horen dát ze hier iets aan gaat doen maar wát ze wanneer gaat doen. Het huidige flexibele personeelssysteem is, zoals anderen ook al zeiden, op geen enkele manier meer toegesneden op het personeel van vandaag. Ook als je een systeem «flexibel» noemt, is het dat in de praktijk nog niet; ook daar spraken anderen al over. Zaken als doorgroeiperspectief en de mate waarin bijvoorbeeld bij besluiten over verplaatsing

van kazernes rekening wordt gehouden met het thuisfront, spelen daarin mee. Erkent de Staatssecretaris dit en is ze bereid bij zulke besluiten het belang van het personeel en hun thuisfront voorop te stellen?

Over kazernes gesproken: wanneer kunnen we de antwoorden op mijn aanvullende Kamervragen en het onderzoek naar de uitstroom onder de mariniers van de Van Braam Houckgeestkazerne verwachten?

Voorzitter. Tot slot een punt over de veteranenzorg. De Kamer nam een jaar geleden mijn motie aan waarin de regering werd verzocht met voorrang enkele knelpunten in de veteranenzorg te adresseren, namelijk de zelfstandige positie van het thuisfront, de veteranenzorg voor postactieve militairen en het werk aan herstel en empowerment. Ook werd gevraagd de Kamer daar nauw bij te betrekken. Ik weet niet of ik het gemist heb, maar ik heb daar niets meer over gehoord. Ik hoor graag van de Staatssecretaris wat zij inmiddels op deze punten heeft ondernomen. Dank u wel.

De voorzitter:

Heel prompt: uw tijd zit erop en uw tekst ook. Dan gaan wij naar mevrouw Ploumen van de fractie van de Partij van de Arbeid.

Mevrouw Ploumen (PvdA):

Dank u wel, voorzitter. Excuses dat ik wat verlaat was. De NS had problemen. Dat was overmacht bij de NS. Die dingen gebeuren nu eenmaal.

Voorzitter. Een baan bij Defensie is niet zomaar een baan; het is een bijzondere baan, omdat de mensen van Defensie ons veilig houden en ook met die intentie bij Defensie gaan werken. Ik heb dat zelf vaak mogen meemaken, niet alleen als we hier elke dag het Kamergebouw inlopen, maar ook toen ik nog Minister was en op reis was in Zuid-Sudan of in Burundi. Ik denk dat we niet vaak genoeg kunnen zeggen hoe ongelofelijk belangrijk het is dat mensen zo over ons waken. Tegelijkertijd en om die reden doet het me verdriet als ik een kop zie zoals bij de NOS op 26 maart: «Wie wil dit in godsnaam nog?». De NOS citeert een oud-militair over een loopbaan bij Defensie. De aanleiding is de grote uitstroom en de te lage instroom bij de krijgsmacht. Een aantal collega's spraken daar ook al over. Het werken bij Defensie brengt risico's met zich mee en is om verschillende redenen niet zo aantrekkelijk. De bezuinigingen spelen daarin natuurlijk ook een rol en ik denk dat allen hier achter de tafel daar medeverantwoordelijk voor zijn. Het gaat er ook niet om iemand daarvan de schuld te geven, maar we moeten wel constateren dat dat aan de orde is. Maandag spreken we over de wijze waarop de extra middelen worden ingezet door de Staatssecretaris.

Maar ik ga nu eerst naar dat personeel. Het is goed om in de Defensienota en ook in de debatten die we hebben gehad met de Staatssecretaris en de Minister, te zien dat er een grote inzet is om de problemen op te lossen. Maar er blijven nog wel een aantal zorgpunten die ik specifiek aan de Staatssecretaris zou willen voorleggen. We hebben de afgelopen tijd – collega's spraken daar ook al over – in de media meerdere keren berichten gezien van Defensiepersoneel en van familieleden van Defensiepersoneel die ontevreden maar vooral ongelukkig zijn over de wijze waarop de organisatie omgaat met hen en met wat hen is overkomen. Claims worden voorbereid en ingediend en mensen voelen zich genoodzaakt om bij Kamerleden of in de media hun verhaal te doen. Het is goed dat we daarover spreken, want dit is een ernstige zaak, omdat het niet zo zou moeten gaan. Dit zou binnen Defensie op een goede manier geadresseerd moeten worden. Hoe kijkt de Staatssecretaris daarnaar, nu zij een aantal maanden in functie is? Signaleert zij dat ook? Ik noem bijvoorbeeld de helikoptercrash, waar NRC over berichtte en waarbij mensen zich onheus bejegend voelen met betrekking tot de nazorg. We krijgen berichten van mensen die buiten hun schuld om ziek zijn geworden na een decennialang

loyaal dienstverband en die niet gekend en herkend worden. Sterker nog, zij hebben het gevoel dat ze naar buiten geduwd worden. Collega Karabulut sprak al over de slachtoffers van Schaarsbergen. Ook mij hebben heel recent berichten bereikt dat de nazorg en de compensatie die zij, voor zover mogelijk, nu aangeboden krijgen, niet passen bij het leed dat zij hebben moeten ervaren. Ik wil ook daarop graag een korte reactie van de staatssecretaris. Ik begrijp heel goed dat hierbij privacy in het geding is, maar wellicht kan de Staatssecretaris zich hierover wel in algemene zin uitlaten en kunnen we op een andere manier daarover spreken.

Dan kom ik bij een andere problematiek, die mijn collega Gijs van Dijk aankaarte en waarover de Minister een brief heeft geschreven. Het gaat over de loonsancties bij ziekte. Het UWV heeft Defensie boetes opgelegd vanwege het niet goed omgaan met zieke werknemers. De brief die de Staatssecretaris daarover schrijft, geeft enige duidelijkheid, maar ik ben toch ook een beetje bezorgd. Het registratiesysteem is niet op orde, commandanten moeten pushberichten krijgen om geattendeerd te worden op wat hun te doen staat en het nieuwe registratiesysteem lijkt nog niet operationeel. Wat is de stand van zaken? Ik wil graag een reactie van de Staatssecretaris.

Ik sluit me korthedshalve aan bij de collega's Bruins Slot, Bosman en ook Diks, die spraken over de gebrekkige instroom en de problematiek bij de doorstroom. We kunnen dat ook zien in de Personeelsrapportage over 2017. Kan de Minister concreter zijn over de verbeterplannen die zij inzet? De gebrekkige instroom en doorstroom hebben ook consequenties voor het aantal vrouwen aan de top bij Defensie. Ik hoef niet ver te kijken om de problemen onder ogen te zien. Collega Belhaj heeft gevraagd om een rapportage over het aantal vrouwen in de verschillende functiegroepen en dankzij haar verzoek hebben we nu inzicht. Ik dank ook de staatssecretaris daarvoor. In die rapportage schrijft de Staatssecretaris zelf – ik ga het niet helemaal voorlezen; het staat op pagina 20 – dat het kabinet streeft naar een percentage van 30% vrouwen in topfuncties bij de overheid. Dat wordt bij Defensie niet gehaald: het bedraagt in totaal ongeveer 14%, in de rang van kolonel en hoger is het ongeveer 5% en bij het burgerpersoneel is het iets beter gesteld, met 21%. Defensie hanteert geen voorrangs- of voorkeursbehandeling, ook niet voor vrouwen. Dat is geheel terecht; daar heeft u mij aan uw zijde. Tegelijkertijd constateren we dat het ondanks de jarenlange inzet volstrekt niet opschiet. Daarom zou ik de Staatssecretaris toch willen voorleggen of zij eens zou willen onderzoeken of een systeem van quota, gedifferentieerd naar de verschillende functiegroepen, zou helpen. Ik zie dat als een zwaar middel en ik denk dat iedereen dat zo ervaart, maar tegelijkertijd is het blijkbaar ondoenlijk om op een andere manier tot een evenwichtige personeelssamenstelling te komen. Nogmaals, ik citeer alleen maar Defensie, die «bouwt aan een toekomstbestendige organisatie met een diverser personeelsbestand». Dus je zou het ook kunnen zien als een handreiking aan de Staatssecretaris: een suggestie om haar eigen beleid handen en voeten te geven. Voorzitter, als het kan heb ik nog twee punten of nog één kort punt.

De voorzitter:

Voordat u aan die laatste twee punten begint, moet ik u erop wijzen dat u al ruimschoots uw spreektijd hebt verbruikt. Ik wil u ruim de tijd geven om het punt te kunnen maken waarmee u vanochtend in de publiciteit was. Houdt u daar dus even rekening mee bij de twee punten die u nog in uw hoofd hebt. De heer Bosman heeft een interruptie.

De heer **Bosman** (VVD):

Ja, die gaat toch nog even over de quota, want die worden nu een beetje weggelegd bij de Staatssecretaris met het meer vrijblijvende: ga eens kijken of dat kan. Ik heb volgens mij een wat sterkere tekst in de Telegraaf

gelezen. Maar goed, dan is het ook goed om van de Partij van de Arbeid te horen hoe dat dan vormgegeven zou moeten worden. Praat je dan over een verplichtend karakter? Praat je er dan bijvoorbeeld over dat vrouwen niet mogen uitstromen of ga je ze toelages geven? Waar denkt de Partij van de Arbeid dan aan?

Mevrouw **Ploumen** (PvdA):

Mijn tekst nu hier vandaag en die in de Telegraaf is volgens mij dezelfde. Het is een verzoek aan de Staatssecretaris, een suggestie. Als ik haar was, zou ik het doen; laat ik dat ook zeggen. Tegelijkertijd is het natuurlijk wel aan haar om daar invulling aan te geven op basis van de plannen die zij wellicht zelf al heeft. Dus dat is mijn verzoek, geheel consistent vanochtend in de krant en hier nu in het debat. Er zijn natuurlijk een aantal methoden om dat te doen. Zoals gezegd: het gaat er niet om, om in te boeten aan kwaliteit. Maar je zou kunnen denken aan intensievere voorlichtingscampagnes. Je kunt denken aan quota in termen van streefcijfers, gedifferentieerd naar functiegroepen. Die streefcijfers zijn wat mij betreft niet vrijblijvend. De tijd van vrijblijvendheid is wat mij betreft voorbij, want we zien dat die niet helpt. Aan de Staatssecretaris zou ik willen voorstellen om te kijken op welke manier dit binnen Defensie vorm kan krijgen. Nogmaals, dat is niet door het inboeten aan kwaliteit, maar wel door te kijken op welke manier instroom en doorstroom extra bevorderd kunnen worden. Ik zeg ten overvloede tegen de heer Bosman, die dat natuurlijk al weet, dat de ervaring leert dat het vaak niet alleen gaat over formele processen en procedures, maar dat ook informele beelden en oordelen meespelen bij alle betrokkenen. Het is volgens mij dan ook goed om ook daarop in te zoomen, maar om dat tegelijkertijd met een hinkstapsprong voorbij te springen en te kijken naar quota.

De heer **Bosman** (VVD):

Ik ga toch even door over die quota. Mevrouw Ploumen zegt wel dat de tijd van vrijblijvendheid voorbij is, maar ik hoor nog steeds niet wat de bedoeling zou moeten zijn. Mijn zorg is: als je quota vaststelt en als we ieder jaar gaan constateren dat we de quota niet halen omdat we daar geen verplichtende invulling aan kunnen geven, dan doen we niks méér dan wat we nu al doen. Daarom is de vraag aan de Partij van de Arbeid om het eens concreet te benoemen: als mevrouw Ploumen het voor het zeggen had, dan ging ze nu vrouwen verbieden om uit te treden, of ... Wat het zou zijn, maakt me niet uit, maar er zou ergens een verplichting moeten komen, want mevrouw Ploumen zegt zelf dat de tijd van vrijblijvendheid voorbij is.

Mevrouw **Ploumen** (PvdA):

Het is toch wel weer interessant om te zien dat de schuld of de oplossing van het probleem inzake de positie van vrouwen eerst altijd bij vrouwen zelf wordt gelegd, of het nou gaat om gelijke beloning of om een evenredige vertegenwoordiging in organisaties. Het lijkt mij merkwaardig om vrouwen te verbieden om uit te stromen. De Staatssecretaris heeft een beleid – daar ga ik maar even van uit – dat erop gericht is om alle personeel te behouden. Als er iets extra's nodig is om vrouwen te behouden, dan zou ik dat zeker doen. Kijk, het systeem van quota zoals we dat bijvoorbeeld hebben gezien of zien in een aantal Scandinavische landen voor vrouwen in topfuncties, heeft zeker wel een verplichtend karakter. Dat werkt daar ook. Die landen zijn niet economisch in de afgrond beland nu er een zeker percentage van vrouwen in de raden van bestuur en de raden van commissarissen zit. Dat argument verval dus ook. Ik ben echt wel voor een verplichtend karakter. Dat zou betekenen dat we samen met de Kamer en met de Staatssecretaris daar vorm aan gaan geven. Nogmaals, ik hoor heel graag van de Staatssecretaris hoe zij binnen de Defensieorganisatie dat verplichtende karakter vorm zal geven.

Dit is een handreiking aan de Staatssecretaris. Overigens vind ik het interessant dat ik mij in algemene zin gesteund weet door mensen die het doorgaans niet met mij eens zijn, zoals Frits Bolkestein, Joshua Livestro en – dat gebeurt wel iets vaker – mevrouw Kroes. Zij zijn volgens mij allemaal partijgenoten van de heer Bosman.

De heer **Bosman** (VVD):

Voorzitter, mag ik toch even? De heer Bolkestein had het namelijk niet over een verplichtend karakter, voor alle duidelijkheid. Dat is natuurlijk wel de kern van het betoog als je praat over quota. Maar dan zeg ik: vrijblijvendheid heeft geen zin, want die rapportages krijgen we al. Dan heeft dit geen toegevoegde waarde. Nogmaals, mevrouw Ploumen legt de bal toch heel erg bij de Staatssecretaris en komt niet met een eigen voorstel. Ze zegt wel: ik doe een handreiking. Ik vind het toch een beetje gemakkelijk om het op deze manier te adresseren en te zeggen: Staatssecretaris, los het op, want de Partij van de Arbeid komt niet met oplossingen. Maar goed, dat is aan mevrouw Ploumen.

De **voorzitter**:

Nu wordt het een beetje een debat waarin we elkaar gaan aanspreken. Ik moest al een zekere stretch toepassen om «Bolkestein en Bosman» te laten passeren, hoewel dat natuurlijk wel partijgenoten zijn. Ik gaf u die ruimte. Ik vind ook dat mevrouw Ploumen heel veel ruimte krijgt om in de beantwoording uiteindelijk haar voorstel toe te lichten. Daarom wil ik nu graag naar mevrouw Bruins Slot gaan voor haar interruptie.

Mevrouw **Bruins Slot** (CDA):

Laat ik op voorhand duidelijk zijn: het CDA ziet niets in quota op dit punt. Wel is het van belang dat Defensie een goede werkgever is voor zowel vrouwen als mannen. Het interessante vind ik dat heel duidelijk naar voren komt, onder andere uit de uitvoering van de motie Belhaj, dat je de werving misschien soms zou moeten aanpassen op een aantal punten, zodat vrouwen zich meer herkennen in datgene wat zij kunnen bijdragen aan een goede Defensieorganisatie. Mijn vraag aan mevrouw Ploumen is kort: zou dat gewoon niet een veel simpeler insteek zijn dan om gelijk formalistisch en met regelgeving quota te gaan vaststellen, terwijl het uiteindelijk gewoon gaat om simpel communiceren en juist laten zien waar zo'n organisatie voor staat en wat een vrouw en een man eraan kunnen bijdragen?

Mevrouw **Ploumen** (PvdA):

Ik zou eigenlijk niets liever willen dan het volmondig met mevrouw Bruins Slot eens zijn, want dat zou betekenen dat we de werving van het Defensiepersoneel slim moeten vormgeven en dat het dan vanzelf goed komt. De ervaring leert echter dat dat ondanks de goede inzet van deze Staatssecretaris maar ook van vorige kabinetten niet voldoende is. Dus zou ik tegen mevrouw Bruins Slot willen zeggen: jazeker, dat moeten we ook blijven doen, want natuurlijk is het belangrijk dat mannen en vrouwen zich aangetrokken voelen tot Defensie als goede werkgever. Dus je moet niet stoppen met de inzet die de Staatssecretaris onlangs gepleegd heeft, maar tegelijkertijd moeten we onderkennen dat daarnaast nog andere mechanismes een rol spelen, bijvoorbeeld bij de doorstroom. Die adresseer je niet met een wervingscampagne en die lossen zich blijkbaar ook niet vanzelf op in een tempo dat de Partij van de Arbeid aanvaardbaar vindt. Vandaar dit voorstel.

Mevrouw **Bruins Slot** (CDA):

Daar kijkt het CDA toch echt anders tegen aan, omdat er juist op het gebied van slim werven de laatste tijd een aantal interessante onderzoeken zijn gedaan. Volgens mij was het een onderzoek van overste

Dalenberg, die heel duidelijk concludeert dat de huidige wervingscampagne zelfs te fors is om zowel mannen als vrouwen aan te spreken, want die zien een beeld van wat je bij Defensie doet en die denken: ja maar, dat kan ik helemaal niet. Terwijl Defensie om een breed scala aan capaciteiten vraagt, van de techneuten tot en met de ICT'ers, tot en met de echte infanteristen die in het voorterrein rondlopen naar weer mensen die uiteindelijk met een vliegtuig kunnen gaan vliegen. De opmerking van mevrouw Ploumen dat die werving allang geprobeerd is, herken ik dus niet. Dat wordt ook niet ondersteund door dat onderzoek van Dalenberg. Dus mijn vraag aan mevrouw Ploumen is: waarom kijkt zij anders tegen zo'n onderzoek aan, dat toch echt interessante conclusies had?

Mevrouw **Ploumen** (PvdA):

Er zijn hierbij een aantal zaken van belang. Enerzijds is dat het bredere wervingsbeleid van Defensie; daar is volgens mij al over gesproken door collega's. Dat heeft natuurlijk ook te maken met de te kleine instroom, maar dat is niet het enige. Dat is het algemene beeld. Daarnaast is uit allerlei onderzoek duidelijk dat het soms belangrijk is om vrouwen op een andere manier aan te spreken. Defensie heeft daar gehoor aan gegeven. Ik meen dat er onlangs – volgens mij bij de marine – een specifieke dag was voor jonge vrouwen die kennis konden maken met het werk van de marine in de breedste zin van het woord. Ik zou willen zeggen tegen de Staatssecretaris: ga daar vooral mee door. Maar ik constateer wel dat het tempo bij de instroom van vrouwen echt veel te laag ligt. Ik zou dus tegen mevrouw Bruins Slot willen zeggen dat we het absoluut eens zijn over een groot deel van wat zij zegt. Het zou goed zijn als de Staatssecretaris daar misschien iets meer over kan zeggen. Ik denk wel: het is 2018 en het is echt tijd om straffere maatregelen in te zetten, ook om te zorgen dat Defensie die brede diverse organisatie wordt die het verdient te zijn.

De **voorzitter**:

Daarmee komt eigenlijk een einde aan deze eerste termijn, maar u zei zelf dat u nog twee punten had.

Mevrouw **Ploumen** (PvdA):

Voorzitter, als ik er één van maak, mag dat dan even?

De **voorzitter**:

Laat ik dan eens een keertje over mijn hart strijken, want ik ben net weer terug.

Mevrouw **Ploumen** (PvdA):

Dank u wel. Ik heb contact gehad met een aantal mensen die een specifieke vraag hebben neergelegd over de AOW. Ik dank het kabinet voor het oplossen van het probleem van het AOW-gat; dat is goed werkgeverschap. Ik heb gehoord – het is een specifieke zaak, maar het gaat me zeer aan het hart – dat de echtgenotes van de in de jaren zeventig naar Duitsland uitgezonden militairen konden solliciteren naar een functie bij wat de Dutch Army Shop heet. Deze vrouwen waren in de veronderstelling dat ze gewoon AOW zouden ontvangen, ondanks het feit dat ze met hun echtgenoten meegegaan zijn. Dat blijkt nu niet het geval te zijn. Ik begrijp het heel goed als de Staatssecretaris de casus niet kent. Ik kende die ook niet, maar ik vind het belangrijk genoeg, ook voor de loyale mensen van Defensie en hun partners, om haar te vragen om dit even uit te zoeken.

Dank u wel.

De **voorzitter**:

Dank u wel, mevrouw Ploumen. Daarmee is een einde gekomen aan de eerste termijn van de zijde van de Kamer. Ik heb met de Staatssecretaris

overlegd en we gaan een kwartiertje schorsen. Natuurlijk ook om humanitaire redenen, zoals we dat hier in deze Defensiecommissie plegen te noemen. Dat betekent dat we elkaar hier weerzien om 11:05 uur. Dus ik zie u graag om 11:05 uur en dan zullen wij beginnen, of u er bent of niet.

De vergadering wordt van 10.51 uur tot 11.05 uur geschorst.

De **voorzitter**:

Ik geef het woord voor de eerste termijn van de kant van de regering aan de Staatssecretaris van Defensie.

Staatssecretaris **Visser**:

Dank u wel, voorzitter. Dank ook aan de Kamerleden, die volgens mij unaniem hun bijdrage begonnen met het uitspreken van hun waardering voor het personeel van Defensie en alles wat zij doen. Ik denk dat zij dat terecht doen. Misschien is dat ook waarom de Minister en ik in onze Defensienota, waar we aankomende maandag over komen te spreken, nadrukkelijk hebben gekozen voor het investeren in ons personeel. We hebben gezien dat we de afgelopen jaren, misschien wel decennia, wel heel veel van onze medewerkers hebben gevraagd en dat we ook heel veel te doen hebben als het gaat om het herstel van vertrouwen. Het is een van onze belangrijkste opdrachten voor de komende periode om daar invulling aan te geven. Dat zal tijd kosten.

Als we kijken naar wat er allemaal gedaan moet worden, ziet u juist in de Defensienota een ambitieuze personeelsagenda. Die komt deels voort uit het arbeidsvoorwaardenakkoord. Ik ben blij dat ik een aantal voorzitters van de bonden hier voor mij zie zitten, want er is genoeg werk aan de winkel. Als we het bijvoorbeeld hebben over een flexibel personeelsstelsel komen we ook op de vraag hoe we nu de loopbaanpaden zien binnen Defensie en wat die betekenen, bijvoorbeeld voor de rechtspositie. Hoe we daar invulling aan geven, is ook iets waar ik met de bonden over moet praten. De personele paragraaf in de Defensienota moet u zien als de personele agenda voor de komende periode, die gezamenlijk moet worden opgepakt. We doen dat deels met de bonden als het gaat om rechtspositionele maatregelen, maar deze agenda moet vooral intern worden opgepakt. Ik zie dat de voorzitter van de centrale medezeggenschapsraad hier aanwezig is. Deze agenda zal ook met de medezeggenschapsraden ingevuld moeten worden. Ik denk dat ik spreek namens hen – anders moeten de heren op de voorste rij en de voorzitter van de medezeggenschapsraad dat maar even non-verbaal uitbeelden – als ik zeg dat het gevoel van urgentie, dat we dit jaar echt stappen willen gaan zetten als het gaat om een aantal van de elementen uit de agenda, absoluut gevoeld wordt.

Een aantal van u vroegen naar het flexibele personeelssysteem. In het arbeidsvoorwaardenakkoord hebben we afgesproken dat binnen drie jaar te doen. Maar daarvoor geldt: hoe eerder hoe beter. Ik denk dat we dat met z'n allen eens zijn. Het vraagt nog wel wat uitzoekwerk, want je komt daarmee aan het fundament van hoe wij ons personeelsbeleid hebben ingevuld. We proberen aan de ene kant te kijken hoe we het systeem op een goede manier kunnen inrichten – ik heb net gezegd dat dit ook in samenwerking zal gaan met eenieder die daarbij betrokkenheid heeft – en aan de andere kant hoe we op korte termijn kunnen zorgen dat er doorstroom mogelijk is. U heeft bijvoorbeeld in de personeelsrapportage gezien dat vorig jaar de doorstroom vanuit fase 2 naar fase 3 beperkt was, terwijl iedereen zegt dat we juist onze mensen willen behouden. Ik kan u zeggen dat uit de cijfers over de doorstroom van fase 2 naar fase 3 blijkt dat dit aantal ontzettend wordt ingelopen, vooral bij de landmacht en de KMar, omdat daar door de betreffende commandanten is uitgesproken dat het belangrijk is om te zorgen dat het goede personeel behouden wordt. Ik zie daarin een inhaalslag als het gaat om de doorstroom van fase 2 naar

fase 3. We kijken juist ook – dat heeft u niet alleen in de Defensienota kunnen lezen, maar ook in het arbeidsvoorwaardenakkoord – hoe we behoudpremies voor fase 2 kunnen instellen, zodat mensen ook het einde van het fase 2-contract uit kunnen gaan dienen. Hoe kunnen we ervoor zorgen dat we mensen verleiden tot eerdere uitstroom vanuit fase 3, zodat we wat lucht in het systeem krijgen? Het systeem zit wat betreft beschikbare plekken namelijk gewoon vol. Ik zie het als nadrukkelijke opdracht van mij, samen met de Minister, maar ook van de medezeggenschap en de bonden, om hier invulling aan te geven. Want het betekent nogal wat. Je moet gaan kijken hoe je personeelssysteem hebt opgebouwd en wat daarvoor nodig is.

Als uw vraag is of ik herken dat het systeem van beton is, antwoord ik ja. Vind ik dat er wat aan moet gebeuren? Absoluut. Zo snel mogelijk, ja. Maar het heeft wel tijd nodig omdat je daarmee een aantal andere aspecten raakt, zoals het functiegebouw en de loopbaanpaden. Het zal u niet verbazen dat dit nogal wat consequenties heeft. Je moet gewoon kijken naar de invloed ervan en vooral naar wat je wilt bereiken. Wat mij betreft is de kern dat je wilt zorgen dat je de juiste mensen aantrekt en de juiste mensen weet te behouden en dat je daarmee zorgt voor goede loopbaanpaden binnen Defensie en, nadrukkelijk, buiten Defensie. Dat zit aan de ene kant in een adaptieve krijgsmacht, maar aan de andere kant binnen de rijksoverheid. We moeten niet gaan concurreren met de politie of met de Douane, maar we moeten zorgen dat we elkaar in die zin versterken omdat we allemaal te maken hebben met noodzaak tot meer personeel, juist vanwege de vergrijzing, maar ook vanwege de genomen taken. We gaan kijken hoe we dat op een goede manier kunnen gaan invullen. Dat zal de komende periode worden uitgewerkt. Het is goed dat we maandag ook verder komen te spreken over de Defensienota en alle elementen die daarin staan. Maar het gaat om een aantal elementen, zoals een flexibel personeelssysteem, dat volgens mij door een aantal leden nadrukkelijk is genoemd, onder anderen mevrouw Belhaj en mevrouw Bruins Slot. Maar zoals u eigenlijk allemaal heeft gezegd: zorg dat je het juiste personeel daarin behoudt.

Voorzitter. Ik wil ingaan op de specifieke vragen van de verschillende leden over behoud en werving. Het is misschien goed om te beginnen met de vraag of ik de irreguliere uitstroom, die te maken heeft met beperkte loopbaanmogelijkheden, herken. Ja, die herken ik. Die uitstroom heeft te maken met het loopbaanpad dat mogelijk is, maar ook met het flexibele personeelssysteem, waar ik net over begon: is er voldoende ruimte om door te stromen? We kijken of we meer maatwerk kunnen plegen. Vandaar was er ook het onderzoek De commandant in zijn kracht, waartoe was opgeroepen door de Kamer. We kijken of we lokaal veel meer maatwerk kunnen gaan leveren, maar kijken ook naar de samenwerking met andere partijen, met zowel het bedrijfsleven als binnen de rijksoverheid. Zo kijken we of iemand binnen de rijksoverheid of daarbuiten tijdelijk een functie kan vervullen of dat we daar op een andere manier invulling aan kunnen geven. We doen het ook binnen Defensie bijvoorbeeld. Ook voor ons burgerpersoneel, dus niet alleen voor ons militair personeel, kijken we of men op verschillende plekken terecht kan komen.

Mevrouw Belhaj en mevrouw Karabulut zeiden al dat opvalt dat er een beperkt toekomstperspectief is. Dat heeft te maken met de onzekerheid of men kan doorstromen binnen Defensie. Daarnaast gaat het om de inhoud van het werk. Toen ik het las, had ik dezelfde vraag als mevrouw Karabulut over de wijze waarop de organisatie wordt bestuurd. Wij doen daar nader onderzoek naar, want bij ons viel dat ook op. Waar zit dat precies in, in het model of in de gevoelde bureaucratie? Daar hebben we nog geen nader onderzoek naar gedaan, maar daar gaan we dus naar kijken. Mijn vermoeden – dit zal onderzocht moeten worden – is dat het ook te maken heeft met de bureaucratie in de zin van onze interne processen. Ik heb het

er bij de begroting, volgens mij op verzoek van mevrouw Bruins Slot, ook over gehad: welk mandaat hebben commandanten als het gaat om hun personeel en hun uitgaven? De afgelopen periode hebben we daar een aantal pilots voor gedaan om te kijken of we de grens voor de bevoegdheid om geld uit te geven konden verhogen naar € 15.000. Die pilot verloopt succesvol. We zijn van plan om die pilot defensiebreed in te gaan stellen. Dat zijn een aantal voorbeelden waarbij je probeert dat juist commandanten snel kunnen acteren om tegemoet te komen aan hun personeel, maar ook aan een aantal noodzakelijke investeringen. We gaan verder kijken – om op de vraag van mevrouw Karabulut in te gaan – wat daar precies achter zit, zodat we kunnen zien of we aanvullende maatregelen moeten nemen. Dat is volgens mij de kern van haar vraag.

Mevrouw **Karabulut** (SP):

Dat is heel fijn. Dank voor deze toezegging. Alleen, het lijkt mij dat dit wel een breed onderzoek wordt en dat dit zich niet zozeer alleen beperkt tot de interne organisatorische aspecten maar dat ook mogelijke culture aspecten daarbij worden betrokken. Wellicht heeft de Staatssecretaris een indicatie wanneer dat vervolgonderzoek verschijnt. Dat is nogal cruciaal. Op basis van wat daaruit komt kun je ook de juiste vervolgstappen en verdere invulling van je personeelsbeleid vormgeven.

Staatssecretaris **Visser**:

Wij doen continu onderzoek naar de reden waarom mensen Defensie verlaten of wat zij vinden van hun werk binnen Defensie. Dat zijn medewerkerstevredenheidsonderzoeken. In de onderzoeken die we iedere periode doen, zal dit worden meegenomen om te kijken wat daarvoor nodig is. Daar zal nadrukkelijk deze vraag aan de orde komen. Die kan ook breder zijn, want een van de vragen daarin is bijvoorbeeld ook wat de veiligheidsbeleving binnen Defensie is. Het antwoord op uw vraag of er breder wordt gekeken is dus ja. We gaan aanvullend vragen naar dit specifieke element in een van onze volgende onderzoeken om te achterhalen waar het dan in zit. Het doel daarvan is, zoals u zegt, om het op te lossen en te kijken welke suggesties medewerkers daar zelf voor hebben. Zoals u heeft kunnen lezen in de Defensienota vinden we het belangrijk dat commandanten meer ruimte krijgen. Ook vinden we het belangrijk om te kijken hoe we regels die hen belemmeren in de uitvoering van het werk, zo veel mogelijk kunnen schrappen of aanpassen.

Mevrouw **Karabulut** (SP):

Is «een periode» dan een kwartaal? Dan zouden we dit nadere onderzoek in de periodieke rapportage over ongeveer een kwartaal kunnen ontvangen.

Staatssecretaris **Visser**:

Ik weet niet of dat over een kwartaal is, want er is een reguliere cyclus. De uitkomsten boeien mij ook; ik wil die zo snel mogelijk kunnen meenemen. Maar wellicht loopt het huidige kwartaal nu al, dus dan komt het een kwartaal later. Ik stel voor dat we dit element terugkoppelen in de personeelsrapportage, die ik meer wil toespitsen op de Defensienota en de maatregelen die daarin staan.

De **voorzitter**:

Dit laatste zal ik niet als toezegging noteren, want hier zit een reguliere rapportage onder.

Mevrouw **Belhaj** (D66):

Ik denk dat het een goede toezegging is. Ik zit alleen met het volgende dilemma voor deze commissie voor de komende twee jaar; vandaar ook mijn vraag of de Staatssecretaris naast het herkennen ook bereid is om

een plan van aanpak te presenteren. Voor ons als commissie is het moeilijk om bij allemaal deelproblemen die geconstateerd worden goed te kunnen volgen wat uiteindelijk de impact is op de prestaties die je bereikt wat betreft het behoud en de werving. Wij moeten op een gegeven moment kunnen zien dat de Staatssecretaris een bepaald beleid heeft geïmplementeerd. Misschien zie je na het eerste jaar nog niets, maar zie je na het tweede jaar dat het warempel heeft geholpen doordat de inzet van die commandanten, zoals het CDA ook al aangaf, heeft geleid tot een behoud van 1.000 extra militairen. Ik denk dat u, als we dat niet doen, sowieso de hele tijd bevraagd zult worden op net datgene wat niet werkt. Mijn vraag is dus om dat eens op een rijtje te zetten, naast al die analyses – ligt het aan de commandant, aan hoe er geworven wordt, of aan de flexibiliteit? – en, daaraan gekoppeld, om aan de Kamer door te geven wat u denkt dat goede maatregelen zijn, zodat we dat in het jaarlijkse AO kunnen bespreken.

Staatssecretaris Visser:

U heeft vorig najaar een behoud- en wervingsplan gekregen, waarin staat welke maatregelen concreet genomen gaan worden als het gaat om behoud en werving. U heeft gezien dat we een arbeidsvoorwaardenakkoord hebben getekend met de bonden om te kijken hoe we daar invulling aan kunnen geven. U heeft van mij en de Minister ook een Defensienota gekregen, waarin staat wat we gaan doen met de personele agenda. In die Defensienota staan wat mij betreft de hoofdlijnen van ons personeelsbeleid. Ik stel voor dat we de personeelsrapportage aan de hand daarvan inrichten om te gaan kijken wat nou effect heeft. Maar u heeft ook gezegd: geef die commandanten nou meer ruimte, zodat zij zelf ook beslissingen kunnen gaan nemen. We moeten volgens mij goed uitkijken dat we met elkaar geen rapportagedruk verzinnen die alle energie uit de organisatie weghaalt, want er is één boodschap, namelijk: we moeten aan de slag. We moeten zorgen dat we een aantal dingen voor elkaar krijgen. Daar willen we de commandanten een nadrukkelijke rol in gaan geven. U heeft kunnen zien dat die verschillende maatregelen in de Defensienota staan, of het nu gaat om de adaptieve krijgsmacht, samenwerking met het bedrijfsleven, behoud en werving, of een flexibel personeelssysteem. Ik stel voor dat we daarop terugkomen om te kijken waar we staan en aan te geven wat er nog nodig is. Ik denk dat dat in ieder geval voor u inzicht kan geven in wat we aan het doen zijn en, voor zover mogelijk, wat de resultaten daarvan zijn.

Mevrouw Belhaj (D66):

Het siert de Staatssecretaris dat ze veel vertrouwen heeft in deze commissie en dat wij op die wijze goed kunnen zien hoe het ervoor staat, maar ik denk dat dat niet afdoende is. Dat geldt ook voor die brief – ik zat later te denken dat we die eigenlijk voor vandaag hadden moeten agenderen – over hoe de werving en het behoud vorig jaar aan ons gepresenteerd zijn. Ik ga me er dus even op beraden wat ik wel een goede manier zou vinden om dit als Kamer te kunnen volgen.

De voorzitter:

Na die aankondiging vervolgt de Staatssecretaris haar betoog.

Staatssecretaris Visser:

Misschien even daarop voortredenerend: bij de laatste personeelsrapportage heb ik aan mevrouw Belhaj aangegeven dat ik graag met haar in overleg wil over hoe we op een betere manier invulling kunnen geven aan die personeelsrapportage. Misschien bedoelen we wel hetzelfde. Om te voorkomen dat we denken dat we verschillende dingen zeggen, zou ik eigenlijk het voorstel willen doen om eens even te kijken waar de behoefte dan zit. Mijn voorstel is om het aan de hand van de Defensienota te doen.

Daarin stellen we namelijk de beleidskaders vast. Dan kan ik u ook rapporteren waar we staan en wat dat betekent. Als u zegt dat daar specifieke dingen in missen of als er een aanvullende informatievraag is, dan denk ik dat we het daar op die manier over moeten hebben. Dit is even ter aanvulling op het antwoord dat net is gegeven. Mevrouw Belhaj ging er zelf ook even over nadenken, maar ik denk dat dit een goede manier is om even te kijken hoe we toch wel redelijk dicht bij elkaar kunnen gaan zitten op dit punt.

De voorzitter:

Het is helder wat u voorstelt aan haar. Dan horen we in de tweede termijn wel van collega Belhaj hoe zij daarmee omgaat. U vervolgt uw beantwoording.

Staatssecretaris Visser:

Voorzitter. Dan de vraag van mevrouw Bruins Slot over een soort fast-track. We hadden afgelopen weekend iets op Zandvoort met Max Verstappen; misschien bent u daardoor geïnspireerd. Ik denk dat dat een terechte vraag is. We vragen militairen als ze Defensie verlaten tegenwoordig of ze reservist willen worden, juist om ze op een andere manier voor ons te kunnen behouden. Maar ook als mensen besluiten om weer terug te komen, willen we daar invulling aan geven. Het is wel maatwerk. Het is natuurlijk ook afhankelijk van de functie waar je op solliciteert wat dan nodig is. De MIVD zal bijvoorbeeld ook een veiligheidsonderzoek moeten instellen. We hebben de termijn van die veiligheidsonderzoeken verruimd van zes maanden naar een jaar. Pas als je een jaar uit dienst bent, heb je een volledig onderzoek nodig. In die zin is dus al gekeken of we dat praktisch kunnen invullen. Datzelfde gaan we nu doen voor het keuringstraject. We gaan kijken of we daar een aantal termijnen kunnen verkorten als het gaat om de medische keuring, de fysieke test en de psychologische test. We hebben nu geregeld dat er geen volledige medische keuring meer nodig is. Er kan volstaan worden met een gevalideerde medische vragenlijst. Dit moet wel nog worden geïmplementeerd. We hebben dit voornemen en we zijn nu bezig om dat uit te werken en te gaan implementeren in de komende periode.

Mevrouw Bruins Slot (CDA):

Het is bemoedigend dat de Staatssecretaris duidelijk aangeeft dat zij bezig is om te kijken hoe het sneller kan voor herintredende militairen. Een belangrijk element daarbij is dat er, als militairen echt weer uit volle overtuiging terugkomen naar de Defensieorganisatie – dat komen ze dan, want ze hebben er al gewerkt – eigenlijk ook gewoon een rode loper uitligt, en dat die rode loper niet voelt alsof je een hindernisbaan met prikkeldraad over moet. Je wilt die rode loper, want je wilt die mensen snel binnen hebben. Mijn vraag aan de Staatssecretaris is dus de volgende. De maatregelen die zij noemt klinken in ieder geval positief. Maar kan zij, bijvoorbeeld vóór de begroting, aangeven op welke punten in het keuringstraject en het traject daarna ze een aantal dingen kan versnellen of voor elkaar kan krijgen dat er minder hoepels zijn, zodat die herintredende militairen echt weer de organisatie binnenkomen via een rode loper en niet eerst de hindernisbaan over moeten? Dat geeft ons als Kamer ook een goed beeld van wat precies de stappen zijn, zodat we later kunnen controleren of dat zo gebeurt.

Staatssecretaris Visser:

Het is een van de voornemens om ook in de reguliere P-rapportage die we daarvoor hebben, te rapporteren over het verkorten van dat traject. De volgende is vóór de begroting; daarin kan ik u dus tegemoetkomen. Misschien is het ook goed om in dit kader de commandanten te noemen. Ik ken een voorbeeld uit de marine waarbij de commandant een aantal

mensen die uit dienst waren getreden nadrukkelijk een persoonlijke brief heeft geschreven om te vragen: u bent uit dienst, maar zou u het iets vinden om weer terug te komen? In die zin zien de commandanten nadrukkelijk ook een rol voor zichzelf weggelegd in het persoonlijk aanspreken van mensen om te zien of ze weer interesse hebben. Dat gebeurt ook. Ik zal u in de P-rapportage ook informeren over het keurings-traject en hoe we dat kunnen versnellen of liefst al hebben versneld.

Mevrouw **Bruins Slot** (CDA):

Ik vind het een heel positieve ontwikkeling dat de commandanten hun oude collega's weer aanschrijven. Maar ik hoor juist van die commandanten terug dat het daarna nog maanden duurt voordat die mensen weer de organisatie binnen zijn, omdat de bureaucratie hindernissen opwerpt. Dat wil je weghalen. Ik ben dus blij met de toezegging van de Staatssecretaris, maar ik zie in die periodieke rapportage ook graag wat dan precies veranderd is en welke versnelling dat oplevert ten opzichte van het reguliere traject.

Staatssecretaris **Visser**:

Volgens mij geeft mevrouw Bruins Slot zelf al aan waar we vandaan komen. We komen natuurlijk uit een periode waarin Defensie nadrukkelijk was gericht op krimp. Dan richt je een heel andere organisatie in. Dat doe je centraal, om te zorgen dat je zoveel mogelijk het overzicht houdt en om te voorkomen dat er dingen gebeuren die je niet wilt. We gaan nu naar een andere fase toe. We zijn nu gericht op groei, en we willen juist zo veel mogelijk ruimte geven om daar snel invulling aan te geven, juist omdat onze militairen en ons burgerpersoneel ook zitten te wachten op hun collega's, want het werk ligt er gewoon en moet ook worden opgepakt. We gaan kijken of we dat op een snellere manier kunnen invullen. Daar hoort het keurings- en selectietraject ook bij. Ik herken de voorbeelden die u noemt; ik heb er zelf ook een aantal gehoord. Het is dus een terechte oproep, en we gaan daarover ook aan u rapporteren. In dat kader zie ik ook de vraag van mevrouw Belhaj. Zij vroeg: hoeveel vacatures zijn er nou? Volgens mij hebben we ook nog cijfers van 1 april 2018, maar ik heb hier de cijfers van 1 januari 2018. Toen waren 420 reguliere arbeidsplaatsen onbezet. De groei die voorzien is in het pakket van 1,5 miljard houdt in dat er de komende periode 2.800 vte bijkomen. Daarmee groeit ook het benodigd personeel. Het is ook een ingroeimodel. Met de extra gelden komen er dus ook extra vacatures bij die ingevuld zullen moeten worden. Ik herhaal de cijfers: 5.420 arbeidsplaatsen en 2.800 vte. Zei ik het eerder verkeerd? Sorry.

De **voorzitter**:

Ik ben er over het algemeen niet voor dat de Staatssecretaris het publiek uitnodigt om een reactie te geven. Dat deed ze eerder wel. Maar in dit geval komt de bevestiging zowel van de Kamer als van het publiek. We nemen dus aan dat deze cijfers de juiste zijn. Kunnen we dat doen?

Staatssecretaris **Visser**:

Vanaf 1 januari 2018, zei ik ook heel specifiek.

De **voorzitter**:

Goed zo. En er was per 1 april ook nog een update?

Staatssecretaris **Visser**:

Dat was mijn vraag. Daarom zei ik ook 1 januari.

Dan de vraag van mevrouw Belhaj en mevrouw Ploumen over de werving van vrouwen. Ik denk dat u terecht zegt dat Defensie diverser moet worden, niet omdat er per se zoveel vrouwen bij moeten, maar omdat het nodig is voor de taakuitoefening, juist ook als het gaat om militair

optreden. Ik herken niet dat er niets zou zijn gedaan, want we hebben de afgelopen periode nadrukkelijk campagnes gericht op vrouwen om ze te interesseren voor Defensie. Mevrouw Bruins Slot en mevrouw Belhaj gaven dat ook aan. We hebben namelijk gemerkt dat 70% van de vrouwen niet weet dat Defensie er ook is voor vrouwen. Dat betekent dat maar 30% van de Nederlandse beroepsbevolking denkt dat Defensie er ook is voor vrouwen.

Daarom hebben we onze wervingscampagne er in eerste instantie op gericht om überhaupt bekend te maken dat Defensie niet alleen gaat over het beeld van rennen, hollen en «te land, ter zee en in de lucht», maar dat er veel meer functies zijn en dat je daar als vrouw ook een bijdrage aan kunt leveren, juist omdat het iets belangrijks is. Je brengt vrede en veiligheid. Die maatschappelijke bijdrage appelleert juist wel aan heel veel vrouwen. Als het gaat om de vraag «wat wil je nou in je werk bereiken», dan heeft dat voor alle generaties ook te maken met het gevoel dat je meerwaarde hebt en een bijdrage kunt leveren. Daar appelleert Defensie heel erg aan. De vrouwen die wij vervolgens bereiken en die we vragen «wat vindt u van Defensie, en bent u bereid om die stap te zetten?» vinden dat een heel belangrijke kernwaarde van Defensie.

Wat wel een rol speelt, is dat vrouwen bijvoorbeeld denken «ik weet niet of ik wel door die fysieke eistentest zal komen» of «hoe zit het nou met de privacy?» Het gaat om een aantal heel praktische dingen. We proberen daar bijvoorbeeld inzicht in te geven met de vaardagen bij de marine. Mevrouw Ploumen gaf dat ook al aan. Zoals u weet hebben we de afgelopen periode ook een aantal pop-upwinkels geopend. Daar hebben we ook speciale vrouwenavonden voor georganiseerd. Daar komen echt alle leeftijdsgroepen langs, zelfs meisjes van 13 – je kunt niet vroeg genoeg beginnen. We doen dat juist om dit soort beelden weg te nemen en te laten zien wat het betekent. Die campagne werkt wel; we bereiken een grotere doelgroep. Maar we moeten daar een extra offensief in doen. We gaan dus verder met die campagne. De afgelopen periode, sinds de campagne is gestart, hebben zich 1% meer vrouwen aangemeld. Dat is nog relatief beperkt. We moeten dus kijken hoe we dat percentage nog kunnen vergroten. Maar het is een belangrijk element om te zorgen dat het überhaupt meer bekend wordt bij vrouwen dat Defensie er ook is voor vrouwen.

Voorzitter. Het andere punt had met name te maken met de vraag hoe je ervoor zorgt dat je de topfuncties weet te vullen. Wij zien nog te veel vrouwen uitstromen voor het einde van hun fase-2-contract. Dan heb je het over de leeftijdscategorie van ongeveer 35 jaar. Als die vrouwen uitstromen, kun je ook geen benoemingen doen aan de top, omdat je ze gewoon niet meer hebt. We moeten dus zorgen dat we die kweekvijver groter weten te maken. Dat begint met diversiteit en inclusiviteit. Daar kijken we nu naar. Mevrouw Belhaj heeft daar ook toe opgeroepen. Je moet managementdevelopmenttrajecten veel eerder gaan starten om ervoor te zorgen dat je bepaalde mensen aan je bindt. Dat kunnen vrouwen of mannen zijn. We hebben ook gekeken hoe andere landen, bijvoorbeeld Noorwegen, dat gedaan hebben. Dan zien we dat het werkt om veel vroeger in de loopbaan te kijken wie je wilt behouden en op welke manier. We proberen daar op die manier invulling aan te geven, gewoon in reguliere processen, ook omdat mensen aangeven dat ze niet apart willen worden behandeld omdat ze vrouw zijn of omdat ze net iets anders zijn dan de rest. Daar hebben we ook onderzoek naar gedaan. Ze willen gewoon beoordeeld worden op de kwaliteiten en de bijdrage die ze leveren. Daarvoor zijn binnen Defensie voldoende mogelijkheden. We gaan ook kijken naar privé en werk; zo noem ik het maar even. Je wordt als militair natuurlijk geacht om gewoon op uitzending te gaan. We kijken wat dat betekent als je meer vrouwen of andere mensen wilt behouden. Mevrouw Belhaj heeft in een motie bij de begroting ook gevraagd om te kijken welke regelgeving dit nu belemmert. In die inventarisatie kijken we

daarnaar. We zien ook dat commandanten daar zelf al naar kijken, omdat ze dat personeel zelf ook graag willen behouden en willen weten hoe ze daar concreet invulling aan kunnen geven.

Ik herken dus niet het beeld dat er niks wordt gedaan. Ik zie dat er heel veel wordt gedaan. Mevrouw Ploumen zegt dat het haar niet snel genoeg gaat. Het kost tijd. Als 70% van het vrouwelijk deel van de Nederlandse beroepsbevolking niet bekend is met Defensie en wat wij doen, dan hebben we nog heel veel werk aan de winkel. Die bekendheid moeten we eerst vergroten, en dan de wervingsinspanning en de kweekvijver. Dat doen we met zo veel mogelijk mensen, maar het kost echt tijd om de vergroting van die kweekvijver voor elkaar te krijgen. Dat regel je niet binnen een jaar.

De voorzitter:

Mevrouw Belhaj, daarna mevrouw Ploumen.

Mevrouw Belhaj (D66):

Voorzitter. Ik geloof helemaal dat iedereen zijn best doet om dat voor elkaar te krijgen. Voor mij is het meer dan alleen maar het feit dat je wat meer militairen nodig hebt. Voor mij is het ook belangrijk dat Defensie een afspiegeling is van de Nederlandse samenleving. Dat is belangrijk omdat dat ook leidt tot meer draagvlak voor Defensie.

Mijn motie vraagt eigenlijk om een actieplan. Een actieplan is wat mij betreft eigenlijk alles wat u nu zegt. Desnoods is het actieplan maar één A4'tje. Dat vind ik ook prima, als we het maar op een rijtje hebben en als we maar niet elke keer willekeurig moeten toetsen: we zagen nu een campagne langskomen, o ja, want de Staatssecretaris is bezig om te zorgen dat er meer logica ontstaat bij vrouwen dat ook Defensie voor hen een werkgever is. Ik zou echt graag willen dat de Staatssecretaris het – dit gaat ook over vrouwen in topfuncties – toch even opschrijft voor de commissie zodat we dit jaarlijks terug laten komen en inderdaad kunnen zien waarop ingezet wordt en dat het daarmee dus ook uiteindelijk zal leiden tot een goed resultaat. Is de Staatssecretaris bereid om die motie dan ook uit te gaan voeren?

Staatssecretaris Visser:

Ik heb al eerder toegezegd dat ik met een plan kom voor diversiteit en inclusiviteit. Dat zit in het vergroten van zowel de werving als het behoud. Dus wat mij betreft doe ik dat in dat ene A4'tje en misschien worden het er wel twee. Ik stel voor om het op die manier te doen en het dan ook gewoon weer mee te nemen in de P-rapportage, om te voorkomen dat we verschillende rapportagevormen gaan creëren. Volgens mij probeert u ook een totaaloverzicht te krijgen. Ik probeer dat zo veel mogelijk eenduidig, in één rapportagevorm te doen.

De voorzitter:

Ik zit even te twijfelen. Het gaat hier om de uitvoering van een motie en om de reguliere personeelsrapportage. Is dit nu een aanvullende toezegging of niet? Nee, volgens mij niet.

Mevrouw Belhaj (D66):

Voorzitter, ik denk dat het een samenvoeging is. Er ligt een motie om tot een plan van aanpak te komen over diversiteit en inclusiviteit. De Staatssecretaris stelt nu eigenlijk voor om die motie daarin te betrekken en stelt voor dat we dat daar dan in terugzien omdat dat plan er nog aankomt.

Staatssecretaris Visser:

Ja.

De voorzitter:

Oké, dan noteren we dat zo. De Staatssecretaris krijgt nu een interruptie van mevrouw Ploumen en daarna een van mevrouw Karabulut, zie ik dat goed? Ja.

Mevrouw Ploumen (PvdA):

Voorzitter, ik ga nog even door op de punten die mevrouw Belhaj al heeft gemaakt en mijn eerdere pleidooi. Ik heb hier niemand horen zeggen dat er niks gedaan wordt. Sterker nog, er wordt van alles gedaan, en ook al best lang, maar het resultaat blijft uit. Dit zeg ik toch nog even om scherp te krijgen hoe groot de problematiek is. In de topfuncties bij Defensie – dat haal ik nogmaals toch weer uit dezelfde rapportage – met de rang van kolonel en hoger bedraagt het percentage vrouwen ongeveer 5%. Het aantal vrouwen bij burgerpersoneel is 21% en het streefcijfer is 30%. Dat kunnen we allemaal wel blijven opschrijven en nogmaals, het is heel goed om heel gericht in te zetten op werving. Mijn punt is, er is meer nodig. Vandaar ook mijn voorstel voor een quotum. Ik zou graag willen dat de Staatssecretaris er nog eens specifiek op reageert hoe dat er volgens haar uit zou kunnen zien en/of ze dat opneemt in dat plan van aanpak dat ze net heeft toegezegd. Want zelfs als maar een beperkt deel van de vrouwen in Nederland weet dat Defensie op haar zit te wachten, even in mijn woorden, dan nog zit u met die 30%, als u dat aandeel vrouwen al zou hebben bij Defensie, al dicht bij uw streefcijfer. Dus ook onder degenen die weten dat Defensie op hen zit te wachten, blijft dit achter. En dan mijn tweede en meteen laatste punt, voorzitter. Zoals dat vaker gaat, terwijl we hier zitten, krijgen we berichten van mensen. Ik krijg net berichten van een aantal ervaringsdeskundigen dat het niet alleen gaat over de instroom van vrouwen maar ook over hoe er met promotiekansen van vrouwen binnen Defensie wordt omgegaan. Ik vind dat de Staatssecretaris daar nog even op zou moeten ingaan, want ook daar zit natuurlijk het probleem. Dat is niet alleen een probleem met de kweekvijver, maar vervolgens ook hoe je nu zorgt dat de kansen gelijk verdeeld worden, altijd op basis van kwaliteit. Dank u wel, voorzitter.

Staatssecretaris Visser:

Ik krijg die berichten niet. U heeft ze gekregen, dus dat is altijd bijzonder. Mevrouw Ploumen zei net in haar eerste bijdrage «ik ben niet voor quota, maar ik wil de Staatssecretaris graag een handreiking doen om te kijken hoe ze erover denkt». Ik ben niet voor quota. Net wat ik zei, het gaat om de kwaliteit, van mannen en vrouwen. Welke achtergrond je daarbij hebt interesseert me eigenlijk niet zo heel erg veel. Het gaat erom of je bereid bent bij Defensie te werken, juist om die belangrijke bijdrage te leveren als het gaat om vrede en veiligheid. Gelukkig zien we dat ook, want we zien juist dat heel veel mensen reageren, voornamelijk mannen tot op heden. Maar we zien dat dat appel op die belangrijke maatschappelijke toegevoegde waarde nog steeds leeft. Als u zegt «het gaat mij niet snel genoeg en ik hoor niks over doorstroming en promotiekansen», dan is dat precies wat ik bedoel met die kweekvijver. Als je op dit moment 9,7% aan vrouwelijk militair personeel hebt, dan kun je niet vrouwen in 30% topfuncties hebben en zul je eerst moeten zorgen dat die 9,7% vergroot wordt, zodat je kunt selecteren op basis van kwaliteit, juist voor die doorstroming. Dus ik weet niet welk bericht u heeft gekregen, maar het probleem zit niet zozeer in die carrièrekansen. Wat ik probeerde aan te geven was dat we aan die wervingskant hebben gezien dat wat ik maar even de generieke campagnes richting vrouwen noem niet werken. Dat is precies de reden dat we voor specifieke campagnes zijn. De afgelopen jaren hebben we dat gedaan en we zien dat dat werkt als het gaat om bekendheid. Het gaat nu om de volgende stap, waardoor men zegt: ik ga daadwerkelijk solliciteren en ik kom door de eisen heen, omdat die

eigenlijk gewoon voor iedereen gelijk blijven. We gaan dus daarop een nieuwe campagne starten en kijken wat in dat proces nog beter kan. Dat doen we door daarvoor speciale events te creëren, laagdrempelig, om mensen dus ook redelijk bekend te maken met Defensie. Dat is punt een. Punt twee. Het is terecht dat u zegt: het gaat ook om de doorstroming in mogelijkheden. Maar daar heb ik wel voor nodig dat die wervingsinspanningen ertoe leiden dat er meer vrouwen komen zodat je daar ook uit kunt gaan selecteren. Daar horen bijvoorbeeld aan de voorkant management-developmentstrajecten bij. Dat is wat ik ook bedoelde en waar u misschien op doelde met carrièrekansen, door sneller daarmee te beginnen, eerder in de carrière, om te kijken wat er mogelijk is. Dat is iets waarvan u zegt dat het u niet snel genoeg gaat. Dat kost tijd. Ik heb niet van 9,7% ineens een kweekvijver van 50%. Daar zullen we in moeten gaan investeren door verschillende dingen te doen en daarvan hebben we ook gezegd: laten we vooral ook, in plaats van daar heel veel over te praten, gewoon zo veel mogelijk laagdrempelig proberen te organiseren.

Een aantal van u vroeg ook wat regionaal behoud en werving is. We hebben bijvoorbeeld in Assen regionale wervingen gedaan om te kijken of dat überhaupt werkt. Tot op heden zijn de resultaten positief. Naar dat soort elementen kijken we, hoe we dat kunnen uitbouwen. Kun je daar nog specifiek iets doen, gericht op vrouwen? Op die manier proberen we daarnaar te kijken, met zo veel mogelijk trial and error, om te zien wat er nou wel werkt en wat niet. Het is terecht dat u zegt: er is heel veel gebeurd en we moeten ook constateren dat dat niet altijd even goed heeft gewerkt. Het belangrijkste is volgens mij: eerst zorgen voor bekendheid, specifieke campagnes, zowel nationaal als regionaal, zorgen dat je die kweekvijver vergroot, zorgen dat je direct talent herkent en proberen de beste mensen op de beste plek te krijgen.

De voorzitter:

Mevrouw Ploumen, heel kort.

Mevrouw **Ploumen** (PvdA):

Heel kort, want we hebben dat gewisseld. De Staatssecretaris onderkent gelukkig wel het probleem. Het kabinet heeft ook zelf een streefcijfer gezet, dus ik wijs erop dat het kabinet zijn eigen streefcijfers niet haalt, laten we dat even scherp hebben. Het is goed dat de Staatssecretaris specifiek gaat inzetten, maar ik ben echt niet overtuigd, gezien alles wat er al geprobeerd en gedaan is en het gebrek aan resultaten, dat dit voldoende is. Ik vind het jammer dat de Staatssecretaris het voorstel van de quota niet eens wil onderzoeken.

Staatssecretaris **Visser:**

Voorzitter. Dat is al onderzocht. Wij hebben namelijk al onderzoek gedaan of je specifiek doelgroepenbeleid moet gaan voeren bij Defensie. Het Sociaal en Cultureel Planbureau heeft dat voor ons gedaan en zegt: dat moet je niet doen. Dat werkt namelijk niet. Daarmee zorg je voor een stempel bij mensen waardoor ze zich juist totaal geen onderdeel voelen van de organisatie maar zich juist apart gezet voelen. Wat je wilt is zorgen voor kwaliteit, zorgen dat de juiste mensen op de juiste plek komen. Dat heb ik u gezegd, maar u vindt dat dat sneller moet. Ik heb u aangegeven waar we nu staan en dat ik niet van 9,7% aan vrouwelijke militairen ineens naar 30% kan komen als het gaat om topfuncties. Als het sneller kan, graag zelfs. Volgens mij is er helemaal niemand in deze zaal die zegt: dat moet je niet willen als er kwaliteit tussen zit. Alleen, als u zegt: dat ga je realiseren met quota, nee, want die 9,7% heb ik niet ineens vergroot. Daarvoor geldt dus dat ik eerst moet zorgen dat ik mijn werving op orde krijg als het gaat dat die gericht is op vrouwen, zodat die vrouwen ook instromen. Daar helpt geen quotum tegenop, hoor, juist omdat u zelf ook nadrukkelijk heeft aangegeven dat het gaat om kwaliteit. U zegt: de eisen

voor mannen en vrouwen blijven gelijk. Ja, dan hebben we daar dus ook mee te maken en daar wil ik ook graag aan vasthouden. Dus ik denk niet dat quota daarin gaan helpen, waarbij ik de urgentie die u noemt en het belang van zorgen voor een divers personeelsbestand herken. Ik denk dat we dan met elkaar juist aan het verkeerde eind aan het trekken zijn. We moeten ervoor zorgen dat het aantrekkelijk blijft, zorgen dat je bekendheid krijgt, zorgen dat je de kweekvijver vergroot.

De voorzitter:
Mevrouw Diks.

Mevrouw **Diks** (GroenLinks):

Ja, toch nog even, voorzitter. Ik herken natuurlijk enorm wat mevrouw Ploumen inbrengt – en dat zegt de Staatssecretaris eigenlijk ook – namelijk dat het van belang is om een divers personeelsbestand te hebben en dat Defensie een afspiegeling moet zijn van de samenleving. Dat is allemaal helemaal waar en dat wordt zeer ondersteund door GroenLinks. Ik moet eerlijk zeggen dat ik wel moeite heb met het idee van een quotum, maar laat ik niet ingaan op allerlei persoonlijke bespiegelingen. Laten we even naar de politie kijken. Als ik het even vriendelijk samenvat, was het ook daar niet per se een succes. Er is een aantal vrouwen op hoge functies zijingestroomd. Is dat nog een Nederlands woord? Daar zijn best een paar nare gevallen uit voortgekomen, zal ik maar zeggen. Wat ik me ook zou kunnen voorstellen, is dat we de Staatssecretaris vragen om eens met haar collega van JenV in overleg te gaan, zodat we kunnen leren van hoe het daar is gegaan en de wijze waarop zij het nu oppakken, want zij hebben natuurlijk al langer geleden zo'n traject ingezet om veel meer vrouwen bij de politie te krijgen. Misschien kunnen we veel slimmer in gezamenlijkheid aan de slag, want meer vrouwen in hogere functies geldt wat mij betreft niet alleen voor Defensie, maar ook voor dit huis en, veel breder, voor de ministeries en de rijksdiensten. Dus misschien kan het in gezamenlijkheid.

Staatssecretaris Visser:

Of in de Tweede Kamer, om maar een voorbeeld te noemen. Dat is misschien ook een optie. Ik zie maar één man aan tafel zitten, dus dat is misschien representatief.

De voorzitter:

De Staatssecretaris ziet maar één man aan tafel zitten.

Staatssecretaris Visser:

Als het gaat om de commissieleden, voorzitter. Ik doel niet op uw rol, op de griffier of de ondersteuning, maar op de parlementsleden die verantwoordelijk zijn voor deze bijdrage van vandaag.

De voorzitter:

U ziet hoe lang de tenen zijn.

Staatssecretaris Visser:

Ik wou net zeggen.

Volgens mij noemt mevrouw Diks precies de reden waarom ik er zelf ook niet voor ben. Je wilt de juiste persoon op de juiste plek hebben. Uiteraard spreken we daarover ook met de politie. Iemand – ik weet even niet meer wie – vroeg of ik ook met andere collega's uit andere landen spreek. Het antwoord daarop is ja. Ik noem de collega uit Luxemburg, uit Duitsland en uit Noorwegen. Dat doen we juist om te vragen: wat werkt bij jullie wel en wat werkt er nou niet? Daar komt bijvoorbeeld uit dat je veel sneller kunt starten met managementdevelopment om te kijken hoe je de juiste mensen al aan het begin van hun carrière kunt selecteren. Wij

doen dat nu vrij laat in het traject. Ik noem zelf altijd het volgende voorbeeld. Als je als KMar in staat bent om op 24-jarige leeftijd Schiphol Plaza aan te sturen met je team, nou dan kan je wel wat. Als je dat hebt laten zien, dan ben je ook wel wat waard en dan houd ik je graag voor Defensie. Of je nou man of vrouw bent, we moeten ervoor zorgen dat je je verbonden voelt met Defensie. Dat is bijvoorbeeld de reden waarom er vanuit de KMar is gezegd: we willen dat fase 2 en fase 3 sneller gaan. Dat ziet men ook gewoon. Er wordt aan alle kanten getrokken aan ons personeel, omdat men ziet dat we mensen hebben die goed zijn, die goed opgeleid zijn, stressbestendig zijn en wel tegen een stootje kunnen. Vandaar dat het belangrijk is. Dus geen quota, maar wel investeren in bekendheid en kijken hoe je de kweekvijver kunt vergroten. Voorzitter. Volgens mij heb ik daarmee de vragen rondom vrouwen bij Defensie beantwoord.

De voorzitter:

Mevrouw Karabulut heeft volgens mij ook nog een vraag daarover.

Mevrouw **Karabulut** (SP):

Ik had volgens mij nog één onbeantwoorde vrouw...

(Hilariteit)

Mevrouw **Karabulut** (SP):

Sorry, dat was een verspreking.

De voorzitter:

Het is net een soort romantitel: de onbeantwoorde vrouw.

Mevrouw **Karabulut** (SP):

Ik had nog één onbeantwoorde vraag en die gaat over de vertrekkers. We moeten ons allemaal even herpakken. Als ze worden geworven, dan geven ze bij vertrek de inhoud van het werk op als reden om te vertrekken. Je weet natuurlijk waar je aan begint en wat het werk ongeveer behelst als je eenmaal bekend bent met Defensie. Dat kan het dus niet zijn. Ik denk dat het ook te maken heeft met de cultuur van onveiligheid. Kan de Staatssecretaris daar nog op ingaan?

Staatssecretaris Visser:

Het gaat vooral om de doorstroommogelijkheden en het combineren van werk en privé. Dat geldt overigens ook voor mannen. Ook bij hen spelen oefendruk, de missie-uitzendingen en dat soort zaken een rol. Mensen geven ook aan dat het werk niet aansluit bij hun capaciteiten. Men denkt: het past gewoon niet meer, dus ik ga om mij heen kijken naar ander werk. We hebben ook gekeken naar de veiligheidscultuur. 2% van de mannen geeft aan dat ongewenst gedrag een van de redenen is waarom ze vertrekken. Bij vrouwen is dat 5%. Dus er zit inderdaad een verschil in de redenen die daarbij meespelen. Ik heb al eerder aangegeven dat we daarnaar kijken. We willen ervoor zorgen dat mensen bereid zijn om dingen te melden en we willen daar zo snel mogelijk mee aan de slag kunnen gaan. Dat heeft te maken met inclusiviteit. Mevrouw Belhaj gaf dat ook al aan. Je moet je vrij voelen om dingen te melden en dat moet ook opgepakt worden. Dus voor 2% van de mannen en 5% van de vrouwen is ongewenst gedrag een vertrekreden.

Mevrouw **Karabulut** (SP):

Dan heb ik nog een vervolgvraag over dit alles. Wellicht heeft de Staatssecretaris dat al aangegeven, maar ik heb het even niet helemaal scherp. Wanneer komt het concrete, allesomvattende plan om zowel bij de

werving, de instroom, de uitstroom en de doorstroom al deze problemen op te lossen?

Staatssecretaris **Visser**:

Dat is wel een heel brede vraag. Wanneer komt het allesomvattende plan om alle problemen op te lossen?

Mevrouw **Karabulut** (SP):

Maar het gaat hier om de helft van onze bevolking. We hebben het over diversiteit. Als dit probleem opgelost zou kunnen worden, dan denk ik dat een hele hoop andere problemen vanzelf worden opgelost. Nou goed, ik zal niet veel meer uitweiden. Dat zou wel kunnen, maar dat doe ik even niet.

Staatssecretaris **Visser**:

Volgens mij heb ik net in antwoord op vragen van mevrouw Belhaj toegezegd dit aspect mee te nemen als het gaat om diversiteit, inclusiviteit en meer vrouwen. U weet zelf ook dat we een commissie hebben die zich bezighoudt met meldingsbereidheid en nazorg, de commissie-Giebels. We willen juist gaan kijken hoe we dat nog kunnen verbeteren. Daar hebben we natuurlijk een systeem voor. U had daar ook een vraag over. We kijken hoe we dat nog kunnen verbeteren. Zoals u weet, heeft de commissie-Giebels aangegeven half juli te willen rapporteren over haar bevindingen. Dat zullen we daarin dan ook meenemen. U heeft het plan van aanpak voor de veiligheid gekregen, dat niet alleen ziet op de fysieke veiligheid maar ook op de sociale veiligheid. Ik heb aangegeven dat daar tal van maatregelen in staan die de komende periode uitgewerkt moeten worden. Maar dat is geen stilstand iets. Dat zal bijvoorbeeld aangevuld worden met de bevindingen van de commissie-Giebels of andere rapportages die de komende periode naar voren kunnen gaan komen als het gaat om het vergroten van de meldingsbereidheid. Het gaat zowel om het sociale als het fysieke aspect. We hebben een forse opgave als we kijken naar wat er in de afgelopen periode is gebeurd en hoe we invulling kunnen geven aan de zorgen van de commissie-Van der Veer, de OVV-rapporten en de tussenrapportages van de commissie-Giebels. Het is een veelomvattend plan. Volgens mij is het nu een kwestie van uitvoeren. Ik heb u daarover ook in het algemeen overleg over veiligheid horen praten. Hoe zorgen we ervoor dat we van het opschrijven ook naar het uitvoeren gaan? Daar wordt continu invulling aan gegeven. Dat moeten we stapsgewijs doen, want we hebben niet ineens overal veiligheidsfunctionarissen. Die zijn we nu aan het werven om in te gaan zetten. Maar het geld is gereserveerd, de plannen zijn gemaakt en men is nu bezig met werven en het maken van een opzet om de veiligheidscultuur te verbeteren. Daar hoort bijvoorbeeld ook zo'n commissie-Giebels bij met haar aanbevelingen, dus die zullen we daar ook bij betrekken.

Mevrouw **Karabulut** (SP):

Ik wil de Staatssecretaris nog even wijzen op de aangenomen motie van gisteren. Volgens de uitspraak van de Kamer moet het externe meldpunt in ieder geval blijven bestaan totdat wij het debat over het vervolg op de commissie-Giebels hebben gehad. Wellicht kan de Staatssecretaris in tweede termijn nog even kort stilstaan bij hoe ze die motie gaat uitvoeren.

Staatssecretaris **Visser**:

Ik heb aangegeven dat de commissie-Giebels hier onderzoek naar doet en dat we dat er ook bij gaan betrekken. Ik ga u informeren over hoe we dat gaan oppakken. Ik denk dat het goed is als we kijken naar wat er binnen is gekomen als het rapport er ligt, zodat we u een beeld kunnen gaan geven. Ik weet het ook niet. Ik heb eerder aangegeven dat de commissie-Giebels

haar onderzoek doet. Zij streeft naar 15 juli. Ik ga binnenkort vragen of ze dat ook gaan halen als het gaat om de rapportage, want dat vind ik ook belangrijk. Ik ga kijken naar uw motie en naar wat u daar precies mee wilt. De commissie-Giebels werkt onafhankelijk, dus het gaat ook om de rol die zij daar zelf in kan vervullen. Als uw vraag is wat ik daar concreet aan ga doen, dan is mijn antwoord dat ik niet kan treden in wat de commissie-Giebels zal doen en op welke manier zij dat zal doen. Dat moet u ook begrijpen. Zij werkt onafhankelijk. Ik zal de motie die er is naar haar doorgeleiden, maar zij heeft daar zelf ook gewoon een rol in, want zij heeft daar een opdracht toe gekregen van ons.

De voorzitter:

Dan ten slotte in deze reeks van interrupties nog één interruptie van mevrouw Ploumen.

Mevrouw **Ploumen** (PvdA):

Ik wil nog even doorgaan op het punt dat mevrouw Karabulut maakte over die aangenomen motie. Wij zijn ons er zeer van bewust dat de commissie-Giebels een opdracht heeft gekregen en die opdracht onafhankelijk vervult. Tegelijkertijd is een aangenomen motie van de Kamer wel een stevig signaal, en dan druk ik mij nog voorzichtig uit. Gebruik is dat het kabinet moties niet naast zich neerlegt. Dus ik zou van de Staatssecretaris toch iets meer willen horen. De toon zou niet zozeer moeten zijn of zij de motie gaat uitvoeren maar hoe zij de motie gaat uitvoeren, gegeven de context van de commissie-Giebels. Ik denk dat dat de vraag is waarop de Kamer een antwoord verdient. Nogmaals, het gaat om een motie die is aangenomen.

Staatssecretaris **Visser:**

Ik heb net aangegeven dat de commissie-Giebels onafhankelijk werkt. Ik zal haar daarover dus moeten spreken, want ik kan niet zeggen van «u moet», terwijl ze zelf misschien heel andere ideeën heeft over hoe ze het wil gaan invullen. Ik heb ook aangegeven in mijn beantwoording van uw motie dat ik niet zomaar kan treden in de wijze waarop de commissie invulling geeft aan haar opdracht. Dat zal echt met haar besproken moeten worden. Dat is ook mijn reactie naar u, mocht daar misverstand over bestaan. Ik zal dat met de commissie moeten bespreken, want ik kan niet zomaar zeggen «u zult het nu zo moeten gaan doen». U heeft me namelijk nadrukkelijk ook meegegeven dat de commissie onafhankelijk moet zijn. Zij zal er zelf invulling aan moeten gaan geven. Dit zal dus met haar worden besproken. Ik zal u daarna erover informeren, want misschien zegt de commissie zelf wel dat ze een heel andere visie heeft op de wijze waarop zij het wil invullen. Maar dat zal met de commissie-Giebels zelf moeten worden besproken. Op die manier geef ik invulling aan die motie. Ik zie mevrouw Ploumen en mevrouw Karabulut, de beide indieners, ook knikken. Volgens mij is dat ook de juiste manier om u daarover te informeren.

De voorzitter:

Hoofdknikken lijkt mij niet het minst belangrijke. Daarmee voldoende?

Mevrouw **Ploumen** (PvdA):

Laat ik dat even bevestigen: dat is de actie die wij graag willen zien van de Staatssecretaris, dus dank daarvoor. We gaan er dan van uit dat zij ons informeert over de reactie van de commissie-Giebels. Mocht de commissie-Giebels zeggen dat ze daar geen rol in kan spelen, dan zien we graag een alternatief voorstel van de Staatssecretaris tegemoet.

De voorzitter:

Er komt een reactie.

Staatssecretaris **Visser**:

Er komt een reactie, voorzitter. Anders blijven we speculeren. Laten we gewoon afspreken dat ik het vraag aan de commissie-Giebels.

De **voorzitter**:

Ja. We gaan een beetje vaart maken, want dit is uitgebreid behandeld en ik zie een hele stapel die nog beantwoord moeten worden.

Staatssecretaris **Visser**:

Ja, klopt. Er zijn ook veel interrupties, voorzitter.

De **voorzitter**:

Die heb ik bewust toegelaten. U snapt wel waarom. U gaat nu met gezwinde spoed verder met de beantwoording.

Staatssecretaris **Visser**:

Ja. Dan de vraag van mevrouw Belhaj over de adaptieve krijgsmacht. Ben ik bereid om met de private sector te kijken hoe we bijvoorbeeld het vacaturetekort kunnen oplossen? Ja, absoluut. Een van de kernwaarden als het gaat om de adaptieve krijgsmacht is kijken hoe je op een andere manier kunt gaan samenwerken. Dus niet de traditionele opdrachtgever/opdrachtnemer-relatie, maar juist samenwerken om bijvoorbeeld vacatures in te vullen. Ik noem bijvoorbeeld ook de nieuwe vrachtwagens die we hebben ingekocht, waarbij Defensie niet alleen de inkoop heeft gedaan van de vrachtwagens, maar het beheer en onderhoud ook door de vrachtwagenleverancier worden gedaan. Ook bij de luchtmacht hebben we daar een aantal voorbeelden van. Bij de landmacht is ook een overeenkomst gesloten met een transportbedrijf om te kijken hoe de capaciteit bij het transportbedrijf kan worden ingevuld door Defensie en andersom. Op die manier proberen we invulling te geven aan de behoeften zowel vanuit het bedrijfsleven als vanuit onszelf. Hetzelfde geldt voor innovaties. Zo wordt bijvoorbeeld met KPN samengewerkt om te kijken hoe we gezamenlijk tot bepaalde innovaties kunnen komen in het kader van een adaptieve krijgsmacht.

Mevrouw Belhaj vraagt: waar zit het nou precies in, is er een eenduidige definitie te geven? Die heeft u eerder gekregen in verschillende rapportages, maar die waren zo lastig op te schrijven dat we hebben gezegd: het gaat eigenlijk om een nieuwe werkhouding en werkwijze als het gaat om samenwerken en innoveren, om elkaars krachten benutten. Op die manier proberen we er invulling aan te gaan geven. U heeft er ook een plan van aanpak voor gezien. Dat is volgens mij vorig jaar aan u verstuurd, in september 2017, om te laten zien hoe we daar invulling aan gaan geven. Er is ook al aangegeven dat er geen blauwdruk ligt. Er ligt dus geen definitie waar alles aan moet voldoen. Er is gezegd dat dit een ontwikkeling is waarbij je gaandeweg moet kijken wat wel werkt en wat niet werkt. Op die manier wordt er ook invulling aan gegeven. Daar wordt de Kamer ook over geïnformeerd. U krijgt een keer in het jaar een rapportage over de adaptieve krijgsmacht om te kijken hoe we ervoor kunnen zorgen dat we meer aansluiten bij de samenleving en we de mogelijkheden die de samenleving biedt – dat kunnen bedrijven zijn, maar ook scholen – beter kunnen benutten.

Als voorbeeld van de adaptieve krijgsmacht noem ik de KMar. Dat werd ook door een aantal Kamerleden genoemd. Dat is niet bedoeld als verdringing of wat dan ook. Het is juist bedoeld om te kijken hoe we invulling kunnen geven aan piekmomenten. Daar zijn we net mee gestart. De pilot loopt de komende twee jaar. We kunnen niet op voorhand zeggen of het wel of niet gaat werken. Wat we wel hebben gezegd, is dat de eisen hetzelfde zijn als het gaat om deze specifieke taak en dat er altijd ondersteuning is vanuit de Koninklijke Marechaussee als het gaat om de uitoefening van die taak. Maar dit is een voorbeeld van een adaptieve

krijgsmacht. Je hebt op bepaalde piekmomenten extra mensen nodig bovenop de bestaande capaciteit. Hoe kan je dat flexibel invullen, daar snel en adequaat op reageren? Dit soort voorbeelden heeft te maken met een adaptieve krijgsmacht. Het is meer een manier van werken dan dat er concreet één definitie is waar alles aan moet voldoen. We hebben gezegd tegen de commandanten: ga kijken, regionaal ook – want we zien dat er regionaal heel veel voorbeelden leven – hoe je daar invulling aan kan geven. Dat zit op innovaties en op tal van mogelijkheden.

Dan de vraag van mevrouw Bruins Slot over de toelagen. U heeft in de Defensienota kunnen zien dat we de toelagen willen vereenvoudigen en moderniseren, omdat we zien dat ze niet helemaal meer bij de tijd zijn. Ze zijn een tijd geleden, jaren tachtig vaak, ingesteld. We gaan kijken of we ze bij de tijd kunnen brengen. Dat zullen we moeten gaan doen samen met bijvoorbeeld de bonden. Dus we gaan kijken of we daar op een goede manier invulling aan kunnen gaan geven. Uiteraard kijken we daarbij ook naar wat er bij andere takken van sport leeft. Nou weten we wel dat Defensie een groot stelsel van toelagen heeft, meer dan welk rijksoverheids-onderdeel dan ook. Er is dus niet een een-op-een vergelijking mogelijk, omdat wij veel meer soorten toelagen hebben en het daarmee ook wel complex hebben gemaakt. Dat is precies de reden waarom we het willen vereenvoudigen en nadrukkelijk bij de tijd willen brengen. We willen kijken hoe we dat kunnen doen in het kader van concurrerend werkgeverschap. Dat is dus een van de elementen waar we dan wel rekening mee houden, hoe je daar op een goede manier invulling aan kunt geven.

Mevrouw **Bruins Slot** (CDA):

Goed dat de Staatssecretaris dat samen met de bonden gaat doen. Het is natuurlijk wel zo dat het karakter van het werk van militair ook wel weer onderscheidende onderdelen heeft ten opzichte van de politie en ten opzichte van mensen die in een ziekenhuis werken. Denk maar aan het feit dat mensen binnenslaper zijn en dus doordeweeks op de kazerne zitten, dat soort zaken. Aan de andere kant, als het gaat om onregelmatigheidsdiensten, zien we wel weer bepaalde overeenkomsten. Omdat ik toch met enige regelmaat hoor dat er grote verschillen zijn tussen andere veiligheidsorganisaties, zoals de politie, Douane en ziekenhuizen, en Defensie, was ik eigenlijk benieuwd of de Staatssecretaris gewoon eens een keer ter informatie meer duidelijkheid hierover kan geven. Los van het feit dat de Staatssecretaris natuurlijk ook met de bonden er werk van gaat maken om die toelagen te moderniseren. Denk maar aan dat belachelijke bedrag dat militairen krijgen als ze in het weekend op oefening zijn. Ik bedoel, € 3,10; als je voor een achturige werkweek gaat, krijg je € 35 per dag en je bent 24 uur in touw. Dat is ongeveer € 1 en nog wat. Maar de concrete vraag was een andere: die betrof de onregelmatige diensten.

Staatssecretaris **Visser**:

U heeft kunnen lezen dat we de toelagen kunnen aanpassen en meer bij de tijd kunnen gaan brengen. Daar horen dit soort aspecten bij. Een vergelijking met alleen de politie of met ziekenhuizen is niet een-op-een te maken, omdat wij andere toelagen hebben. Als uw vraag is «gaat u ermee aan de slag om ze bij de tijd te brengen?», dan is het antwoord ja. Op welke wijze we dat gaan doen, zal samen met de bonden moeten worden uitgewerkt. Maar dat er iets moet gebeuren om ze iets meer bij de tijd te brengen: ja. Juist ook wat u aangeeft, die onregelmatigheidtoeslag. Die hebben we ook genoemd in onze Defensienota. Maar ik zou u willen voorstellen om dat ook te betrekken bij de uitwerking van de Defensienota en ook de rapportage daarover die ik u al eerder heb toegezegd als het gaat om de personele paragraaf.

Mevrouw **Bruins Slot** (CDA):

Het is voor militairen heel belangrijk om op korte termijn te zien dat er echt iets veranderd is. Van een heleboel veranderingen die de Staatssecretaris en de Minister nu heel goed in gang zetten, bijvoorbeeld het aanschaffen van materieel en reserveonderdelen, en meer technisch personeel, zal het nog wel een paar jaar duren voordat de individuele soldaat en korporaal die op de werkvloer zullen gaan zien. Dus dit is bij uitstek iets wat militairen snel kunnen zien, als daar snel een beslissing over kan worden genomen. De Staatssecretaris spreekt over de complexiteit en dat het niet een-op-een vergeleken kan worden. Wanneer verwacht de Staatssecretaris daar dan echt meer duidelijkheid over te kunnen geven?

Staatssecretaris **Visser**:

Ik verwees in het begin naar de bonden en de medezeggenschapsraad. Ons is er alles aan gelegen om de maatregelen uit de Defensienota snel te realiseren. De toelage is daar een van. Dus wat mij betreft zo snel als mogelijk, maar dat zal ook uitonderhandeld moeten worden.

Voorzitter. Dan ga ik door met een aantal vragen die te maken hadden met re-integratie en de loonsancties. De zorgen die daarover zijn uitgesproken zijn terecht. Volgens mij gaf de heer Bosman de goede kwalificatie. Ik ben zelf ook werkbezoek bij het DienstenCentrum Re-integratie om te kijken: waar zit het nou in, hoe komt dit nou? De ervaring is ook inderdaad wat de heer Bosman heel goed typeerde, dat commandanten graag goed voor hun mensen willen zorgen. Het loslaten en zeggen «ik denk niet dat we hier uit gaan komen» voelt ongeveer als you don't leave a man behind. In de kern zit dat erin. Commandanten willen dus juist zo lang mogelijk, juist vanuit goed werkgeverschap, het geloof van «ik denk dat we er wel uitkomen en dit kunnen oplossen» bij zich houden. Ik snap «m vanuit de commandantrol, maar we hebben natuurlijk gewoon wettelijke verplichtingen.

We hebben gezien dat de loonsancties toenamen. Toen hebben we gekeken wat daarin anders kan. We hebben twee sporen bewandeld. Aan de ene kant zorgen dat die uitvoering beter op orde komt. Er zijn met UWW afspraken gemaakt over welke dossiers nodig zijn en hoe je dat voor elkaar kunt krijgen. Commandanten moeten ook tijdig waarschuwen. Je denkt dat je het op kunt lossen, maar er gelden gewoon wettelijke termijnen. Daar heb je je ook aan te houden. Dus dat is het «piepsysteem», zoals u dat zelf ook heeft genoemd. We passen ook onze ICT-systemen daarop aan. Die worden vanaf augustus 2018 verder aangepast. Dat is ook de reden waarom ik heb gezegd: dat zorgt waarschijnlijk voor een nog betere registratie als het gaat om dit soort zaken en dus wellicht ook tot meer loonsancties in eerste instantie. Dat is allemaal uitvoering. Daarnaast hebben we gezegd dat we ook iets met ons beleid moeten gaan doen, dat we dat beter moeten maken. Daar zijn we mee bezig. We hopen dat dit jaar ook te kunnen voorleggen aan de bonden en tot overeenstemming te komen. Maar op de uitvoering, als het gaat om het beter registreren, het makkelijker maken, tijdig signaleren, zijn een aantal acties genomen. ICT-ondersteuning is daar heel belangrijk in. We denken dat we daar tot betere registratie gaan komen, maar wel met in eerste instantie meer loonsancties.

Ik denk dat ik daarmee de vragen rondom de re-integratie heb beantwoord, maar ik zie mevrouw Diks, voorzitter.

De **voorzitter**:

Zeker, dat zag ik ook. Ik wilde u even laten uitspreken. Mevrouw Diks voor haar tweede interruptie.

Mevrouw **Diks** (GroenLinks):

Het gaat om een verduidelijking. De vraag die ik had gesteld, was of de Staatssecretaris bereid is om het plan en het verloop van dergelijke

loonsancties ook aan de Kamer toe te sturen. Dat heeft ze volgens mij nog niet aangegeven.

Staatssecretaris **Visser**:

Ik moet eerst het beleidsplan nog vaststellen en dan overleggen met de bonden. In die zin geldt dat het geen onwil is, maar dat is gewoon het proces dat we met elkaar hebben afgesproken. Ik stel voor dat we in de P-rapportage cijfers opnemen over de jaarlijkse loonsancties. Maar ik heb u ook aangegeven in welke context we dat doen, dat we zowel de uitvoering op orde brengen als het beleid, en dat we u daar ook over zullen informeren. Daarvoor geldt dat we ook in het kader van de Defensienota extra geld hebben gereserveerd voor het verbeteren van de re-integratie, omdat we zien dat we daar achterstand in hebben opgelopen als het gaat om het aantal mensen dat daarmee bezig is. We zien ook dat we een concurrentiestrijd hebben als het gaat om het aantal bedrijfsartsen. We zien dat ook UWV nadrukkelijk aan het werven is. We moeten ervoor zorgen dat we ook voldoende personeel hebben om dit ook uit te kunnen gaan voeren. We zien ook dat we niet de enige zijn die dit personeel nodig heeft, als het gaat om bijvoorbeeld bedrijfsartsen. Dan de vraag over de mariniers, die in ieder geval door mevrouw Karabulut en mevrouw Diks is gesteld. Mevrouw Karabulut zei: u heeft gezegd dat u tegemoet wilt komen aan de zorgen. Ik heb aangegeven dat ik mij ook zorgen maak over de verhoogde uitstroom. Het besluit rondom Vlissingen is in 2012 genomen en ook hier in de Kamer vastgesteld. Inmiddels zijn we een aantal jaren verder en zie ik een verhoogde uitstroom van het aantal mariniers. Dat is zorgelijk omdat dat uiteindelijk iets kan gaan betekenen voor onze inzet. Wij kijken naar de reden voor die vergrote uitstroom: waar zit hem dat precies in? Is dat Vlissingen of spelen er nog andere aspecten mee? Ik denk dat het goed is om te kijken waar hem dat in zit. Dat is het eerste wat ik er concreet aan doe. Het tweede is dat ik ook de zorgen heb gehoord over wat er precies in Vlissingen komt. Daar wordt ook over gesproken met de medezeggenschapscommissie daar. Ik denk ook dat we moeten kijken naar de precieze geschilpunten in de zin van: wat komt er nou in Vlissingen en hoe verhoudt zich dat tot afspraken die daar in het verleden over zijn gemaakt? Dat zijn de twee concrete dingen waar ik op dit moment naar kijk. Tegen mevrouw Diks kan ik zeggen dat ik ernaar streef om de beantwoording rond te hebben voor 14 juni.

Dan gaan we door naar een aantal overige vragen. Mevrouw Bruins Slot vroeg welke oplossingen er inmiddels zijn voor de problemen bij Luchtverkeersleiding Nederland. Luchtverkeersleiding Nederland en de militaire luchtverkeersleiding werken sinds eind vorig jaar samen op Schiphol. Dat is een colocatie. Dat was de eerste stap om te kijken hoe we dingen kunnen verbeteren. Zoals u misschien weet van uw collega's die zich bezighouden met luchtvaart, kijken wij nu naar zowel een luchtruimherziening als de organisatie daarvan. Die twee dingen lopen gezamenlijk om te kijken hoe dat efficiënter kan.

We hebben met Luchtverkeersleiding Nederland de afspraak gemaakt dat we elkaar niet gaan beconcurreren op personeel maar gaan samenwerken. We proberen de samenwerking te zoeken in zowel de werving als het loopbaanpad. Op die manier geven we daar invulling aan. Het is dus nog niet helemaal uitgewerkt en opgelost, want die zorgen over de luchtverkeersleiding zijn er. Die zijn er bij ons maar ook bij LVNL, omdat we allebei te maken hebben met een tekort aan luchtverkeersleiders. Inmiddels zijn de opleidingen in ieder geval vanuit de militaire luchtverkeersleiding weer gestart, alleen duurt het drie tot zes jaar voordat je je mensen van de opleiding af hebt, afhankelijk van de vooropleiding. Dus zowel wij als de mensen bij LVNL leveren forse inspanningen als het gaat om opleidingen. En wij hebben de afspraak gemaakt: geen concurrentie maar samenwerking op dit vlak. In het kader van de luchtruimherziening

nemen we het aspect van de organisatie mee. Dat gaat over de vraag hoe we het gaan organiseren met elkaar. Ook EUROCONTROL in Maastricht nemen we daarin mee, omdat we willen voorkomen dat we elkaars vijver leegvissen.

Mevrouw Karabulut stelde een vraag namens de heer Voordewind over de geestelijke verzorging.

Mevrouw **Karabulut** (SP):

Niet namens. Ik verwees naar hem.

Staatssecretaris **Visser**:

O, u verwees naar de motie-Voordewind. Wij voeren die motie uit door de geestelijkeverzorgingsconferentie te herintroduceren in het curriculum vanaf september 2018. Het huidige curriculum bood geen ruimte om dat te doen. Daarnaast wijzen we onze mensen via foldermateriaal en internet op de geestelijkeverzorgingsconferenties. Dus er wordt veel aandacht aan besteed door mensen hierop te wijzen en door het in het curriculum te introduceren.

Mevrouw Karabulut vroeg om een serieuze compensatie voor de slachtoffers van chroom-6. Ik kan nu niks zeggen anders dan dat ik daarover een brief heb geschreven en dat de parlementaire commissie en de voorzitter mij hebben laten weten dat zij het rapport hebben gekregen. Op 4 juni zal ik u daarover berichten, inclusief alles wat daarmee te maken heeft. U moet dus nog even wachten tot 4 juni.

Mevrouw Diks had een vraag over het verdwijnen van formulieren. U ging zo snel dat ik uw vraag niet helemaal kon volgen, maar ik ga de brief proberen te duiden. Een van de mensen heeft gevraagd om een formulier. Het blootstellingsformulier bleek wel in zijn dossier te zitten, alleen het formulier waar hij om vroeg niet. Hij deed deze melding ook namens acht andere collega's. Wij hebben dus ook naar die acht andere collega's gekeken. Bij een van die collega's zat het blootstellingsformulier niet in zijn dossier. Dat is wat ik heb geprobeerd op te schrijven. Ik hoop dat hiermee te hebben verduidelijkt voor mevrouw Diks. Wij hebben het bij de omzetting, de digitalisering van personeelsdossiers, echt over miljoenen dossiers. Daar is her en der blijkbaar een fout bij gemaakt. Dat is op deze manier zichtbaar geworden, maar zoals de heer Bosman ook al aangaf, is het belangrijk dat dat geen invloed heeft op de coulanceregeling. Als blijkt dat daar wel sprake van is, dan bieden we daar maatwerk voor. Zo zou ik hem willen neerzetten. Ik hoop dat dit mevrouw Diks helpt met haar duiding van de brief.

Mevrouw **Diks** (GroenLinks):

Ik lachte wel vriendelijk, voorzitter, maar ik stak toch mijn vinger op.

De **voorzitter**:

En ik gaf u het woord niet omdat u uw twee interrupties heeft gebruikt. Maar omdat u ongetwijfeld niets anders wilt doen dan een heel korte verduidelijkende vraag stellen, geef ik u die ruimte.

Mevrouw **Diks** (GroenLinks):

Oké. Dank u wel, voorzitter. Het was inderdaad een verduidelijkende vraag. Natuurlijk heb ik het een beetje vrolijk ingestoken door het te hebben over een onbegrijpelijke tekst en brief. Het punt is helder. Ik had ook nog gevraagd: kan het zijn dat bij die omzettingsoperatie ook andere formulieren uit personeelsdossiers zijn verdwenen? Hebt u daar een indicatie van?

Staatssecretaris **Visser**:

Ik gaf net al aan dat het bij de digitaliseringsslag ging om het omzetten van miljoenen dossiers. Ik sluit dus niet uit dat daarbij niet altijd alles

goed gegaan is. Daarom schreef ik nadrukkelijk de volgende zinsnede in de brief. «Als het hierom gaat en er een beroep wordt gedaan op de coulanceregeling, dan is dit geen argument in de zin van: u kunt er geen beroep op doen.» Maar ik kan u niet garanderen dat bij de omzetting alles volledig is omgezet. Dit heeft de afgelopen jaren plaatsgevonden en het gaat over miljoenen papieren. Ik heb dus geen check gedaan, maar wel voor de melding die is gedaan.

Dan de vraag over PTSS en veteranenzorg. U gaat daar nog een apart debat over hebben met de Minister. Mevrouw Diks is zelf ook naar de internationale conferentie over veteranenzorg gegaan. Volgens mij was ze enthousiast over wat er werd gepresenteerd. Op die manier proberen wij vanuit Defensie verbinding te zoeken met andere partijen om mensen te informeren over wat wij doen, over de lessons learned en over hoe wij dat kunnen verbreden. Uiteraard informeren wij onze collega's van bijvoorbeeld JenV over de wijze waarop zij daarmee zouden kunnen omgaan, want waarom zou je het wiel opnieuw uitvinden als een andere partij dat wel al heeft uitgevonden, al is het soms met wat horten en stoten? Wij hebben daar wel voortgang in geboekt. Wij hebben daar regelmatig overleg over en delen de kennis. We publiceren ook wetenschappelijk onderzoek over omgang met PTSS en de erkenning daarvan. Op dit moment zie ik geen aanleiding voor Defensie om een aparte campagne te starten, maar ik heb begrepen dat er ook met de Minister van JenV hierover wordt gesproken. Ik heb aangegeven dat wij vanuit Defensie in ieder geval onze kennis delen binnen de rijksoverheid. Als er behoefte is aan meer, dan moet dat signaal bij de Minister van JenV vandaan komen. Wij gaan vanuit Defensie geen aparte campagne hiervoor opstarten. Mevrouw Diks vroeg om de Kamer meer te betrekken bij veteranenzaken. U heeft daar eind juni een apart overleg over. U zult daarvoor een brief ontvangen over wat er staat en wat er nodig is. Op die manier wordt u daarbij betrokken. Ik stel voor dat u uw vragen daarover aan de Minister stelt.

De heer Bosman vroeg wat het probleem is bij niet-werkgerelateerd ziekteverzuim door burgerpersoneel. Wij hebben daar niet echt onderzoek naar gedaan, maar het vermoeden is dat het te maken heeft met de vergrijzing van ons burgerpersoneel. Wij zien: hoe hoger de leeftijd, des te hoger het ziekteverzuim wordt. Dat is meer een spelregel. Omdat het burgerpersoneel een iets hogere leeftijd heeft, zie je dat het ziekteverzuim daar ook hoger is. Waar dat precies in zit, is ons niet duidelijk, ook omdat het niet werkgerelateerd is. Mensen geven zelf ook niet aan wat de reden is. Wel zien we dat het ziekteverzuim de afgelopen drie jaar stabiel is gebleven. Laat het ook duidelijk zijn dat ik hiermee niks zeg over de leeftijd en inzet van mensen, want we zijn ons er zeer van bewust dat heel veel mensen heel loyaal zijn en hun werk op een goede manier uitvoeren. Mevrouw Ploumen vroeg naar ontevreden personeel en het thuisfront, vooral in relatie tot de nazorg. In het debat hebben wij het daarover gehad. De Minister heeft daar ook namens mij op gereageerd. Er is bij de betrokkenen grote tevredenheid over de casecoördinator. Men ziet een laagdrempelig iemand, iemand die bij je komt, iemand die dingen kan toelichten en uitleggen. Maar daarna gaan we vaak een lang traject in. Naar aanleiding van de dossiers die in het debat zijn genoemd, bekijken we hoe we daar op een betere manier invulling aan kunnen geven. Er is een juridisch traject, dat altijd kan ontstaan als het gaat om schadevergoedingen. Dat moet je zo veel mogelijk tussen de juristen laten. Daarnaast is er een emotioneel element. Hoe zorg je ervoor dat er betrokkenheid wordt getoond en dat mensen het idee krijgen dat ze gerespecteerd en gehoord worden? Naar aanleiding van een aantal zaken die mevrouw Ploumen in het debat heeft genoemd, bekijken we hoe we dat beter kunnen gaan doen. Ik denk dat het belangrijk is om te blijven benoemen dat er in ieder geval bij de mensen die ik heb gesproken, heel veel waardering is voor de

casecoördinator. Het is laagdrempelig en blijft heel lang bij de mensen. Dat moeten we in stand houden.

Dan de vraag over de Dutch Army Shop. Daar kijken we naar, want het zegt mij even helemaal niks.

Ik kom op de vraag over Schaarsbergen. In de openbaarheid ga ik hier niets over zeggen, zoals ik eerder gemeld heb. Het is een privékwestie. De ingediende motie is vrij helder. Ik heb toegezegd dat ik er invulling aan zal geven.

De voorzitter:

«Daar kijken we naar» vind ik een wat moeilijke toezegging.

Staatssecretaris Visser:

Welke toezegging was dat?

De voorzitter:

Over die Dutch Army Shop. Komt er een schriftelijk antwoord en zo ja, op welke termijn?

Staatssecretaris Visser:

Zo snel als mogelijk, voorzitter. Laat ik eerst het signaal krijgen van mevrouw Ploumen. We zullen er dan naar kijken en er schriftelijk op ingaan.

De voorzitter:

Mevrouw Ploumen, kort.

Mevrouw Ploumen (PvdA):

Dat zal ik doen. Het lijkt me goed om tegen de Staatssecretaris te zeggen dat er bij Defensie eerder melding van de zaak gedaan is. Er zou dus iets over bekend moeten zijn.

Staatssecretaris Visser:

Volgens mij heb ik hiermee alle vragen beantwoord.

De voorzitter:

Er zijn een paar vragen blijven liggen, in ieder geval bij mevrouw Hanke Bruins Slot. Zijn het er veel?

Mevrouw Bruins Slot (CDA):

Het zijn er drie.

De voorzitter:

Kunt u ze heel kort aanstippen?

Mevrouw Bruins Slot (CDA):

De eerste is: waarom moet je als infanteriesoldaat met een vmbo-diploma ouder zijn dan 20 jaar en 6 maanden en waarom kan je niet met 18 jaar al solliciteren?

De tweede vraag gaat over het probleem met de wachtlijsten voor de functieopleidingen. Hebben we daar een nulmeting van? Hoe groot is het probleem?

De derde vraag is: wat is de maximale capaciteit die werving en selectie per jaar aankan en met hoeveel gaan de wervingsbudgetten omhoog?

De voorzitter:

Ik begrijp dat het antwoord op deze vragen in tweede termijn komt. Daarmee gaan we gelijk door met de tweede termijn van de zijde van de Kamer. Een spreektijd van maximaal twee minuten lijkt mij meer dan

genoeg. Een aangekleed veegrondje, noemen we dat ook wel. Het woord is aan mevrouw Belhaj.

Mevrouw **Belhaj** (D66):

Voorzitter, dank. Ik dank de Staatssecretaris voor de beantwoording van de vragen. Ik kijk uit naar het plan diversiteit en inclusiviteit, waarin de ambitie zal staan om meer vrouwen aan te trekken en vast te houden. Ik kan niet genoeg benadrukken dat de inzet en de intentie volledig en goed overkomen, maar ik hoop dat men zich binnen de hele organisatie bewust is van het belang van het zijn van een afspiegeling van de samenleving. Als ik de optelsom van de Staatssecretaris maak, dan kom ik uit op 8.220 vacatures. De Staatssecretaris schudt van nee. Het lijkt me belangrijk als ze dat straks corrigeert, want we moeten dat getal volstrekt helder hebben. Er worden hier allerlei rekensommen gemaakt. Zoals ik net al aangaf, heb ik samen met collega Diks als financieel rapporteur personeel, de werving en selectie aangemerkt als huiswerk dat we voor de commissie zullen doen. We moeten op een goede manier kunnen volgen of het goed gaat. In de publieke opinie wordt vaak gesproken over het belang van het hebben van schepen, vliegtuigen en wapensystemen. Iedereen heeft daar een heel sterke mening over, maar 7.000 vacatures zijn pas echt een gevaar voor onze krijgsmacht. Want dan zijn we op langere termijn niet meer in staat om überhaupt nog een krijgsmacht te hebben en daarmee te voldoen aan onze taken. Een hogere mate van bewustzijn dat een personeelstekort een gigantisch risico is, zou ik hier nog eens willen benadrukken.

Ik rond af. Ik heb me niet meer gemengd in het UWV-debat, maar ik vind het begrijpelijk hoe hierover gesproken is. Het is echt onverteerbaar dat we in de afgelopen vier jaar 16,5 miljoen hebben weggegeven. Ik kijk uit naar de maatregelen, maar ik wil zulke bedragen niet meer terugzien. Dat kan echt niet, vooral niet gezien het feit dat Defensie het geld wel voor andere zaken nodig heeft.

Voorzitter, ik rond altijd positief af. Voor mensen die zich bezighouden met het P&O-veld liggen er enorm veel uitdagingen. Ik wens ze veel succes bij het uitvoeren van die belangrijke taak, die wellicht onzichtbaar is.

De voorzitter:

Dank u wel. Een tijdsoverschrijding kan ik niet positief duiden, maar in dit geval snap ik de bedoeling. Het woord is aan mevrouw Hanke Bruins Slot.

Mevrouw **Bruins Slot** (CDA):

Voorzitter, dat snap ik ook. Als oud P-functionaris heeft mevrouw Belhaj daar natuurlijk bepaalde gedachten bij.

Voor het CDA is het personeel echt het motorblok van Defensie. Als dat motorblok niet groot genoeg is, als het niet soepel genoeg werkt, is er gewoon een groot probleem. Het is – laat ik het positief formuleren – verhelderend, maar ook wel een beetje ernstig dat we geen 5.600 vacatures hebben, zoals in de personeelsrapportage staat, maar dat we tegen 8.220 vacatures aankijken. Dat is een gigantische hoeveelheid. Daar heb ik een aantal vragen over gesteld, bijvoorbeeld als het gaat om de capaciteit van werving en selectie. Ik kijk uit naar de antwoorden. Ik ben blij met de toezegging van de Staatssecretaris dat ze voor militairen die graag willen herintreden, wil bekijken of een fast track mogelijk is. In de personeelsrapportage komt ze daarop terug.

We kunnen die mensen naar binnen halen, maar cruciaal is dat we ze ook kunnen opleiden. Het eerste probleem daarbij is dat nu al veel mensen op functie zitten die niet op functieopleiding gaan, omdat er gewoon een gebrek aan mensen is. Op het moment dat een sergeant 1 of sergeant-majoor van zijn stoel af gaat, komt het hele peloton stil te liggen. Dat is het eerste probleem. Het tweede is de flessenhalswerking. De inspecteur-generaal zegt terecht dat er te weinig opleidingscapaciteit is. Dat leidt er

soms zelfs toe, bijvoorbeeld bij de elfde bevoorradingscompagnie, dat munitie niet kan worden uitgedeeld omdat mensen niet de juiste opleiding hebben. Hoe groot is het probleem? Waar zitten de wachtlijsten? Waar zitten de verwachte knelpunten? Hoe moeten we daar precies in gaan investeren om ervoor te zorgen dat we dat motorblok sterker maken en dat we dat motorblok beter laten werken?

Verder heb ik veel vertrouwen in de opmerkingen die de Staatssecretaris maakte over de verandering van het personeelssysteem. Het moet flexibeler en daar is meer maatwerk voor nodig. Ik kijk uit naar de resultaten daarvan. De Staatssecretaris sprak van «binnen een jaar». Doelt zij daarmee op eind 2018? Het arbeidsvoorwaardenakkoord is eind 2017 gesloten. Ik zou daar graag helderheid over krijgen.

Alle burgers en militairen die bij Defensie werken, wens ik veel sterkte met hun belangrijke werk. Het is goed dat mevrouw Belhaj zegt dat het daarvoor ook van belang is we dat alle mensen in de P-organisatie die ook hier aanwezig zijn, veel succes wensen bij de grote slag die gemaakt moet worden. Het is geen eenvoudige opdracht.

De voorzitter:

Dank u wel, mevrouw Bruins Slot. Het woord is aan de heer Bosman.

De heer Bosman (VVD):

Dank, voorzitter. Dank aan de Staatssecretaris voor de antwoorden. Er staat een grote operatie op stapel. Het Flexibel Personeelssysteem moet anders. Ik ben blij dat daar brede consensus over is, maar de beste regeling daarvan vergt nog wel enige afstemming. Het is in deze tijd van belang dat mensen die binnenkomen ook een plek vinden, instromen, uitstromen of terugstromen op verschillende manieren. Zoals mevrouw Ploumen al zei: we krijgen allemaal berichtjes. Laat ik nou toevallig een berichtje krijgen van een ex-marinier, officier, die graag wil terugkomen maar niet mag terugkomen. Het gaat goedkomen, er komt een mailtje, er wordt naar gekeken, maar het zou zo niet mogen gaan. Er kan van alles aan de hand zijn; we gaan het uitzoeken.

Werving is natuurlijk van belang. Ik ben het helemaal eens met de Staatssecretaris als zij zegt dat je er ook voor moet zorgen dat mensen bekend zijn met wat er aan de hand is. Ik put even uit de oude doos van mijn eigen, persoonlijke ervaring. Ik was nooit vlieger geworden als niet een maatje van mij had gezegd: ik ben aangenomen bij de luchtmacht om vlieger te worden. Ik dacht namelijk: dat is niets voor mij. Onbekend maakt onbemind. Als vrouwen niet het besef hebben dat zo'n functie prima bij hen zou passen ... Het zijn niet allemaal supermensen: ik ben ook gewoon vlieger geworden. Als ik het kan, kan iedereen het. De lat ligt laag. Er wordt wel heel veel van je gevraagd, maar dat gebeurt in het kader van opleiden, trainen, begeleiden, saamhorigheid en trots op een heel mooi vak. Ik kijk er met heel veel plezier op terug en ik kan het iedereen van harte aanbevelen. De beelden moeten helder zijn; daar moeten we alle zorgvuldigheid in betrachten.

In het overleg dat de Staatssecretaris voert om te komen tot een nieuw personeelssysteem spelen de bonden een rol, maar zeker ook de medezeggenschap. Die zijn van cruciaal belang voor de toekomst en voor het beeld van de krijgsmacht.

Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel, meneer Bosman. Het woord is aan mevrouw Karabulut.

Mevrouw Karabulut (SP):

Dank u wel, voorzitter. Ik begon met de vraag aan de Staatssecretaris of zij ziet dat alle uitdagingen voor werving en behoud van personeel leiden tot een goed geoliede Defensieorganisatie die veiligheid biedt en de juiste

arbeidsomstandigheden. Of ziet zij de mogelijk grotere kloof tussen de militaire organisatie en de burgermaatschappij als een van de belangrijke oorzaken?

Ik ben het niet eens met een aantal collega's die suggereren dat alle personele problemen te maken hebben met de bezuinigingen van de afgelopen jaren. Ik ben het wel eens met die collega's die zeggen dat er in die bezuinigingen verkeerde politieke keuzes zijn gemaakt en dat het personeel is verwaarloosd. In die zin ben ik blij dat de prioriteit ligt bij dat personeel. Daarover komen we nog uitvoeriger te spreken, ook bij de behandeling van de Defensienota.

In alle onderwerpen die we vandaag hebben behandeld, zie je dat er bergen werk verzet moeten worden. Ik ben blij dat deze Staatssecretaris daar de schouders onder zet en dat ze ook samenwerkt met de bonden, maar ik heb behoefte aan een verdere invulling, net als andere collega's. Wij zullen dat dan ook kritisch volgen.

Ik heb nog wel een concrete vraag over chroom-6. Dat hele dossier is een ontzettend pijnlijk onderwerp. Het heeft heel erg lang geduurd en er zijn mensen slachtoffer van geworden. Ik begrijp best dat de Staatssecretaris niet kan vooruitlopen op de resultaten, maar ik hoop dat er een degelijke compensatieregeling komt. Over de inhoud kan de Staatssecretaris wellicht niks zeggen, maar kan ze het in ieder geval vandaag noemen? Ik denk dat dat het minste is.

Verder wil ik het hebben over de behandeling van de slachtoffers van Schaarsbergen. Ik ben blij dat de Staatssecretaris zegt dat zij zich opnieuw en extra gaat inspannen om een goede regeling te treffen op basis van wat nu voorligt en de motie en brede wens van de Kamer. Het leed kunnen we niet wegnemen, maar deze mensen moeten verder met hun leven en de Defensieorganisatie heeft hierin verplichtingen.

De voorzitter:

Dank u wel, mevrouw Karabulut. Het woord is aan mevrouw Diks.

Mevrouw Diks (GroenLinks):

Dank u wel, voorzitter. Ik had een paar opmerkingen over die vacatures, waarop we ook als rapporteurs nog terugkomen. Mevrouw Belhaj gaf het daarnet aan. Er moet sowieso aandacht besteed worden aan het feit dat er wat onduidelijkheid is, of in ieder geval dat er verschillende getallen de ronde doen. We moeten in ieder geval helder hebben wat het probleem precies is en hoe het in elkaar steekt.

Ik vind het positief om te horen dat de Staatssecretaris niet alleen in dit overleg, maar al meermaals heeft aangegeven dat het voor haar een punt is waar ze heel veel aandacht aan wil besteden. Dat zie ik ook. Ik heb in eerste termijn niet alleen gevraagd of ze iets gaat doen, want ik zie dat ze dat van plan is, maar ook wat en wanneer het klaar is. Daarover heb ik nog wel wat zorgen en daar hebben we het misschien volgende week over.

Ik vind het niets om daarop alleen terug te komen bij de P-rapportages. Ik heb meermaals gezegd dat ik denk dat de Kamer er bij Defensie echt dichter bovenop moet gaan zitten, maar daarover gaan we het nog hebben.

U gaf een monitoringsysteem aan of een systeem om UWV-boetes beter in de gaten te houden. Ik denk dat dat een goede route is, want 3 miljoen weggooien, als ik het even zo mag zeggen, is natuurlijk superjammer. Dat kan beter en u geeft ook aan dat u dat van plan bent. Ik sluit me graag aan bij de opmerkingen over chroom-6 die door mevrouw Karabulut zijn gemaakt.

Ik wil graag afsluiten met mijn voorstel om wat meer aandacht te besteden aan PTSS als ziekte. U gaf aan dat dat binnen Defensie onder controle is, maar ik ben even kwijt welke bewoordingen u gebruikte. U zei dat wij dat goed doen. Dat ben ik met u eens, maar mijn vraag om de

campagne was er niet op gericht of Defensie het nu goed doet, maar op werkgevers daarbuiten. Ik heb met een aantal veteranen gesproken die pas jaren later deze klachten ontwikkelden, maar zelf niet op het idee komen dat het hier iets mee te maken zou kunnen hebben. Ook hun familie kwam hier niet op en hun werkgever al helemaal niet als dat niet Defensie is. Het ging mij erom dat we ons meer bewust zijn van mensen die uitgezonden zijn geweest en die bijvoorbeeld tien of vijftien jaar later hierdoor toch nog getroffen kunnen worden. Die kennis zouden we volgens mij veel meer uit moeten dragen en dat kan ook samen met de politie of andere diensten die hiermee te maken hebben. Dat was mijn vraag.

De voorzitter:

Dank u wel, mevrouw Diks. Het woord is ten slotte aan mevrouw Ploumen.

Mevrouw Ploumen (PvdA):

Voorzitter. Ik dank de Staatssecretaris voor de toezeggingen die zij heeft gedaan. Collega's spraken al over de UWV-boetes. Dank voor de toezegging om te kijken naar het AOW-gat van de vrouwen die bij de Dutch Army Shop hebben gewerkt. Het is ook goed dat de Staatssecretaris nogmaals bevestigt dat de nazorg, hoewel delen ervan goed gaan, beter moet. Het is misschien goed om haar nogmaals mee te geven dat het juridische traject, dat een bepaalde procesgang kent, voor betrokken heel erg belastend is. Het onderhandelingsproces, het bieden, geven en nemen, is in de juridische logica heel begrijpelijk, maar het kan uitermate pijnlijk zijn als je er onderdeel van bent. Wellicht is het toch goed om binnen de grenzen van de rechtsstaat te bekijken hoe Defensie daarmee kan omgaan.

Dan nog even over de positie van vrouwen. Ik sta daar iets anders in dan collega Bosman. Hij zegt dat wat hem betreft de lat laag ligt. Ik zou zeggen dat de lat juist hoog ligt bij Defensie. Er zijn heel veel vrouwen die daaraan kunnen en willen voldoen. Ondanks jarenlange inspanning om meer vrouwen in Defensie te krijgen en te laten doorstromen, stokt het. Ik zeg het nogmaals: 5% op topniveau. Het is daarom een gemiste kans dat de Staatssecretaris quota als mogelijk instrument om de situatie te verbeteren, naast andere instrumenten, niet eens wil onderzoeken. Dat brengt mij ertoe dat ik een VAO wil aanvragen.

Dank u wel.

De voorzitter:

Over die lat? Ach, kom toch nou!

De heer Bosman (VVD):

Wat belangrijk is – dat heb ik willen zeggen – is dat de intree veel makkelijker is dan veel mensen soms verwachten. Dat is de kern van mijn betoog. Ik ben blij dat mevrouw Ploumen dat ondersteunt, want het is de kern die we de hele tijd moeten herhalen: dat je datgene wat je zou moeten hebben aan kennis en ervaring, opdoet in de krijgsmacht, dat daarvoor een enorm systeem is in training, opleiding en collegialiteit en dat mensen dus niet verwachten dat ze er allemaal aan moeten voldoen voordat ze de krijgsmacht binnenkomen. Daarmee zeg ik dus: pas op dat mensen niet te grote zorgen hebben om binnen te komen.

De voorzitter:

Ik zie een grote mate van overeenstemming tussen u en mevrouw Ploumen.

Mevrouw Ploumen (PvdA):

Op dit kleine puntje wel.

De voorzitter:

Op dit vlak zeker; dat is hoopgevend. We gaan direct door naar de beantwoording. Ik zal over een minuut of vijf het voorzitterschap overdragen aan mevrouw Bruins Slot. Ik vrees dat mevrouw Ploumen en mevrouw Karabulut voor hetzelfde probleem staan. Hoe lang denkt u nodig te hebben, Staatssecretaris? Zou het in vijf minuten kunnen? We gaan het gewoon proberen. Als buitenlandwoordvoerders hebben we namelijk nog een andere vergadering, die om 12.45 uur begint. Het zou mooi zijn als u ons kunt helpen om daarbij aanwezig te zijn.

Staatssecretaris Visser:

Ik ga mijn best doen, voorzitter.

Ik begin met de vraag van mevrouw Karabulut over de kloof tussen Defensie en de rest van de maatschappij. Dat is precies de reden waarom we in de Defensienota hebben gezegd dat we zichtbaar moeten zijn. Een voorbeeld is toch het opheffen van het uniformverbod, ook op nadrukkelijk verzoek van de Kamer, want daar begint het mee: weten wie militair is in je omgeving en dat ook zichtbaar laten zijn, zodat je ook aangesproken kunt worden als je bij de bushalte of wat dan ook staat, maar ook gewoon met trots dat uniform dragen. Zichtbaarheid in de maatschappij dus, en zorgen dat men weet waar Defensie voor staat. Komend weekend zijn de Landmachtdagen. In heel Nederland kunt u daar naartoe gaan. Ik roep iedereen daartoe op. Op dit moment staan militairen voor klassen te vertellen wat het betekent om militair te zijn, wat het vak inhoudt, wat het van je vraagt en hoe je daarmee om kunt gaan. De heer Bosman gaf het ook al aan: op dat soort manieren kun je zorgen dat je bekend bent en dat men weet wat je doet. De toegevoegde waarde die Defensie levert aan de maatschappij moet nadrukkelijk naar voren worden gebracht en men moet met trots het uniform durven te dragen. Ik ben blij dat we dat nu ook kunnen doen door het opheffen van het uniformverbod, maar ook door de zichtbaarheid te vergroten, bijvoorbeeld door de Landmachtdagen maar ook door in de Defensienota te kiezen voor het openhouden van een aantal locaties. Dat hebben we ook gezien: de regionale werving waarover ik het net ook had, het voorbeeld van Assen, juist dichtbij huis. Je kent vaak iemand in je omgeving en dat maakt het heel aantrekkelijk om toch even door te vragen of toch even langs te gaan en het op die manier te doen.

Dat brengt mij bij de vraag van mevrouw Bruins Slot over de wervingsinspanningen die we dit jaar doen. Er staan verschillende wervingscampagnes op de rol, die zich ook richten op verschillende doelgroepen, zoals technici, ICT'ers, vliegers en infanteristen. We gaan twintig verschillende campagnes voeren, zowel op social media, dus heel klein, als heel specifiek, om ervoor te zorgen dat we daar invulling aan kunnen geven. Dat maakt onderdeel uit van het gehele plan Behoud en Werving, waarvoor we ook extra geld hebben uitgetrokken, te weten 15 miljoen, om ervoor te zorgen dat we behoud en werving op orde kunnen brengen. Arbeidsmarktcommunicatie hoort daarbij, maar bijvoorbeeld ook behoudpremies voor fase 2, uitstroompremies voor fase 3 en nog een aantal van dat soort elementen. Dat zal dit jaar en volgend jaar in werking worden gezet. Het is misschien even goed om het volgende aan te geven. Ik heb gezegd dat er per 1 januari 5.420 reguliere arbeidsplaatsen vacant zijn. Ik heb gezegd dat er met de investeringen die de komende periode gedaan zullen gaan worden, 2.800 vte bij zullen komen. Dat betekent niet dat die vacatures nu allemaal al bestaan. Het betekent dat er met alle investeringen die we doen, gewoon meer plekken vrij zullen komen. Dat is de reden dat we de behoud- en wervingsinspanningen doen, de arbeidsmarktcommunicatie, omdat we gewoon zien dat we veel meer mensen nodig hebben, ook vanwege de uitstroom en ook vanwege het feit dat we kunnen investeren in zowel onze mensen als in ons materieel, waarvoor dan ook weer extra mensen nodig zijn.

Mevrouw Bruins Slot had een vraag over de opleidingen en vroeg hoe het zit rondom de wachtlijsten. Het versterken van het opleidingsdomein maakt onderdeel uit van het herstel van de basisgereedheid. Wij zijn er dus absoluut nog niet en we moeten investeren in extra instructeurfuncties. Dat doen we intern, maar ook door het uitbesteden van opleidingen om het op de markt te kopen, door inhuur van reservisten en door het gebruik van e-learning en simulatie. Zo willen we er al zo veel mogelijk invulling aan geven. Ik deel dus de zorgen die hierover geuit zijn door de IGK als het gaat om het ervoor zorgen dat we voldoende opleidingen hebben. Een deel wordt al opgelost in het kader van de basisgereedheid. Er worden dus ook stappen gezet ten opzichte van wat vorig jaar in het jaarverslag is gemeld door de IGK, maar op een aantal terreinen moeten we er absoluut nog veel meer aan doen en geldt ook gewoon dat we proberen om in samenwerking met de markt te kijken of we er tijdelijk invulling aan kunnen geven dan wel te kijken hoe we dat structureel kunnen gaan doen.

Als het gaat om de problematiek van de wachtlijsten zien we dat het vullen van de functieopleidingen plaatsvindt via een systematiek van vraag-en-aanbodmanagement en dat de OPCO's de kwantitatieve beschikbaarheid van functieopleidingen als te laag ervaren, waardoor de functieopleidingen niet altijd gevuld zijn. De belangrijkste oorzaak hiervan is echt de operationele druk, waardoor commandanten dus genoodzaakt zijn om mensen op het laatste moment terug te trekken uit de opleiding. Dat is niet wat je wilt, maar je snapt die afweging wel. We zijn nu dus in gesprek met de commandanten om de consequenties daarvan inzichtelijk te maken, zodat men zich realiseert wat het betekent. Inmiddels werken diverse opleidingsinstituten met wachtlijsten om ervoor te zorgen dat medewerkers die daarop staan, alsnog kunnen inschuiven als er opleidingsplaatsen vrijvallen doordat commandanten mensen op het laatste moment terugtrekken. Zo kan de volledige opleidingscapaciteit worden benut. Nu wordt gekeken of we vraag-en-aanbodmanagement wat meer in samenhang kunnen bekijken om te voorkomen dat opleidingsplaatsen niet gevuld worden. Dat is gewoon zonde van de capaciteit die daarvoor beschikbaar is gesteld.

Mevrouw **Bruins Slot** (CDA):

Dat probleem wordt inderdaad al verschillende jaren achter elkaar gesignaleerd. Is het mogelijk dat de Staatssecretaris op de voortgang in de volgende personeelsrapportage terugkomt, zodat wij het verloop beter in de gaten kunnen houden, zeker nu het noodzakelijk is om meer mensen binnen te halen bij de organisatie? Het gaat dan niet alleen om de functieopleidingen, maar ook om de functieopleiding na de basisopleiding.

Staatssecretaris **Visser**:

We kunnen er in generieke zin iets over zeggen, maar de getallen over de instroom fluctueren. Datzelfde geldt voor het aantal vacatures. Ik gaf al aan dat het getal vanwege de fluctuatie op 1 april anders zal zijn dan op 1 januari. We gaan generiek kijken wat we daarover kunnen zeggen in de personeelsrapportage, maar het blijft een momentopname. Voorzitter, volgens mij heb ik daarmee alle specifieke vragen beantwoord. Ik hoorde vooral een aantal oproepen die gingen over zorgen over de kweekvijver. Ik zie dat mevrouw Bruins Slot nog een vraag heeft, maar ik wil hier nog even op ingaan. Ik heb een aantal Kamerleden over het UWV en over een aantal andere zaken die te maken hebben met de personele agenda horen spreken, zoals het Flexibel Personeelssysteem waarnaar mevrouw Bruins Slot vroeg. Ik wil benadrukken dat dit tijd vraagt. Wij komen echt van ver. Ik heb net geschetst hoelang het proces rond re-integratie heeft geduurd. Wij hadden niet de capaciteit om dit te kunnen doen. Wij moeten dus op alle fronten werken aan de capaciteit.

Wij moeten zorgen dat we mensen krijgen en dat we ze opleiden. Ik snap uw ongeduld en dat deel ik ook, maar er ligt echt een heel forse personele agenda. Ik deel de urgentie van zo'n flexibel personeelssysteem, maar het feit dat in het arbeidsvoorwaardenakkoord is afgesproken daar de komende drie jaar aan te werken, geeft al aan wat het betekent, welke invloed het heeft en welke dingen ermee samenhangen. Dat moet je goed bekijken, in samenhang. Dat gaan we dus niet dit jaar realiseren. Dat zou namelijk betekenen dat we het al volledig in samenhang hebben gedaan, maar dat hebben we niet. We hebben echt meer tijd nodig om dat te kunnen doen.

Hetzelfde geldt voor een aantal andere elementen, die u allemaal heeft genoemd. Ik deel de urgentie; er moet veel met de personele agenda gebeuren, maar dat kost echt even tijd. Ook als het gaat om de UWV-sancties deel ik echt de noodkreet van mevrouw Belhaj als zij zegt die cijfers niet te willen zien. Nee, ik ook niet. Maar juist door de investering die we doen en door een betere registratie, zullen we waarschijnlijk eerst een verhoging krijgen voordat we de effecten zullen gaan zien van alle dingen die we doen. Dat heeft ook te maken met het personeelsbeleid. Dat kost tijd. Zoals mevrouw Bruins Slot al aangeeft, heeft het, net als bij het materieel, even tijd nodig voordat dingen gerealiseerd kunnen worden. Ik snap de oproep van de Kamer om daarbij betrokken te worden en ik stel voor om dat zo veel mogelijk in de reguliere P-rapportage te doen, omdat je daarin samenhang kunt laten zien, ook met de Defensienota en het beleid dat daarin is voorgesteld.

De voorzitter:

Voordat ik het woord geef aan mevrouw Bruins Slot eerst het volgende. Twee leden moeten vertrekken omdat zij een bezoekende Minister van Buitenlandse Zaken moeten ontvangen. Zij moeten zelf even een afweging maken.

Mevrouw **Bruins Slot** (CDA):

Ik had nog een vraag, maar ik kan daarmee ook wachten tot de Staatssecretaris klaar is met haar beantwoording.

De voorzitter:

Volgens mij was dit de beantwoording van de Staatssecretaris. Of had u nog een punt?

Staatssecretaris **Visser:**

Volgens mij heeft mevrouw Bruins Slot een oproep gedaan en heeft zij daar geen specifieke vragen over gesteld. Zij heeft mijn woorden uit de eerste termijn nog een keer bevestigd. Het was geen vraag; zo heb ik het in ieder geval geïnterpreteerd.

De voorzitter:

De Staatssecretaris heeft alle concrete vragen dus beantwoord.

Staatssecretaris **Visser:**

Precies, dit waren de concrete vragen.

De voorzitter:

Op de oproepen gaf ze een algemene reactie. Dan verontschuldigen mevrouw Karabulut en mevrouw Ploumen zich. Dat doe ik nu zelf ook. Ik geef niet alleen het woord aan mevrouw Bruins Slot, maar vraag haar ook om het voorzitterschap van mij over te nemen en straks ook even de toezeggingen voor te lezen. Verontschuldiging voor het vertrek van een aantal leden, maar wij moeten soms op twee plekken tegelijkertijd zijn en hebben de biologische oplossing daarvoor nog niet gevonden. Daardoor

ziet u ons nu vertrekken en een kleine personeelsswisseling plaatsvinden voor het voorzitterschap. Ik wens u allen veel succes.

Voorzitter: Bruins Slot

De voorzitter:

De resterende vraag die ik nog had, is waarom infanteriesoldaten pas met 20 jaar en 6 maanden kunnen gaan dienen, en niet met 18 jaar.

Staatssecretaris Visser:

Een terechte vraag, die wel was genoteerd maar die ik niet heb beantwoord. Dat heeft te maken met de levenservaring die we ook vragen. Vandaar het verschil tussen mbo en vmbo. Als het gaat om vmbo'ers vragen we ook een bepaalde levenservaring. Anders is men te jong om daaraan invulling te geven. Op die manier is ernaar gekeken, dus niet zozeer de opleiding maar de levenservaring speelt daarin een rol.

De voorzitter:

Geldt dan voor alle functies 20 jaar en 6 maanden? Je kunt je indenken dat bij sommige administratieve of logistieke functies 18 jaar wel mogelijk is.

Staatssecretaris Visser:

Dat klopt. Ik kijk ook even naar mijn zijkant: dat is zo. Er wordt in die zin gekeken wat er nodig is qua functie-eisen. Dat is de reden dat we daar aanvullend naar hebben gekeken, ook in brede zin. Ik heb u weleens het voorbeeld gegeven van cyber. Cyberkwesities en de aanpak daarvan vragen om andere vaardigheden, die we misschien niet vanzelfsprekend zouden achten voor militairen. We kijken of er bepaalde competenties nodig zijn en kijken of we daarin maatwerk kunnen leveren. We hebben de operationeel commandanten gevraagd om met suggesties te komen over wat zij denken voor hun krijgsmachtonderdeel nodig te hebben. We willen daar ook ruimte voor gaan bieden, omdat we zien dat je maatwerk moet gaan leveren, binnen de landmacht, binnen de luchtmacht, binnen de KMar en binnen de marine.

De voorzitter:

Prima. Ik kijk als voorzitter nog even naar de woordvoerders. Zijn er zaken blijven liggen? Er was nog een concrete vraag van mevrouw Diks. Kunt u die vraag even kort herhalen?

Mevrouw Diks (GroenLinks):

Dat kan, maar ik zag ook al een glimp van herkenning bij de Staatssecretaris. Ik had gevraagd of we een campagne kunnen starten voor bewustwording rondom PTSS. Niet omdat Defensie dat niet goed zou doen, maar juist omdat men het zo goed doet en dat in samenwerking met politie en andere diensten misschien veel breder zou kunnen oppakken.

Staatssecretaris Visser:

Ik stel voor dat we dit bij het notaoverleg Veteranenzorg bespreken. Dan hebben we het over het totale pakket. Ik weet niet wat er in een brief naar u toe komt, maar wellicht dat daarin iets gezegd kan worden over hoe je toekomstige werkgevers bij de les houdt naar aanleiding van uw vraag en oproep. Zo zie ik althans uw oproep. We gaan kijken hoe we dat kunnen verwerken in onze brief aan u.

De voorzitter:

Prima, dank u wel. Hiermee zijn we aan het eind gekomen van beide termijnen van de Kamer. Er is een VAO aangevraagd door mevrouw Ploumen van de PvdA. Er zijn ook een aantal toezeggingen gedaan door de Staatssecretaris. Volgens mij is het ordentelijk om die nog even kort

voor te lezen. Ik vraag zowel de Staatssecretaris als de woordvoerders alert te zijn op datgene wat ik zeg en of ik het een beetje fatsoenlijk herhaal. Anders hoor ik dat wel aan het eind, nadat ik de toezeggingen heb opgelezen.

Er is een achttal toezeggingen gedaan door de Staatssecretaris.

- De Staatssecretaris informeert de Kamer in de volgende personeelsrapportage over de resultaten van het lopende onderzoek naar de doorstroom binnen Defensie.
- De Staatssecretaris informeert de Kamer in de volgende personeelsrapportage over de versnelling van de aannames van herintredende militairen.
- De Staatssecretaris rapporteert in de volgende personeelsrapportage over de voortgang van de uitvoering van de motie-Belhaj inzake inclusiviteit en diversiteit. De motie wordt tevens betrokken bij het plan van aanpak diversiteit, dat de Kamer nog krijgt.
- De Staatssecretaris bespreekt de invulling van de uitvoering van de op 22 mei aangenomen motie-Diks/Karabulut/Ploumen met de commissie-Giebels en informeert de Kamer daarover.
- De Staatssecretaris informeert de Kamer in de volgende personeelsrapportage over de stand van zaken met betrekking tot de loonsancties en re-integratie.
- Met betrekking tot chroom-6 informeert de Staatssecretaris de Kamer op 4 juni van dit jaar over de voortgang. Dit staat ook in een brief die wij onlangs hebben ontvangen.
- De Staatssecretaris informeert de Kamer schriftelijk over de zogenoemde Dutch Army Shop.
- De Staatssecretaris informeert de Kamer in de volgende personeelsrapportage in generieke zin over de voortgang van het oplossen van de tekorten bij de diverse functieopleidingen en over de aansluiting van de basisopleiding op de functieopleidingen.

Ik kijk even de Staatssecretaris en de woordvoerders aan. Is het een correcte weergave?

Staatssecretaris **Visser**:

Het wordt een dikke P-rapportage.

De **voorzitter**:

Prima. Dan sluit ik hierbij de vergadering. Wij zien elkaar weer bij de voortzetting van het algemeen overleg, die binnenkort in de plenaire zaal gepland zal worden. Dank u wel.

Sluiting 12.50 uur.