
Vergaderjaar 2011–2012

33 000 X

Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2012

Nr. 102

VERSLAG VAN EEN ALGEMEEN OVERLEG

Vastgesteld 30 juli 2012

De vaste commissie voor Defensie heeft op 20 juni 2012 overleg gevoerd met minister Hillen van Defensie over **Personeel**.
(De volledige agenda is opgenomen aan het eind van dit verslag.)
Van dit overleg brengt de commissie bijgaand geredigeerd woordelijk verslag uit.

De voorzitter van de vaste commissie voor Defensie,
Van Beek

De griffier van de vaste commissie voor Defensie,
Roovers

Voorzitter: Eijsink, Van Beek
Griffier: Lemaier

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

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

Voorzitter: Eijsink

De **voorzitter**: Ik heet de minister van harte welkom en ik feliciteer hem namens de vaste Kamercommissie met een zeer gedenkwaardige verjaardag, die ik niet zal noemen, maar de minister begrijpt het al. Ik heet de ambtenaren en de mensen op de publieke tribune van harte welkom, net als de mensen die mogelijk thuis meeluisteren. We hebben vandaag een flink aantal punten te bespreken wat betreft Defensiepersoneel. Voordat we beginnen, leg ik de collega's het volgende voor. Er is gisteren nog een brief binnengekomen, getiteld: procedure controle verklaring van geen bezwaar (VGB) bij uitzending. Hierover is een bericht rondgegaan. Ik zie dat de leden er geen bezwaar tegen hebben om deze brief bij dit overleg te betrekken. Dan stel ik vast dat deze brief ook wordt meegenomen bij dit overleg. Ik stel een spreektijd voor van tien minuten. Het zijn veel agendapunten. U hoeft de tijd niet vol te maken, maar u kunt niet sparen voor een volgende ronde.

De heer **Bosman** (VVD): Voorzitter. We hebben het vandaag over personeel van Defensie, de ruggengraat van het bedrijf. Allereerst spreekt de VVD-fractie haar respect, waardering en erkenning uit voor al die mannen en vrouwen die dit werk dag in, dag uit doen, vaak onder moeilijke omstandigheden. Dan praat ik niet alleen over uitzendingen, maar ook hier in Nederland, met alle onzekerheden van dien. Over die mensen gaan we het hebben.

Ik begin met een punt dat bij Defensie regelmatig aan de orde is gekomen, blijft komen en moet komen, namelijk leiderschap. Succesvol leiderschap op de werkvloer kan alleen als de top het goede voorbeeld geeft. Ik heb eerder bezwaar gemaakt tegen de procedure van de onderzoeken door de MIVD naar militairen die hun verklaring van geen bezwaar dreigden te verliezen. De oorzaak daarvan is een achterstand bij de MIVD. Er is beloofd dat dit zorgvuldig zou gebeuren, maar wat blijkt? Vorige week heeft de rechter bepaald dat een militair ten onrechte is ontslagen na een dergelijk onderzoek. Hierdoor dreigen alle andere onderzoeken ook ongeldig te worden verklaard. Dit komt doordat geen rekening werd gehouden met het functioneren van de betreffende persoon.

Juist dat punt hebben wij al een aantal keren aangemerkt als een belangrijk onderdeel van het hele beoordelingssysteem: de commandant, de commandantenlijn, de visie of het leiderschap van die commandant. Ik wil graag van de minister weten hoe dit kon gebeuren. Worden alle onderzoeken opnieuw gedaan? Waarom wordt er systematisch geen rekening gehouden met het huidige functioneren? Verder wil ik graag dat de afhandeling van de onderzoeken meetbaar wordt. Wanneer is een dergelijk onderzoek goed uitgevoerd en afgehandeld? Is er sprake van een evaluatie? Het kan niet zo zijn dat de MIVD onvolledig onderzoek doet of niet alle zaken meeweegt. Dit moet zorgvuldig gebeuren.

Door de reorganisatie is er sprake van toenemende onrust en onzekerheid en is het vertrouwen in de toekomst bij Defensie afgenomen. Dat is begrijpelijk bij een grote reorganisatie zoals deze en in een tijd waarin een levenslange baan bij Defensie steeds minder vanzelfsprekend wordt. De vraag is wel wanneer het personeel duidelijkheid krijgt. Het voortbestaan van verschillende functies wordt pas eind 2012 duidelijk, maar voor

sommige personeelsleden kan de individuele onzekerheid oplopen tot 2014. Dit hangt samen met alle reorganisatieplannen die nog lopen, ook met betrekking tot het vastgoed. Ik vraag de minister om zo spoedig duidelijkheid te brengen en de medezeggenschap er zo veel mogelijk bij te betrekken.

Daarnaast is een traject van werk naar werk belangrijk. Wij hebben signalen ontvangen dat dit niet altijd positief verloopt. Het schijnt dat de externe arbeidsbemiddeling pas onlangs is aanbesteed. Ik wil graag een update van de minister wanneer deze van start gaat en wat zij gaan doen. De motivatie van het personeel is overigens mede gedaald doordat er weinig oefeningen zijn. Dat heeft de uitstroom van jong personeel bevorderd. Het oefenschema moet in 2013 weer op orde zijn. Ik wil graag weten of de minister dat denkt te gaan halen.

De staven moeten met 30% worden verkleind. De minister geeft aan dat 2167 van de 7224 staffuncties zullen worden geschrapt. Dat is een goede inzet, maar deze meting is van 1 januari 2011. Wat is de stand van zaken? De minister geeft niet aan wanneer de reductie gerealiseerd moet zijn. Het afgelopen jaar zijn er alleen maar officieren bijgekomen, terwijl er minder manschappen zijn. Het waterhoofd is nog wat gegroeid en de verjonging is nog niet ingezet. Verder wil ik weten of de definitie van de staf bij elk onderdeel gelijk wordt gemaakt, zodat het beter inzichtelijk wordt.

Het is interessant om te zien dat het aantal vrouwen in onderofficiers- en officiersfuncties is gestegen, en dit zonder voorkeursbeleid. Ook hebben relatief minder vrouwen dan mannen Defensie verlaten. Ik wil het punt maken dat Defensie een aantrekkelijke werkgever is, met genoeg doorgroeimogelijkheden en dat daarvoor juist geen voorkeursbeleid nodig is. Een punt van zorg is toch de benoeming van een vrouwelijke generaal, niet specifiek om haar, maar om de manier waarop. Staven moeten met 30% verkleinen. Waren er in die staven geen generaals die dit werk konden gaan doen? Nu is namelijk een Defensieburger generaal geworden, waardoor het verdringingseffect voor de pool van generaals alleen maar groter is geworden. De VVD-fractie is voorstander van horizontale in- en uitstroom, maar dan wel van en naar de burgermaatschappij, buiten Defensie. Op die manier ontstaat er betere interactie met de samenleving en worden processen beter op elkaar afgestemd; niet door een burger binnen Defensie tot generaal te promoveren.

Er heeft een onderzoek plaatsgevonden naar de integriteit naar aanleiding van mogelijke onregelmatigheden bij de aanschaf van civiele dienstvoertuigen door een medewerker die mogelijk financieel voordeel zou hebben gehad bij zijn rol in dit proces. Daaruit bleek dat de man geen verdachte handelingen heeft verricht, maar dat hij zijn functie te lang heeft vervuld. Hierdoor had hij intensieve contacten met leveranciers die niet bij zijn functie passen en met het oog op de integriteit onwenselijk zijn. De medewerker heeft inmiddels een nieuwe functie binnen Defensie. Wat mij stoort, is dat deze medewerker contacten heeft die blijkbaar verdacht genoeg zijn om hem over te plaatsen. Is er nu wel of niet sprake van schending van de zakelijke integriteit? Wat is nu het probleem? Terwijl de korporaal het hek over gaat, worden dit soort mensen overgeplaatst, en dat was niet de afspraak.

De behandeling van klachten binnen Defensie baart mij zorgen. Ik krijg maar al te vaak reacties van Defensiemedewerkers dat zij worden weggezet als klagers, als niet loyaal of zelfs als dwars, wanneer zij kritisch zijn of kritiek hebben op mensen of bestaande procedures. Leiderschap is meer dan alleen leiding geven, maar het betekent ook leiding kunnen ontvangen, en dan niet alleen van de hogere in rang, maar soms ook van de lagere in rang. Als binnen Defensie het gelijk van de persoon recht evenredig is met de rang op de schouder, is er sprake van een groot probleem. Ik wil Machiavelli nog wel even aanhalen: men dient wel te bedenken dat er niets moeilijker is om uit te voeren, niets minder kans van slagen heeft, niets gevaarlijker is om aan te beginnen dan het wijzigen van

de bestaande orde. In dat kader verwijs ik naar het rapport van Egon Beart, dat genoeg aanleiding geeft voor verbeteringen binnen Defensie. Ik hoor graag of de heer Beart de ruimte krijgt om zijn visie te delen binnen Defensie. Geeft Defensie hem een platform?

De minister heeft bij het AO van 21 maart geantwoord op mijn vragen over integriteitsschendingen door buitenlandse collega's tijdens individuele missies. Hij heeft gezegd waar de medewerker zich in een dergelijk geval kan melden binnen de organisatie. Ik wil weten wat er gebeurt wanneer een medewerker hiervan melding maakt. Zijn er internationale afspraken gemaakt over zulke integriteitsschendingen bij missies? Als dat niet zo is, wil ik graag van de minister horen dat hij deze gaat maken. De minister heeft nog steeds geen visie op het reservistenbeleid. Ook zou hij kijken naar mijn eerdere voorstel voor een reservegeneraal voor parttimefuncties. Wat is de stand van zaken?

Het buitenlandtoelagesysteem voor vergoedingen bij werken in het buitenland is veranderd. Vooral de militairen in de Verenigde Staten zijn hierdoor in een minder gunstige positie, en dan zeg ik het netjes. Ik krijg berichten dat mensen hun spaargeld moeten aanspreken om rond te komen. Ook de huisvesting is aan verandering onderhevig. Ik waarschuw de minister dat als het voor de partner en de kinderen niet meer goed wonen is in een land, waar zij ook al geen contact meer hebben met vrienden, familie, school en werk, en zich moeten invechten in de Amerikaanse samenleving, het voor militairen steeds minder aantrekkelijk is om naar de VS te gaan. De vulling van functies wordt dan een probleem. De gevolgen van buitenlandplaatsing voor de partner moeten niet onderschat worden. Als de partner een baan had in Nederland en deze heeft opgegeven om de militair te volgen, en als deze vervolgens in het buitenland arbeidsongeschikt wordt, dan heeft deze partner namelijk geen recht op WAO of andere voorzieningen. Tijdens mijn plaatsing daar was ik mij daar niet van bewust, maar ik heb recentelijk gesproken met een partner die getroffen is door een hersenbloeding en die nu verstoken is van financiële ondersteuning. Ik mag hopen dat Defensie in staat zal zijn om mensen te wijzen op deze zorgen en op de mogelijkheden om zichzelf te verzekeren. Ik mag hopen dat er iets wordt geregeld, of dat nu via Defensie is of particulier. Als dat niet het geval is, moet je je als militair goed afvragen of je nog naar het buitenland wilt gaan.

Mevrouw **Hachchi** (D66): Ik heb wel vaker met de VVD gediscussieerd over diversiteitsbeleid. Ik begrijp dat de VVD nog steeds een beperkte definitie van diversiteitsbeleid hanteert, namelijk voorkeursbeleid, maar dat terzijde. Voor mij is het geen verrassing dat de VVD nogal trots is op dit kabinet van VVD en CDA als het gaat om Defensie, maar het gaat wel heel ver als de heer Bosman een gunstige ontwikkeling van het aantal vrouwen bij Defensie toeschrijft aan het schrappen van het diversiteitsbeleid in het regeerakkoord. Het is wel heel kort door de bocht om te zeggen dat dit de reden is dat die toename heeft plaatsgevonden.

De heer **Bosman** (VVD): Dan ben ik benieuwd of mevrouw Hachchi kan uitleggen waardoor het dan wel komt. Ik denk dat het door het regeringsbeleid komt, maar als mevrouw Hachchi daar een ander beeld van heeft, hoor ik dat graag van haar.

Mevrouw **Hachchi** (D66): Er wordt al jaren door de Kamer met Defensie gesproken over het belang van diversiteit. Een van de elementen is dat er meer vrouwen binnen de krijgsmacht zijn. Dat beleid is door de jaren heen steeds verbeterd. Als er nu sprake is van een gunstige ontwikkeling, is de heer Bosman toch wel zo realistisch dat hij mijn mening deelt dat dit niet komt door het anderhalf jaar geleden te schrappen, maar dat het de uitkomst is van hierop jarenlang steeds beter beleid ontwikkelen?

De heer **Bosman** (VVD): Dan ben ik toch wel benieuwd naar de visie van D66. Het is wel bijzonder dat het niet aan het beleid ligt als we het beleid schrappen, maar wel als je jarenlang ploetert en het beter wordt. Ik snap niet dat dit niet geldt voor de laatste periode, waarin we dat beleid hebben geschrapd, maar dat hoor ik graag van mevrouw Hachchi.

De **voorzitter**: Mevrouw Hachchi heeft alle tijd om daar in haar eigen termijn op in te gaan.

De heer **Holtackers** (CDA): Voorzitter. Het werk van onze krijgsmacht is een kerntaak van de overheid. Onze mensen van Defensie werken aan vrede en veiligheid. Gezond verstand doet begrijpen dat de veiligheid van Nederland en zijn bondgenoten ook vraagt om op te treden buiten het grondgebied van Nederland of van het Koninkrijk. Anno 2012 komen de bedreigingen van onze veiligheid vooral van gebieden die buiten het grondgebied van Nederland en de Europese Unie liggen. Een passend antwoord op die bedreigingen is niet eenvoudig. Het vraagt in ieder geval om een veelzijdig inzetbare, expeditieaire krijgsmacht, waarvan de effectiviteit steunt op een stevig fundament. Natuurlijk is er het materieel en het vermogen om op te treden in een breed geweldsspectrum. We benutten onze hechte internationale relaties en we investeren daar ook in, maar wat mij betreft is het belangrijkste de kwaliteit van onze mensen. Kijkend naar de resultaten die zijn geboekt, is een compliment aan de harde werkers in de organisatie zeker op zijn plaats. Als we ons bedenken dat Defensie ook nog een forse bezuiniging doorvoert, waarbij 12 000 functies komen te vervallen en veel medewerkers een werkring moeten vinden buiten de organisatie, dan is die waardering meer dan op z'n plaats.

De minister stelt in antwoord op de vragen dat er bij Defensie sprake is van een niet te miskennen onrust onder het personeel. Mijn vraag is hoe hij met die onrust omgaat, die inderdaad niet te miskennen is. Wat is zijn antwoord om die onrust tegemoet te treden of op te lossen? Met al die onrust en die verbouwingen blijft de winkel wel open, bijvoorbeeld in Kunduz en de Golf van Aden of als ergens een crisis uitbreekt.

De minister geeft in de beantwoording op de feitelijke vragen aan dat de reorganisatie op koers ligt. Een deel van de operationele capaciteit, bijvoorbeeld bij de tanks, is stilgezet en er zijn eenheden opgeheven. Mijn fractie heeft positieve geluiden uit het veld ontvangen over de reorganisatie bij de operationele commando's, maar er komen andere geluiden uit de bestuursstaf. Er schijnen nog fundamentele discussies gevoerd te worden over de reorganisatie in de bestuursstaf. In de praktijk lijkt er niets te veranderen, maar moet met 30% minder mensen hetzelfde werk worden gedaan. Dat is natuurlijk niet reorganiseren. Kan de minister aangeven of die reorganisatie daadwerkelijk wordt opgepakt en wat de resultaten daarvan zijn?

We lezen wel dat de reorganisatie bij de bestuursstaf tot dusver op schema ligt. Dat klinkt goed, maar het heeft ook iets onheilspellends voor de toekomst. Daarom vraag ik de minister of hij een overzicht kan geven van de voortgang in de reorganisatie in het komende halfjaar of in dit jaar. Laat er geen misverstand over bestaan, het CDA begrijpt dat zo'n ingrijpende reorganisatie niet eenvoudig is. Er gaat heel veel goed. Defensie loopt bovendien voorop met het behalen van de zoveelste taakstelling in vergelijking met andere departementen. Het is wel essentieel dat de brains niet weglopen uit de organisatie, maar goed behouden blijven. De kwaliteit is een punt van zorg. De personele reorganisatie wordt uitgevoerd op basis van regels voor flankerend beleid die met de vakorganisaties zijn overeengekomen. Het doel daarvan is om zorgvuldig, eerlijk en ook navolgbaar tot een beslissing te komen over wie de organisatie moet verlaten en wie niet. Die regels zijn niet primair overeengekomen om de kwaliteit van het personeelsbestand te vergroten,

maar dat is zeer belangrijk. Kan de minister onze zorg hierover wegnemen? Welke instrumenten staan hem ter beschikking om te waarborgen dat de organisatie haar huidige hoge peil handhaaft? In hoeverre deelt de minister de zorg van de CDA-fractie over het compenseren van het wegvallen van kennis en ervaring?

Een ander punt is de werving van personeel. Uit de rapportage blijkt dat de animo om bij Defensie aan de slag te gaan niet erg hoog is, en dat nota bene in een tijd van laagconjunctuur. Kan de minister aangeven wat dit zou betekenen als er weer een hoogconjunctuur zou zijn in Nederland? De minister stelt in een verklaring dat het publiek de krijgsmacht door de bezuinigingen vooral associeert met een organisatie waar banen moeten verdwijnen. Schoolverlaters en anderen realiseren zich onvoldoende dat er wel degelijk instroommogelijkheden zijn. Welke acties koppelt de minister aan deze constatering? Worden de wervingscampagnes aangescherpt, rekening houdend met deze beelden? Zo nee, waarom niet? Zo ja, hoe zien die campagnes er dan uit?

Het zou kunnen dat potentieel geïnteresseerden zich zorgen maken dat de krijgsmacht als werkgever uiteindelijk geen werkzekerheid biedt. Als dit het geval is, hoe gaat de minister daar dan rekening mee houden? Het is heel goed dat de minister om tegemoet te komen aan dit probleem goede contacten heeft gelegd met politie, douane en andere potentiële werkgevers, om daar voor militairen mogelijk nieuw werk te vinden. Mijn fractie pleit ervoor dat militairen die naar de douane of naar de politie gaan, in die organisaties weer gelijke kansen hebben als het gaat om carrièrebeleid.

De CDA-fractie complimenteert de minister met de stijging van het percentage vrouwen in alle schalen en ranggroepen. De stijging is niet spectaculair, maar tegen de achtergrond van een krimpende organisatie is het een verbetering en niets minder dan dat, en dat terwijl het diversiteitsbeleid is afgeschaft. Defensie hanteert geen streefcijfers meer voor de in- en uitstroom van vrouwen in de organisatie en past geen positieve discriminatie toe. Blijkbaar is het afschaffen van dit beleid heel goed voor het aantal vrouwen en heeft het normale personeelsbeleid al diversiteitskenmerken in zich.

Zoals bekend is het CDA een warm pleitbezorger van het reservistenbeleid. Reservisten zijn een welkome aanvulling voor de krijgsmacht. Zij bieden letterlijk de mogelijkheid om de veelzijdigheid van de krijgsmacht te vergroten, bijvoorbeeld door inzet bij sanitatie, watervoorziening en ontwikkeling. Het reservistenbeleid versterkt de flexibiliteit van de krijgsmacht niet alleen wat betreft de inzetbaarheid, maar ook in kwantitatieve zin. Het is een teken aan de wand dat in de rapportage en in de statistiek helemaal niet wordt gerept over reservisten. Kan de minister ingaan op zijn opvattingen over de inzet van reservisten? Waarom staat er niets over in de rapportage? De CDA-fractie is van mening dat het reservistenbeleid steviger mag worden ingezet.

Mijn laatste punt is het intrekken van de VGB van circa 80 militairen op basis van feiten die pas later aan het licht zijn gekomen. Defensie is door de rechter teruggefloten, naar verluidt omdat ten onrechte is nagelaten het functioneren van de militair en zijn gedrag mee te wegen in het besluit om de VGB in te trekken. Kan de minister dit bevestigen? Wat is het oordeel van de raad van beroep en de bestuursrechter hierover? Hoe kan het dat dit is gebeurd? We kennen het geval van korporaal P., die op deze wijze al eerder gerehabiliteerd is. Welke vervolgstappen zullen er door de minister worden genomen?

Mevrouw **Hachchi** (D66): De heer Holtackers legt in zijn inbreng terecht heel veel nadruk op die onrust en onzekerheid binnen Defensie, maar wat ik mis, is het besef bij het CDA, en overigens ook bij de VVD, dat zij zelf door hun politieke keuzes misschien wel de grootste onzekerheid hebben gecreëerd. Zij kiezen een ambitie voor de krijgsmacht en leveren het geld

niet daarvoor. Vervolgens zeggen zij: succes ermee, Defensie, wij vinden het heel erg, maar hun politieke verantwoordelijkheid of de keuzes die zij maken bij de ambitie voor Defensie, zijn niet gekoppeld aan het reserveren van een zak met geld voor Defensie. Dat mis ik in het betoog van de CDA-fractie.

De heer **Holtackers** (CDA): In het huidige en het vorige verkiezingsprogramma hebben wij een ambitieniveau voor de krijgsmacht geschetst. Die ambitie is vrijwel nagekomen. Het is duidelijk dat er in moeilijke tijden wordt gereorganiseerd. Dat is ook nodig. Iedere reorganisatie levert altijd onrust op. Ik vind dat je daar op een heel goede manier mee om moet gaan, zodat de reorganisatie transparant is en iedereen weet waar hij aan toe is. Dat is heel belangrijk en dat hebben we gedaan. Die doelstelling is bereikt. Als je kijkt naar de resultaten van de missies en de tevredenheid daarover, blijkt dat die doelstellingen gecombineerd konden worden. Nu zitten we volop in de reorganisatie, dat is waar. Nu is het ook heel belangrijk om al die harde werkers en die mensen van Defensie perspectief te bieden op duidelijkheid over wat er met hen gaat gebeuren. Wat mij betreft gebeurt dat in een goede balans, maar natuurlijk gaat dat niet zonder dat het hier en daar klemt en wringt.

Mevrouw **Hachchi** (D66): Ik heb veel woorden gehoord, maar het antwoord zat aan het begin. De CDA-fractie gelooft dat de ambitie voor een veelzijdig inzetbare krijgsmacht gerealiseerd is, maar dat is onzin. Vanaf het begin is de kernboodschap dat wij een veelzijdig inzetbare krijgsmacht willen, maar dat deze er nu even niet is. We hopen dat het in 2014 wel kan. Dat is de realiteit van de afgelopen jaren en nu nog steeds. Nogmaals, mijn vraag is niet beantwoord. In hoeverre trekt het CDA zich de politieke verantwoordelijkheid aan dat het zelf ook onzekerheid creëert doordat het ambitieniveau niet strookt met het geld voor Defensie?

De heer **Holtackers** (CDA): Ik ben het daar niet mee eens. Het CDA heeft beleid gevoerd, in 2014 en daarna, om Defensie een krachtige, vooraanstaande rol te geven bij het bereiken van wereldvrede, internationale rechtsorde en de bescherming van de Nederlandse belangen. Ik denk dat dit door de keuzes die deze minister heeft gemaakt, in moeilijke tijden, ook in Nederland, op een uitstekende manier is gelukt, ook met het budget dat volgens het CDA beschikbaar moet zijn voor de krijgsmacht.

De heer **Hernandez** (PVV): Het CDA blijft vasthouden aan die veelzijdig inzetbare krijgsmacht. De heer Holtackers zegt dat het een zware periode is voor het personeel. Hoe verklaart hij het dat mensen in vier jaar tijd soms vier of vijf keer zijn uitgezonden naar Uruzgan, omdat er te weinig personeel voorhanden was om al die taken uit te voeren, gezien in het licht van de ambities die het CDA nastreeft? De Algemene Rekenkamer geeft aan dat de middelen ontbreken om die ambities waar te maken, maar de krijgsmacht wordt wederom verkleind met 12 000 fte's. Kan de heer Holtackers nu met droge ogen blijven verkopen dat hij dit erg vindt voor het personeel, terwijl hij blijft vasthouden aan die hoge ambities, zonder dat daar personele en financiële middelen voor zijn?

De heer **Holtackers** (CDA): Ja, dat kan ik zeker. Ik denk dat we met de afwegingen die we hebben gemaakt in deze kabinetsperiode, hebben laten zien dat we met de reorganisatie en de missies die we uitvoeren, een heel stevige, goede bijdrage leveren aan wereldvrede. Dan heb ik ook een vraag aan de PVV. Als je wereldvrede en Nederlandse belangen belangrijk vindt, kun je dan met droge ogen beweren dat je die doelstellingen dient als je niet naar die plekken toe gaat?

De heer **Hernandez** (PVV): Ik kan alleen maar concluderen dat het CDA de verwachtingen nog hoger blijft spannen, met een nog kleiner personeelsbestand, terwijl de krijgsmacht qua personeel toch al onder spanning staat. Dat is eigenlijk stiekem onverantwoord beleid.

De heer **Holtackers** (CDA): Die conclusie deel ik niet. Ik nodig de heer Hernandez uit om eens goed te kijken naar de gerapporteerde resultaten over wat de krijgsmacht in de afgelopen jaren heeft gepresteerd. Ik denk dat er maar één conclusie op zijn plek is: dat Nederland een uitstekende, stevige en veelzijdige rol heeft gespeeld op het wereldtoneel en bij het beschermen van de Nederlandse belangen.

De heer **Hernandez** (PVV): Voorzitter. De PVV heeft zich ingezet voor de verlenging of uitbreiding van de functieduur van de KMar. Militairen krijgen een langere functieopleiding en hebben ervaringsopbouw nodig om bepaalde taken goed te kunnen uitvoeren. Anders zouden zij op het moment dat zij net een beetje op dreef komen, alweer moeten solliciteren op een andere functie. Los van de bureaucratie die dit oproept, wordt er dan ook niet optimaal gebruikgemaakt van de opgebouwde kennis. Dit geldt natuurlijk niet alleen voor de KMar. Ook bij de overige krijgsmachtdelen heeft men last van te korte functieduur voor specifieke functies. Net op het moment dat militairen op bepaalde functies de juiste contacten, het wederzijds vertrouwen en de kennis hebben opgebouwd om hun werk naar behoren te kunnen uitvoeren, moeten zij van functie veranderen. Dit werkt inefficiëntie en kapitaalvernietiging in de hand. De PVV verzoekt de minister in overleg te treden met de commandanten van de krijgsmachtdelen om tot maatwerk te komen als het gaat om de behoefte aan een langere functieduur voor specifieke functies. Graag een reactie. Bij de KMar werd in maart een burgermedewerkster tot brigadegeneraal benoemd en een paar weken later tot generaal-majoor, tevens plaatsvervangend commandant van de KMar. Niet in de politiek, maar bij Defensie kan blijkbaar alles. Militairen die jarenlang zijn opgeleid op de officiersopleiding en het vak van leidinggevende in de praktijk hebben geleerd, worden hier gewoon aan de kant geschoven. Een burger met nul komma nul militaire ervaring, nul komma nul uitzendervaring, nul komma nul officiersopleidingen en ook nog eens niet voorzien van de juiste carrièreopleidingen werd in een handomdraai bevorderd tot tweesterrengeneraal. De minister steekt zijn middelvinger op naar al zijn officieren die hun sporen in de praktijk hebben verdiend. Dat gebrek aan ervaring maakt niet uit, want volgens de minister krijgt de desbetreffende generaal nu onder meer opleidingen aangeboden, niet alleen op het gebied van militaire basis- en managementvaardigheden, maar ook van het operationeel optreden van de KMar. Te denken valt aan de opleiding tot algemeen opsporingsambtenaar. Het is geruststellend dat iemand eerst generaal kan worden en daarna pas alle opleidingen krijgt. Deze onervaren generaal moet beslissingen nemen en levensgevaarlijke opdrachten geven aan ondergeschikten, maar ervaring is daarbij niet vereist. O ja, Defensie heeft trouwens nog nieuw personeel nodig en je kunt er blijkbaar zo generaal worden.

Wat is er waar van het bericht in de media dat er sprake is van een oorlog tussen de officieren en de civiele leiding op het ministerie van Defensie? Wat betekent dit voor de stabiliteit op de werkvloer? Graag een reactie. De PVV valt van de ene verbazing in de andere. Via de media meldde de minister zijn voornemen om militairen na hun afzwaaien jaarlijks tot een derde van hun oude jaarloon door te betalen tot aan het pensioen. Natuurlijk staan de vakbonden te springen om deze maatregel, maar is dit nu echt de manier waarop Defensie de torenhoge personeelskosten probeert terug te dringen? De PVV is benieuwd hoe de minister verklaart dat in de toekomst oud-militairen, of ze nu wel of geen baan hebben, jaarlijks tot wel € 24 000 op hun bankrekening gestort krijgen. Hiervoor

moet dan modaal een heel jaar lang werken, 36 uur per week. De vraag bereikt mij zelfs vanuit de maatschappij: waarin verschilt een militair van iemand die zijn hele leven in de bouw heeft gewerkt, ontslagen wordt en verder niets krijgt? Hoe moet het kostenplaatje er voor de krijgsmacht uit gaan zien, als deze maatregel wordt uitgevoerd? Hoe rijmt de minister dit met het enorme aandeel van de personeelskosten op de Defensiebegroting? Ik wil graag van de minister een overzicht en een gedetailleerde uitwerking ontvangen van de kostenontwikkeling die deze maatregel de komende jaren met zich zal brengen.

De PVV is teleurgesteld over de personeelsrapportage en merkt op dat er amper voortgang zit in het snijden in de staven en het reduceren van hoge officieren, ondanks de vele aangenomen moties. Het aantal officieren is per 1 januari 2012 met maar 20 is gedaald ten opzichte van 1 januari 2011; dat is 0,02% op een taakstelling van 30% voor de staven. Dat is ongelooflijk teleurstellend. De PVV wijst de minister erop dat hierover al in 2010 moties zijn aangenomen. De minister dient al langer uitvoering te geven aan dit beleid om het aantal hoge officieren te reduceren. Dat is niet pas bij de beleidsbrief van 8 april 2011 bedacht. Deze reductie is dus al wat langer bezig en niet van recente datum.

Ook de vulling van vooral de landmacht is teleurstellend. De PVV snapt heus wel dat de minister tijd nodig heeft om zijn personeelsbestand op orde te brengen, maar snapt niet dat het aantal brigadegeneraals ten opzichte van 1 januari 2011 is gestegen met één, terwijl de taakstelling was een reductie van deze categorie. De PVV wil graag van de minister weten hoe de afschaffing van het diversiteitsbeleid bij Defensie wordt voortgezet tot in de haarvaten van de organisatie. De Inspecteur-Generaal der Krijgsmacht stelt namelijk dat dit beleidsinstrumentarium nog steeds van toepassing is binnen de krijgsmacht, ondanks dat het kabinet heeft besloten om van positieve discriminatie af te stappen.

In een persbericht van de gemeente Amsterdam werd bekendgemaakt dat Nederlandse militairen hebben getraind in stadsdeel Nieuw-West, om inzicht te krijgen in de multiculturele samenleving ten behoeve van missies. Volgens stadsdeelvoorzitter Achmed Baådoud is dit stadsdeel een geschikte leeromgeving. Het is echt onbegrijpelijk dat de minister onze militairen in Amsterdam Nieuw-West laat trainen ter voorbereiding op missies. Kan de minister nader ingaan op wat hiermee wordt bedoeld? Betekent dit dat de situatie in de wijken van Amsterdam vergelijkbaar is met die in de missiegebieden? In dat geval vraag ik mij af waarom wij onze krijgsmacht op missie naar het buitenland sturen, terwijl hier in de grote steden blijkbaar hetzelfde aan de hand is. Dan kunnen we deze beter hier inzetten.

Vorig jaar heeft de Kamer de motie-Hernandez aangenomen, waarin de regering wordt verzocht om de Regeling faciliteiten Turkse dienstplicht defensieambtenaren te beëindigen. In de brief van 8 februari van dit jaar heeft de minister laten weten dat hij dit op korte termijn aan de orde zou stellen in het overleg met de centrales van Defensiepersoneel en de Kamer daarover zou informeren. Ondertussen blijft de Nederlandse staat het Turkse leger gewoon sponsoren. Wat is de stand van zaken?

De **voorzitter**: Het laatste punt staat niet op de agenda voor vandaag. Het staat de minister vrij om daar wel of niet op te antwoorden.

Mevrouw **Hachchi** (D66): Voorzitter. Vanochtend las ik dat de Marine-dagen deze zomer heten: Samen slagvaardig. Over slagvaardig zijn hebben we het vaak genoeg gehad in de debatten. Het woordje «samen» gaat natuurlijk over mensen. Ik kan het niet vaak genoeg zeggen: het personeel van Defensie is de motor van de organisatie, de kracht waar Defensie op vaart. De vorige sprekers hebben dat ook al aangekaart en ik denk dat het heel belangrijk is om dat steeds te blijven zeggen en ons te realiseren.

2012 is een moeilijk jaar, zoals de minister meerdere keren heeft gezegd, of zelfs het moeilijkste jaar. Dat komt doordat er bezuinigingen zijn doorgevoerd door dit kabinet van de VVD en het CDA, die uiteindelijk oplopen tot een bedrag van een miljard. Het kost tijd voordat dit helemaal zijn weerslag krijgt. Dat betekent dat personeel in onzekerheid zit. Banen verdwijnen en mensen zullen van baan naar baan begeleid moeten worden. Kan de minister ingaan op die onzekerheid? Hoeveel mensen weten nog steeds niet wat er gaat gebeuren met hun functie; of er mogelijkheden zijn binnen Defensie zodat zij kunnen blijven of niet? Namens D66 heb ik een voorstel ingediend over het begeleiden van baan naar baan, namelijk om een banenbeurs te organiseren, om hierbij mee te denken, om eraan bij te dragen om mensen naar een andere baan te helpen. Ik heb begrepen dat dit initiatief voortvarend wordt opgepakt en dat er is gekozen voor een regionale aanpak, omdat deze het meest effectief is. Het zou fijn zijn als de minister kan ingaan op de stand van zaken. Ik ben meer dan bereid om aanwezig te zijn bij de eerste banenbeurs, die in het Noorden zal plaatsvinden.

Er wordt dus energie gestoken in mensen van baan naar baan helpen. Daarbij kwam duidelijk naar voren dat het nog steeds een forse uitdaging is om medewerkers met ervaring, die z gezegd niet jong genoeg zijn, een concreter alternatief te bieden dan wachten totdat er een regeling komt van Defensie, omdat zij niet meer aan het werk komen. Het is een groep die echt de aandacht verdient. We weten allemaal dat er ook op politiek niveau heel wat moet gebeuren om ervoor te zorgen dat de wat oudere werknemer aantrekkelijk is en blijft en zo wordt gezien door de werkgevers. Dat wordt nu nog belangrijker. Ik hoor graag wat de minister doet voor deze specifieke groep medewerkers, voor wie het heel moeilijk is om de aansluiting met de arbeidsmarkt te maken. Wordt er bij Defensie voldoende gebruikgemaakt van het netwerk van oud-militairen? Ik denk dat dit ook een manier is om te proberen mensen op korte termijn aan een baan te helpen.

Hoe krom het ook klinkt, het is hard nodig om nieuwe aanwas te werven terwijl er bezuinigingen plaatsvinden. Ik heb vorig jaar ook Kamervragen gesteld over uitspraken van het voormalige hoofd Defensiepersoneel Hans Leijn, die toen al zorgen uitte over die aanwas. Je moet blijven werven, maar het is een behoorlijke uitdaging voor Defensie om mensen binnen te krijgen. Er is een wervingscampagne op televisie. Ik denk dat dit heel goede initiatieven zijn, maar wat doet Defensie om het probleem ook echt aan te pakken? De Algemene Rekenkamer heeft een rapport uitgegeven, waarin over het Rijk in het algemeen, maar ook over Defensie, wordt gezegd dat er wel personeelsplannen zijn, maar een strategisch personeelsplan, waarin er zicht is op de kwaliteit die er in huis is, wat de taken zijn in de toekomst, welke mensen je moet binnenhalen en hoe je daarop gaat anticiperen, dat is er nog steeds niet. Dat geldt voor meerdere ministeries, maar we zoomen vandaag in op Defensie. Ik hoor graag van de minister wat hij hieraan gaat doen.

Bij het traject «van baan naar baan» is het belangrijk dat er aansluiting is op de arbeidsmarkt. We hebben dat uiteindelijk voor officieren voor elkaar gekregen, maar ik heb meerdere keren gevraagd om ervoor te zorgen dat de opleidingen voor onderofficieren goed te vergelijken zijn en civiel worden erkend, want dat is de belangrijkste stap die gezet moet worden, als je wilt dat mensen een goede kans hebben op de arbeidsmarkt.

Ik heb net diversiteit aangekaart in mijn interruptie bij de heer Bosman. Diversiteit is een kwaliteitsinstrument. Ik heb meerdere keren uitgelegd dat het voor D66 gaat om zowel de zichtbare persoonskenmerken, zoals geslacht, leeftijd, etniciteit, als de minder zichtbare, zoals seksuele geaardheid. Het is heel belangrijk om verschillende mensen in huis te halen en te behouden, omdat de prestaties daardoor uiteindelijk worden verbeterd, zeker voor een organisatie als Defensie. Houdt de minister daar rekening mee bij de werving? Zoals ik al zei, het is erg kort door de bocht

om de vooruitgang die op dit gebied na al die jaren bij Defensie is geboekt, op te hangen aan het schrappen van dit voorkeursbeleid, anderhalf jaar geleden. Er mag ook wel enige bescheidenheid betracht worden, want daarmee wordt totaal geen recht gedaan aan wat er werkelijk gebeurt.

In deze onrustige tijden raken de punten integriteit en leiderschap, die ik wil loskoppelen, misschien ondergesneeuwd, terwijl zij heel fundamenteel zijn. Er moet aandacht blijven voor integriteit, maar ik begrijp dat de realiteit binnen Defensie dit redelijk moeilijk maakt. In hoeverre blijft de minister daar oog voor houden? Ik heb al vaker gezegd dat ik het niet zie zitten als er straks weer iemand met een verhaal bij de kranten komt dat het niet goed gaat en als we dan weer dezelfde discussie moeten voeren. Dat moet je voor zijn en dat doe je alleen als je zelf vooroploopt en integriteit steeds op de agenda houdt. Leiderschap is een ander element, maar dat is ook fundamenteel als je het hebt over een krijgsmacht die kleiner en wellicht ook slimmer moet worden. Hierbij gaat het erom dat iemand medewerkers mee weet te bewegen in een richting die leidt tot betere prestaties en een gewenste ontwikkeling. Leiderschap is ook een core business van Defensie en zou dat moeten blijven, maar ook daar heb ik zorgen bij in deze tijden van onrust en onzekerheid. Hierover hoor ik graag wat meer van de minister.

De heer **Holtackers** (CDA): Wij zijn een tijd geleden op werkbezoek geweest in Brussel. De dag daarna las ik een artikel in de krant, waarin u werd geciteerd met een voorstel voor een Beneluxleger. Toen dacht ik na over dat voorstel voor een Beneluxleger in deze tijd van reorganisatie. Ik vroeg mij af of het hoofdkantoor komt in Amsterdam, Brussel of Luxemburg. Gaan we Frans spreken? Blijft iedereen op zijn eigen grondgebied? Ik hoorde ook dat er wat onrust door was, maar voor nieuwe ideeën moet je nooit weglopen, maar die moet je verkennen. Ik had gedacht dat u daar wel op terug zou komen, want dat soort ideeën kunnen ook onrust veroorzaken bij de krijgsmacht, naast allerlei andere ideeën. Blijft het bij die ene quote of kunnen we op heel korte termijn een uitwerking verwachten van D66 waarom dat Beneluxleger er zou moeten komen?

De **voorzitter**: Ik begrijp dat de collega's af en toe heel creatief zijn. Ik herken dat meteen, uiteraard, maar dit staat niet op de agenda. Mevrouw Hachchi krijgt de gelegenheid om kort te reageren, maar dit maakt geen deel uit van het debat van vandaag, dat echt over de personele punten gaat.

Mevrouw **Hachchi** (D66): In tegenstelling tot het CDA heeft D66 een heel duidelijke ambitie voor de krijgsmacht en een bijbehorend realistisch budget. Wij hebben ook altijd gepleit voor meer Europese samenwerking. Wij lopen zelfs voorop in de Kamer doordat wij het lef hebben om voor taakspecialisatie te kiezen. Dat betekent inderdaad dat je de discussie aan moet gaan over soevereiniteit, maar daar lopen wij niet voor weg. Het CDA pretendeert voor meer Europese samenwerking en integratie te zijn. Ik heb geprobeerd om hun tegemoet te komen door met kleine stappen te beginnen, namelijk met de Benelux. Ik denk ook niet dat dit de reden is dat er onrust is binnen de krijgsmacht. Laten we wel even de realiteitszin vasthouden. Dat komt door de bezuinigingen die door dit kabinet van VVD en CDA zijn ingevoerd. Nogmaals, bij politiek leiderschap of de verantwoordelijkheid van de politiek gaat het erom dat er politieke keuzes worden gemaakt en een duidelijk verhaal wordt neergezet om de ambitie te bepalen en het geld wordt geleverd dat daarvoor nodig is. Dan kunnen mensen begrijpen dat het nodig is om te bezuinigen en te reorganiseren. Ik vind de vraag van de heer Holtackers absoluut creatief, maar totaal niet van toepassing.

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): Voorzitter. De eerste felicitatie aan de minister hebben wij al gegeven, voor een heuglijk feit. De tweede felicitatie die ik aan de minister wil doen, is met het feit dat hij weer uit de kast kan komen. Diversiteit is nooit weg geweest, laten we wel zijn. Iedereen die denkt dat er geen diversiteitsbeleid was bij Defensie, heeft niet goed gekeken. De minister heeft zorgvuldig anderhalf jaar dit beleid onder water gehouden, maar ik ben blij dat hij weer volop naar buiten kan en daar feliciteer ik hem mee, want uit een onderzoek van de Nederlandse Defensieacademie uit 2008, van de heer Richardson, blijkt dat uit de kast komen niet al te makkelijk is. De minister heeft het zwaar gehad in die anderhalf jaar, maar complimenten, ook voor het feit dat het aantal vrouwen in de organisatie is gestegen. Tegen iedereen die denkt dat we geen beleid meer nodig hebben, zeg ik dat het vullingspercentage niet stijgt door nieuwe instroom, maar doordat het aantal vacatures daalt of vacatures niet meer worden vervuld omdat de organisatie kleiner wordt. Als we zo naar die cijfers kijken, kan iedereen die hemelhoch jauchzend is over iets wat niet positief is, bedenken dat we blij moeten zijn dat de minister uit de kast mag komen.

Omdat ik voorzitter was, kon ik niet reageren op eerdere opmerkingen, maar ik neem nu de gelegenheid. Er is gesproken over de functie van plaatsvervangend commandant van de KMar. Ik roep in herinnering dat verschillende collega's in deze Kamer jarenlang hebben gezegd dat een versnelde carrière mogelijk moet zijn bij de Defensieorganisatie. Ik kan gewoon citeren wat deze en gene daarover in de afgelopen jaren heeft gezegd, dus ik ben blij dat Defensie dat doet. Ik kan ook zo twee generaals noemen die op missie gingen, terwijl zij nog nooit op missie waren geweest. Dat mag nooit een probleem zijn. Er is in de afgelopen jaren in de Kamer vaak verwezen naar organisaties in het bedrijfsleven zoals ING en Unilever, waar mensen een versnelde carrière konden maken vanwege hun kwaliteit en hun capaciteiten. Het doet er niet toe of het mannen of vrouwen zijn, maar kwaliteit en capaciteiten staan voorop. Dat was en is voor de Partij van de Arbeid het uitgangspunt, dat ook binnen Defensie zou moeten gelden.

Mevrouw **Hachchi** (D66): Ik ben het helemaal eens met het pleidooi van mevrouw Eijsink over het belang van diversiteit. Ik weet niet hoe zij hier tegenaan kijkt, maar ik vraag mij af in hoeverre wij als politiek moeten praten over de benoeming van een medewerker binnen Defensie. Is zij het met mij eens dat we erop moeten vertrouwen dat Defensie zelf de afweging kan maken of de juiste man of vrouw op de juiste plek zit?

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): Daar ben ik het volstrekt mee eens. Voorzitter. Ik zal een aantal punten langslopen, waarvan sommige technisch zijn. Dat is niet het leukste deel van het debat, maar ik zal dit zo goed mogelijk doen, want het is wel van belang voor mensen. We spreken over personeel in brede zin, maar ook over zaken zoals de vaststelling van een dienstverband bij psychische aandoeningen. De minister wil mogelijk op grond van het Algemeen militair ambtenaren-reglement voor ongeveer 1200 specialistische functies bij de KMar de functieduur verlengen van drie naar zeven jaar. Het gaat om functies bij de recherche en de brigade voor speciale beveiligingsopdrachten. In het kader van de reorganisatie mag hiervan alleen met toestemming van de ambtelijke leiding van Defensie worden afgeweken. Aanvullend is bepaald, op verzoek van de commandant van de KMar, dat de functieduur voor 475 functies kan worden uitgebreid. Is het mogelijk dat een dergelijke maatregel ook voor niet-specialistische functies wordt doorgevoerd? Welke andere functiegroepen komen in aanmerking? Waarom is gekozen voor een periode van zeven jaar? Collega Knops heeft in de afgelopen

jaren ook gezegd dat functiejaren uitgebreid moeten kunnen worden, dus het is goed om er verder over te spreken.

Ik citeer uit de brief: een functieduur van zeven jaar is mogelijk, wanneer daartoe de noodzaak bestaat. Is dat bij alle 1200 functies het geval? Er komen 1200 medewerkers in aanmerking, aan hoeveel mensen zal daadwerkelijk worden gevraagd langer te blijven? Wat zijn de geraamde resultaten van de functieduurverlenging? Functieduurverlenging is natuurlijk niet een doel op zichzelf, maar een middel ergens toe. Hoe zijn die resultaten dan meetbaar?

De minister heeft naar mijn mening kort door de bocht geantwoord over vragen over omkering van de bewijslast. In enkele gevallen is zijn antwoord niet te volgen. Zijn uitgangspunt is wel helder. Zijn antwoord op vraag 2 is dat niet geconcludeerd kan worden dat persoonlijkheidsproblematiek zonder dienstverband ook al voor de inkeuring had kunnen worden ontdekt, omdat «psychische en psychiatrische problematiek zich vaak op latere leeftijd ontwikkelt» en «het niet altijd mogelijk is de aanleg of kwetsbaarheid daarvoor bij de aanstelling vast te stellen». De oude wetgeving voor de verzetsmilitairen en de ondergedoken militairen, de Wet verbetering rechtspositie verzetsmilitairen, kende wel een regeling voor de omgekeerde bewijslast, in navolging van de regeling voor burgerslachtoffers. Hoe verhoudt dit zich tot de mening dat er bij die personeelsproblematiek geen causaliteit zou zijn?

Het «protocol vermoeden van dienstverband» moet nog worden vastgesteld, lees ik op pag. 4 van de antwoorden. Wanneer zal dat klaar zijn? Wat zijn de uitgangspunten en de beoogde resultaten van dat protocol?

Volgens de minister is het niet mogelijk om verschillende onderzoeksmethoden bij aanstellingskeuring en de keuring voor een Militair Invaliditeitspensioen met elkaar te vergelijken. Ik vraag mij af of er zicht op is in hoeveel gevallen en welke signalen bij inkeuring wel indicatief waren voor het later ontvangen van een Militair Invaliditeitspensioen, waarbij ik verwijs naar pag. 2 van de antwoorden.

Op pag. 3 staat dat verbeterplannen in medische beoordeling worden uitgevoerd door Defensie op aanraden van de pensioenverzekeringsautoriteit dan wel de Inspecteur Militaire Gezondheidszorg. Mijn vraag aan de minister is welke er in de afgelopen tijd zijn geweest. Zijn dit de enige autoriteiten die verbeterplannen aandragen?

Dan over de causaliteit. In het onderzoek van de Universiteit van Groningen zijn problemen in de sfeer van causaliteit niet meegenomen. Ik zou zeggen: helemaal niet meegenomen. We hebben de minister eerder gevraagd wat hij vindt van de situatie in de Verenigde Staten, waar is besloten om meer gewicht toe te kennen aan de verklaring van de veteraan over stressgebeurtenissen bij optredens tijdens militaire dienst. Daar wil men ruimere bewijskracht toestaan voor de eigen verklaring. De minister schrijft dat hij niet op de hoogte is van deze praktijk. Dat kan, uiteraard, maar hierover is nadere informatie te vinden op de site van het Departement of Veteran Affairs. Dat is wellicht niet voldoende, maar ik vraag de minister toch om hierop te reageren.

De minister geeft geen antwoord op de vraag welke juridische en medische criteria bij het posttraumatisch stresssyndroom beslissend zijn om tot een oorzakelijk c.q. verergerend dienstverband te komen in situaties van multicausaliteit. Hij schrijft dat de verzekeringarts met een samenstel van criteria en wegingsfactoren moet vaststellen of er sprake is van een causaal verband tussen de PTSS en de uitoefening van de militaire dienst en of dit een oorzakelijk dan wel verergerend verband is. Kan dit samenstel van criteria en wegingsfactoren worden uitgeschreven en transparant worden gemaakt, zodat helder wordt welke criteria in feite beslissend zijn?

Ik realiseer mij dat dit heel technische vragen zijn, maar dit is de enige gelegenheid waarbij ik deze kan inbrengen. Ik kan de minister mijn

uitgeschreven tekst geven, als hij daar behoefte aan heeft. Dat vergemakkelijkt de beantwoording. De minister zegt: «vast». Ik zou blij zijn als ik die beantwoording zou krijgen, als ik mijn tekst afsta.

De minister schrijft dat de criteria voor PTSS en lichamelijk onverklaarbare klachten (LOK) verschillend zijn, omdat bij PTSS de causaliteit met dienstverband met medische criteria wordt vastgelegd. Bij onverklaarbare klachten kan dit niet. Dat klinkt logisch, maar bij PTSS kennen wij ook twijfelgevallen. De gebruikte criteria kunnen in aanvullende zin behulpzaam zijn voor het vaststellen van PTSS. De klachten mogen voor de uitzending niet aanwezig zijn geweest. Deze moeten zich tijdens of binnen twee jaar na de uitzending hebben voorgedaan, met daaraan gekoppeld de noodzaak tot medische behandeling ofwel een medisch-professionele hulpvraag, in die periode vast te stellen. Wat vindt de minister hiervan? Kunnen deze criteria ondersteunend zijn bij het vaststellen van PTSS?

Dan kom ik bij de personeelsrapportage. Er worden 6000 mensen gedwongen ontslagen tot 2016. Dat is dramatisch voor ieder gezin en voor iedereen die hiermee direct, dagelijks te maken heeft. Defensie heeft nu ruim 5600 vacatures, en dat is ook dramatisch. Ik heb vernomen dat dit alles te maken heeft met de vullingslijnen. Het is logisch, zoals ik al zei, dat het vullingspercentage stijgt als de organisatie kleiner wordt. Dat is niet ingegeven door nieuwe instroom, maar doordat het aantal vacatures daalt. Vacatures worden immers niet meer vervuld? Als we een sommetje maken, blijkt duidelijk dat Defensie tegen een scenario van leeg, leger, leegst dreigt aan te lopen.

Bovenop die 6000 ontslagen is de uitstroom ook nog hoog, als we denken aan pensioenen en irreguliere uitstroom. Volgens de minister blijft er behoefte bij Defensie aan ervaren onderofficieren en officieren. Het blijft echter onduidelijk in welke leeftijdscohorten de irreguliere uitstroom plaatsvindt. Wanneer die irreguliere uitstroom in de leeftijdscategorie van 30 tot 40 plaatsvindt, stroomt er juist veel operationele ervaring weg. De irreguliere uitstroom in de leeftijdscategorie 45-plus is uiterst gering, zo lees ik. Kan de minister hierover informatie geven?

Ik sluit mij aan bij de opmerkingen van collega's over van werk naar werk. Wat betekent de numerus fixus voor de inzetbaarheid van de krijgsmacht? Technologisch hoogwaardige organisaties zoals DMO of de marineluchtmacht kun je niet rücksichtslos verjongen, zonder dat er essentiële kennis en ervaring uitstroomt en verloren gaat. De minister schrijft in antwoord op vraag 16: als de wervingsinspanning slaagt. In antwoord op vraag 42 staat echter klip-en-klaar dat er sprake is van moeizame werving van nieuw personeel, ondanks de economische situatie, maar dat is geen nieuws. Hoe groot acht de minister de kans dat de wervingsinspanning daadwerkelijk slaagt? Kan hij hier een realistisch beeld van schetsen? Er is ook antwoord gekomen op vraag 19 over de instroom van jonge mensen bij de opleiding Veiligheid en Vakmanschap (VeVa). Ik heb een sommetje laten maken dat ik graag aan de minister voorleg. Van de 100 VeVa-cursisten zijn er 75 die het halen. Van die 75 solliciteren er 65 naar een baan bij Defensie. Bij de keuring valt een derde af, zodat uiteindelijk 40 militairen overblijven die de initiële opleiding gaan volgen. Het is maar de vraag hoeveel militairen er na die initiële opleiding over zijn. Ik heb een cijfer horen noemen van 25 of minder. Door collega's is al verwezen naar ons werkbezoek aan de Kromhoutkazerne, waar we met generaal De Kruijf spraken. Dit is een van de grootste zorgen van Defensie, want in de toekomst komt 75% van de instroom van de opleiding Veiligheid en Vakmanschap en 25% van spijkerbroeken. Als we inzetten op instroom via die opleiding, terwijl uiteindelijk een vierde ervan binnen de organisatie werkzaam is, verneem ik graag wat het antwoord van de minister daarop is.

Er is al gesproken over de verklaring van geen bezwaar. De PvdA-fractie heeft er door de jaren heen ook vaak op aangedrongen om hier goed naar

te kijken. Ik ben blij met de uitspraak van de rechter in Zwolle, een week geleden. We hebben hier in de Kamer ook over gesproken. De uitspraak ging erover wat het oordeel van de commandant of de direct leidinggevende is over betrokkene. In navolging van collega's vraag ik ook om een reactie daarop.

We hebben zojuist besloten om nog een brief bij dit overleg te betrekken. Gemakshalve citeer ik pag. 2: «De in de justitiële documentatie opgenomen Halt-afdoening kan worden betrokken bij de beoordeling van de vraag of iemand een veiligheidsrisico vormt, als sprake is van een reeks van strafbare incidenten of in het geval dat sprake is van een Halt-afdoening vanwege overtreding van een Algemene Plaatselijke Verordening met betrekking tot verdovende middelen.»

Om even terug te komen op mijn opmerkingen over Veiligheid en Vakmanschap, waar we de komende jaren de instroom voor Defensie vandaan moeten halen, dan heb je ook af en toe te maken met «boeven vangen boeven», om de minister te citeren. We hebben ooit de Halt-straffen bedacht voor jongeren van 13 of 14 jaar die eens iets uithalen wat niet door de beugel kan. Ik heb er vaak op aangedrongen om hier heel goed naar te kijken. Daarom wil ik graag weten dat het betekent dat in de brief staat: dat de Halt-afdoening erbij kan worden betrokken. Wanneer iemand na een VeVa-opleiding instroomt in de organisatie, terwijl hij een Halt-straft in het dossier heeft, is het dan juridisch mogelijk om op het moment van binnenkomst in de organisatie te bepalen dat die Halt-straft nooit en te nimmer zal worden betrokken bij een volgende mogelijke straf? Welke criteria gelden hier? Wat moet ik mij daarbij voorstellen? Gaat het om kleine criminaliteit of is het afhankelijk van mogelijk volgende straffen? Volgens mij is dit willekeurig.

Ik ga afronden. Collega Bosman verwees al naar het rapport van Egon Beaars over leidinggeven dat we eerder hebben besproken. We kunnen hier heel lang over spreken, maar ik heb al eens gezegd dat het heel mooi zijn om een cultuurverandering bij Defensie tot stand te brengen in het kerstreces, door tussen kerst en oud en nieuw te sluiten en dan een aantal gedragsregels uit te vaardigen en te zeggen dat je het op die manier gaat doen. Ik zie dat niet gebeuren, wel dat de organisatie gesloten is tussen oud en nieuw, maar niet dat die cultuurverandering doorgang zal vinden. Dat blijft natuurlijk cruciaal. Ik vraag de minister om daar nogmaals op te reageren.

De heer **Hernandez** (PVV): Ik heb een opmerking en ik heb een vraag. Ik heb in het vorige debat ook al gezegd dat ik een beetje de balen heb van het moraliserende vingertje van de Partij van de Arbeid, als het gaat om het zich houden aan de agenda. Vervolgens wordt er wel een hosanna-verhaal afgestoken over het diversiteitsbeleid, dat ook niet geagendeerd staat. Dat wou ik even kwijt. Mijn vraag gaat over de benoeming van de KMar-generaal. De PvdA vergelijkt de krijgsmacht met het bedrijfsleven, maar dat is wel heel kort door de bocht, want bij de krijgsmacht gaat het vaak om beslissingen over leven en dood. Met alle respect voor de manager bij Unilever, hij stuurt zijn mensen niet het voorterrein op, waar op ze geschoten wordt. In mijn optiek vereist dat wel degelijk een ander systeem. Begrijp ik het goed dat de PvdA het heel normaal vindt dat mensen die nul militaire ervaring hebben, in één keer terecht kunnen komen in de functie van plaatsvervangend commandant? Vindt zij het een goed plan om hier in de toekomst mee door te gaan?

De **voorzitter**: Even een korte opmerking over wat op de agenda staat. Ik heb als voorzitter wat meer ruimte gegeven aan de verschillende sprekers. Op die manier heeft iedereen een beetje meer ruimte gehad dan op de agenda stond, maar daar kunt u mij op aanspreken.

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): Ik heb ook een opmerking over de eerste opmerking. Het was niet zozeer een morele opmerking van de PvdA-fractie. Ik ben gevraagd om vandaag voor te zitten en dat heb ik gedaan. Vanuit die functie wijs ik op de agenda. Met betrekking tot diversiteit reageerde ik op collega's. Ik heb de vrijheid genomen om dat te zeggen. Als voorzitter kan ik niet interrumperen. We zijn collegiaal bij de invulling van het voorzitterschap als de voorzitter niet kan, maar die vrijheid sta ik mezelf ook toe. Wat betreft de vraag van collega Hernandez over een militair met nul ervaring die commandant wordt, etc., daar ben ik het volstrekt niet mee eens en daar ga ik verder ook niet op in, want dat is een andere discussie of beter gezegd: een non-discussie. Met mijn verwijzing naar het bedrijfsleven bij dit soort beslissingen heb ik bedoeld dat wij in de Kamer vele malen bij werving en selectie hebben gesproken over een versnelde carrière van militairen, omdat zij anders de organisatie verlaten. Er is vele malen gesproken over de vraag waarom iemand pas generaal kan worden met een bepaalde leeftijd, bijvoorbeeld 45 jaar, binnen de hiërarchische structuur van Defensie. Het moet gekoppeld zijn aan kwaliteit en capaciteiten.

Mevrouw **Hachchi** (D66): Ik heb goed geluisterd naar de inbreng van mevrouw Eijsink. Ze had het over de krijgsmacht die leeg, leger, leegst wordt. Ik vraag me af wat er van de krijgsmacht overblijft als de Partij van de Arbeid een miljard extra gaat bezuinigen op Defensie. Kan mevrouw Eijsink haar kritische noten richting het kabinet, die ik vaak steun, rijmen met de plannen die de Partij van de Arbeid nu voorlegt aan Defensie?

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): Ik begrijp de vraag van mevrouw Hachchi, maar ik vraag haar om eerst met haar eigen partijprogramma te komen, voordat we een campagnediscussie gaan voeren. Ik ga die discussie graag met haar aan, maar wel als iedereen zijn plannen voor de verkiezingscampagne naar buiten heeft gebracht. Dat lijkt me redelijk.

Mevrouw **Hachchi** (D66): Ik kijk uit naar het campagnedebat, maar we doen vandaag ook gewoon ons werk als Kamer. We hebben ook de gelegenheid om elkaar te bevragen. Ik vind het ook relevant om van mevrouw Eijsink te horen in hoeverre de Partij van de Arbeid vasthoudt aan dat bedrag van een miljard dat bij het verkiezingsprogramma naar buiten is gekomen, en D66 heeft haar eigen verhaal. Kan mevrouw Eijsink daar vandaag al iets meer over zeggen?

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): Ik vind het eigenlijk onbetamelijk dat mevrouw Hachchi hiernaar vraagt. Ik heb geprobeerd in eerste instantie goed te reageren. Het is een conceptprogramma. Het verkiezingsprogramma van D66 is nog niet naar buiten gebracht. Het is gebruikelijk om met elkaar in debat te gaan als die programma's naar buiten zijn gebracht door alle partijen. Dan lijkt het me redelijk en dan zullen die debatten komen.

De **voorzitter**: Dit punt is volgens mij duidelijk.

Mevrouw **Hachchi** (D66): Mijn vraag gaat niet over het verkiezingsprogramma maar over de begroting voor 2013. Er is wel naar voren gebracht welke dekking de PvdA dacht te vinden en daarbij kwam zij met één miljard.

De **voorzitter**: Dit AO gaat niet over de begroting voor 2013, maar over personeel en we gaan er niet allemaal verkiezingsprogramma's bijhalen.

Mevrouw **Hachchi** (D66): Dan kijk ik uit naar het debat met mevrouw Eijsink over de verkiezingsprogramma's, in een andere setting.

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): Mevrouw Hachchi spreekt over een miljard voor 2013, maar dat is helemaal niet aan de orde. Dat staat nergens en dat heb ik niet genoemd. Ik heb een tekst geleverd en uitgesproken over de punten die vandaag op de agenda staan.

Voorzitter: Eijsink

De **voorzitter**: Wij gaan door met de beantwoording van de minister in eerste termijn. Ik begrijp dat hij direct alle antwoorden kan geven.

Minister **Hillen**: Dat is niet helemaal waar, maar ik zal deze proberen te beantwoorden. Ik vraag aan mevrouw Eijsink, als inbrenger en niet als voorzitter, of zij het goed vindt dat ik een aparte brief schrijf over de vragen die zij over PTSS heeft gesteld, die inderdaad nogal technisch van aard waren. Daarin zal ik de hele zaak nog eens goed neerzetten, omdat elk antwoord en elke afweging in dit debat ook juridisch nogal strak luisteren. Zij heeft hierover vragen gesteld die allemaal to the point zijn en die ik, juist in het belang van de mensen, zo zorgvuldig mogelijk wil beantwoorden. Ik stel voor om daarover een uitgebreide brief toe te zenden.

Voorzitter: Bosman

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): Ik kan dit voorstel van de minister accepteren, maar laten we wel zijn, de regelingen gaan wel verder. Dan wil ik deze antwoorden graag zo spoedig mogelijk, nog voor het zomerreces, bespreken, want dit staat al sinds januari op de agenda. De minister heeft tot 31 mei de tijd genomen voor de beantwoording, en dat mag. We hebben vandaag een debat gepland van drie uur over personeel. Dit is technisch, maar het is van groot belang voor veel mensen. Ik kan mij niet voorstellen dat we alle tijd tot 13.00 uur nodig hebben. Een betere optie is wat mij betreft dat de minister vraagt om een half uur of drie kwartier te schorsen voor de beantwoording, zodat hij voldoende tijd heeft om deze vragen te beantwoorden, en dan worden de agenda's niet verder belast.

Minister **Hillen**: Ik zou dan weer een ander voorstel willen doen, namelijk dat terwijl ik in eerste termijn antwoord geef, een schriftelijk antwoord hierop wordt voorbereid en dat ik dat straks aan u uitdeel, dan kunt u er zelf even goed naar kijken en dan kunnen we daar in tweede termijn nader op terugkomen.

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): Dat is niet te doen gebruikelijk, want dat betekent dat ik een antwoord krijg op zeer technische vragen waar ik dan vijf minuten naar mag kijken. Ik hoop dat de minister begrijpt dat het niet vervelend is bedoeld, maar daar maak ik bezwaar tegen. Bovendien moet ik ook de gelegenheid krijgen om een VAO aan te vragen, als ik dat zou willen. Dat zijn gewoon de vervolgstappen, procedureel gezien.

De **voorzitter**: Het voorstel van de minister is om tijdens de beantwoording schriftelijke antwoorden over dit onderwerp klaar te hebben. Daarna krijgen wij een leespauze en dan kunnen wij nog steeds het debat met de minister aangaan over dit onderwerp.

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): Daar heb ik moeite mee. Ik heb al gezegd dat het heel technisch is. Dat betekent dat ik er even in moet duiken. Het is niet iets wat je zomaar bekijkt. Dan stel ik voor dat wij de beantwoording van de minister op papier krijgen en er volgende week nog een uurtje voor inruimen.

Mevrouw **Hachchi** (D66): Ik denk dat we de schriftelijke antwoorden even moeten afwachten. Op basis daarvan kunnen we in de procedurevergadering plannen om hierop terug te komen. Ik denk dat dit de meest zuivere lijn is, in plaats van om hierover nu alsnog te besluiten.

De heer **Holtackers** (CDA): Ik denk dat dit een heel verstandig voorstel is. Daar sluit ik mij bij aan.

De **voorzitter**: Dan zie ik genoeg instemming met het schrijven van de brief, die aan het eind van de dag komt. Dan spreken wij morgen in de procedurevergadering af hoe wij daarmee verdergaan.

Voorzitter: Eijsink

Minister **Hillen**: Dan kom ik op de andere vragen die door de geachte afgevaardigden zijn gesteld, waarvoor hartelijk dank. Om te beginnen maak ik een opmerking die ik al vaker heb gemaakt. Ik ben alle inbrengers erkentelijk voor de waardering die zij hebben uitgesproken voor de inzet van het personeel, juist onder deze moeilijke omstandigheden. Ik wil die lijn nog wat doortrekken en onderstrepen hoe ongelofelijk zwaar Defensie het op het ogenblik heeft. Het probleem met een ombuiging die wordt opgelegd, is dat deze politiek is afgehandeld als de Kamerbehandeling heeft plaatsgevonden, maar dat dan de ellende voor de organisatie pas begint.

We hebben gekozen voor een traject dat wij «de krijgsmacht op orde» noemen. Dat duurt tot 2014 en daarin zullen successievelijk alle aspecten aan de orde komen en dat is veel. U zou zelf moeten gaan kijken hoeveel mensen bij de krijgsmacht langzamerhand meer bezig zijn met reorganiseren dan met zich voorbereiden op vechten. Het aantal mensen dat zich moet bezighouden met die reorganisatie, is enorm groot. Eigenlijk moet er altijd al structureel gereorganiseerd worden, en daar wordt iedereen bij Defensie langzamerhand ook doodmoe van, maar met de extra wissel die nu getrokken wordt, is het wel heel zwaar.

Ik zal niemand aanspreken op de verkiezingsprogramma's die er liggen na de val van het kabinet, maar deze vormen in de komende periode weer een nieuwe impuls, terwijl de impuls van de oude ombuiging door Defensie nog niet verwerkt is. Ik doe een beroep op de politieke partijen in het algemeen om daar ernstig rekening mee te houden. Mijn organisatie kan het amper hebben. Er is al gesproken over de problemen bij de werving en er is vriendelijk aan mij gevraagd wat ik daaraan ga doen. Ik denk dat een belangrijke positieve bijdragen zou kunnen zijn als de politiek zou uitspreken dat Defensie eerst de kans krijgt om orde op zaken te stellen. Zolang er weer nieuwe bezuinigingen boven de markt blijven hangen, wordt het beeld dat jonge mensen krijgen van een mogelijke militaire carrière wel heel duister.

Er wordt een enorme wissel getrokken op Defensie. Ik ben het niet helemaal met mevrouw Hachchi eens dat dit door de VVD en het CDA komt, want ik heb van de andere partijen weinig bezwaren gehoord. Bij de meeste stonden er zelfs nog grotere ombuigingstotalen in de programma's, dus ik denk dat datgene wat nu is gebeurd, bij vrijwel elke coalitie gebeurd zou zijn. Het gaat er niet om de bal terug te spelen, maar wij moeten ons ervan bewust zijn dat Defensie twee jaar geleden zwaar in het defensief lag, gegeven de politieke context, zoals de kredietcrisis, de stijging van de kosten van de volksgezondheid en andere budgettaire problemen.

Dat heeft geresulteerd in een forse ombuigingstaakstelling. Deze is zo groot en raakt zo diep in de organisatie dat mijn organisatie voor de rest respijt moet hebben. Ik kan het onze mensen niet voorhouden dat zij ermee bezig zijn dat een derde van de staf en een zesde van het personeel weg moeten, terwijl zij niet bijdragen aan de crisis van het overheids-

budget of aan de kredietcrisis. Integendeel, Defensie levert keurig van jaar tot jaar wat er wordt gevraagd. Het is echt onmogelijk om dan van Defensie te vragen dat er opnieuw een aanslag op dit budget zou worden gepleegd.. Ik zou een dramatisch beroep willen doen op politiek en samenleving om Defensie nu even met rust te laten.

Mevrouw **Hachchi** (D66): Ik denk dat het belangrijkste punt dat ik heb gemaakt, ook in de interrupties, is dat duidelijk is dat er geen aansluiting is tussen de ambitie of de taak die de krijgsmacht heeft gekregen, en het budget. Dat is mijn kritiek in de richting van de VVD en het CDA; niet zozeer dat er wordt bezuinigd, maar dat de politieke ambitie voor de krijgsmacht niet strookt met het geld. Volgens mij heeft de minister dat vorig jaar heel duidelijk toegegeven. Hij speelt terecht de bal naar mij terug, maar ik vraag hem of hij daar ook vandaag een uitspraak over kan doen. Er ligt gewoon een mismatch. Dan kun je wel zeggen: de krijgsmacht op orde, maar je zegt eigenlijk dat je dit wilt van de krijgsmacht, maar dat kan nu niet, en dat je hoopt dat het in 2014 wel kan.

Minister **Hillen**: Mevrouw Hachchi heeft wel gelijk dat het ook te maken heeft met je ambitie, maar niettemin is de ombuiging een realiteit, welke ambitie daar ook tegenover staat, dus dat harde ingrijpen vindt plaats. Dat is waar ik op het ogenblik mee te maken heb. Tegelijkertijd heb ik geprobeerd, en daar was mevrouw Hachchi altijd zeer enthousiast over, om een deel van de problematiek op te lossen door veel internationaal samen te werken. Op dat punt heb ik enorm veel stimulansen gegeven en afspraken gemaakt met bondgenoten. Als er toch weer wordt ingegrepen, kan dat ook dwars staan op de afspraken die ik probeer te maken. Dat kan dus hinderen bij het efficiënter maken of het met minder geld slagkrachtiger maken van de krijgsmacht. Ik herhaal mijn beroep op u om deze organisatie te ontzien, omdat er een enorme wissel op wordt getrokken om de zaak op orde te brengen. Dat zal de komende twee jaar nog doordenderen.

Mevrouw **Hachchi** (D66): Ik dank de minister voor zijn antwoord, maar het is geen antwoord op mijn vraag. Erkent de minister dat de ambitie die er nu ligt voor Defensie, niet haalbaar is en dat het nog afwachten is of deze in 2014 gehaald gaat worden? De minister heeft dat eerder al een keer erkend, maar ik hoor het hem graag vandaag nog een keer zeggen.

Voorzitter: Van Beek

Minister **Hillen**: Dan gaat het over de semantiek van «veelzijdig inzetbaar». Welke betekenis geef je aan de verkenningen? Zijn dat je objectieve maatstaven? Daar gaat het mij niet om. Gegeven de missies die we hebben en al die dingen die we doen, heb ik ermee te maken dat ik op een zodanig zware manier moet ingrijpen in de krijgsmacht, die als organisatie zelf niet heeft gefaald of onvoldoende heeft gepresteerd. Niettemin moet ik toch zo hard ingrijpen dat wij op het ogenblik niet op orde zijn, voor welke ambitie of doelstelling dan ook. Dat komt vanmiddag ook aan de orde bij de behandeling van het jaarverslag en het rapport van de Algemene Rekenkamer. Wij zijn ondergevoerd en wij scoren beneden de maat als het gaat om gereedheid. Defensie is in verbouwing op een groot aantal punten, terwijl de verkoop moet doorgaan, zoals dat heet. Dat gebeurt ook zo goed mogelijk. Wij proberen achterstanden in te halen, maar tussen nu en 2014 zijn wij voor geen enkele ambitie van «veelzijdig inzetbaar» beschikbaar. Pas na 2014 moet dat weer op orde zijn. In de tussentijd moeten we het doen met de afnemende middelen die wij hebben, terwijl de reorganisatie heel veel aandacht van de betrokkenen vraagt.

De heer **Hernandez** (PVV): De minister zegt dat Defensie het ongelofelijk zwaar heeft en niet in staat is om te voldoen aan het ambitieniveau dat bij een veelzijdig inzetbare krijgsmacht hoort. De krijgsmacht is zelfs niet inzetbaar volgens de minister. De PVV-fractie heeft de minister diverse keren gevraagd om eens pas op de plaats te maken in plaats van vol gas door te blijven gaan met al die missies. Defensie is in zwaar weer terechtgekomen door het blijven uitvoeren van missies waarvoor veel personeel nodig is, terwijl dat personeel er niet is, en in de toekomst al helemaal niet meer, om op deze manier door te gaan. Waarom wordt dat ambitieniveau niet bijgesteld?

Minister **Hillen**: Wij hebben kunnen voldoen aan datgene wat in deze kabinetsperiode van Defensie is gevraagd. Dat geldt voor Kunduz, voor de kleine missies, zoals de inzet van mariniers in de strijd tegen de piraterij, en trouwens ook voor de nationale inzet, die voor de PVV heel belangrijk is. Op die punten hebben wij gepresteerd. Er wordt nu gepraat over fullfledged ambities en de uitdagingen van internationale vredesmissies waaraan je moet voldoen. De heer Hernandez moet niet vergeten – en dat doet hij ook niet, denk ik – dat de daadwerkelijke inzet van militairen, die in Afghanistan en in Afrika plaatsvindt, ook bijdraagt aan geoefendheid en aan het klaar zijn voor andere operaties. Dat is altijd nog beter dan dat je alleen maar bezig bent met oefeningen.

We presteren binnen de marges die we hebben. Ik heb wel aangegeven, ook bij sommige inzetten, dat we aan de rand waren. Een bekend voorbeeld is het aantal vliegers met de F-16. We moeten dat in de gaten houden, maar niet door te passen voor missies, want tegelijkertijd moeten we wel de verantwoordelijkheid nemen die we als land hebben, en dat geldt ook voor andere landen. Als de internationale gemeenschap, waar we deel van uitmaken, een beroep op ons doet, moeten we bekijken of we dat kunnen bedienen, maar in de huidige situatie, met de huidige verbouwing, piept en kraakt het overal, die boodschap wil ik luid en duidelijk afgeven.

Dat gezegd hebbend, dat de situatie op het ogenblik moeilijk is, zal ik ingaan op de werving. De werving is inderdaad heel erg lastig. We zijn bezig om deze met televisiespots in gang te zetten. We proberen daar aanwezig te zijn waar we weten dat er jonge mensen zijn. We proberen daar te laten zien dat de krijgsmacht nog steeds een heel aantrekkelijke toekomst kan hebben, want dat kan ook. Het is lastig omdat er een sfeer rond Defensie hangt dat het moeilijk is om daar nog carrière te maken, omdat er meer mensen worden ontslagen dan aangenomen. Het is ontzettend moeilijk om daar doorheen te komen, maar we zijn daar volop mee bezig. Het aantal spots zal worden uitgebreid. We proberen de vinger aan de pols te houden en naar het seizoen te kijken, want je bent natuurlijk voor een deel afhankelijk van het schoolritme. De eindexamens komen nu op gang en er komen nu een heleboel jongelui op de arbeidsmarkt die hun keuze gaan maken. Pas nu zie je of je achter raakt, maar er zijn grote zorgen bij de operationele commandanten, omdat zij het gevoel hebben dat we achter gaan lopen.

Mevrouw **Hachchi** (D66): Om even terug te komen op die leegloop, het lijkt mij heel logisch om te denken dat die mensen weggaan vanwege de bezuinigingen, de onrust en de reorganisatie. Ik vraag mij af in hoeverre Defensie inzicht heeft in de redenen waarom mensen weggaan. Het ligt voor de hand om te denken dat het door de bezuinigingen komt, maar ik kan mij ook voorstellen dat er andere factoren meespelen.

Minister **Hillen**: Daar kom ik dadelijk op. Ik ga eerst in op de intake en dadelijk op de uitstroom. Het is heel moeilijk bij de intake en Defensie heeft daar zelf ook aan meegewerkt, tegen onze zin overigens, doordat we vorig jaar een vacaturestop hebben gehad. We hebben vorig jaar niet

ingenomen. Dat was omdat we op korte termijn 200 mln. op de kas moesten inleveren. In gezinnen waar een broer of zus volgend jaar in aanmerking komt, wordt dat doorverteld. Door de invulling van die bezuinigingen hebben we heel veel gedaan om uit te stralen dat we niet aantrekkelijk zijn als werkgever. We proberen nu om voorwaarden te scheppen om de zaak weer op orde te krijgen en weer aantrekkelijk te worden als werkgever, maar dat is net als in de storm en de regen vertellen dat de lente echt wel weer aanbreekt. Dat valt echt niet mee, terwijl het stormt en regent. Niettemin is dat de inspanning waar we mee bezig zijn.

We werven op het ogenblik niet met carrièrekansen maar op de uitdaging die het militaire beroep kan hebben voor slagvaardige jonge mensen, met zinnen als: kan jij dat aan. We proberen te laten weten dat er bij Defensie nog steeds ruimte is voor jonge mensen die een ondernemende en avontuurlijke start van hun carrière zoeken en dat we ook nog andere dingen bieden die in de samenleving misschien minder sterk naar voren komen, zoals loyaliteit en verbondenheid. Defensie blijft echt een aantrekkelijke werkgever, maar het is moeilijk om dat over de Bühne te krijgen.

De heer Hernandez maakte een opmerking over de uitkering die je levenslang tot je pensioen mee kunt krijgen. Bij het sociaal beleidskader is aan de orde gekomen dat we de Amerikaanse beloningsstructuur voor een deel gaan overnemen. Dat wil zeggen dat de militair, als hij in dienst komt, een percentage van zijn inkomen reserveert voor de rest van zijn carrière. Wij gaan ervan uit dat het gros van de mensen die militair worden, hun pensioen bij de krijgsmacht niet zullen halen, maar dat zij daarna op de arbeidsmarkt komen, terwijl zij niet altijd een sectorspecifieke opleiding hebben gehad. In het algemeen hebben zij wel een grote geschiktheid om op de arbeidsmarkt te kunnen functioneren. Wij willen deze mensen kansrijker te maken door een terugvalpositie, zodat zij geen beroep hoeven te doen op de algemene sociale zekerheid, waarvan wij ook niet weten of deze in de toekomst gegarandeerd kan blijven. Wij zoeken naar individuele mogelijkheden om de zekerheid voor deze mensen zo groot mogelijk te maken, met een mengvorm van zelf premie betalen en wat door de werkgever beschikbaar wordt gesteld. Voor beide kanten geldt dat het deel uitmaakt van de beschikbare loonsom en dus van de arbeidsvoorwaarden voor het militair personeel, maar dat wil niet zeggen dat wij de militairen verwennen.

De heer Hernandez vroeg wat het verschil is tussen iemand in de bouw en een militair. Bij de bouw stel je je leven niet echt in de waagschaal, tenzij je erg roekeloos werkt, maar bij de krijgsmacht is de mogelijkheid dat je getroffen wordt of dat je invalide wordt, veel groter dan bij welk ander vergelijkbaar beroep dan ook. Er is denk ik geen beroep waarbij zo'n zware inspanning wordt gevraagd, ook in fysieke zin, terwijl mensen ook uitgezonden worden en hun gezin moeten verplaatsen. Als compensatie daarvoor willen wij de militairen de mogelijkheid bieden dat zij zichzelf sterk hebben gemaakt op het moment dat zij de civiele arbeidsmarkt betreden, met 35 tot 40 jaar. Deze wordt dus binnen de loonsom gevonden. Wij zullen dat in de toekomst proberen uit te onderhandelen met de vakbonden, bijvoorbeeld door het vergoedingensysteem kritisch tegen het licht te houden en te kijken of er op die manier ruimte kan worden gevonden voor de individuele militair, om zijn positie zo sterk mogelijk te maken.

De heer **Hernandez** (PVV): Ik heb geen vergelijking gemaakt tussen een militair en een bouwvakker, maar het gaat erom dat deze vraag mij vanuit de maatschappij bereikt: waarom krijgen militairen zoveel geld tot aan hun pensioen, terwijl ik mijn hele leven in de bouw op een steiger sta en niets krijg als ik eruit word gedonderd? U moet dat zien te verkopen, maar u kunt dat niet verkopen aan de maatschappij, net zo min als u het kunt

verkopen dat u uw personeel op al die missies blijft sturen, terwijl u wel een boehoeverhaal afsteekt over hoe zwaar de krijgsmacht het heeft. Ik denk dat u dat soort zaken beter moet verkopen of dat u uw ambities moet bijstellen.

Minister **Hillen**: Die bal moet ik echt hard terugspelen naar de heer Hernandez. Democratie bestaat uit twee elementen. Het ene element is de echo van de samenleving, die u verwoordt. Het andere element is leiderschap tonen en aan de samenleving voorhouden dat er moeilijke beslissingen moeten worden genomen. Het enkele feit dat er in de samenleving wordt gemopperd, biedt geen legitimiteit om anders te gaan handelen. Nee, er horen ook een uitleg en een toelichting bij. Die uitleg zal ik geven, maar ik ga er ook vanuit dat u dat doet over de keuzes die gemaakt worden. Het is niet zomaar dat zij iets wel krijgen en wij niet, maar het zijn gemotiveerde keuzes, die een achtergrond hebben. Het geldt dat daarvoor wordt gereserveerd, komt uit de loonsom van de betrokkenen. Ik denk dat als u dat verhaal houdt, de mensen dat ook zullen begrijpen.

De heer **Hernandez** (PVV): Nee, ik ga dat niet uitleggen, dat mag de minister uitleggen. Ik representeer hier een groot deel van de Nederlandse bevolking. Die mensen stellen mij de vraag waarom de regering bepaalde dingen doet. Ik controleer de minister daarop. Het is niet aan mij om dat uit te leggen. Dat is ook het grote verschil tussen de partij van de minister en mijn partij. Wij zitten hier niet om het volk te sturen, maar wij luisteren naar het volk.

Minister **Hillen**: Nee, dat zegt u onvolledig, want ik denk dat alle partijen hier luisteren naar het volk. De vraag is of een politieke partij alleen maar de versterking van de echo van de samenleving is, punt, en wanneer er wordt gemopperd, moppert de partij, of dat een politieke partij ook de functie heeft om draagvlak te creëren door moeilijke beslissingen uit te leggen aan de achterban. In een samenleving waar verschillende belangen om voorrang strijden en waar niet alles kan, kom je altijd voor moeilijke beslissingen te staan. Ik denk dat beide kanten even zwaar zijn en dat de heer Hernandez, als hij alleen maar echoot wat hij hoort, het cynisme van de samenleving versterkt.

Als het gaat om het werven van personeel proberen wij de arbeidsvoorwaarden zodanig te maken dat een individuele militair bij de sollicitatie al verder kijkt dan alleen die tien, vijftien of twintig avontuurlijke jaren, maar ook op welke manier hij zich daarna verder kan ontwikkelen doordat een deel van het inkomen wordt gespaard of weggezet. In zijn verdere carrière heeft hij dan voor zichzelf een bodem gelegd, binnen de loonsom van Defensie. De Amerikanen doen dat ook. Ik denk dat dit een heel sociale en verstandige aanpak is, die eraan kan bijdragen dat Defensie op de arbeidsmarkt kan werven. Om een vergelijking te maken met andere beroepen, zoals de bouwvak en de politie, er is geen andere werkgever die zijn mensen grotendeels alleen maar werft in de jaren dat zij fysiek het sterkste zijn, tot 35 of 40 jaar. De meeste werkgevers houden hun personeel veel langer bij zich. Ik denk dat wij op dat punt een specifieke positie innemen, en wij proberen daar zo verantwoord mogelijk mee om te gaan.

De uitstroom gaat inderdaad harder dan wij zouden willen en dat is ook logisch, omdat mensen dat er een zwaard van Damocles boven hun hoofd hangt. Dan wachten zij niet tot het gaat vallen, maar dan proberen zij zelf hun eigen toekomst zo goed mogelijk te regelen. Ik heb de aantallen al eerder genoemd, dus die zijn bekend. Het gaat om een op de zes arbeidsplaatsen en een op drie als het gaat om de numerus fixus voor de staven. Er zijn een heleboel mensen in Nederland die meespelen met de Staatsloterij, met een kans van een op een miljoen, en die denken dat zij

zullen winnen. Als het gaat om kansberekening denkt bijna iedereen bij een kans van een op drie of een op zes dat hij in aanmerking komt. Dat wil zeggen dat de onzekerheid binnen de krijgsmacht heel groot is.

Er is ook gevraagd wanneer er duidelijkheid komt. Dat heeft ermee te maken dat het project «de krijgsmacht op orde» langer duurt, namelijk tot 2014. Sommige mensen horen het in de loop van dit jaar, andere krijgen pas in 2014 zekerheid over hun baan. Dat is laat, maar dat heeft ermee te maken dat je deze reorganisatie niet sneller kunt doen dan wij doen. Dat betekent dat veel meer mensen zich ongerust maken dan degenen die daadwerkelijk door dit lot worden getroffen. Het aantal mensen dat zich oriënteert op de arbeidsmarkt is groter dan wij zouden willen en de uitstroom zal ook de komende tijd groter blijven. Dat zal de vulling nog meer op de proef stellen. Er zullen ook een heleboel goede vakmensen vertrekken, dat zie je al. Dat wil zeggen dat wij ook op dat punt een probleem krijgen.

Er is gevraagd wat wij eraan doen. Wij doen er alles aan om het personeel zo veel mogelijk gerust te stellen. Wij zullen er alles aan doen om te laten zien dat elke stap die wordt gemaakt, past in het schema, dat we niet in paniek zijn en dat alles loopt zoals het loopt, maar wij kunnen niet verhelen dat wij dit jaar en volgend jaar een heel moeilijke boodschap hebben voor het personeel en dat de uitkomst voor een aantal mensen negatief zal zijn, dus ik houd rekening met versneld solliciteren, zowel dit jaar als komend jaar. Dat is ontzettend moeilijk, omdat wij tegelijkertijd aan de onderkant onvoldoende kunnen innemen, zodat het aan twee kanten terugloopt.

Mevrouw **Hachchi** (D66): Natuurlijk voelt het als in storm en regen zeggen dat de lente komt, maar ik heb hierover twee vragen. Ik heb in eerste termijn ook gevraagd of Defensie inzicht heeft in de redenen waarom mensen weggaan. Het ligt voor de hand om deze te koppelen aan de bezuinigingen en de onrust. Wordt dat geregistreerd of inzichtelijk gemaakt? Ik heb ook verwezen naar het rapport van de Algemene Rekenkamer. Daarin staat dat er wel personeelsplannen zijn bij Defensie, maar geen strategisch personeelsplan. Ik citeer: Er is geen inzicht in de huidige en potentiële kwaliteit van personeel, in de toekomstige taken en ambitie van de organisatie en in de toekomstige kwalitatieve en kwantitatieve personeelsbehoefte. Een echt strategisch personeelsplan ontbreekt.

Minister **Hillen**: Dat zou ik zo niet willen zeggen. Wij hollen wel achter de feiten aan, maar wij proberen zo samenhangend mogelijk te presteren. De VeVa-opleiding waarnaar mevrouw Eijsink verwees, is typisch een onderdeel van strategisch personeelsbeleid, zodat jonge mensen van tevoren kunnen voorsorteren op een baan die zij willen hebben, terwijl je bij het vaststellen van het curriculum weet wat voor mensen je gaat innemen. Wij zijn wel degelijk bezig om daarover te denken. Als mensen weggaan, wordt nauwgezet gemonitord waarom ze weggaan. Overigens kunnen we het antwoord van tevoren raden, maar we proberen dat ook echt vast te leggen om te kijken of we daarop kunnen sturen. We gaan beginnen met een vacaturebank. Dat heeft veel voeten in de aarde gehad, omdat er spanning bestaat tussen enerzijds de maximale loopbaanmogelijkheden voor individueel personeel en anderzijds de OPCO's die zo goed mogelijk voor hun personeel moeten kunnen zorgen. Zij worden zwaar onder druk gezet door de numerusfixusregeling en zij proberen dat te regisseren. Wij hebben geprobeerd om die spanning te ondervangen door bij DMO en met de CMC ervoor te zorgen dat de vacatures wel voor iedereen opengaan, maar dat de OPCO's hun portie kunnen krijgen. Er is voortdurend overleg geweest met de bonden, maar dat is niet eenvoudig, want alles is tegelijk in beweging. We proberen een strategische carrière-ontwikkeling mogelijk te maken en de numerusfixusregeling is daar een onderdeel van.

Toen ik pas minister was geworden en te maken kreeg met die vreselijke ombuigingen, ben ik naar de jaarvergadering van de Vereniging Onder-officieren gegaan. Daar zaten ze nog het meest in de rouw over die 30%-regeling, die daar heel hard aankwam. Toen heb ik ook gezegd dat ik dat heel goed begreep, maar dat die numerus fixus er toch was gekomen, ook als ik niet die vreselijke ombuigingen had gehad, omdat we naar een andere opbouw van de krijgsmacht toe moeten. We moeten ervoor zorgen dat de staart niet te zwaar is ten opzichte van de tanden die moeten bijten. Ik probeer ook de vinger aan de pols te houden, zodat die 30% nauwgezet wordt geleverd. Men kan van mij aannemen dat daarover in alle hoeken en gaten van de krijgsmacht kreten van pijn te horen zijn en verzoeken om dat minder hard te doen. We houden de vinger aan de pols, juist om een keer door deze verschrikkelijke zure appel heen te bijten. Het komt er nu bovenop, maar het is harde noodzaak en het had al eerder gedaan moeten worden.

Alles bij elkaar is het dus moeilijk voor het personeel. We proberen tegelijkertijd de achterstanden bij de functioneringsgesprekken en dat soort zaken weg te werken. Dat is ook best een inspanning. Dan kom ik bij de verklaring van geen bezwaar. Daarbij proberen we ook om mensen zo veel mogelijk zekerheid te bieden. We hadden even een stuwmeer van 80 of 78, omdat we het in een keer konden opschonen via de digitale techniek, maar daar kwam een extra inspanning bij. Dat had niets te maken met achterstanden, maar we hebben het er in een andere discussie ook over gehad dat we dat regelmatig gaan doen om ervoor te zorgen dat we helemaal op orde blijven.

Die uitspraak in Zwolle is niet geldend voor iedereen en is niet vanzelfsprekend. Wij gaan tegen die uitspraak in beroep, niet alleen omdat we zo eigenwijs zijn, maar ook omdat we het van het grootste belang vinden om te weten welke duidelijkheid we aan het personeel kunnen bieden en wat de criteria zijn. Er zijn twee elementen. Het ene is of bij korporaal P. erop kon vertrouwen dat hij bij Defensie kon blijven. De rechter zei dat hij daarop kon vertrouwen. Dat is dus een vertrouwensvraag. In het geval van Zwolle gaat het ook om de motivering. Hebben wij voldoende gemotiveerd waarom wij iets doen? Dat is een andere vraag in het proces dan de vertrouwensvraag. De vertrouwensvraag was daar niet aan de orde, maar het ging om de motiveringsvraag.

Wij gaan in beroep en wij zullen kijken wat dat de nieuwe uitspraak van de rechter zal zijn, omdat wij willen dat dit zo scherp mogelijk is. Ik denk dat wij in de discussies die wij hierover hebben gehad, niet zo verschrikkelijk van mening verschillen met elkaar. Ik heb alleen met de scherpte van de toepassing te maken. We gaan er aan de ene kant vanuit dat de krijgsmacht integer is en dat de mensen die binnen de krijgsmacht werken, integer zijn. Tegelijkertijd weten we dat er personeel zal zijn dat hier of daar best eens de randen heeft opgezocht. Dat kan heel onschuldig zijn, zoals een knokpartij na afloop van een kermisavond, maar leuk is het niet. Dan kom ik bij de vraag van mevrouw Eijssink over de Halt-straffen. De kunst is om te kunnen blijven onderscheiden wat in het belang van de krijgsmacht is en wat in het belang van het individu is en waar je de ontmoeting van die belangen doet. Een integere krijgsmacht is voor ons allemaal van het grootste gewicht, want daar wordt bij andere zaken ook de hele tijd op teruggekomen.

Bij Halt-straffen is er sprake van een kan-bepaling waar je op verschillende manieren tegenaan kunt kijken. Mevrouw Eijssink noemde het woord «willekeur» en dat had ik al opgeschreven voordat zij het uitsprak, want ik dacht wel dat zij dat zou gaan zeggen. Aan de ene kant kun je zeggen dat het ruimte geeft voor willekeur en aan de andere kant kun je zeggen dat juist de discretionaire bevoegdheid kan helpen om tot een genuanceerde positie te komen. Dan kan je goed kiezen. Als je alles wilt neerzetten met criteria, ga je juridiseren en dan loop je vast. Je moet ruimte hebben voor

beleid. De kunst is om het vertrouwen te hebben dat die ruimte op een goede manier wordt benut.

De criteria voor integriteit zijn bekend. Zij hebben te maken met zes maanden gevangenisstraf, zwaar geweld, geweld tegen de overheid of drugs. Die criteria zijn duidelijk, maar juist bij Halt-straffen kan het best zo zijn dat jongelui zich ontwikkelen, daar afstand van nemen en hun evenwicht vinden, zoals mevrouw Eijnsink zegt. Dat zien wij ook, dus die Halt-straffen worden in principe niet meegewogen, maar als er een indicatie vandaan komt die toch wel heel onrustbarend is, willen wij daarvoor de ogen niet sluiten. Dat is de kan-bepaling die de ruimte geeft om die Halt-straffen toch in beeld te halen als het werkelijk over de schreef is. Het gaat niet om zeventien criteria onder elkaar die je kunt afvinken, maar het is een discretionaire bevoegdheid waarbij je kunt zeggen: alles afwegend kies ik toch voor dit.

Mevrouw **Eijnsink** (PvdA): Ik constateer dat ik na anderhalf jaar voorspelbaar ben geworden voor de minister, maar dat kan ook plezierig zijn. Ik heb de vraag niet uitgesproken of de minister zegt dat hij wist dat deze kwam. Dat is misschien ook handig bij de voorbereiding. Ik hoor goed dat de minister zegt dat de Halt-straf erbij kan worden betrokken. Als de Halt-straf een indicatie kan zijn, wordt zo iemand toch op voorhand niet aangenomen? Binnen de krijgsmacht gaan werken is bij de familie horen, onvoorwaardelijk. De minister zegt dat er nog een voorwaarde wordt gesteld. Als je een Halt-straf hebt gehad die valt binnen de criteria, hoor je bij de boeven, want je was een klein boefje, want er is iets gebeurd waar een Halt-straf op staat. Ik benadruk dat Halt-straffen in het leven zijn geroepen om bij deze jonge gasten juist niet een juridisch dossier aan te leggen. Ik begrijp heel goed dat de minister spreekt over die criteria en over willekeur, maar als er een indicatie is dat het later gebruikt kan worden, zou ik zeggen dat zo iemand bij de werving en selectie op voorhand niet moet worden aangenomen.

Ik begrijp dat de minister in hoger beroep gaat tegen de uitspraak van de rechtbank in Zwolle. De rechtbank zegt dat het oordeel van de commandant wel degelijk van belang is. We hebben hier eerder over gesproken in de Kamer. In een andere brief heeft de minister laten weten dat het volgens hem gescheiden trajecten zijn, maar dat er iets voorgevallen kan zijn. Iemand kan vijf of tien jaar fantastisch werk hebben geleverd, bij een missie, in Nederland of waar dan ook, waarvoor er zelfs bevorderingen hebben plaatsgevonden en noem maar op, maar dan nog is het oordeel van de commandant niet van belang. Dat is natuurlijk toch een heel vreemde situatie. In iedere andere werkrelatie zou dat onbestaanbaar zijn.

Minister **Hillen**: Ik ben juist blij dat u het woord «willekeur» gebruikt, omdat ik niet de indruk wil wekken dat wij willekeurig handelen, maar wij willen de vrijheid hebben om in het belang van de krijgsmacht en de integriteit daarvan zo goed mogelijke keuzes te maken. Niettemin zijn die Halt-straffen voor vergrijpen die naarmate die boefjes, zoals u ze noemt, ouder worden, heel relatief kunnen worden en dan gelukkig ook achter de horizon verdwijnen. Die Halt-straffen worden ook gegeven om boefjes op tijd op het goede pad te krijgen. Het is daarom ook goed om deze niet te zwaar te laten wegen, maar niettemin moet je, als het indicatief is, in principe nee zeggen. Die ruimte moet je voor jezelf ook hebben. Daarom is er een kan-bepaling, waarbij het niet gaat om het afvinken van tien criteria, maar om een weging die ook te maken heeft met het gesprek dat je met zo iemand hebt.

Wat mevrouw Eijnsink zegt over de uitspraak in Zwolle, dat is nu juist wat wij hopen dat niet meer gaat gebeuren. We hebben een inhaalslag gemaakt en we zullen inhaalslagen blijven maken, waarbij er om het halfjaar een sweep wordt gemaakt. We hopen dat we dan geen mensen

meer in dienst hebben die al zes of acht jaar zo goed functioneren dat je er niet meer op terug kunt komen. De bedoeling is om zo bij te zijn met alles dat je onmiddellijk kunt ingrijpen. Daarom hebben we ook die nieuwe regeling gemaakt, die de Kamer kent, dat de commandant niemand meer mag uitsturen dan na een positieve MIVD-clearance. Als hij deze niet heeft gehad, mag de commandant deze persoon niet uit laten gaan. Wij gaan ervan uit dat we helemaal bij zijn en dat er hooguit nog zaken niet zichtbaar waren bij de clearance omdat zij onder de rechter waren, maar dan praat je over iets heel anders. Als het dan gaat om zware vergrijpen die binnen onze criteria vallen, kun je ook niet zeggen dat hij zijn revanche heeft geleverd, want dat is dan nog niet aan de orde. Dan staat de integriteit van de krijgsmacht voorop.

De heer **Bosman** (VVD): Ik vind die kan-bepaling toch een vreemd systeem en ik probeer daarvoor een analogie te vinden. Het is volgens mij alsof je iemand aanneemt met één been en dan bij de stormbaan zegt: ja, die stormbaan ga je niet halen en je hebt ook maar één been. Je weet van tevoren wie je aanneemt. Als de consequentie daarvan ontslag is, moet je deze persoon dus niet aannemen. Als je zegt dat dit erbij betrokken kan worden, vraag ik mij af of het nu het een of het ander is.

Minister **Hillen**: Het is goed om hier echt grondig over te praten. Het heeft te maken met algemene strafbare feiten, maar we hebben het nu over de Halt-straffen voor vergrijpen die op jongere leeftijd hebben plaatsgevonden. De bedoeling van de Halt-straffen is niet alleen om te corrigeren, maar ook om iemand te stimuleren om dat niet meer te doen, rekening houdend met het ontwikkelingsproces van jonge mensen. Als zij zich melden bij de poort, worden die Halt-straffen in principe niet meegeteld, omdat wij ervan uit moeten gaan dat deze hun werk hebben gedaan, maar als het gaat om straffen in een zware categorie en als het oordeel is dat het toch echt onverantwoord is om zo iemand in dienst te nemen, moet je dat ook kunnen zeggen. Iets anders is dat de veroordelingen vanaf 18 jaar zijn zoals zij zijn. Dan praat je over een ander traject dan Halt-straffen. Bij vergrijpen die door de rechter worden afgedaan, zijn er de gewone vrijheidsstraffen die te maken hebben met de criteria die wij hebben opgesteld en willen toepassen. Wij willen niet dat de commandant het oordeel geeft, maar de MIVD geeft het oordeel over de feiten die zijn aangetroffen. Die feiten worden getoetst aan de criteria die wij hebben. Bij korporaal P. was er sprake van zo veel goed functioneren dat hij erop had kunnen vertrouwen, gegeven het feit dat de commandant dat ook wist, dat hij in dienst kon blijven. Dat is iets heel anders, maar dat heeft ook te maken met die achterstand die wij hadden. Daardoor waren zijn vergrijpen op dat moment niet bekend bij de MIVD. In dat niemandsland is de beslissing gevallen die is gevallen. Naarmate wij door die halfjaarlijkse sweeps dichterbij komen wat betreft datgene wat er gebeurd is en wat bekend is, zal een zaak zoals die van korporaal P. niet meer voorkomen.

De heer **Bosman** (VVD): Zegt u nu dat de weging van de commandant nooit zal gelden, dat alleen het oordeel van de MIVD geldt en niet de weging van de commandant? Klopt dat?

Minister **Hillen**: In twijfelgevallen of in een situatie zoals die van korporaal P., die al langer functioneerde en waarover de commandant zei dat hij door zijn doen en laten feitelijk had laten zien dat hij zijn handelen allang had aangepast, is dat een argument voor de rechter om te zeggen dat je dat niet meer in rede kunt doen, zoals is gebleken. Dat geldt voor gevallen waarin mensen al veel langer functioneren. Dankzij die sweeps die we doen, zijn alle zaken bekend, behalve wanneer deze nog onder de rechter zijn of nog vervolgd moeten worden. Ik heb al gezegd dat we de

bewijslast in die zin bij de commandant hebben neergelegd dat de commandant niet meer mag uitzenden zonder positieve MIVD-clearance. De bedoeling is dat een militair niet wordt uitgezonden, als hij geen positieve MIVD-clearance heeft.

Er is gezegd dat het aantal officieren amper afneemt of zelfs nog toeneemt. De grote reorganisatie gaat nu lopen, dus de consequenties komen nu pas. In de loop van dit jaar gaat dat aantikken wat betreft het afnemend aantal officieren en onderofficieren. In 2014 is de krijgsmacht op orde en dan zullen de getallen kloppen. Tot nu toe hebben wij geen enkele indicatie dat we dat niet gaan halen. Alle factoren kloppen nog. Over het diversiteitsbeleid heb ik toch een andere opvatting dan sommigen als constructieve mogelijkheid probeerden aan te geven, als inkoppertje dat er weer diversiteitsbeleid is. Ik probeer nog moderner te zijn door op een goede manier aan crowd searching te doen. Wij discrimineren niet op geslacht, seksuele geaardheid of afkomst. Als je goede crowd searching doet, zul je zien dat de inname redelijk representatief is voor de samenleving. Dat zal in de krijgsmacht ook steeds zichtbaarder worden. Dat wil zeggen dat er geen diversiteitsbeleid is. Ik denk dat dit niet nodig is, omdat je nog moderner bent als je dit toepast. Ik wil niet te diep ingaan op een individueel geval zoals de vrouwelijke generaal. We hebben dit trouwens al eerder besproken. Ik ben het met mevrouw Eijnsink eens dat de mogelijkheid om te versnellen voor een dynamischere carrière in beeld moet komen. Het is misschien wel heel fluks als het zou gaan om iemand die van burger naar militair gaat, maar die mevrouw was daarvoor niet bezig met koffie rond te brengen, maar zij had al een heel hoge functie bij de Koninklijke Marechaussee en kende deze van binnen en van buiten. Het is een overstap van een burgerfunctie van ongeveer hetzelfde niveau, met dezelfde salarisschaal, naar een gemilitariseerde functie met dezelfde salarisschaal. Het lijkt een hele stap, maar deze is veel minder groot dan wordt gedacht. Zij was op dat moment de beste kandidaat voor die functie, dat zal ik blijven verdedigen. Daarom ben ik ook heel blij dat zij het is geworden. Los daarvan hoop ik in dit geval dynamisch de carrièremogelijkheden te verbeteren. Als we dadelijk mensen moeten innemen voor cyber, wat voor carrière kun je dan bedenken? Als je mensen binnenkrijgt die een heel andere oriëntatie hebben dan wij tot nu toe traditioneel hebben gehad, moeten zij ook een goede carrière kunnen maken. Defensie staat wat dat betreft voor de nodige uitdagingen en ik vind het een voorrecht om daarbij dynamiserend aan de gang te gaan.

De heer **Hernandez** (PVV): Vindt de minister het geen schoffering van zijn officierskorps?

Minister **Hillen**: Elke keuze betekent dat je alle anderen niet neemt en dat je op dat moment alle anderen schoffert, om uw term over te nemen. Ik vind dat niet. Wij hebben de beste gekozen. Ik hoop dat het vertrouwen van de anderen in de beste zodanig is dat zij deze graag zullen dienen, dus ik ben het niet met die kwalificatie eens.

De heer **Hernandez** (PVV): De woordkeus is natuurlijk aan de minister, maar hij ontkent dus dat hij hier vele officieren die jarenlang hun ervaring in de praktijk hebben opgedaan en hun bekwaamheid hebben mogen beproeven in de praktijk, aan de kant zet. Ziet de minister in de toekomst nog meer mogelijkheden om op deze wijze personeel in de hogere rangen aan te trekken?

Minister **Hillen**: Vanzelfsprekend niet als regel, maar wel als uitzondering. Ik herhaal wat ik net heb gezegd: op het moment dat je er eentje benoemt, benoem je de anderen niet. Als ik een officier in de lijn had genomen, waren ook de anderen niet benoemd geweest en dan zouden zij daar ook

best de pest over in hebben gehad, dus dat is erg relatief. Je moet laten zien dat je talent dat je in de organisatie hebt, herkent en aan de bak laat komen, want dat is ook een uitdaging voor degenen die goed willen presteren. Ik vind de hele gang van zaken rond deze benoeming interessant. Ik heb er bijzonder graag verantwoordelijkheid voor genomen en ik hoop ook dat dit leidt tot een dynamischer carrièreproces.

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): Ik begrijp dat we na emancipatiebeleid, genderbeleid, diversiteitsbeleid, nu aan crowd searching gaan doen. Dat is mooi, maar ik ga even terug naar de wortels van goed werkgeverschap en randvoorwaarden scheppen. Ik ken geen enkele grote organisatie, met de specifieke kenmerken van de Defensieorganisatie, waar geen beleid wordt gevoerd ten aanzien van diversiteit of hoe je het ook wilt noemen. Ik begrijp dat we het nu gaan hebben over crowd searching, wat mooier klinkt dan diversiteit. Het kan niet zo zijn dat de minister zegt dat er helemaal geen beleid nodig is voor die specifieke kenmerken van Defensie. Het klinkt heel stoer als hij zegt dat dit allemaal niet nodig is, maar dat is volstrekte onzin. De organisatie heeft bewezen dat nodig te hebben. Er zijn vele onderzoeken naar gedaan. Het zal ook in de toekomst nodig zijn voor Defensie. Er is een netwerk met betrekking tot homo-seksualiteit, voor vrouwen en een multicultureel netwerk, en dat is allemaal nodig, niet met het oog op die specifieke doelgroepen, maar omdat Defensie dat als middel nodig heeft voor het doel, namelijk een gevulde organisatie. De minister zegt dat er sprake is van representativiteit ten opzichte van de samenleving, maar dat is door veel van zijn voorgangers betwist. De ene bewindspersoon zei dat Defensie volstrekt geen afspiegeling is van de samenleving en de andere zegt dat zij wel representatief is. Ik kan daarmee leven, maar er moeten wel randvoorwaarden voor worden neergezet. Dan mag het voortaan crowd searching heten, maar er is wel beleid nodig, laten we elkaar hier vooral niet voor de gek houden.

Minister **Hillen**: Dat is een kwestie van taxatie. Ik denk dat dit niet nodig is. Als wij de voorwaarden scheppen wat betreft integriteit en non-discriminatie, denk ik dat subgroepen in onze samenleving zich binnen de krijgsmacht niet bedreigd of gediscrimineerd hoeven te voelen, maar dat zij tot volle ontplooiing kunnen komen. Als we daar voor iedereen gelijk mee omgaan, denk ik dat de uitkomst voortreffelijk zal zijn, maar dat is een kwestie van keuzes die gemaakt worden. Voor mij staat niet voorop hoe men zich organiseert, maar dat de krijgsmacht zo goed mogelijk functioneert. Dat is natuurlijk het eerste doel dat ik heb. Ik denk dat de uitkomst goed en evenwichtig is, als je dat doet door uit de markt te nemen wat je kunt krijgen, gebaseerd op geschiktheid.

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): Ik wil best dat idealisme met de minister delen, maar realisme is iets anders. Ik kijk naar wat er op de agenda staat over integriteit: de Centrale Organisatie Integriteit Defensie. Net als de minister een COID nodig heeft, is er ook beleid nodig wat betreft die randvoorwaarden, dat kan niet anders. Als het een nodig is, is het andere ook aan de orde in die grote organisatie, dus er zijn wel degelijk randvoorwaarden nodig. Daaraan kan alleen worden voldaan als we een aantal regels hebben voor het beleid.

Minister **Hillen**: Ik probeer juist zo weinig mogelijk regels te maken en dan maak ik de overstap naar leiderschap. Je moet zo weinig mogelijk regels maken, want regels geven misplaatste stelligheid, alsof het probleem is opgelost als de bestuurder zeven regels heeft opgeschreven. Nee, in de praktijk zal blijken of de problemen zijn opgelost. Ik probeer leiderschap te bevorderen en te versterken door verantwoordelijkheid te geven en niet door vast te leggen wat iemand precies moet kunnen. Door

het consequent teruggeven van verantwoordelijkheid en mensen op hun verantwoordelijkheid aan te spreken zal leiderschap veel duidelijker worden ontwikkeld dan door het afvinken van protocollen, en dat kan tot het laagste niveau doorgaan.

De heer **Bosman** (VVD): De minister sprak over dynamisering van het personeelsbeleid. De VVD is daar een groot voorstander van, maar dan op basis van beleid voor horizontale in- en uitstroom van buiten de Defensieorganisatie en niet op basis van incidenten. Ik heb al vaker gevraagd waarom er geen generaal is van 35. Dat heeft wel consequenties voor het totaalbeeld. Is dit de eerste stap naar beleid of is dit iets wat de minister toevallig op zijn pad vond?

Minister **Hillen**: Een generaal van 35 is er meestal wel in oorlogstijd, maar zelden in vreedetijd. Wat mij betreft gaat deze er in de toekomst wel komen, maar we hebben op het ogenblik zoveel schuivende panelen, om maar eens de naam van een oud PvdA-programma te gebruiken, dat het echt helemaal onmogelijk zou worden als we nog meer panelen zouden laten schuiven. Ik heb toevallig vorige week met de Defensietop over dit soort zaken gesproken. We zijn daarover in overleg en de impuls is om op dat punt dynamischer te worden dan we geweest zijn.

De heer **Bosman** (VVD): Er komt dus beleid?

Minister **Hillen**: Ja, er komt beleid, maar met zo min mogelijk regels. We hebben al eerder gesproken over het reservistenbeleid. Wij hebben graag met reservisten te maken, want het gaat om zeer gemotiveerde mensen, die graag naast hun dagelijkse bezigheden voor Defensie beschikbaar willen zijn, maar wij lopen altijd op tegen een aantal praktische bezwaren, en dat is ook logisch. Dat heeft ermee te maken dat zij meestal een andere functie hebben, bij een andere werkgever, waar zij niet altijd gemist kunnen worden op een moment dat ons uitkomt. Niettemin zijn wij ons ervan bewust dat er bij de reservisten geweldig veel talent en betrokkenheid bij Defensie zit. Zij komen ook nu wel in aanmerking om ingezet te worden en dat gebeurt ook, bijvoorbeeld voor piratenmissies. Een reservistengeneraal is op dit moment nog niet nodig, maar ik sluit niet uit dat we in de toekomst meer naar reservisten moeten, als de spanning bij de vulling groter wordt.

De heer **Holtackers** (CDA): Dank voor dit duidelijke antwoord. Is de minister bereid om hierover gegevens op te nemen in de volgende personeelsrapportage?

Minister **Hillen**: Ja. De reservisten vallen niet onder de personeelsrapportage. Daarom stond het ook vandaag niet op de agenda. Ik wil met alle genoegen in de personeelsrapportage ingaan op de reservisten, maar tot nu toe hebben we dat apart gedaan.

De heer **Bosman** heeft een specifieke vraag gesteld over de toelage-regeling in het buitenland. Het is inderdaad een probleem als mensen daardoor buiten hun schuld in de problemen komen, maar dat is ook inherent aan het werken bij Defensie. Bij Defensie zul je altijd uitgezonden blijven worden, niet alleen voor vredesmissies, maar ook omdat we in de Verenigde Staten en elders attachés hebben of deel uitmaken van staven. Dan kunnen gezinnen meeverhuizen. Wanneer een partner daarvoor een functie inlevert of bereid is om dat risico te nemen, maakt dat deel uit van de totale afweging. Defensie kan onmogelijk al die dingen afdekken. Wij hebben onze verantwoordelijkheid tegenover ons eigen personeel, zowel militair als burgerpersoneel, maar niet voor alle mogelijke problemen die de anderen zouden kunnen krijgen, maar die wel horen te worden afgewogen.

Wij moeten wel van tevoren heel goed wijzen op de consequenties. Ik ga ervan uit dat iemand die wordt uitgezonden, niet alleen met begerige ogen kijkt naar die interessante functie, maar ook een heel serieuze afweging maakt. Om een ander voorbeeld te geven, de huizenmarkt kan instorten terwijl je weg bent, zodat je bij terugkomst wordt geconfronteerd met heel andere zekerheden op de huizenmarkt en je je huis niet kunt verkopen of geen huis meer kunt krijgen of betalen. Al die dingen zijn nu eenmaal inherent aan het soort werk dat wij hebben. Wij zullen de militairen hierover zo professioneel mogelijk voorlichten. Ik heb weleens laten nagaan in hoeveel gevallen er problemen mee zijn. Er worden ontzettend veel militairen uitgezonden, maar dat aantal is niet zo groot. Er is van tijd tot tijd wel gesteggel over de hoogte van de vergoeding of wanneer deze moet ingaan. Dat hoort ook, omdat degenen die formulieren invullen net zo vindingrijk zijn als mensen die formulieren maken. Er zit altijd een zekere spanning in, maar door de bank genomen weten wij elkaar daarop te vinden. Als er schrijnende gevallen van zijn, voelen wij ons niet verantwoordelijk, tenzij wij duidelijk gefaald zouden hebben. Wij beschouwen dit als een aanmoediging om op dat punt nog zorgvuldiger te zijn.

De heer **Bosman** (VVD): Ik heb gesproken over de systematiek van de buitenlandtoelage. Het wordt steeds onaantrekkelijker voor militairen om naar het buitenland te gaan, met alles wat daar bijkomt. Ik ben bezorgd over het beeld dat ontstaat en ik heb de minister gewaarschuwd dat de militairen niet meer gaan, wanneer het heel onaantrekkelijk wordt voor de partner, het gezin en de kinderen om in het buitenland te vertoeven, want als er iets vervelend is, is het om als militair in het buitenland te zitten, terwijl je gezin ongelukkig is. Als je dat niet goed hebt, keren mensen direct terug. Sterker nog, ze gaan niet, want dat verhaal gaat heel snel. Ik heb tegen de minister gezegd dat de buitenlandplaatsing steeds minder populair wordt.

Als het om de voorlichting en de consequenties daarvan gaat, zeg ik dat iedereen natuurlijk zijn eigen verantwoordelijkheid heeft. Dan kom ik even terug op mezelf. Ik ben in 2009 naar Amerika gegaan, meer als een plaatsing dan als een uitzending, maar ik wist niet wat voor consequenties eraan vastzaten. Dan kan men zeggen: dat is je eigen verantwoordelijkheid, maar als de kennis over de mogelijke consequenties zo ver van je afstaat, zeg ik dat we daar toch eens heel goed over moeten nadenken.

Minister **Hillen**: Ik zal nog een keer intern bij ons aangeven dat we op dat punt niet zorgvuldig genoeg kunnen zijn, dus dat deze aspecten bij uitzending meegedeeld moeten worden of in de voorlichting aanwezig moeten zijn. De heer Bosman heeft gelijk dat het te laat is, als zoiets zich voordoet. Dan heb je echt een probleem. Ik ben het ook heel graag met de heer Bosman eens dat het thuisfront ongelooflijk belangrijk is voor het functioneren van de militair. Als dat niet in orde is, heb je ook een groot probleem. Wij zullen proberen op dit gebied nog meer te doen dan wij al doen.

Er is ook gevraagd naar de functievervulling van drie of zeven jaar. Voor de Defensieorganisatie zou het aantal functioneringsjaren in het algemeen langer mogen zijn dan drie jaar, want dat is heel kort. De heer Hernandez zei dat je dan veel ervaring zodra deze is opgebouwd, alweer kwijt bent. Daar ben ik het volstrekt mee eens, maar we hebben de knoet erover moeten gooien omdat de bonden van ons eisten dat iedereen dezelfde kansen zou hebben dat zijn functie aan de beurt zou komen bij de reorganisatie. Als we met een langere functieduur zouden werken, zouden mensen die op zo'n functie zitten, vanzelf de dans ontspringen. Daardoor zou er een ongelijke positie binnen de krijgsmacht zijn.

Die afspraak hebben wij gemaakt, tegen onze zin, maar het is een kwestie van geven en nemen bij de afspraken met de bonden. Van hun kant wordt

dat ook gedaan. We hebben een uitzondering moeten maken voor de Koninklijke Marechaussee. In principe zouden we nog veel meer uitzonderingen willen maken, maar ik vind dat de militaire vakbonden een heel constructieve positie innemen. We proberen om goed in overleg te blijven over de voortgang van dit heel ingewikkelde traject. Daarbij kijken we naar wat er maximaal gedaan kan worden met het oog op de functie en de integriteit van de kansen voor iedereen, wat ook in het belang van de krijgsmacht is. Bij de Koninklijke Marechaussee gaat het om de recherche, de bijzondere inzet en om de Caraïben. Dat is dermate specialistisch dat je daar wat langer op je plek moet blijven. Het is een punt dat ons zorgen baart. Eerlijk gezegd kan ik alleen maar zeggen dat ik hoop dat de krijgsmacht in 2014 op orde is, al is het alleen al daarom, zodat we meer vrijheid hebben om naar de functiezwaarte en de carrièreontwikkeling te kijken.

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): Ik heb gevraagd of niet-specialistische functies hiervoor ook in aanmerking komen. De minister stelt in de brief van 27 december en in de beantwoording van de vragen dat het alleen om specialistische functies gaat. Het maakt natuurlijk wel veel uit wat de definitie van verlenging is.

Minister **Hillen**: Dat klopt. Het gaat in principe om specialistische functies. De vraag is dan wat je een specialisme noemt. Er zijn veel rechercheurs, maar het is wel een specialistische functie, in die zin dat er een langere termijn voor deze trajecten nodig is. Als je deze de hele tijd zou wijzigen, zou het werk van de Koninklijke Marechaussee veel oppervlakkiger worden. Deze functie kan dus toch specifiek worden genoemd. Als deze definitie gaat glijden, denk ik dat er problemen ontstaan met de bonden, want dan komt elke functie in aanmerking.

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): Dat antwoord staat ook in de brief, maar mijn vraag is of het mogelijk is bij meer specialistische functies. U zegt dat dit afhankelijk is van het overleg met de bonden. Door de CDA-collega's is ook vaak gevraagd of het mogelijk is om die functies aan te passen. In de brief staat ook iets over de behoefte van de organisatie en de wens van de desbetreffende medewerker, maar dat is nu juist de crux. Het gaat om de behoefte van de organisatie en de medewerker is volgend daarin. Dan komt er ook een discussie met de bonden. Hoe staat de organisatie daarin? U krijgt een tekort bij bepaalde functievervullingen, dus daar gebeurt ook het een en ander.

Minister **Hillen**: Ja, dat klopt. Het is niet alleen bij de Koninklijke Marechaussee, maar ook bij de brandweer en onderhoud vliegtuigen, om maar wat te noemen. De vraag is hoe hoog je de lat legt. Ik heb al gezegd dat dit niet een afspraak is waar ik het gelukkigst mee ben, omdat de vrijheid van handelen en het belang van de organisatie hierdoor worden beperkt. Daarom hoop ik ook dat die twee jaar gauw voorbij zijn, want dan kunnen we weer wat ruimer zijn. Het geeft spanning in de organisatie. Hoe ga ik daarmee om? Door ervoor te zorgen dat we niet door het ijs zakken, maar dat geborgd is dat je voldoende specialisten in huis hebt, bijvoorbeeld voor vliegtuigonderhoud. Het is op het ogenblik niet ideaal. De heer Holtackers heeft gevraagd hoe het zit met de gelijke kansen bij douane en politie. Ik denk dat het heel goed gaat met de afspraken die wij maken met organisaties als douane en politie, want zij nemen graag militairen over. Ik hoop dat er voldoende vacatures zijn en voldoende ruimte om een deel van de problematiek die wij hebben, goed op te vangen. Wanneer iemand daar in vaste dienst wordt aangenomen, gaat het om lifetimefuncties.

De heer Hernandez sprak de vrees uit dat Amsterdam-West een uitzendgebied wordt. Als het aan mij ligt, gaan de militairen in Nederland nog

veel meer zichtbaar oefenen, omdat ik mij zorgen maak over de aanvaardbaarheid van de krijgsmacht. Als je staatjes ziet over waarop bezuinigd kan worden, staat Defensie altijd op een of twee, terwijl Defensie ongelofelijk belangrijk werk doet voor de veiligheid van de samenleving. Internationaal zijn onze mensen op alles voorbereid. Nationaal gaat het om de EOD, de Koninklijke Marechaussee, de grensbewaking en noem maar op. Niettemin zetten de mensen ons altijd bovenaan of bijna bovenaan het lijstje en zeggen zij dat het wat minder kan. Ik denk dat er in de samenleving amper inzicht bestaat in de afweging van kosten en het product wat je biedt en wat al of niet mogelijk is.

In ander verband heb ik al opgemerkt dat in deze periode, als dit kabinet vier jaar zou hebben gezeten, de stijging van de uitgaven voor de gezondheidszorg twee keer mijn complete begroting zou zijn. Toch vinden de mensen dat er wat af kan bij Defensie en dat er nooit genoeg bij kan bij de zorg. Om aan te geven om welke getallen het gaat, de zorg stijgt van 60 naar 75 mld. en de krijgsmacht gaat terug van 8 naar 7 mld. De overschrijding bij de zorg was in het eerste jaar van het kabinet al meer dan wat ik moet bezuinigen, met alle leedanzeggingen die daar bijhoren, dus dan praat je over heel verschillende grootheden.

Voor de samenleving is dat heel moeilijk te doorzien. Dan kun je staatjes met getallen de samenleving in sturen, maar zo werkt het natuurlijk niet. Een van de elementen is om de krijgsmacht zichtbaarder te maken. In de goede oude tijd, toen we nog militaire dienstplicht hadden, waren de militairen dagelijks zichtbaar. Je had militaire colonnes en militaire treinen, weet ik wat allemaal.

We hebben de militairen te veel uit onze samenleving weggehaald, ook omdat ze vaak op missie zijn. We hebben vorig jaar een voortreffelijke oefening gehad in het Noordoosten van het land. Deze heeft geleid tot veel positieve bijpubliciteit. We hebben daarna een oefening gehad in het zuiden van het land. Ik heb al aangekondigd dat we volgend jaar samen met België en Luxemburg een oefening gaan doen die zichtbaar is, wat mij betreft ook veel meer in de steden, omdat de mensen moeten zien dat we een krijgsmacht hebben en waar deze mee bezig is en voor oefent.

Als er in Amsterdam-West wordt geoefend, is dat niet omdat Amsterdam-West vergelijkbaar is met welk missiegebied dan ook, maar omdat het een stadswijk is die zich duidelijk onderscheidt van het platteland. Het is niet zo moeilijk om in Nederland een heideveld te zoeken en achter een boom te gaan liggen, want we hebben nog steeds heel veel natuur. Het is ontzettend nuttig om in steden te oefenen, in een wijk zoals Amsterdam-West of in Den Haag, en om het zo te doen dat de overlast aanvaardbaar blijft voor de burgers. Ik hoop dat we dat steeds meer kunnen doen. Dan is de conclusie niet dat Amsterdam-West voor ons een probleemgebied is, maar het is voor ons een kansgebied en dat geldt ook voor een heleboel andere wijken. Misschien doen we het ook weleens hier op het Plein, dat zou zomaar kunnen.

De heer **Hernandez** (PVV): Het is hartstikke goed dat er wordt geoefend. Dat is natuurlijk ook een van de middelen om een krijgsmacht gereed te krijgen voor wat deze moet doen, maar moet dat ook zijn om inzicht te krijgen in de multiculturele samenleving? Gaan we daarom oefenen in Amsterdam? Om onze mannen inzicht te geven in die multiculturele samenleving? Er zijn inderdaad wijken in dit land waar we daadwerkelijk het leger weleens kunnen inzetten. Dan zou ik zeggen: het is hartstikke fijn dat er wordt getraind of geoefend, maar moet dat nu echt zijn met de doelstelling om inzicht te krijgen, om militairen te verbeteren, om ze te leren omgaan met situaties op missies en dus om inzicht te krijgen in de multiculturele samenleving?

Minister **Hillen**: Dat is een van de aspecten ervan. Laten we één ding vaststellen: de Nederlandse krijgsmacht staat internationaal zeer goed

bekend, ook al is er ook weleens kritiek op. Ik denk dat de Noren en de Denen nog wel in die richting komen, maar vergeleken met andere krijgsmachten zijn de Nederlanders heel goed voorbereid op de omgeving waar zij komen te werken, in welk land dan ook. Daardoor is de acceptatie groter en de bedreiging voor de militairen veel minder, omdat zij veel minder als vijand worden gezien en veel meer als iemand die daadwerkelijk een probleem komt oplossen. Ik vind dat echt waardevol. Als het oefenen in een Nederlandse wijk daaraan kan bijdragen, vind ik dat dit toegevoegde waarde heeft, niet alleen voor het welslagen van welke missie dan ook, maar ook voor de veiligheid van onze eigen militairen. De heer Hernandez heeft ook een vraag gesteld over de Turkse dienstplicht. We hebben daar al eerder over gesproken. Ik heb hem toen al gemeld dat er eigenlijk geen gebruik meer van wordt gemaakt. In het begin was dat wel het geval, maar op het ogenblik wordt er helemaal geen gebruik van gemaakt, dus er wordt niet op kosten van de Nederlandse belastingbetaler een Turkse dienstplichtige uit de krijgsmacht gehouden.

De heer **Hernandez** (PVV): Dat was mijn vraag niet. De vorige keer riep de minister ook dat er geen gebruik van werd gemaakt, maar toen bleek achteraf dat het er 34 waren. Die regeling zou worden afgeschaft. Mijn vraag is wat de stand van zaken is.

Minister **Hillen**: De regeling is nog steeds niet afgeschaft, maar er wordt geen gebruik van gemaakt. Wij zijn wel in overleg met de Turkse regering, die bezig is met een behoorlijke aanpassing van de dienstplicht, om te kijken op welke manier het probleem kan worden opgelost als iemand wordt opgeroepen voor de Turkse dienstplicht. De bedoeling is niet om ons probleem over de schutting van de ander te gooien, maar om er samen uit te komen. Gegeven het feit dat het voor ons geen urgentie heeft, omdat er geen geld mee gemoeid is, kan er goed overleg plaatsvinden. Dan ga ik dus niet mijn Turkse ambtsgeenoot verrassen met een dictaat van mijn kant.

De heer **Hernandez** (PVV): Dit is echt bizar. Hoe kan het dat in Nederland hardwerkende Nederlanders geeneens een lening kunnen afsluiten, en als ze deze wel mogen afsluiten, mogen ze rente betalen, terwijl er renteloze leningen worden verstrekt aan Turkse Nederlanders die in Turkije hun dienstplicht moeten vervullen en trouw moeten zweren aan de Turkse vlag? Het is toch volslagen achterlijk dat wij zulke regelingen hebben? Ik heb de minister verzocht, via een motie die is aangenomen door de Kamer, om deze regeling te beëindigen. De minister heeft gezegd dat hij aan de slag gaat om die regeling te beëindigen en dat een update volgt. Ik vraag nu om een update, maar er is dus nog steeds niets mee gedaan.

Minister **Hillen**: Ik heb de vorige keer gezegd dat wij daarover met de bonden in overleg zouden treden. De bonden zijn geen voorstander van het opheffen ervan, dus zij waren ertegen in de onderhandelingen. Ik zeg nogmaals dat het in de praktijk niet gebeurt. Elke suggestie dat het zou gebeuren, is mis, want het gebeurt niet. Die regeling is indertijd niet in het leven geroepen om Turkije van dienst te zijn, maar om mensen te werven die waardevol kunnen zijn voor de Nederlandse krijgsmacht. Aangezien het in de praktijk op het ogenblik niet voorkomt, is het voor mij niet het meest urgente probleem, met de vele andere problemen waarmee ik toch al te maken heb. Het staat op de agenda voor het overleg met de bonden. Zodra ik hierin voortgang kan maken bij een afruil van punten, zal ik de Kamer daarover informeren.

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): Voorzitter. Het staat niet op de agenda, maar ik wil er ook wel wat over zeggen, als u mij toestaat. Het is misschien goed

om te noemen dat de politie ook een dergelijke regeling kent en dat de Kamer in meerderheid voor het bestaan van deze regeling is. Er vallen grote woorden over deze regeling, maar ik heb er wel behoefte aan om dat nog even feitelijk te benoemen.

Minister **Hillen**: Ik ben nog niet ingegaan op de rol van netwerken van oud-militairen bij de werving, waarnaar mevrouw Hachchi heeft gevraagd. Wij proberen dat soort hulp zo veel mogelijk in te schakelen. Dat gebeurt vaak decentraal, dus daar heb ik geen centraal overzicht over, maar het gebeurt wel. Er is al gesproken over banenmarkten. Ik zal mevrouw Hachchi graag uitnodigen om daarbij aanwezig te zijn, als er een is. Deze zijn ook regionaal.

Mevrouw **Hachchi** (D66): Ik heb ook nog gevraagd of een knelpunt is dat de wat oudere, ervaren medewerkers moeilijk aansluiting vinden op de arbeidsmarkt. Ik heb gevraagd hoe groot dat probleem is. Kan Defensie daarvoor een oplossing vinden, bijvoorbeeld door scholing, door netwerken van oud-militairen of om een plek voor deze groep te vinden bij het Rijk? Ik heb er vaker voor gepleit, en daarover komen wij met een initiatiefwetsvoorstel naar de Kamer, om het burgerpersoneel bij Defensie te scharen onder het Rijk, zodat zij niet meer langs de buitenkant, via de voordeur, bij andere ministeries of rijksorganisaties hoeven aan te kloppen, maar van binnenuit makkelijker kunnen doorstromen naar de plekken bij het Rijk waar wel behoefte is aan mensen.

Minister **Hillen**: Ten eerste merk ik op dat het Rijk ook heel hard aan het afslanken is, zoals u weet, dus de situatie is weleens rooskleuriger geweest. Ten tweede gebeurt het. We proberen onze mensen zo goed mogelijk binnen het Rijk onder dak te brengen. Ten derde is het sociaal beleidskader gericht op bemiddeling van werk naar werk. We zitten in de afrondende fase van het sluiten van een contract met een externe arbeidsbemiddelaar dat vanaf oktober zal ingaan. Deze zal daarmee professioneel aan de slag gaan. Dit komt nu echt op gang. We proberen de verschillende aspecten ervan op tijd gereed te hebben en ik denk dat dit ook gaat werken. Er zijn ook middelen bij het sociaal beleidskader, dat ik al noemde, om mensen van baan naar baan te brengen. Ik ga ervan uit dat dit binnen de omstandigheden maximaal zal werken, maar er zullen altijd mensen blijven die tussen wal en schip vallen. Ik heb al vaker gezegd dat juist voor militairen geldt dat zij niet alleen door hun specifieke vak, maar ook doordat zij onder spanning hebben gewerkt, in een loyale organisatie, met veel discipline, vaak breed inzetbaar zijn op de arbeidsmarkt, of het nu een vrachtwagenchauffeur is of wat dan ook. We merken bij de wervingsacties die er zijn geweest, waar lokale en regionale werkgevers bij elkaar kwamen, dat de belangstelling voor onze mensen erg groot is.

Mevrouw **Hachchi** (D66): Ik heb hier vaker over gesproken, ook met minister Spies, en we gaan er volgende week ook over praten. We moeten waken voor een kortetermijnblik, want het zal binnen nu en vijf jaar voor het Rijk een probleem worden om plekken te vullen. Bij Defensie zie je dat burgerpersoneel afzijdig is als het gaat om de mogelijkheden binnen het Rijk om makkelijker door te stromen. Ik ben er voorstander van om hun bij de sector Rijk terecht te laten komen, want dat soort mobiliteit is op de lange termijn de beste manier om te bevorderen dat mensen van baan naar baan gaan en hun ervaring verbreden en verrijken, zodat zij een bagage opbouwen die overal bruikbaar is, ook buiten de overheid. Ik zie gewoon laaghangend fruit binnen het Rijk. Wat vindt de minister ervan om in ieder geval het burgerpersoneel onder het Rijk te laten vallen?

Minister **Hillen**: De behandeling van het wetsvoorstel van mevrouw Koşer Kaya is weliswaar opgeschort, maar dat wil niet zeggen dat het kansloos is geworden. Ik kan mij voorstellen dat er na de verkiezingen opnieuw inhoud aan wordt gegeven of dat hierover iets wordt geregeld in het regeerakkoord. Dit probleem geldt niet alleen voor het Defensiepersoneel, maar het is veel breder. Daarom is er ook dat wetsvoorstel van mevrouw Koşer Kaya. Wij hebben via minister Spies de inbreng in het debat gehad en ik wacht de verdere behandeling af. Ik ben het met u eens dat voor burgerpersoneel de overgang naar het Rijk, of naar een gemeente of wat dan ook, voor de hand ligt.

Mevrouw Eijssink heeft gesproken over de VeVa-opleiding en erop gewezen dat men met 100 begint en na verschillende selectiefasen, met minder dan 40 eindigt, bijvoorbeeld doordat iemand niet komt of niet wordt goedgekeurd. Uiteraard is het zo dat als je met 100 begint, dat niet wil zeggen dat je ook met 100 eindigt. Net als mevrouw Eijssink vind ik de VeVa-opleiding een van de belangrijkste manieren om de doelgroep te werven, naast de spijkerbroeken. Ik ben er erg van onder de indruk. De opleiding is nog maar kort bezig, maar ik denk dat het heel goed gaat, gezien de inzet, professionaliteit en betrokkenheid van de krijgsmacht en van de scholen waar dit heel geconcentreerd gebeurt. Ik denk dat de leerlingen er enthousiast aan deelnemen.

Ik heb het gevoel dat dit heel goed gaat worden, maar dat er nog ontwikkelingsmomenten zullen zijn. Ik vind het wel curieus om te zien dat de krijgsmacht ook op zo'n school voor middelbaar beroepsonderwijs iets heel anders is dan de rest. Wat betreft discipline wordt er al gedacht in het perspectief van wat bij de krijgsmacht gebruikelijk is. Dat geeft die scholieren binnen die grote gemeenschap een heel specifieke uitstraling. Dat kan wervend zijn, maar dat kan ook confronterend zijn. Ik denk dat we ook op dat punt nog veel moeten leren. Als er van de 100 maar 40 overblijven, kun je bekijken of je mensen laat lopen die je er eigenlijk bij had willen hebben, of dat dit de reguliere verwachting moet worden. In deze fase durf ik dat nog niet te zeggen. Ik heb met cursusleiders en met cursisten gesproken, maar ik zie dat dit een veelbelovende en kansrijke ontwikkeling is.

Mevrouw **Eijssink** (PvdA): Ik ben het eens met de minister dat dit veelbelovend kan zijn. Hij zegt terecht dat het proces op gang is gekomen. We hebben er vier jaar over gedaan, want ook dat heeft tijd nodig, maar het is nog steeds een heel kwetsbaar proces. Van de 100 blijven er 40 over die de opleiding ingaan. Ik vroeg of bekend is hoeveel mensen vanuit die opleiding doorstromen. Dat is het belangrijkste voor de komende jaren, want dat is de instroom voor de wervende organisatie. Ik vraag de minister om dat de volgende keer veel beter uit te werken. Een paar jaar geleden is begonnen met convenanten met OCW. Ik geloof dat die VeVa-opleiding op meer dan 30 roc's wordt gegeven, maar op sommige roc's is dat heel kwetsbaar door de bezuinigingen van OCW. Dat doet de instroom geen goed. Ik wil graag antwoord op de vraag hoe we inzicht en overzicht krijgen en een doorkijkje naar hoe het in 2014–2015 gaat met de VeVa-instroom. Hoeveel blijven er over van die 40? Of is daar überhaupt nog geen zicht op?

Minister **Hillen**: Ik zal in tweede termijn wat meer specifieke cijfers geven, want die heb ik nu niet paraat. Ik ben het volstrekt met u eens dat vooral kleinere scholengemeenschappen kwetsbaar zijn. Wij houden ook de vinger aan de pols bij het ministerie van Onderwijs. Voor ons is deze opleiding van het grootst mogelijke belang. Als er problemen zijn, wil ik dat zo gauw mogelijk weten om ze weg te kunnen poetsen. De hele opleiding is erop gericht om jonge mensen eraan te laten wennen. Dat geeft een dermate groot voordeel, gegeven de wervingsproblemen die we hebben, dat ik op dat punt zeer geconcentreerd ben. Nogmaals, het is pas

kort aan de gang, maar als ik er meer inzicht in heb, zal ik die cijfers graag laten zien, zodat we de vinger aan de pols kunnen houden.

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): Mijn vraag is hoeveel mensen vorig jaar vanuit de VeVA-opleiding zijn doorgegaan naar Defensie. We hebben die staatjes gehad, maar de vraag is hoeveel er blijven hangen en hoeveel er binnen de organisatie blijven. De realiteit is volgens mij dat volgend jaar 75% van de instroom van de VeVa-opleiding moet komen.

Minister **Hillen**: Ik zal dadelijk proberen hier zo specifiek mogelijk antwoord op te geven. Dan denk ik dat ik de meeste vragen heb beantwoord.

De heer **Bosman** (VVD): Ik had nog een vraag gesteld over integriteit.

Minister **Hillen**: Ik heb hier een aantal keren mee te maken gehad naar aanleiding van incidenten. Ik wil vooropstellen dat de krijgsmacht integer is. Deze incidenten zijn een uitzondering en geen regel. Wij blijven er bovenop zitten. Wij proberen de regels zo te maken dat de kans op integriteitschendingen zo klein mogelijk wordt gehouden en dat als er iets gebeurt, dat zo spoedig mogelijk wordt aangemeld.

Ik wil hier wel een heel algemene opmerking maken, die van belang is voor de totale afweging. Er was een tijd waarin de bureaucratie de baas was en iedereen had te gehoorzamen, maar deze tijd ligt heel ver van ons vandaan. Toen kreeg bij een conflict de organisatie altijd gelijk en de burger ongelijk. Wij leven in een precies tegenovergestelde tijd, waarin men bij een incident al gauw partij trekt voor het individu tegenover de organisatie. Dat wil zeggen dat mensen die klagen, al gauw klokkenluiders worden genoemd, terwijl zij dat vaak helemaal niet zijn. Mensen die foeteren tegen de organisatie en zeggen dat zij schandelijk worden behandeld, zullen al gauw gehoor vinden omdat het zo zielig is. Dat vertekent het beeld van wat er werkelijk aan de hand is. Vaak gaat het om individuele gevallen waarover door de organisatie heel moeilijk kan worden gesproken in het openbaar. Die accenten wil ik even leggen om aan te geven dat er wel heel gauw iets wordt geroepen. Niettemin moeten wij er bovenop zitten. Het is van belang om als er sprake is van een schending van de integriteit, deze zo gauw mogelijk te redresseren. Ik noem twee voorbeelden uit het recente verleden. In Heerenveen zijn wij er zodra wij het wisten, bovenop gesprongen. Even los van de inhoud, een probleem zoals in Heerenveen kan zich vrij vaak voordoen bij de krijgsmacht, omdat er niet veel contact is met die kleine organisaties elders in het land zijn, behalve over de producten van de werkvloer, zodat een conflict lang kan blijven sluimeren voordat het naar buiten komt. Wij proberen om dat eerder zichtbaar te maken door onze procedures en onze vertrouwensfunctionarissen. Toen het zichtbaar werd, hebben wij snel en adequaat ingegrepen, denk ik.

Het ging om een positie bij het ministerie met betrekking tot de aanschaf van dienstauto's. Wij hebben gezegd dat die functie niet groezelig is, dat de handel niet groezelig is, dat het niet groezelig is met wie je zaken doet, maar als iemand over een heel lange periode dienstauto's koopt en er onvoldoende checks zijn om te bekijken of de zakelijke opstelling tegenover leverancier nog steeds volledig gegarandeerd is, dan ga je degene die op die post zit, in gevaar brengen, zelfs als deze correct blijft. De zaak is niet door klokkenluiders aan het rollen gekomen, zoals in de krant stond, maar doordat de concurrentie een order had gemist. Dat kan ook gebeuren. Dat heet dan een klokkenluider, maar dat is het niet. Het tastte onmiddellijk de integriteit van de betrokken functionaris aan. We hebben daar direct onderzoek naar laten doen. In dat onderzoek is niet gebleken dat hij niet integer is geweest. We hebben wel de bevindingen met het Openbaar Ministerie gedeeld, omdat wij zo zorgvuldig mogelijk

willen zijn. Als zulke verhalen de ronde gaan doen, is iemand die er al zo'n lange periode zit, daar weerloos tegen.

Het aanschaffen van voertuigen is nu sowieso op een andere manier geregeld, zodat dit zich niet meer voordoet, maar in dit geval vonden wij dat als wij niet oppasten, wat bij deze figuur echt niet zo aan de orde was, de kat en het spek te dichtbij elkaar zouden zitten. Dan is het een fout van de organisatie om dat zo lang toe te laten, maar het beeld van het incident is toch negatiever dan wat het in werkelijkheid is geweest. Het grondige onderzoek dat er is geweest, heeft dat zowel voor de betrokkene als voor de organisatie aangetoond, maar we hebben meteen gezegd dat er een veel kortere functiewisseling zou moeten zijn bij zo'n soort functie, om ervoor te zorgen dat er geen gewenning optreedt.

De heer **Bosman** (VVD): In essentie is het zo dat als je zegt dat er altijd voor de klager wordt gekozen, deze in een positie wordt geplaatst dat hij nooit kan winnen. Daar maak ik ernstig bezwaar tegen. Ik ken genoeg gevallen van mensen die in de hoek worden gezet omdat zij klager zijn. Je hebt er als organisatie voor zorgen dat die mensen op een goede manier worden gehoord. We hebben laatst weer een voorbeeld gehad, dat in Den Haag bekend is geworden, van iemand die achteraf toch gelijk had. Defensie moest deze man toch gelijk geven, maar dan zitten er jaren tussen van duwen en trekken en afhouden. Als je zegt dat je mensen niet te lang op een bepaalde functie moet laten zitten, omdat het anders mogelijk ten koste gaat van hun integriteit, is het probleem veel groter, want het gaat om het internaliseren van integriteit en het openstaan voor de risico's van datgene waar je mee bezig bent. Dat is leiderschap. Nogmaals, ik neem afstand van de opvatting dat heel vaak de kant wordt gekozen van de mensen die klagen, tegen de organisatie, want dan plaats je mensen echt in een heel moeilijke positie. Ik vraag nogmaals om deze mensen te beschermen en om dat open en transparant te doen. Maak het maar open. Sterker nog, als u het niet doet, doet De Volkskrant of de Telegraaf het wel en dat is nog veel zorgwekkender. U hebt er alles bij te winnen om die klagers zo duidelijk mogelijk van repliek te dienen of om hun gelijk te geven, maar laat er geen jaren overheen gaan.

Minister **Hillen**: Ik ben het volledig eens met de heer Bosman dat er geen jaren overheen mogen gaan en dat het proces zo transparant mogelijk moet zijn, ook voor de klager, opdat hij weet dat hij eerlijk wordt behandeld. Ik ben het ook met de heer Bosman eens dat het in een organisatie die zo groot en zo complex is als Defensie, best weleens voor zal komen dat een klager in de hoek wordt gezet. Dat mag niet voorkomen. Daarom hebben wij een integriteitsbeleid opgezet dat daaraan moet voldoen, met vertrouwenspersonen en met mogelijkheden om klokkenluider te worden en de bescherming die daar weer bijhoort. We proberen dat zo goed mogelijk te doen en we zijn alert op datgene waar de heer Bosman voor waarschuwt. Ik denk dat ik begrijp naar welk geval hij verwijst. Daarvoor geldt ook dat die impasse is doorbroken en opgelost, dus dat is goed nieuws. Defensie heeft terecht schuld bekend en toegegeven, maar impasses ontstaan niet alleen door de organisatie, maar het is ook vaak een kwestie dat we met elkaar moeten proberen door een moeilijker situatie heen te komen. Als op een gegeven moment iets verhardt, heeft niemand daar wat aan. Daar moeten we alert op zijn. Het is ook niet in het belang van de organisatie dat het verhardt. Daarom is het de kunst om er op een diplomatieke manier, met een goed personeelsbeleid, voor te zorgen dat die situaties niet voorkomen. De heer Bosman waarschuwt iemand die niet gewaarschuwd hoeft te worden, want ik ben mij daar zeer van bewust. Ik wil daar ook geen enkele relativisering van geven. Ik heb daarnet in het algemeen opgemerkt dat in onze tijd eerder partij wordt getrokken, vanuit de emotie, voor de klager. De heer Bosman zegt dat de klager gauw in de hoek staat, maar de

organisatie ook. Het is ook een probleem als de hele krijgsmacht erop aan wordt gekeken dat men niet integer zou zijn, als er ergens in de organisatie iets niet integer is. Ik moet proberen beide kanten heel goed in de gaten te houden.

De **voorzitter**: We gaan een korte tweede ronde in, met een spreektijd van maximaal twee minuten.

De heer **Bosman** (VVD): Voorzitter. Een van mijn vragen in eerste termijn is niet beantwoord, namelijk over personen in het buitenland die op individuele missies zijn uitgezonden, waarbij integriteitsschendingen aan de orde komen. Er is dan een Nederlands traject voor de behandeling van de persoon, maar het is niet mogelijk om in het kader van de totale missie te corrigeren. Het gaat om een Nederlandse militair die een integriteitsschending ondervindt van een buitenlandse militair op uitzending. Dan kun je in de Nederlandse lijn bezwaar maken, maar die buitenlandse militair krijgt daar nooit een reactie op. De vraag is hoe wordt geborgd dat integriteitsschendingen op individuele missies in het buitenland in de totale organisatie worden opgepakt.

De heer **Holtackers** (CDA): Voorzitter. Ik dank de minister voor de antwoorden op mijn opmerkingen en vragen in eerste termijn, die allemaal zijn beantwoord.

De heer **Hernandez** (PVV): Voorzitter. Defensie heeft het ongelofelijk zwaar. Zo zwaar dat de minister de politieke partijen hier smeekt om in de verkiezingsprogramma's rekening te houden met de situatie van de krijgsmacht. Ondertussen houdt de minister wel vast aan het ambitieniveau en ontkent dat daardoor spanningen optreden. Volgens hem ziet de PVV dat verkeerd. De minister zorgt juist voor de geoefendheid van personeel met uitzendingen. De minister kiest er niet voor om pas op de plaats te maken, maar anders, en dus niet voor het personeel van zijn organisatie.

Er moeten duizenden mensen de organisatie verlaten, waaronder veel officieren, maar we bevorderen op het ministerie een burger tot generaal en tevens plaatsvervangend commandant van een krijgsmachtonderdeel. Heel fraai. Volgens de minister was dit echt de beste kandidaat en ziet de PVV ook dit niet goed en het officierskorps al helemaal niet. Dat is ook helemaal niet gepasseerd en beslist niet geschoffeerd. Het personeel van de krijgsmacht spreekt hier schande van, maar ook dat is vast niet waar. Een typisch kenmerk van de regent dat hij het beter weet dan het volk. Wat is er waar van de oorlog die tussen de officieren en de civiele leiding zou heersen? Ik zal de minister vertellen wat er gebeurt als je niet naar de burgerij luistert. Dan halveer je tijdens de verkiezingen en dan loop je tegen nieuwe bezuinigingen aan, omdat de mensen er helemaal niets van snappen, maar dat zien zij waarschijnlijk helemaal verkeerd.

Natuurlijk springt de Partij van de Arbeid onmiddellijk in de houding voor de Turkse belangen en dus voor de belangen van haar achterban in plaats van de belangen van Nederland. Heel begrijpelijk, maar ik kom op voor de belangen van mijn achterban en die snapt helemaal niets van een regeling die in stand wordt gehouden, terwijl deze volgens de minister overbodig is. Dezelfde minister heeft in een voorgaand overleg aangegeven geen behoefte te hebben aan overbodige regelgeving. De minister legt de motie om de Regeling faciliteiten Turkse dienstplicht Defensieambtenaren te beëindigen dus gewoon naast zich neer. Ik ben daar erg ongelukkig mee, want het is een aangenomen motie. Afhankelijk van het antwoord van de minister, dat hierover meer duidelijkheid moet geven, zal ik een VAO aanvragen.

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): Voorzitter. Ik heb een punt van orde. Staat u het toe om een VAO aan te vragen over een punt dat niet op de agenda staat? Dat vind ik een beetje vreemd. Volgens mij kan dat niet, want dan zouden we allemaal VAO's kunnen aanvragen over punten die niet aan de orde waren in het overleg. Ik geloof niet dat dit procedureel de bedoeling is.

De **voorzitter**: Ik hoop dat het zo ver niet komt. Laten we eerst maar even afwachten hoe het antwoord van de minister is, maar ik ben het op zichzelf met u eens.

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): Volgens mij gaat het erom principieel vast te houden aan de agenda. Ik zeg dit ook omdat ik de heer Hernandez daar in eerste termijn, toen ik het voorzitterschap waarnam, op heb gewezen. We zouden hierin een consistente lijn moeten hebben. Ik vind dat duidelijk moet zijn dat punten die niet op de agenda staan, niet worden toegestaan.

De **voorzitter**: Volgens mij zei ik dat ook. We wachten even af hoe het antwoord van de minister is, maar ik ben het eens met de lijn dat het vreemd is als zaken die niet op de agenda staan, leiden tot een VAO.

De heer **Hernandez** (PVV): Dan had u er helemaal niet over moeten laten spreken. Er is over gesproken en de minister is er in zijn beantwoording op ingegaan. Ik heb de minister daar vervolgens nog vragen over gesteld, maar de beantwoording was in het geheel niet naar tevredenheid, dus persister ik hierin. Uiteraard komt de Partij van de Arbeid onmiddellijk op voor de Turkse belangen, dat snap ik.

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): Voorzitter. Ik kan hier mijn mond houden, maar doordat u dit toestaat, worden dit soort onbetamelijke opmerkingen teweeg gebracht. Dit soort zaken horen niet op deze manier te gaan. Ik spreek u er als voorzitter op aan om dat te voorkomen.

De **voorzitter**: Nee, maar dat accepteer ik weer niet. Als u het met de opmerking van een collega niet eens bent, dan moet u het debat aangaan.

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): Ik heb diverse keren aan u gevraagd om dit niet toe te staan, omdat het niet op de agenda staat. Vervolgens zegt u dat u even kijkt wat de minister gaat antwoorden. Ik heb daarnet al een signaal gegeven, non-verbaal, dat dit niet op de agenda hoort.

De **voorzitter**: Dat geldt voor alles wat met personeel te maken heeft, maar wat niet in de brief is genoemd, bijvoorbeeld voor het reservistenbeleid. Daarover is ook gesproken.

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): Toen ik het voorzitterschap waarnam, heb ik ook gezegd dat dit niet op de agenda stond.

De **voorzitter**: We zijn bij mevrouw Hachchi.

Mevrouw **Hachchi** (D66): Voorzitter. Ik zou sowieso ook een VAO willen, maar dan over andere onderwerpen. Ik dank de minister voor zijn antwoorden. Ik denk dat mobiliteit meer dan ooit belangrijk is. Bij het bedrijfsleven is men doordrongen van dat besef. De mobiliteit tussen overheid en bedrijfsleven moet meer op gang komen, maar ook binnen de overheid. Laten we het wat dichterbij huis halen; tussen het Rijk en Defensie. Ik denk echt dat Defensie nog veel meer gebruik kan maken van de lusten om bij het Rijk te horen. Ik heb daarvoor al een voorstel gedaan. Ik dank de minister dat hij dat ook erkent en echt ziet dat er een kans ligt voor het burgerpersoneel van Defensie om beter door te stromen naar het Rijk. Er ligt een initiatiefwetsvoorstel over de positie van ambtenaren,

maar we weten allemaal hoe het politieke veld is. Ik wil dat initiatiefwetsvoorstel graag aangrijpen, maar ik ben ook bereid om een apart traject van start te laten gaan, zodat het niet helemaal wordt vertraagd, want anders zouden wij echt een kans laten liggen. Ik zei al dat er te veel kortetermijnvisie is. Ik zal die discussie volgende week ook met minister Spies voeren. Er is een brug te slaan tussen ministeries, in dit geval het ministerie van Defensie, en andere rijksorganisaties.

Ik heb ook een vraag gesteld over de civiele erkenning van diploma's voor onderofficieren op mbo-niveau. Ik hoor graag het antwoord van de minister daarop. Er is terecht veel aandacht voor de werving van jonge mensen, maar de aansluiting van oudere, ervaren medewerkers op de arbeidsmarkt binnen de overheid en daarbuiten is ook heel belangrijk. De minister zegt dat er van alles aan wordt gedaan, maar ik zie niet dat het probleem snel wordt opgelost. Ik ben benieuwd naar de initiatieven. Ik heb een opmerking geplaatst over het strategisch personeelsplan, waarover de Algemene Rekenkamer rake opmerkingen heeft gemaakt. De minister reageerde daar heel verdedigend op. Ik snap wel dat er van alles gebeurt, maar ik zou graag zien dat de minister die punten omarmt en zo goed mogelijk een plek geeft.

De minister zegt dat het door crowd searching wel goed komt met het diversiteitsbeleid. In theorie kan ik dat volgen, maar de praktijk is weerbarstiger. Ik vind dat diversiteitsbeleid geen doel op zich is, maar een kwaliteitsinstrument. Je moet daarvoor beleid hebben. Wij weten allemaal dat Defensie een voorbeeld is waar het nog steeds veel beter kan. Tot slot de discussie over leiderschap en over de generaal van 35 jaar. Het viel mij op dat de minister zei dat dit in oorlogstijd uitstekend is, maar niet in vredetijd. Bedoelt hij daarmee dat het niet mogelijk zou zijn in de vredesbedrijfsvoering? Ik denk van wel, want ik heb de minister horen zeggen dat het anders moet, namelijk dynamischer. Net als bij crowd searching ben ik van mening dat het in theorie mooi is wat de minister zegt – iedereen is het er ook mee eens – maar dat de vraag is hoe je dat dynamische in de praktijk realiseert. Wat voor maatregelen worden daarvoor uit de kast getrokken? De ideeën zijn er, maar nu nog de resultaten.

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): Voorzitter. Ik dank de minister voor de beantwoording. Het is goed dat wij de tijd hebben genomen om over personeel te spreken, want dat is enige tijd geleden voor het laatst gebeurd. Ik merk op dat wij als Kamer te vaak spreken over het aanstellen van personeel, bijvoorbeeld bij het in het leven roepen van de functie van exportgeneraal of bij de benoeming van een geestelijk verzorger. Is de minister ook van mening dat dit niet aan de Kamer is? Bij andere organisaties doen we dat ook niet. Het is zijn personeelsbeleid. We kunnen wel ingaan op de grote lijnen, maar niet op specifieke benoemingen. Ik heb in eerste termijn ook gezegd dat ik weet dat er nogal wat generaals op hoge posities zijn die voor het eerst op missie gingen of die generaal zijn geworden terwijl zij nooit op missie zijn geweest, en dat diskwalificeert niemand. De organisatie bepaalt zelf welke kwaliteiten nodig zijn voor een specifieke functie. Ik hoor hierop graag een reactie van de minister.

De heer **Bosman** (VVD): Dat vind ik bijzonder. Maakt u hier een scheiding tussen personeel en materieel of zegt u ook dat de organisatie zelf moet beslissen over het materieel, omdat zij dat uitstekend kan? De organisatie staat vrij dicht bij de politiek, maar er zijn niet veel controlemechanismen. Kiest u ervoor om het bij het materieel ook op die manier te doen?

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): Nee, uiteraard niet. Ik begrijp de vergelijking ook niet. Wij gaan over wat er nodig is voor het personeelsbeleid, maar wij gaan niet over de mensen die de functie bezetten. De organisatie bepaalt zelf de kwaliteit. Als de kwaliteit over het grote geheel niet klopt, is

dat een zorg van de Kamer, maar dat gaat een stap verder. Ik ga niet in op wie er wordt benoemd, want dat is aan de organisatie. Ik ken de persoon in kwestie niet, ik ken het personeelsdossier niet en daar wil ik ook niet over gaan.

De heer **Bosman** (VVD): Ik ben mij er niet van bewust dat ik heb gesproken over een individu, maar over de procedure en dat soort zaken. Dat wil ik wel even helder hebben.

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): Ik spreek de heer Bosman helemaal niet aan. Het gaat mij erom dat de Kamer ook geen functies in het leven zou moeten roepen. Wat mij betreft is het aan de organisatie om daarnaar te kijken.

De heer **Hernandez** (PVV): Daar komt de PvdA weer met dat wijzende vingertje, maar mijn vraag aan mevrouw Eijsink is hoe zij überhaupt denkt over het voortbestaan van de militaire academie of het Koninklijk Instituut voor de Marine, als dit allemaal niet besproken kan worden?

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): Ik doe vreselijk mijn best om deze vraag te volgen, maar ik volg deze echt niet. Mijn punt is dat je een organisatie hebt die gevuld is met functies of fte's, en daarbij een functieomschrijving. Er zijn 60 000 personeelsdossiers van degenen die deze functies vervullen. De Kamer zou hiervan geen vijf of tien moeten willen bespreken, maar nul. Dat is de vraag die ik aan de minister voorleg. Ik heb daar enige zorg over en ik vind dat de minister hierover een duidelijk standpunt moet innemen. Wij gaan over de kwaliteit van de organisatie. Dat controleren wij aan deze kant en niet de persoon die de functie uitoefent, of zagezegd het poppetje.

De heer **Hernandez** (PVV): Ik wil dat best specificeren, maar daar komt weer dat moraliserende vingertje. Ik blijf dat roepen, want het is schijnbaar wel geoorloofd om te spreken over individuele gevallen die de wacht wordt aangezegd vanwege hun verleden. Daar mag wel over gesproken worden, maar als het gaat om een burger die in één keer wordt benoemd tot generaal en plaatsvervangend commandant van een krijgsmachtdeel, let wel: een functie waar over leven en dood wordt beslist, mogen er schijnbaar geen controlerende vragen over worden gesteld tijdens een debat. Ik vraag aan mevrouw Eijsink: als de normale gang van zaken is dat wij de minister daar tijdens debatten niet op mogen bevragen, dan kunnen wij ook een discussie gaan voeren of de Partij van de Arbeid het nog nodig vindt om officieren op te leiden op de officiersopleidingen. Deze zijn blijkbaar overbodig, als wij burgers die uit een compleet andere tak van sport komen, in één keer in generaalsrangen, met de functie van plaatsvervangend commandant, kunnen schuiven.

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): Ik heb inmiddels wel gehoord wat de PVV vindt over gemoraliseer. Ik blijf bij mijn zuivere inzet. Ik volg de vraag van de heer Hernandez volstrekt niet. Het gaat erom dat de Kamer niet over 60 000 personeelsdossiers hoeft te gaan. Wij controleren hier de kwaliteit en de capaciteit van het krijgsmachtpersoneel. Ik hoor hierop graag een reactie van de minister.

Ik begrijp dat crowd searching het nieuwe beleid is voor diversiteit, emancipatie of gender. Een prachtige term, die ik ga inbrengen. Daar kan ik mee leven en ik zal de minister daar graag op aan blijven spreken. Ik blijf bezorgd over de VeVa. Ik heb de toezegging van de minister opgeschreven dat we daar in tweede termijn meer informatie over krijgen. Verder ontvang ik graag een reactie van de minister op de tabellen 3 en 4, over de opbouw van het personeelsbestand per 1 januari 2012, in de personeelsrapportage van april. Het opmerkelijke is dat er geen enkel

verschil zit tussen vervulling van de functies en de fte's. Er is een discrepantie van 2 fte's. Ik begrijp de hele tabel niet, omdat dit volstrekt gelijk is aan elkaar, maar mogelijk lees ik deze helemaal verkeerd. Dat kan ook, en dan hoor ik dat graag.

Minister Hillen: Voorzitter. De heer Bosman heeft een vraag gesteld over integriteitsschending door een buitenlandse militair jegens een Nederlandse militair. Hij heeft gelijk dat dit een onderbelicht traject is. Het ligt eraan met welke landen je daar afspraken over maakt. Er zijn geen generale regelingen voor. Wanneer het bij ons zou voorkomen, zullen wij dat bij de commandant van de desbetreffende krijgsmacht melden, maar wij kunnen niet controleren wat daarmee gebeurt en of dat nog een staartje heeft voor de betrokken militair. Het enige wat wij kunnen doen, is onze eigen militairen er zo goed mogelijk tegen beschermen. Als onze eigen militair zoiets zou doen, zouden wij hem aanpakken alsof het een Nederlandse militair zou zijn. Het is tot nu toe alleen nationaal geregeld, niet internationaal. Ik zal mij oriënteren of er een regeling gemaakt zou kunnen worden, want het punt is relevant genoeg, want er zou geen straffeloosheid moeten zijn.

De heer **Bosman** (VVD): Ik had het alleen over missies, maar ik kan mij ook voorstellen dat je praat over de NAVO en dat soort instituten.

Minister Hillen: Ja.

Voorzitter. De heer Hernandez heeft mij een regent genoemd, een nieuw hoogtepunt in mijn carrière. Ik wist niet dat ik dat ooit nog zou bereiken. Hij sprak ook over een oorlog tussen de civiele en de militaire leiding. Ik weet niet waar deze plaatsvindt, maar niet bij ons. Uiteraard zijn er weleens verschillen van inzicht en worden er weleens openhartige discussies gevoerd, maar er is geen structureel conflict tussen de militaire en de civiele leiding. Het overleg verloopt buitengewoon constructief. Als dat niet het geval was geweest, zouden we niet zo ver zijn met de reorganisatie, want dan gaan de hakken in het zand en dan gebeurt er niets. Ideaal zal het nooit worden, maar dat geldt voor elke organisatie, maar wij hebben een heel goede, constructieve samenwerking. Je kunt de boom beoordelen aan de vruchten die hij levert, en dat is een verdraaid moeilijke, zware ombuigingsoperatie. Het departement geeft van jaar tot jaar precies wat we hebben afgesproken, en dat kan alleen als er goed wordt samengewerkt binnen de organisatie.

Over de Turkse dienstplichtregeling heb ik gezegd dat wij in overleg zijn met de bonden. Dat heeft tot nu toe nog geen resultaat gehad. Er zal misschien in toekomstige onderhandelingen een trade-off plaatsvinden waardoor wij ja of nee kunnen zeggen, maar ik ben nog niet zo ver. Het is in overleg met de bonden. Zodra ik er bericht over heb, zal ik de Kamer daarover informeren, zoals ik al heb gezegd.

De heer **Hernandez** (PVV): De minister gaf aan dat hij geen behoefte had om daar nu mee verder te gaan, omdat hij het druk had met andere belangrijke dingen. Dat is wat hij net in zijn beantwoording aangaf. Ik ben daar ontevreden over en ik vraag de bewindsman om voortgang te maken met het afschaffen en beëindigen van deze regeling. Als daarvoor nog gesprekken nodig zijn met de bonden, wil ik graag weten wanneer deze plaatsvinden en wat het verwachte tijdpad is. Kan de minister daar iets over zeggen?

Minister Hillen: Ik heb in het overleg ingebracht om deze regeling te beëindigen. Het is onderdeel van het georganiseerd overleg, waarbij een groot aantal punten op de agenda staat. Deze worden lang niet allemaal tegelijk afgewikkeld, maar op een gegeven moment komt het tot een trade-off, waarbij dingen tegen elkaar worden weggestreept. Het is nog

niet afgehandeld. Ik zal bespoedigen dat er duidelijkheid over komt, maar dat wil niet zeggen dat de uitkomst daarmee vaststaat.

Mevrouw Hachchi sprak over het wetsvoorstel van mevrouw Koşer Kaya, waarover ik heb gezegd wat ik te zeggen heb. Dat maakt een pas op de plaats, maar dat komt zonder meer terug, want dat is een problematiek die leeft. Het wetsvoorstel-Koşer Kaya lost het probleem met het militaire personeel niet op. Het grootste deel dat vertrekt is militair personeel. Niettemin is het meegenomen als we die drempels kunnen slechten. Voor het burgerpersoneel geldt dat er best een vergelijking met het Rijk gemaakt worden, waarin wordt bekeken of die omstandigheden altijd precies gelijk zijn.

Zij vroeg ook naar de civiele erkenning van de opleiding tot onderofficier. Iemand die niet gebrevetteerd is, kan een civiele beoordeling krijgen van de opgebouwde kennis, om een zekere erkenning te krijgen van de competenties, maar dat is afhankelijk van de werkgever. Ik heb indertijd al gezegd dat we bezig zijn om voor de Koninklijke Militaire School een certificering te krijgen die bruikbaar is in de burgermaatschappij. Ik heb nog geen nieuws over de voortgang daarvan, maar het staat wel op de agenda.

Mevrouw **Hachchi** (D66): Mag ik de minister uitnodigen om daar iets meer beeld en geluid bij te geven? We zijn nog niet zo ver, maar in welke fase zitten we? Zijn er gesprekken gaande en acties ondernomen?

Minister **Hillen**: Dat durf ik niet te zeggen. Het grootste probleem ligt meestal niet bij ons, maar bij andere ministeries, met name bij Onderwijs, omdat daar de erkenning vandaan moet komen. Ik zal een brief sturen om daarop in te gaan.

Dan kom ik op de Algemene Rekenkamer. Deze heeft hier en daar best kritiek, want daar is de Algemene Rekenkamer ook voor. Ik neem die kritiek altijd serieus en ik zal proberen om deze zo goed mogelijk toe te passen. Ik constateer dat wij ondanks alle problemen best goed functioneren en dat de Algemene Rekenkamer dat ook wel erkent, maar dat er mogelijkheden voor verbetering zijn.

Mevrouw Eijssink vroeg om bevestiging dat benoemingen plaatsvinden door de minister en niet door de Kamer. Dat is zo. Om een vergelijking te maken met de export-generaal, dat was geen benoeming van de Kamer, maar een suggestie van de Kamer. Ik krijg veel suggesties van de Kamer over wat dan ook, ook vandaag weer. Wij proberen die suggesties, als zij waardevol zijn, zo goed mogelijk in te passen. Wij vonden de suggestie van een export-generaal heel waardevol, dus die hebben wij in de praktijk gebracht. Het is inderdaad zo dat de minister, of in een volgend kabinet misschien de staatssecretaris, dat zou nog mooier zijn, degene is die daarover de beslissing neemt en verantwoording aflegt.

Mevrouw **Eijssink** (PvdA): Ik sprak niet voor niets over de export-generaal, maar omdat de minister vorige week zelf aangaf dat wij terug moeten kijken op dat proces. Misschien is het goed om daarover na te denken. Suggesties van de Kamer zijn prima, maar de minister was vorige week zeer kritisch over functies die door de Kamer in het leven worden geroepen. Daarom breng ik dat nog even in herinnering. Het is goed dat hij nog een keer zegt dat wij wel gaan over het personeel als zodanig, maar niet over individuele personeelsdossiers.

Minister **Hillen**: Zo is dat.

Mevrouw Eijssink vroeg ook naar de instroom bij roc's. In principe stromen er nu 600 leerlingen in bij het eerste jaar van de VeVa, de initiële opleiding. De planning voor schooljaar 2012–2013 is dat het gaat om 2500, dus dat is een forse vooruitgang. We hebben uiteraard nog geen cijfers over uitval na dat eerste jaar. Het enige wat ik kan zeggen, is dat het mijn aandacht

heeft, net als van de hele Kamer. Ik zal de Kamer goed op de hoogte houden van de ontwikkelingen.

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): Even ter verduidelijking, de uitstroom van VeVa naar Defensie is 2500, maar er is op jaarbasis een instroom van minimaal 4000 en maximaal 6000 nodig.

Minister **Hillen**: Ja, we plannen er 2500, maar de spijkerbroeken zullen ook nog een behoorlijk aantal moeten leveren.

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): De planning is dat er 2500 moeten uitstromen. De minister zei dat er dit jaar 600 zijn ingestroomd. De opleiding duurt twee jaar, dus als ik dat doorreken, klopt dat al niet.

Minister **Hillen**: Nee, het is dit jaar 600 en volgend jaar een instroom van 2500.

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): En wat is de uitstroom volgend jaar?

Minister **Hillen**: Dat weet ik nog niet. Bedoelt u überhaupt van personeel? Of bedoelt u de doorstroom?

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): De geschatte uitstroom die doorgaat naar de organisatie, want u hebt er minimaal 4000 nodig. Wat komt er van de VeVa naar de krijgsmachtfamilie toe?

Minister **Hillen**: Na de initiële opleiding? Er is 2500 gepland. Ik weet niet hoeveel er van VeVa af komen. We plannen nu op een score van twee derde. Van de 900 die ervan afkomen, zullen er 600 daadwerkelijk in dienst komen.

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): Dan hebben we een probleem waar we zeker nog over zullen spreken.

Minister **Hillen**: Ja.

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): Wilt u nog even ingaan op de tabel?

Minister **Hillen**: Het feit dat de cijfers gelijk zijn, weerspiegelt de praktijk dat wij geen deeltijdmilitairen hebben.

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): Daar was ik ook wel op gekomen, maar even voor de duidelijkheid, het aantal fte's is gelijk aan het aantal personen. U hebt dit aan de Kamer toegestuurd en als ik dit lees, zeg ik dat er geen probleem is, want het aantal fte's is gevuld met personen. Ik weet niet hoe ik dit moet lezen, maar volgens mij klopt er iets niet. Het aantal functies in de organisatie is gelijk aan het aantal personen, met een afwijking van 2, dat kan natuurlijk nooit.

Minister **Hillen**: Dit betekent dat die 1366 personen 1366 fte's vervullen, maar dat betekent niet dat de vulling ook 1366 moet zijn, want die kan ook hoger liggen. Dit gaat over deeltijd of niet. Het gaat erover hoeveel mensen hoeveel functies vervullen.

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): Dan merk ik op dat bij de manschappen, de onderofficieren en de officieren overal het aantal personen gelijk is aan het aantal fte's. Betekent dit dat de deeltijdfuncties er ook in zitten?

Minister **Hillen**: Dat de deeltijdfuncties erin zitten of dat er heel weinig deeltijdfuncties zijn.

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): Kortom, het aantal fte's is gewoon gevuld en er is geen ondervulling?

Minister **Hillen**: Nee, het aantal mensen dat er is, vervuld zoveel fte's, maar dat wil niet zeggen dat dit het aantal fte's is dat wij moeten vullen. Als je dit bij elkaar optelt, kom je tot 4100.

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): Het is niet het aantal fte's dat vervuld moet worden, maar er staat boven: opbouw militair personeelsbestand per 30 juni 2011.

Minister **Hillen**: Dat is 48 388, terwijl het totale aantal dat vervuld wordt, 45 457 is.

De **voorzitter**: Ik weet niet of we hier nog langer mee door moeten gaan.

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): Nee, dat gaan we inderdaad niet winnen. Ik ben geen specialist in het lezen van grafieken, maar dit roept wel heel veel vragen op. Ik vraag de minister of hij dat met mij eens is en of hij er de volgende keer beeld en geluid bij geeft.

Minister **Hillen**: Op het moment dat u een vraag hebt, roept dat vragen op en dan zal ik proberen er duidelijker over te zijn.

De heer **Hernandez** (PVV): Ik zit nog even te kijken naar de brief die de minister heeft verstuurd op 8 februari, waarin hij stelt dat hij op korte termijn in overleg zal treden met de centrales van overheidspersoneel. Dat is inmiddels bijna vijf maanden geleden. Ik wil toch graag een concrete datum horen wanneer de minister met resultaten komt over het afschaffen van die regeling, want het is allemaal erg vrijblijvend op deze manier. Het loopt al een halfjaar vanaf de aanneming van die motie, en er is nog steeds niets bekend.

Minister **Hillen**: Het georganiseerd overleg duurt bij elk onderwerp veel langer dan je zou willen, dus dat is niet spectaculair. Ik zeg toe dat ik het bij het eerstvolgende overleg als eerste agendapunt na de opening aan de orde zal stellen.

De **voorzitter**: Ik herhaal even de toezeggingen van de minister:

- De minister heeft toegezegd dat hij de vragen die over PTSS zijn gesteld, bij brief zal beantwoorden, uiterlijk op woensdag 20 juni van dit jaar.
- De minister heeft toegezegd dat voortaan in de halfjaarlijkse rapportage over personeel een passage wordt opgenomen over het reservistenbeleid.
- De minister heeft toegezegd dat hij de Kamer op korte termijn, namelijk volgende week, nader zal informeren over de certificering van de opleiding voor onderofficier.

Ik heb begrepen dat mevrouw Hachchi een VAO wil aanvragen, waarbij zij de eerste spreker zal zijn.

Mevrouw **Eijsink** (PvdA): Mag ik een suggestie doen over het eerste punt? Toen ik waarnemend voorzitter was, hebben wij afgesproken om dit aanstaande maandag na de Veteranennota te bespreken. Dan hebben wij de gelegenheid om er even over te spreken, maar dat hoeft niet lang te zijn.

De **voorzitter**: Ik zie dat er geen bezwaren tegen zijn bij de collega's, dus dan doen we dat zo.

Volledige agenda

1. *Reactie op het onderzoeksrapport van de Onderzoeksraad voor Veiligheid «Val uit klimtoren Schaarsbergen»*
33000-X-63 – Brief regering d.d. 23-12-2011
minister van Defensie, J.S.J. Hillen
2. *Verlengen functieduur Kmar*
33000-X-62 – Brief regering d.d. 27-12-2011
minister van Defensie, J.S.J. Hillen
3. *Beloningsregels voor commissies en adviescolleges van Defensie*
33000-X-75 – Brief regering d.d. 20-03-2012
minister van Defensie, J.S.J. Hillen
4. *Reactie op verzoek commissie met de vraag om tot «omkering van de bewijslast» bij de vaststelling van dienstverband bij psychische aandoeningen.*
33000-X-66 – Brief regering d.d. 27-01-2012
minister van Defensie, J.S.J. Hillen
5. *Lijst van vragen en antwoorden inzake de omkering van de bewijslast» bij de vaststelling van dienstverband bij psychische aandoeningen*
(33000 X, nr. 66)
33000-X-76 – Brief regering d.d. 14-03-2012
minister van Defensie, J.S.J. Hillen
6. *Personeelsrapportage Defensie aan met de stand van 1 januari 2012*
33000-X-87 – Brief regering d.d. 16-05-2012
minister van Defensie, J.S.J. Hillen
7. *Lijst van vragen en antwoorden inzake de Personeelsrapportage Defensie stand 1 januari 2012*
2012Z12053 – Brief regering d.d. 14-06-2012
minister van Defensie, J.S.J. Hillen
8. *Toezegging tijdens het AO Integriteitszorg Defensie op 21 maart 2012 over twee integriteitsschendingen*
32678-25 – Brief regering d.d. 25-05-2012
minister van Defensie, J.S.J. Hillen
9. *Rapportage burgerbrieven 2011 van het ministerie van Defensie*
29362-201 – Brief regering d.d. 16-05-2012
minister van Defensie, J.S.J. Hillen
10. *Jaarverslag integriteit Defensie 2011*
32678-24 – Brief regering d.d. 16-05-2012
minister van Defensie, J.S.J. Hillen
11. *Resultaten UMCG betrouwbaarheidsonderzoek schattingsmethodiek PTSS protocol*
33000-X-74 – Brief regering d.d. 09-03-2012
minister van Defensie, J.S.J. Hillen
12. *Lijst van vragen en antwoorden inzake de resultaten van het UMCG-betrouwbaarheidsonderzoek naar de schattingsmethodiek van het PTSS-protocol*
33000-X-83 – Brief regering d.d. 01-05-2012
minister van Defensie, J.S.J. Hillen

13. Afschrift van de brief aan de Bond voor Nederlandse Militaire Oorlogs- en Dienstslachtoffers (BNMO)

2011Z26457 – Brief regering d.d. 15-12-2011

minister van Defensie, J.S.J. Hillen

14. Lijst van vragen en antwoorden inzake het afschrift van de brief aan de Bond voor Nederlandse Militaire Oorlogs- en Dienstslachtoffers

30139-99 – Brief regering d.d. 01-05-2012

minister van Defensie, J.S.J. Hillen

15. Informatie over het symposium over leidinggeven bij Defensie

32678-23 – Brief regering d.d. 01-05-2012

minister van Defensie, J.S.J. Hillen

16. Uitkomsten extern onderzoek n.a.v. een rapport van de Nationale Ombudsman aangaande de behandeling van een officier van het Commando landstrijdkrachten

33000-X-89 – Brief regering d.d. 31-05-2012

minister van Defensie, J.S.J. Hillen

17. Reactie op verzoek Hernandez en Heijnen over de vergoeding voor militairen die vrijwillig ontslag nemen

32733-66 – Brief regering d.d. 05-06-2012

minister van Defensie, J.S.J. Hillen

18. Procedure controle Verklaring van geen bezwaar (VGB) bij uitzending

29924-88 – Brief regering d.d. 18-06-2012

minister van Defensie, J.S.J. Hillen