

Vergaderjaar 2023–2024

36 410 X

Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2024

Nr. 97

VERSLAG VAN EEN COMMISSIEDEBAT

Vastgesteld 17 juli 2024

De vaste commissie voor Defensie heeft op 24 april 2024 overleg gevoerd met de heer Van der Maat, Staatssecretaris van Defensie, over:

- **de brief van de Staatssecretaris van Defensie d.d. 10 april 2024 inzake stand van zaken ontwikkelingen veiligheid en integriteit bij Defensie (Kamerstuk 36 410-X, nr. 82);**
- **de brief van de Minister van Defensie d.d. 5 oktober 2023 inzake rapporten Inspectie Veiligheid Defensie «Schietongeval kamp Marmal, Afghanistan» en «Val van een CV90» (Kamerstuk 36 124, nr. 36);**
- **de brief van de Staatssecretaris van Defensie d.d. 19 december 2023 inzake rapport van de Inspectie Veiligheid Defensie getiteld Veiligheidsparadoxen (Kamerstuk 36 410-X, nr. 17);**
- **de brief van de Minister van Defensie d.d. 22 februari 2024 inzake Woo-verzoek over de brand op de Fremantle Highway (Kamerstuk 31 409, nr. 436);**
- **de brief van de Minister van Defensie d.d. 20 februari 2024 inzake resultaten onderzoekscommissie naar het ontslag van een onderofficier van de Koninklijke Marechaussee (Kamerstuk 30 176, nr. 38).**

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

De fungerend voorzitter van de commissie,
De Roon

De griffier van de commissie,
De Lange

Voorzitter: De Roon
Griffier: Manten

Aanwezig zijn acht leden der Kamer, te weten: Bromet, Dobbe, Erkens, Van Oostenbruggen, Pool, De Roon, Tuinman en Van der Werf,

en de heer Van der Maat, Staatssecretaris van Defensie.

Aanvang 10.01 uur.

De voorzitter:

Goedemorgen, dames en heren. Ik open het commissiedebat van de vaste commissie voor Defensie over veiligheid en integriteit. Ik heet de leden van de commissie uiteraard van harte welkom. Ik heet vooral ook de Staatssecretaris van Defensie en zijn staf van harte welkom. Ik stel een spreektijd van vier minuten per persoon voor. Ik zal in deze ronde één interruptie toestaan.

Het woord is dan eerst aan mevrouw Dobbe. Gaat uw gang.

Mevrouw Dobbe (SP):

Dank u wel, voorzitter. «Op Gilze-Rijen stonden we in een oude hangar zonder mechanische ventilatie. De deuren werden aan beide kanten opengezet. Aan het einde van de dag zaten de geparkeerde auto's onder de blanke nevellak, inclusief de ruiten. We zagen zo gelijk hoe deze verfstoffen zich verplaatsten, zonder dat we beseften hoe belangrijk dit was.» Dit is het verhaal van iemand die jarenlang voor Defensie heeft gewerkt. Hij kreeg klachten van chroom-6. Hij leed jarenlang dagelijks pijn. Hij had pijnlijke slijmvliesen, ademhalingsproblemen en meer.

Tijdens de begroting Defensie is er een motie aangenomen om ervoor te zorgen dat nabestaanden van chroom-6-slachtoffers óók aanspraak kunnen maken op de uitkeringsregeling chroom-6, als een slachtoffer is overleden voordat die een aanvraag heeft kunnen doen. De Staatssecretaris heeft aangegeven deze motie niet te willen uitvoeren, niet omdat het niet kan, niet omdat de motie niet uitvoerbaar is, maar omdat er andere regelingen zijn, die dit óók niet goed hebben geregeld. Vindt de Staatssecretaris het nu daadwerkelijk beter om ongelijkheid te laten bestaan tussen nabestaanden van chroom-6-slachtoffers, namelijk tussen degenen die wel een aanvraag hebben kunnen doen en degenen die dit niet meer konden omdat ze al waren overleden? Hoe kijkt de Staatssecretaris naar het uitvoeren van moties die zijn aangenomen door de Tweede Kamer? Vindt hij dat ook maar een mening? Hoe kijkt de Staatssecretaris aan tegen moties die de Kamer aanneemt? Hoe kijkt de Staatssecretaris naar de aanbevelingen van de commissie-Heerma van Voss, die ook aanbeveelt om te doen wat wij vragen in de motie?

Ik ga verder met het verhaal van de meneer die werkte als spuitspecialist met chroom-6-verf. Hij liet een document zien: «Kijk, dit is van een inspecteur. Hij waarschuwt de leidinggevende op de gevaren en dat er maatregelen genomen moesten worden.» Hij zei: «Ze wisten het, maar er was geen geld om iets grootschalig te veranderen. En dus ging alles gewoon op de oude weg door. Wij als spuiters wisten al helemaal van niets.» Toen was er geen oog voor deze mensen, met alle gevolgen van dien. Laten we dit nu eerlijk oplossen voor de nabestaanden van chroom-6-slachtoffers. Dat betekent dat deze aangenomen motie ook uitgevoerd moet worden. Is de Staatssecretaris het hiermee eens?

Dan wil ik het nog hebben over iets anders: over vrouwen die werken bij Defensie. Een tijd geleden hadden wij hier in de Tweede Kamer een rondetafel met vrouwen die werken bij Defensie. We hadden zeer interessante gesprekken. Zij hebben nog steeds vaker te maken met geweld en discriminatie dan mannen die werken voor Defensie. De combinatie van het werk met zorgtaken en kinderen is lastig. Kinder-

opvang zou daarvoor een oplossing kunnen zijn, net als de mogelijkheid van kortere missies, zodat de tijd dat ze van huis zijn niet altijd even lang hoeft te zijn. Tijdelijk ander minder belastend werk als het thuis even noodzakelijk is zou ook handig kunnen zijn. Maar de vrouwen noemden ook heel praktische zaken, zoals kogelvrije scherfvesten, rugzakken en kleding gemaakt voor het vrouwelijk lichaam in plaats van voor het mannelijk lichaam. Want het vrouwelijk lichaam ziet er nou eenmaal anders uit en kleding zit ook anders. Dit hoort de Staatssecretaris vast niet voor het eerst. Ongetwijfeld heeft hij hier met vrouwen bij Defensie over gesproken. Ik ben dus heel benieuwd wat hiermee wordt gedaan. Hoe wordt er, samen met vrouwen die werken bij Defensie, gewerkt om dit soort zaken op te pakken en op te lossen?
Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel, mevrouw Dobbe. Ik maak nog even melding van het feit dat mevrouw Dobbe om 10.15 uur even weggaat, omdat zij een andere verplichting heeft. Maar zij keert daarna ook weer terug.
Dan geef ik nu het woord aan mevrouw Van der Werf van D66.

Mevrouw Van der Werf (D66):

Dank u wel, voorzitter. Door de inval van Rusland in Oekraïne in februari 2022 zijn de geopolitieke verhoudingen veranderd. Daarmee is er het besef gekomen dat het noodzakelijk is om te beschikken over een robuuste militaire organisatie. Een sterke groei in beschikbare investeringen en financiën en een grote druk om de capaciteit van Defensie uit te breiden, brengen ook een grote verantwoordelijkheid met zich mee. Om als zwaarmacht zorgvuldig met onze mensen en middelen om te gaan, is blijvende aandacht nodig voor integriteit en sociale veiligheid, het zorgen dat mensen zich thuis kunnen voelen bij Defensie en het stimuleren van een diverse samenstelling van teams, waarbij eenieder wordt gerespecteerd voor zijn of haar bijdrage. Dat is een doelstelling die aandacht hoort te krijgen bij het maken en het bewaken van morele grenzen.
Ik moet zeggen dat er de afgelopen tijd belangrijke stappen zijn genomen om de sociale veiligheid binnen Defensie te vergroten, ook tegen het licht van de maatschappelijke discussies daarover. Onderzoeken en rapporten van de interne en externe toezichthouders vervullen hierin een belangrijke rol. Dan bedoel ik specifiek de Inspectie Veiligheid Defensie. Zij hebben een aantal aanbevelingen gedaan naar aanleiding van het incident op de vliegbasis Leeuwarden. Op welke wijze worden deze meegenomen in het vervolg?

In 2022 zijn 667 vermoedens van integriteitsschendingen gemeld. Dat is een toename ten opzichte van het jaar daarvoor. De drie meest voorkomende geregistreerde integriteitsschendingen zijn ongewenste omgangsvormen, misdragingen in de privésfeer en overschrijding van interne regels. Volgens een rapport kwamen kwaadspreken, pesten, treiteren en intimidatie het vaakst voor. En hoewel agressie minder vaak voorkomt dan andere vormen van ongewenst gedrag, is hier wel een stijgende trend te zien. Kan de Staatssecretaris aangeven of dit onderzocht is en wat daaraan ten grondslag ligt?

In het verlengde hiervan heb ook ik een specifieke vraag over vrouwen in de krijgsmacht. Ik kan me voorstellen dat vrouwelijke medewerkers vaak uit vrees voor consequenties voor hun carrière niet altijd melding doen van grensoverschrijdend gedrag. Wordt daar specifiek naar gekeken? Ik kan ook begrijpen dat we niet met z'n allen geheel kunnen voorkomen dat er incidenten plaatsvinden. Sterker nog, een organisatie zonder incidenten bestaat niet. Het is wel noodzakelijk dat een organisatie daar lessen uit blijft trekken. Daarbij hoort een cultuur waarin blijvend leren en verbeteren vanzelfsprekendheden zijn. Een aandachtspunt is bijvoorbeeld dat melders de rol van de adviseur integriteit niet altijd helder hebben en

geen terugkoppeling krijgen over hoe het meldgesprek van een adviseur met een leidinggevende is geweest. Kan de Staatssecretaris hierop reflecteren?

Voorzitter. Ik sluit af waar ik mee begon. De sterke groei van onze krijgsmacht betekent ook aandacht voor de veiligheid in de werkomgeving. In eerdere debatten is uitvoerig besproken wat het aandeel van personeel hierin is, bijvoorbeeld als het gaat om de perceptie van sociale veiligheid inzake de uitstroom. Heeft de Staatssecretaris signalen dat de stijgende werkdruk, bijvoorbeeld na prioritering, een van de redenen is van die aanhoudende uitstroom in deze tijd?

Voorzitter, dank u wel.

De voorzitter:

Dank u zeer, mevrouw Van der Werf. Dan kunnen we gaan luisteren naar mevrouw Bromet, GroenLinks-Partij van de Arbeid, die hier vandaag optreedt in plaats van de heer Nordkamp. Mevrouw Bromet, gaat uw gang.

Mevrouw **Bromet** (GroenLinks-PvdA):

Ja. Dank u wel, voorzitter. Ook alvast de aankondiging dat ik wegens andere Kameractiviteiten helaas eerder weg moet, maar mijn medewerkers kijken op de fractie mee.

Voorzitter. Ik denk dat alle collega's die aan dit debat deelnemen en de Staatssecretaris het met elkaar eens zijn dat de fysieke en sociale veiligheid en integer handelen bij Defensie van groot belang zijn. In die zin is dit dus geen debat waar felle politieke discussies te verwachten zijn. Toch is het goed dat we als Kamer hier periodiek over spreken, omdat de onderwerpen te belangrijk zijn om niet bij stil te staan.

Voorzitter. Defensie zal, mede als gevolg van de grote internationale dreigingen van Rusland, waar we als Kamer veelvuldig over spreken, de komende tijd niet alleen qua budget groeien maar ook als organisatie. Defensie zoekt veel vaste medewerkers en ook wordt er ingezet op een forse uitbreiding van het aantal reservisten. Dat is verstandig, maar daar zit ook een van de zorgen van mijn fractie als het om veiligheid gaat. Want hoe zorgen we ervoor dat als we fors en snel uitbreiden, we de fysieke en sociale veiligheid niet uit het oog verliezen? Niets menselijks is Defensie vreemd, dus ook in de Defensieorganisatie ligt het risico op de loer dat door de snelle uitbreiding van de organisatie de veiligheid onvoldoende ingebed is en onvoldoende aandacht krijgt. De inspecteur-generaal der krijgsmacht schrijft in het jaarverslag over 2023 dat er geen behoefte is aan allerlei nieuwe regels, maar dat er oefeningen en middelen nodig zijn om risico's te mitigeren. Het is dus een oproep om veiligheid en integriteit meer in het DNA van de organisatie te verankeren. Mijn fractie weet dat de Staatssecretaris veel waarde hecht en ook veel aandacht besteedt aan een veilige organisatie, maar ook hij zal erkennen dat dit een punt van zorg is. Graag een reflectie van de Staatssecretaris op deze zorg: hoe worden veiligheid en integriteit meer onderdeel van het DNA van de organisatie?

Voorzitter. Zoals gezegd is veiligheid van groot belang. Daarom is het erg belangrijk dat mensen die met onveilige situaties te maken krijgen, hier melding van kunnen maken zonder het risico te lopen dat zij hier negatieve gevolgen van ondervinden. Mijn collega Piri en ook andere fracties hebben vorig jaar meermaals aandacht gevraagd voor het feit dat er zorgelijke signalen kwamen waaruit bleek dat medewerkers die meldingen maakten, hier in hun verdere loopbaan bij Defensie hinder van hebben ondervonden. De Staatssecretaris gaf aan dat er verbetermaatregelen waren om het veilig kunnen melden van misstanden te verbeteren. In de Kamerbrief lezen we ook dat de meldingsbereidheid is toegenomen. Dat is goed nieuws, maar worden de meldingen ook adequaat opgevolgd?

En zijn verbetermaatregelen inmiddels geïmplementeerd? Graag een reactie hierop.

Voorzitter. Defensie zal de komende tijd vaker en intensiever met internationale partners gaan oefenen. Dat is belangrijk voor het verbeteren van de samenwerking en voor de inzetbaarheid van onze militairen. Ook hierbij is het van groot belang dat de veiligheidsnormen goed gewaarborgd zijn. Afgelopen najaar verschenen er in de media berichten over militairen die tijdens oefeningen gezondheidsschade oplopen omdat voorschriften niet goed gevolgd worden en omdat de richtlijnen die gebruikt worden, niet altijd kloppen. Mijn vraag aan de Staatssecretaris is: wat is er sindsdien gebeurd om de veiligheid tijdens oefeningen te verbeteren? Nu er vaker internationale oefeningen zijn, kan ik mij voorstellen dat er oefenpartners zijn die op bepaalde vlakken beleid hebben waar wij een voorbeeld aan zouden kunnen nemen. Wat kan Nederland van andere landen leren op dit vlak?

Dank u wel, voorzitter.

De voorzitter:

Dank u zeer, mevrouw Bromet. Dan is het woord aan de heer Tuinman van BBB.

De heer Tuinman (BBB):

Voorzitter. Ik doe deze inbreng ook namens Derk Boswijk van het CDA.

Voorzitter. De krijgsmacht is niet de Belastingdienst, de krijgsmacht is ook niet de Emissieautoriteit en de krijgsmacht is ook niet het Ministerie van Financiën. De krijgsmacht is een organisatie gebouwd om onveiligheid tegemoet te treden en ons allen veilig te houden. Een succesvolle krijgsmacht is in staat veel vijanden te laten sterven voor hun vaderland. Dat is geen zaak van Excelsheets bijhouden, rapporten schrijven en beleidsaanbevelingen doen. Dat is keihard knokken, en soms krijg je daar bloedende knokkels van. Dat betekent niet dat we ons moeten neerleggen bij een verziekte werkcultuur. Mensen die klein worden gehouden door carrièretijgers, mensen die zogenaamd ziek thuiszitten maar eigenlijk zijn kaltgesteld, mensen die angstig naar hun werk gaan: dat draagt niet bij aan de slagvaardigheid van de krijgsmacht en het kost ons juist knappe koppen die iets zouden kunnen bijdragen.

Voorzitter. Voor oplossingen is een stukje realiteitszin nodig en geen strikte, opgelegde veiligheidsdoctrine. Een klein voorbeeld uit mijn eigen tijd. Defensie heeft schiethuizen voor oefeningen nodig; die mochten geen kogeldoorlatende wanden hebben. Dat klinkt logisch en vooral ook heel veilig – in Nederland. Maar we vergeten dan wel dat de muren van gebouwen waar militairen worden ingezet, wel kogeldoorlatend zijn. Een militair getraind in Nederland voelt zich in een inzetgebied dus misschien wel onterecht veilig achter dat muurtje. De risico's schuiven hiermee door van de oefenlocatie in Nederland naar de inzetlocatie in het buitenland. Daar schieten de militairen, de organisatie en Nederland helemaal niets mee op.

Voorzitter. Wat dan wel te doen? Druk vanuit de Kamer heeft de afgelopen jaren geleid tot een zerotolerancebeleid, te strakke controle, een groter ambtelijk apparaat en doorhameren op diversiteit. Er is zeker een cultuurverandering nodig, maar dan misschien wel eentje in een richting die tegenovergesteld is aan die waar de Kamer de afgelopen jaren zo hard op heeft aangedrongen. In een poging om alle incidenten te voorkomen is een soort waterhoofd gecreëerd. Ambtenaren, vaak zonder ervaring als militair, maken beleid voor de krijgsmacht alsof die elk ander overheidsorgaan is. Dat leidt tot een ministeriële top die uitzonderlijk risicomijdend is. Dit leidt tot een belemmering in innovatie en creativiteit en draagt bij aan een cultuur waarin klokkenluiders behandeld worden als paria's. Het gevolg is dat de risicoangst in Den Haag op de langere termijn tot meer risico's voor militair en samenleving leidt.

Voorzitter. En dan nog iets. Wat de «inflatie» van niet-militaire ambtenaren bij Defensie ook heeft ingebracht, is een focus op burgerzaken, die de militaire gevechtskracht soms wel in de weg zit. Neem de niet-aflatende diversiteitsdrang. Wat niet-militairen moeilijk begrijpen, is dat de krijgsmacht weliswaar een keiharde wereld is, maar dat eenieder het respect krijgt dat hij of zij verdient, op basis van moed, beleid en trouw, en niet op basis van identiteit. Uit het onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau uit 2017 blijkt dat militairen heel positief staan tegenover vrouwen, minderheden en lhbtq'ers, maar wars zijn van het diversiteits- en voorkeursbeleid. Die mening wordt overigens gedeeld door diezelfde vrouwen, minderheden en lhbtq'ers in onze krijgsmacht. Als je die mening aanhangt, net als de meesten van je collega's, word je in het Openbaar Jaarverslag MIVD 2023 afgeschilderd als extreemrechts. Ik quote: «De MIVD heeft sinds 2022 meer zicht gekregen op kritische geluiden uit rechts-extremistische kringen over Defensie. (...) De kritiek van sommigen richt zich bijvoorbeeld op het door Defensie gevoerde diversiteitsbeleid.» Als u het mij vraagt: dát is pas onveilig.

Voorzitter. Klopt het dat de MIVD dit in de rapportage ziet als rechts-extremisme? Dat kan toch niet de bedoeling zijn? Is de Staatssecretaris van mening dat bijvoorbeeld militairen van de marechaussee met kritiek op het diversiteitsbeleid van Defensie een risico vormen voor de kerntaak van de krijgsmacht, namelijk beschermen wat ons dierbaar is?

Voorzitter, ik rond af. Het artikel in de Militaire Spectator deze week, Helden zonder schurken, geeft al een eerste aanzet. De commandant wil dat fouten bestraft worden omdat hij of zij denkt dat zijn of haar commandant dat juist verwacht. En iedereen binnen Defensie heeft een commandant. De oplossing is dus het lekpijpen van het waterhoofd en onze mannen en vrouwen in uniform weer laten doen waar ze goed in zijn: ons land verdedigen.

De voorzitter:

Dank, meneer Tuinman. Dan is het woord aan de heer Pool van de PVV.

De heer Pool (PVV):

Dank u wel, meneer de voorzitter. Onze Nederlandse krijgsmacht is een unieke organisatie, belast met de bescherming van het Nederlandse volk. Dat brengt verplichtingen met zich mee. Een van die verplichtingen is dat wij van onze militairen verwachten dat zij van onbesproken gedrag zijn en dat zij zich met integriteit, eer en fatsoen aan hun belangrijke werk wijden. Misdragingen en grensoverschrijdend gedrag binnen Defensie moeten kordaat worden aangepakt.

Voorzitter. Tegelijkertijd moeten we ervoor waken dat we onze militairen niet doodgooien met extra regeltjes en verplichtingen. Zo benadrukt de inspecteur-generaal der krijgsmacht in zijn jaarrapportage van 2023 het belang van permanente vorming van sociale veiligheid op de werkvloer, maar wel met de kanttekening dat we niet mogen vergeten dat het personeel gevraagd wordt om de eigen grenzen op te zoeken. Met andere woorden: we moeten niet te ver doorslaan.

Voorzitter. Dat lijkt nu echter wel het geval te zijn. Zo valt in een recente uitgave van de Militaire Spectator te lezen dat veel van onze militairen moe zijn van de regeldrift bij Defensie. Een van hen stelt het volgende: «Er gaat iets mis. Ik knipper drie keer met mijn ogen en we hebben er in een keer 50 nieuwe regels bij en een aanwijzing van de Minister of de sg, met: gij zult niet meer dit en gij zult niet meer dat. Ik denk dat dat niet de oplossing is, maar dat dat juist contraproductief werkt, omdat mensen zich steeds verder bekneld voelen.» Een voorbeeld hiervan is een vrouwelijke militair die stelde dat ze de groepsvorming met haar collega's miste, omdat zij als enige vrouw in haar team haar eigen werkkamer moest hebben om ongewenste intimiteiten te voorkomen.

Voorzitter. Een ander voorbeeld van het doorgeslagen socialeveiligheidsbeleid bij Defensie is dat vanaf hogerhand is opgelegd dat vrouwelijke Defensiemedewerkers niet langer alleen op een kamer mogen zijn met een mannelijke opleider en dat bij contact tussen vrouwelijke Defensiemedewerkers en hun mannelijke leidinggevenden de deur van het kantoor altijd open moet blijven. Een vraag aan de Staatssecretaris: deelt hij de mening van de PVV dat zulke regels hun doel voorbijschieten? Zo ja, wat gaat hij daaraan doen?

Voorzitter. Als het over integriteit gaat, moet ons iets van ons hart. Vorige week verscheen er een uitgebreid stuk in De Telegraaf waarin duidelijk werd dat ons Defensiepersoneel grote ergernissen heeft over de opgelegde diversiteitstrainingen. Zo zouden zij dit boek, Wit is nu aan zet, moeten lezen. De strekking hiervan is dat alle blanke mensen onbewuste racisten zouden zijn. Of, om het in de woorden van de auteur te zeggen: wit is het probleem. Door onze militairen deze bagger door de strot te duwen zeg je dus eigenlijk dat je geen vertrouwen hebt in hun integriteit. Mijn vraag aan de Staatssecretaris is: snapt hij de ergernissen hierover en, zo ja, wat gaat hij hier dan aan doen?

Voorzitter. De krampachtige regelreflex die de PVV signaleert bij Defensie werkt volgens ons juist averechts op het versterken van de sociale veiligheid en integriteit. Het opgelegde wokebeleid is funest voor de onderlinge vertrouwensband en de kameraadschap. Daarnaast moeten we niet vergeten dat we het hebben over de krijgsmacht. Onze militairen moeten onder de zwaarste fysieke en mentale omstandigheden hun werk kunnen doen. Ze moeten dus ook gewoon tegen een stootje kunnen. Het leger is nu eenmaal geen safe space voor de teerzieligen.

Voorzitter, dank u wel.

De voorzitter:

Dank, meneer Pool. Dan is het woord aan de heer Erkens van de VVD.

De heer Erkens (VVD):

Voorzitter. De VVD vindt het van belang dat onze mannen en vrouwen van de krijgsmacht in een professionele organisatie kunnen werken, die hun veiligheid hoog in het vaandel heeft staan. Ik ga graag op een aantal zaken nader in.

Ten eerste. Je vergroot veiligheid in een organisatie niet door meer regels te bedenken met elkaar en via het afvinken van lijstjes. De inspecteur-generaal geeft terecht aan dat meer papieren regels juist het tegenovergestelde effect kunnen bewerkstelligen. Meer training en betere middelen en faciliteiten zijn juist noodzakelijk. Het kabinet geeft aan op Verantwoordingsdag met een beleidsreactie te komen op dit advies. Ik spoor het kabinet graag aan om de rode lijn van het advies over te nemen in zijn toekomstige veiligheidsbeleid, dat ook dit jaar wordt vastgesteld. Graag krijg ik een reactie van de Staatssecretaris hierop. Graag hoor ik ook of de training van Oekraïense militairen last ondervindt van deze veiligheidsparadox, waardoor ze mogelijk minder goed voorbereid zijn op hun taakoefening wanneer ze terug naar Oekraïne gaan.

Ten tweede. De inspecteur-generaal gaf terecht aan dat faciliteiten – denk aan een aftandse schietbaan – onvoldoende zijn om de veiligheid van werknemers bij Defensie te borgen. Het blijft beschamend dat onze mannen en vrouwen van de krijgsmacht hun werk moeten doen in faciliteiten die in geen enkel ander deel van de samenleving nog geaccepteerd zouden worden. Het kabinet moet haast maken met de plannen die er zijn op dit vlak. Jarenlange procedures om te komen tot renovatie en modernisering zijn echt onacceptabel. De Omgevingswet of andere wettelijke instrumenten bieden al versnellingsmogelijkheden om die faciliteiten zo snel als mogelijk te verbeteren. Hierbij mag Defensie ook

wel wat meer buiten de lijntjes gaan kleuren. Ik hoor graag van de Staatssecretaris of hij hiertoe bereid is en ontvang hier graag een reactie op.

Voorzitter. Dan het volgende punt. De Telegraaf bracht vorige week naar buiten dat er veel spanning is binnen de marechaussee over trainingen die gevolgd moeten worden over diversiteit en inclusie. Na de uitspraak van het gerechtshof in Den Haag is er nieuw beleid gemaakt op diversiteit en inclusie. Het lijkt er echter op dat de KMar doorslaat, want het vergroot de spanningen in de organisatie, zo kunnen we lezen. Het gaat hierbij om lesstof en docenten die redeneren vanuit de critical race theory uit de Verenigde Staten. Deze ideologie deelt mensen juist verder in naar huidskleur. Als liberale partij zijn wij daar fel tegen. We beoordelen mensen op wat ze doen en niet op waar ze geboren zijn en hoe ze eruitzien. Dat moet ook het beleid zijn van de KMar. Graag hoor ik van de Staatssecretaris hoe hij hiernaar kijkt en ook of hij bereid is hierbij in te grijpen.

Voorzitter. Dan wat anders. We zien in het buitenland dat Defensiesites en industriële sites mogelijk te maken hebben met sabotage. 155 millimeter-munitiefabrieken in zowel het Verenigd Koninkrijk als de VS krijgen plots met incidenten te maken. In Duitsland zijn saboteurs gearresteerd. Hebben wij de beveiliging van dergelijke locaties wel op orde in Nederland? Het gaat mij hierbij specifiek om civiele locaties die van militair belang zijn. Worden die wel voldoende beveiligd? Speelt Defensie daar nu een rol in?

De voorzitter:

Er is een vraag voor u van de heer Pool. Ik weet echter niet of de vraag van de heer Pool nu over dit onderwerp gaat of over het vorige onderwerp.

De heer Erkens (VVD):

Waarschijnlijk over het vorige onderwerp.

De heer Pool (PVV):

Ja.

De voorzitter:

Dan is het misschien beter dat de heer Erkens zijn punt afmaakt. Dan gaan we daarna terug naar de heer Pool. Gaat u verder, meneer Erkens.

De heer Erkens (VVD):

Ik ben bijna klaar, voorzitter. Als laatste maken we ons zorgen over het oplopende aantal incidenten: ongewenste schoten bij de beveiliging van kazernes in het zuiden van het land. Veel incidenten worden mogelijk niet gerapporteerd, aangezien het vaak leidt tot sanctionering van de betreffende medewerkers. Graag krijg ik ook een reactie van de Staatssecretaris op deze berichtgeving.

Daarnaast, voorzitter, horen we dat selectiepsychologen bij Defensie geen vragen mogen stellen over de geestelijke stabiliteit van sollicitanten. Dat lijkt ons vreemd. Graag ook daarop een reactie van de Staatssecretaris. Dank, voorzitter.

De voorzitter:

Dank u wel. Dan is de vraag van de heer Pool nu aan de orde.

De heer Pool (PVV):

Ja. Goed betoog van de heer Erkens. Daar kunnen we ons heel goed in vinden. De heer Erkens refereerde aan de trainingen die nu bij de marechaussee zijn opgelegd. Een onderdeel van die trainingen is zo'n boek: Het antiracismehandboek. Een van de dingen die in dat boek staan,

is: racisme jegens witte mensen bestaat niet. Dat is natuurlijk een idiote uitspraak. Het is ook idioot dat onze Defensiemedewerkers dit soort bagger moeten leren. De heer Erkens roept dus de VVD-Staatssecretaris op hierop te acteren. Deelt hij ook de mening van de PVV dat we gewoon direct moeten stoppen met het opleggen van dit soort boeken en dit soort onzin aan onze Defensiemedewerkers? Dat is de vraag.

De heer **Erkens** (VVD):

Ik antwoord in twee delen. Dit soort boeken lijken mij in ieder geval enorm polariserend. Ze zetten groepen verder tegen elkaar op. Het lijkt mij dus niet verstandig om die boeken de kern te maken van het diversiteits- en inclusiebeleid. Ik denk wel dat het goed is dat er aandacht is voor hoe je ervoor kan zorgen dat er geen sprake is van daadwerkelijk racisme of discriminatie in een organisatie. Daar moet aandacht voor blijven. Ik denk alleen dat het toepassen van deze methodes uit de VS juist het tegenovergestelde effect gaat bewerkstelligen. Wat meer maatvoering en niet deze extremen erin lijkt mij dus verstandig.

De **voorzitter**:

Meneer Pool is hiermee tevreden. Dan is de heer Tuinman aan de beurt, ook voor een vraag.

De heer **Tuinman** (BBB):

Het opleiden en trainen van militairen, of überhaupt van personeel bij Defensie, is een belangrijke taak. Er is altijd één stelregel, namelijk dat je altijd te weinig tijd hebt. Als er iets in gaat, moet er ook weer iets uit. Dat kunt u aan elke opleider vragen. Dus dit soort programma's op het gebied van diversiteit en integriteit, waar we het net over hebben gehad, maken uiteindelijk een krijgsmacht sterker als je het op de juiste manier doet. De vraag aan mijn collega van de VVD is of hij signalen heeft gekregen of het idee heeft dat als dit soort programmaonderdelen in het curriculum komen, bijvoorbeeld bij de marechaussee, er daardoor ook dingen uit gaan en daardoor de marechaussee op straat of de militairen te velde uiteindelijk minder goed getraind en opgeleid ten ijs komen.

De heer **Erkens** (VVD):

Ik vind dat lastig te beoordelen op basis van het artikel dat ik gelezen heb. Ik denk wel dat het van belang is dat je vooral meer de opleiding in de praktijk laat plaatsvinden, wat ik al eerder in mijn betoog zei, dus dat je gesprekken hebt over zaken met je collega's erbij en dat je daar de opleiding op focust. Ik heb het ingestoken op basis van het rapport van de inspecteur-generaal, die inderdaad aangaf dat meer regels en cursussen vaak niet per se leiden tot een beter effect op de veiligheid, maar dat juist de oefening in de praktijk en het daadwerkelijk gesprek met je collega's met leidinggevendens erbij veel meer effect bewerkstelligen. Dat lijkt mij ook hier het geval.

De heer **Tuinman** (BBB):

In het wetgevingsoverleg, volgens mij net voor het kerstreces, hebben we het uitgebreid gehad over de rol van onderofficieren. Onderofficieren zijn instructeurs, vakmensen en leiders. Ik proef bij de heer Erkens wel een beetje dat hij zegt: «Dit soort dingen gaan over hoe je gevormd wordt als toekomstig militair of in je carrièrestapjes. Er is daarin echt een rol voor de onderofficier. Je hoeft er niet zozeer allerlei specialisten en experts bij te betrekken. Je moet onderofficieren in hun kracht zetten. In de praktijk of in trainingen moet het op de juiste momenten bespreekbaar zijn.» Ik ben benieuwd of dat gevoel klopt. Is dit uw idee?

De heer **Erkens** (VVD):

Ja. Heel simpel en kort: ja. Onderofficieren zijn wat dat betreft de ruggengraat van de organisatie. Dat zie je niet alleen bij Defensie en bij de krijgsmacht maar ook in heel veel andere organisaties. De leidinggevende die heel dicht bij de werkvloer staat, weet vaak het beste wat men in de praktijk tegenkomt. Als we deze mensen equiperen en hun de kennis geven om mensen op de juiste manier op te leiden, dan heb ik daar heel veel vertrouwen in.

De voorzitter:

Dan is dat duidelijk. Dank u zeer. Dan is nu het woord aan de heer Van Oostenbruggen van Nieuw Sociaal Contract.

De heer Van Oostenbruggen (NSC):

Dank u wel, voorzitter. Graag wil ik beginnen met het benadrukken van het belang en de noodzaak van dit debat: veiligheid en integriteit. Door de korte spreektijd worden we gedwongen om keuzes te maken. Dat betekent niet dat we de dossiers die we niet noemen, niet belangrijk vinden. Afgelopen maart en april, terwijl wij dit debat aan het voorbereiden waren, waren er weer drie incidenten tijdens militaire oefeningen in Duitsland, waarbij een van de betrokken militairen is overleden. De onderzoeken van de Inspectie Veiligheid Defensie zijn nog gaande, waardoor we nog geen conclusies kunnen trekken. Maar bij mij dringt de vraag zich op óf en in hoeverre lessons learned en aanbevelingen van vele eerdere onderzoeken daadwerkelijk worden meegenomen in de organisatie om incidenten te voorkomen en de werkplek veiliger te maken. Voorzitter. De conclusies uit de jaarrapportage 2023 van de inspecteur-generaal der krijgsmacht liegen er niet om. Om maar even wat te noemen: «Veiligheidsbewustzijn zit nog niet voldoende in het Defensie-DNA. Middelen en faciliteiten zijn afwezig om incidenten door bijvoorbeeld achterstallig onderhoud te voorkomen en personele capaciteitsproblemen en sociale onveiligheid, waardoor werknemers zich niet durven uit te spreken.» Kan de Staatssecretaris reflecteren op de conclusies en de aanbevelingen in het rapport van de inspecteur-generaal? En wat gaat de Staatssecretaris doen om de aanbevelingen in de praktijk te brengen en aan te sturen op «beter voorkomen dan genezen»?

In het onderzoeksrapport Veiligheidssparadoxen van de Inspectie Veiligheid Defensie naar het ongeval met de vorkheftruck tijdens hun werkbiorrel op Vliegbasis Leeuwarden, worden een aantal zaken genoemd, zoals spanningsbehoefte, conformisme aan groepsnormen en organisatiecultuur. Maar er wordt ook aangegeven dat het schenken van alcohol onderdeel is geweest van de omstandigheden waaronder deze ellende heeft kunnen plaatsvinden. Waar bij Defensie ten aanzien van drugsgebruik zero tolerance wordt gehanteerd, is alcoholgebruik op werklocaties wel toegestaan, hetgeen al vaker heeft geleid tot ernstige incidenten. Voorzitter. Hoe kijkt de Staatssecretaris naar de verantwoordelijkheid van Defensie als werkgever om excessen als gevolg van alcoholgebruik te voorkomen? Een werkgever in het private domein is toch ook verantwoordelijk voor het personeel? Zelfs als deze persoon naar huis gaat en een auto-ongeluk veroorzaakt, is de werkgever verantwoordelijk. Wat gaat de Staatssecretaris doen met de conclusies uit dit rapport? En misschien een wat bredere vraag: hoe ziet de Staatssecretaris de verhouding tussen het verbod op drugsgebruik, het zero tolerancebeleid, en het toestaan van alcoholgebruik op werklocaties?

Tot slot heb ik met verbazing de resultaten van het onderzoek naar het ontslag van onderofficier Bantema gelezen. Na 22 jaar trouwe dienst bij de Koninklijke Marechaussee werd hij oneervol ontslagen wegens ernstig wangedrag. Twee weken later pleegde hij zelfmoord. Ik geef een quote uit de persoonlijke brief van zijn vrouw, gepubliceerd in het AD: «[Hij] is niet gehoord, niet begrepen, niet gezien en niet geloofd. Het proces was

afschuwelijk. Hij werd aan de kant gezet als een stuk vuil en de organisatie heeft geen moment naar hem omgekeken.»

De conclusie van het onderzoek is dat de KMar tekort is geschoten in organisatie en werkwijze en dat het in het besluit ontbreekt aan de nodige zorgvuldigheid, evenredigheid en vereiste motivering. De commissie had niet de opdracht gekregen om verder onderzoek te doen naar enig causaal verband tussen het ontslag en de zelfmoord. Kan de Staatssecretaris toezeggen dat er alsnog een vervolgonderzoek komt naar een mogelijk causaal verband tussen het ontslag en de dood van onderofficier Bantema? En, zo nee, waarom heeft de Staatssecretaris ervoor gekozen om dit niet te laten onderzoeken? Los van die causaliteit, kan de Staatssecretaris aangeven wat er met de conclusies en aanbevelingen uit het rapport worden gedaan? En ten aanzien van de open brief in het AD: kan de Staatssecretaris toelichten welke maatregelen worden genomen om onheuse bejegening en karaktermoord bij ontslagzaken te voorkomen? En dan nog een laatste punt. Er lopen nog twee onderzoeken naar het mortierongeluk in Mali waarbij twee van onze mensen zijn omgekomen. Dit hebben we in december ook al genoemd. Laten we hun namen nog even noemen: Henry Hoving en Kevin Roggeveld. Ook dit was een ernstig veiligheidsincident. Kan de Staatssecretaris een update geven over die onderzoeken? We wachten al zo lang!

Dank u wel, voorzitter.

De voorzitter:

Dank u wel, meneer Van Oostenbruggen. Dan schorsen voor 25 minuten en gaan verder om 11.00 uur.

De vergadering wordt van 10.34 uur tot 11.03 uur geschorst.

De voorzitter:

Ik heropen de beraadslaging, want we gaan weer verder met ons debat. Ik geef het woord aan de Staatssecretaris. In deze termijn zal ik vijf vragen per persoon toestaan.

Het woord is aan de Staatssecretaris.

Staatssecretaris Van der Maat:

Dank u wel, voorzitter, en dank aan de leden voor het bestuderen van alle stukken, het stellen van de vragen, het duiden van de dilemma's en het delen van opvattingen. Ik heb dat allemaal gebundeld in een set. Normaal gesproken kan ik u redelijk gestructureerd meenemen, want er zit dan een zekere logica tussen het ene en het andere bundeltje. We zijn er wel in geslaagd om aan vraagbundeling te doen, maar er zit niet echt een logica in waar ik precies mee begin. Ik zal aan de voorkant gewoon zeggen «we zijn nu hier» en dan kunt u wel een inschatting maken of uw vraag daar wel of niet bij zit.

Ik begin bij iets waar meerdere leden van uw Kamer op hebben geduid. We hebben nu allemaal documenten besproken over zaken die hebben plaatsgevonden, waar onderzoeken naar zijn gedaan en waar rapportages over zijn verschenen. Maar in de tussentijd zijn er alweer drie ongevallen geweest, zelfs met een verdrietige afloop voor in ieder geval een van onze collega's. Die collega is overleden bij een training, en bij de heer Tuinman, maar ook bij anderen, riep dat de vraag op of dat nog wel toeval is. Is hier iets meer aan de hand?

U heeft er ongetwijfeld kennis van genomen dat we dat allemaal weer gaan onderzoeken, maar er werd toch gevraagd of er al iets van duiding bij gegeven kan worden. Mevrouw Bromet en mevrouw Van der Werf zeiden volgens mij: de krijgsmacht groeit, en gaat daardoor dit het nieuwe normaal worden? Daar zou ik graag mee willen beginnen en dan neem ik ook de vragen mee die in die lijn zijn gesteld. Er zijn ook vragen gesteld

over die drie incidenten en daar ga ik zo nog even op in. Maar ik doe eerst even het bredere plaatje.

Defensie gaat inderdaad groeien. Defensie gaat fors groeien, en gelukkig maar. Dat betekent niet alleen dat we meer activiteiten gaan ondernemen, maar ook andere type activiteiten. En dat heeft er weer mee te maken dat we nu zowel heel erg bezig zijn met de urgentie van Oekraïne... Ik zeg «urgentie» met nadruk, want het is een ander type activiteit dan uitvoerig de tijd nemen om zaken voor te bereiden. Nee, er is een urgentie! Er zit haast op en dat brengt druk met zich mee. Dat alles stelt eisen aan de wijze waarop we dat op een veilige manier doen. Maar we zien in de volledigheid ook een verandering, want we gaan namelijk van het voorbereiden van hoofdtak één naar het voorbereiden van hoofdtak twee.

We gaan van de bescherming van ons eigen grondgebied en dat van onze bondgenoten naar... Dat betekent dus ook dat we grootschaliger oefeningen doen, vaker oefeningen doen en oefeningen doen die we lange tijd niet hebben gedaan. Dat is dus inderdaad allemaal anders. Het is meer, het is anders, het is intenser en het is urgenter. Dat betekent ook dat ik het beeld van meer incidenten niet op voorhand kan wegnemen. U vroeg daar niet om, maar ik kan u daarover dus ook geen garanties geven. Ik kan u niet zeggen dat dat niet meer gaat gebeuren. Sterker nog, het zou zomaar kunnen zijn dat ook dit bij de nieuwe werkelijkheid hoort, die op ons af aan het komen is.

Meerdere leden vroegen of de reflex hierop nog meer regels zal zijn. Het antwoord daarop is nee. De kerngedachte bij ons is dat we over de volle breedte integraal risicomanagement willen toepassen: vooraf, tijdens en ook achteraf. De grootste uitdaging is dan ook vooral ervoor te zorgen dat onze mensen zelf in staat zijn de risico's ter plekke in te schatten, dat ze de mogelijkheden hebben om daarnaar te handelen en dat de omgeving hun het gevoel geeft dat ze ook tegen de hogeren in rang kunnen zeggen «volgens mij gaat dit niet goed als we het op deze manier doen».

Dat is wat we nastreven. Sowieso in het verlengde daarvan, maar ook in deze context zijn wij op dit moment bezig met een actie – de heer Tuinman had het zelfs over een sg-aanwijzing – om over de volle breedte vanuit sg-aanwijzing 001... Dat is hoe het bij ons werkt en dat is inderdaad de bron van waaruit bij ons weer allerlei regels ontstaan. Wij zijn op dit moment dus ook aan het kijken welke aanwijzingen en regels we kunnen schrappen en welke we moeten herzien. Maar eigenlijk kijken we vooral naar welke regels... Terwijl ik het ga uitspreken, besef ik me hoe bijzonder dit kan klinken. Maar eigenlijk kijken we dus vooral welke regels we nu gaan stellen over het stellen van regels. Ik bedoel daarmee dat bijvoorbeeld regels bij automatisen ook kunnen vervallen. Nou ja, dat soort zaken zijn we dus opnieuw aan het bekijken om er maar voor te zorgen dat we flexibeler en wendbaarder worden en vooral dat we vertrouwen op onze mensen, die heel goed in staat zijn om zelf risicoafwegingen te maken. Daarvoor krijgen ze dus de juiste ondersteuning en de juiste omgeving.

In deze categorie zijn meerdere vragen gesteld, onder anderen door de heer Van Oostenbruggen. Hij vroeg naar drie incidenten in Duitsland. De IVD gaat daar onderzoek naar doen. De vraag was in hoeverre dat nog gaande was en of we de lessons learned meenemen. De drie ongevallen hebben allemaal plaatsgevonden in oefenscenario's. Ze houden geen verband met elkaar. We ondervinden dit nu we grootschalig intensief trainen. De laatste tien jaar hebben we nauwelijks meer dergelijke grootschalige oefeningen gedaan als waar nu ook de ongevallen hebben plaatsgevonden. Op dit moment wordt onderzoek verricht naar de toedracht van de ongevallen. Uiteraard wacht ik de uitkomsten af. Zodra deze er zijn zult u die ontvangen en gaan we daar dan nader over in gesprek met elkaar.

Er is een vraag gesteld over onder meer de groeiende dreiging en het groeien als organisatie. De vraag over geen nieuwe regels heb ik zojuist beantwoord. Ik kijk even in de richting van GroenLinks-Partij van de Arbeid; volgens mij is dat het geval.

Dan een vraag van D66 ten aanzien van de werkdruk. Heeft de Staatssecretaris signalen dat stijgende werkdruk, zelfs bijvoorbeeld na prioritering, een van de redenen is van aanhoudende uitstroom? Het antwoord op de directe vraag is nee. Tegelijkertijd zeg ik dat werkdruk bij Defensie absoluut een onderwerp van gesprek is. Uw vraag is of ik het in de data zie. Daarop is het antwoord nee, maar we weten wel dat het een thema is, absoluut. De werkdruk bij Defensie wordt over het algemeen ook als hoog ervaren. Dat is dus ook absoluut zo. Dat blijkt bijvoorbeeld uit de medewerkersonderzoeken naar de tevredenheid en de motivatie van het Defensiepersoneel. Maar we zien qua uitstroom – die inderdaad nog steeds hoog is en omlaag moet – vooral andere redenen die daarvoor genoemd worden. Die redenen zijn bekend, bijvoorbeeld de wijze waarop de organisatie wordt aangestuurd. Dat heeft met lange lijnen te maken en dat soort zaken. Daar hebben we meermaals over gesproken. Maar dat heeft ook bijvoorbeeld te maken met – dat is iets waar we ook erg op inzetten – de werk-privébalans. Dat is typisch voor de Defensieorganisatie: je start vaak solo bij Defensie, dan bouw je een relatie op en krijg je een gezinnetje; kortom, je krijgt een andere privésituatie, maar dan ga je toch de helft van de tijd met de marine de wereld over. Dat staat dan soms op gespannen voet met elkaar. Dus de werk-privébalans is typisch een van die zaken die voor uitstroom zorgt, net als carrièreperspectief. Dat hebben we ook in beeld en daar nemen we ook acties op.

De heer Erkens van de VVD vroeg ons of de training van Oekraïense militairen hinder ondervindt van de veiligheidsparadox. Het is ook in het belang van de Oekraïense militairen om te trainen binnen de gestelde veiligheidsmaatregelen. Zoals ik net al aangaf, hebben we ook hier te maken met urgentie. Ik heb zelf ook een of twee keer met mensen uit Oekraïne mogen spreken die de trainingen ondergaan. Zij komen in een afgebakend tijdslot, omdat ze daarna weer teruggaan. In dat tijdslot moet het gewoon gebeuren. Dat brengt urgentie met zich mee. Dat brengt dus ook een permanente afweging met zich mee van wat we in die tijd kunnen doen om de mensen optimaal de benodigde trainingen te geven. Die paradox is er dus, maar hij slaat daar noodgedwongen wel weer anders uit.

Dan had u, meneer Erkens, ook gezegd: veiligheid vergroot je niet door meer regels; neem de opvattingen van de igk mee in de beleidsreactie op Verantwoordingsdag. Ik ben het zeer eens met de igk dat we niet toe moeten geven aan die reflex. U bent het daar ook mee eens. Ik hoop overigens ook dat we – ja, misschien moet ik dat toch zeggen – op het moment dat het zich voordoet en we ook in andere situaties Kamer en bewindspersonen spreken, precies dát punt ook met elkaar in gedachten houden. Want de reflex is óók de maatschappij en óók de politiek niet vreemd. Dus dat is ook iets waar we elkaar ongetwijfeld scherp op mogen houden. Maar ik ben het zeer eens met wat de igk op dat punt zegt. In de beleidsreactie gaan we inderdaad in op die opmerking. Dus dat gaan we doen.

Dan...

De voorzitter:

Dan een vraag van de heer Erkens.

De heer Erkens (VVD):

Misschien kort nog over de training van de Oekraïense militairen. U gaf aan dat de paradox daar misschien de andere kant op valt. Ik denk dat dat ook logisch kan zijn, aangezien er misschien een iets groter risico bij de trainingen te verantwoorden valt, als je bedenkt dat ze veel minder risico

aan het front zouden oplopen, natuurlijk. Dat is een beetje de afweging die daar is. Bent u ook bereid om intern nog een keer kritisch te kijken of er inderdaad nog belemmeringen zijn die misschien vanuit ons perspectief nog logisch zijn, maar die ervoor zorgen dat de militairen in de Oekraïne zelf daardoor meer risico lopen? Het is niet per se iets dat in de Kamer-brief hoeft te komen, maar ik denk dat het wel goed is om daar altijd kritisch naar te blijven kijken met elkaar.

Staatssecretaris Van der Maat:

Zeer eens. Sterker nog, wij leren enorm veel van wat we van het front in Oekraïne horen en ook van de trainingen die wij geven. Even een zijpad: wat we nu voor Oekraïne doen qua verwerving en andere zaken helpt ons weer om onze eigen organisatie in een hoger tempo door te ontwikkelen. Uw opmerking is dus in de volle breedte van kracht. Wij nemen die ons ook ter harte.

Voorzitter. Dan ga ik door met zaken die zijn gezegd over diversiteit en het bericht over de KMar in De Telegraaf. De heer Pool vroeg – en ook anderen hebben hierover opmerkingen gemaakt – of ik de mening deel dat we moeten stoppen met het verspreiden van polariserende boeken. Ik heb een iets langer antwoord. Ik heb het artikel gelezen en daar intern ook vragen over gesteld. Voordat ik antwoord geef, merk ik twee of drie dingen op. In de eerste plaats ben ik groot voorstander van de gedachte dat diversiteit en inclusie voor alle organisaties in Nederland een belangrijk onderwerp is, ook voor onze organisatie. Dat geldt zeker voor de zwaarmacht, waarvoor legitimiteit van handelen belangrijk is. Je wilt ook een afspiegeling hebben van de Nederlandse samenleving, ook vanuit de gedachte – dat is mijn persoonlijke ervaring – dat je met breed samengestelde teams betere resultaten kunt bereiken en meer kritische massa organiseert. Drie. Ik zie – vanwege de urgentie van personeelsvraagstuk is dat eigenlijk reden één – bij de werving enorm veel onbenut potentieel. Dan is het heel fijn als bijvoorbeeld vrouwen die overwegen bij Defensie te gaan werken niet denken dat ze de enige zijn. Dus ja, dat is een thema voor mij en ook breed voor Defensie.

Ik spreek hierover ook veel – dat is ook een bruggetje naar waar de heer Pool, de heer Erkens en volgens mij ook de heer Tuinman naartoe wilden – tijdens werkbezoeken. Dan vraag ik op de vrouw af: wat vind je nou van streefcijfers enzovoort, enzovoort? Ik hoor dan twee typen reacties. Ik hoor de reactie «ik vind het eigenlijk wel fijn, maar zelf loop ik er niet zo mee te koop» en ik hoor «dan word ik als vrouw benaderd, terwijl ik gewoon benaderd wil worden als lid van de krijgsmacht». Beide zijn waar. Ik zie dus redenen, die ik niet ga herhalen, waarom diversiteit en inclusie belangrijk zijn. Ik zie ook dat je binnen Defensie, een grote organisatie met veel respect voor mij en voor tradities, waarden en normen, ook vanuit het culturele aspect goed moet kijken naar het tempo en de aanvliegroute die je gebruikt voor de richting die je op wil. Ook op dit punt is het leren, vallen en opstaan met goede en minder goede voorbeelden. Dan naar de vragen die zijn gesteld.

De voorzitter:

Er is nu al een vraag van de heer Pool.

De heer Pool (PVV):

Tenzij de Staatssecretaris nu ingaat op de concrete vraag die ik heb gesteld.

Staatssecretaris Van der Maat:

Zeker. Dat ga ik doen. U stelde de vraag of ik de mening deel dat we moeten stoppen met het verspreiden van polariserende boeken. Ik ben er zelf even snel ingedoken bij wijze van factcheck: klopt wat er in dat artikel staat, gebruiken we dat boek en klopt het citaat? Volgens mij klopt dat. Dat

deed mij de wenkbrauwen fronsen. Mijn eerste gedachte – ik verplaats mij even in hoe ik het graag zou zien bij Defensie en in de situatie waarin ik zelf een boek voorgeschoteld zou krijgen dat niet overeenkomt met mijn zienswijze – was: dat is voer voor discussie. Ik ben nog niet klaar met het antwoord, hoor. Wacht u alstublieft dus nog even, zeg ik via de voorzitter. In deze discussie gaat het niet over het zenden van dictaten of een boek voorschrijven. Er is geen discussie over militaire instructies voor het gebruik van een wapen, maar over dit soort zaken is er gewoon discussie. De veronderstelling dat als ergens iets in een boek staat, er daarmee wordt geïndoctrineerd, mensen daar geen vragen over mogen stellen en men alleen maar ja en amen mag zeggen en anders wordt ontslagen, is met alle respect natuurlijk niet de werkelijkheid waarin we verkeren. Voer voor discussie vind ik heel erg goed.

Vervolgens kwam er ook nog even een verdere discussie op gang over de vraag of dit dan het gewenste effect heeft. Daar zijn we naar aanleiding van het artikel en de vragen die we daar zelf over hebben gesteld, nog niet zo zeker van. Ik kan u toezeggen dat ik dat ga herbezien. Ik ga u nu niet toezeggen dat ik het boek schrap; dat ga ik niet doen. Ik ga u wel toezeggen dat ik dat ga herbezien. We gaan ernaar kijken, want als polarisatie het effect is, in plaats van een intern debat over een ontwikkeling die wij heel belangrijk vinden, zijn we niet effectief bezig. Ik zeg u dus toe dat ik daarnaar ga kijken.

De heer **Pool** (PVV):

Allereerst is het goed dat de Staatssecretaris reflecteert op wat er aan de hand is, maar het antwoord is natuurlijk gewoon erg slap. Want als je zegt: «het is voer voor discussie» ... Dit zijn gewoon racistische boeken! Neem bijvoorbeeld het boek Wit is nu aan zet. Daar staat gewoon in dat er een stilzwijgende samenzwering is van «witte» mensen over hun «witte» privilege. Dat is idioot. Het probleem is het volgende. Stel dat je een van onze militairen bent, je toevallig blank bent en je je elke dag inzet voor ons vaderland – je zorgt ervoor dat dit vaderland veilig blijft – dan krijg je op je werk dit soort dingen over je heen gestort. Dan krijg je dus te horen dat je deel zou uitmaken van een «witte» samenzwering, dat jij als «witte» man, wat überhaupt al een scheldwoord is, een «probleem» zou zijn. Want die auteur zegt gewoon: wit is het probleem. Dit is zó racistisch, dit is zó polariserend; dit is geen voer voor discussie meer. Hier moeten we gewoon mee ophouden. En als de Staatssecretaris dat niet zélf wil doen, dan moeten we maar even kijken of we dat via een motie kunnen gaan regelen.

Staatssecretaris **Van der Maat**:

Ik hoorde geen aanvullende vraag. Ik hoorde alleen een duidelijke opvatting. Ik heb aangegeven hoe ik hierin sta. Ik sta volledig achter de richting voor diversiteit. Dat doe ik ten aanzien van de legitimiteit, ten aanzien van de opvatting dat breed samengestelde teams sterk zijn en ten aanzien van ons personeelsvraagstuk. Ik heb ook aangegeven dat ik er zelf ook even in gedoken ben en dat u wat feitelijkheden schetst over wat er staat. Ik heb gedeeld dat ik mezelf daar niet in kan vinden, maar dat het ook niet hier op een achternamiddag even doorgestreept wordt. Ik ga dat herbezien. Ik ga dat heroverwegen en kom daar bij u op terug. En dat is de reactie waarmee u het moet doen.

De **voorzitter**:

Staatssecretaris, ik wil u even vragen of we dit als een toezegging moeten zien en of u daar dan ook een moment aan kunt verbinden. Wanneer komt u op dit onderwerp terug?

Staatssecretaris **Van der Maat**:

Zeker. Dat kan voor de zomer.

De **voorzitter**:

Dan noteren we het op die manier. Er zijn nog meer vragen. Ik zie de heer Erkens.

De heer **Erkens** (VVD):

Ik zou het graag iets concreter maken. Ik snap de reactie van de Staatssecretaris wanneer hij hier niet binnen een uur tijd zegt dat een boek niet meer besproken zal worden. Kan hij bij het herzien of in ieder geval bij het evalueren van het beleid het uitgangspunt meenemen dat we in deze discussies ook meer vanuit het individu redeneren? Kan hij meenemen dat het bij diversiteit en inclusie gaat om de acties van een persoon, en niet per se om hoe je geboren bent? Want dat is hetgeen waar wij best wel aanstoot aan nemen.

Staatssecretaris **Van der Maat**:

Ik heb in de eerste plaats niet toegezegd dat we het beleid gaan evalueren. Sterker nog, de richting staat; daar sta ik volledig achter. In dezen is het zo dat ook deze zaken met vallen en opstaan gaan. Wij leren wat wel en niet werkt. In casu ga ik heel goed kijken of we dat nog steeds verstandig vinden. Want als het polariserend werkt, gaan we daarmee stoppen. Daar kom ik op terug. Ik ben het volledig eens met de heer Erkens over de uitgangspunten die hij hanteert. Het gaat om het individu, je toekomst. Het gaat niet om waar je vandaan komt, maar om wie je bent en hoe je je wil ontwikkelen. Daarom geef ik ook even een reactie op een voorbeeld als dit. Ik vind het juist heel belangrijk dat debat in de Defensieorganisatie plaatsvindt. Ik wil helemaal geen monocultuur, ook niet als het hierover gaat. Mijn vertrekpunt daarbij is dat iedereen uniek is. Het individu staat daarbij centraal, evenals alle mooie kwaliteiten en inspiratie die daarmee gegeven worden. Sterker nog, ik denk dat onze krijgsmacht vaart op de optelsom van alle individuele motivaties. Daar ben ik het dus volledig met u over eens. Maar daarvoor hoef ik – dat is mijn veronderstelling – geen beleid te wijzigen. Ik zie eerder dat het besprokene de afwijking is op hetgeen we willen en niet zozeer de bevestiging ervan. Er wordt nu één zin uitgehaald voor een hele beweging. Ik kan sowieso zeggen dat die zin natuurlijk op geen enkele manier centraal staat voor de visie die we hanteren. Not on my watch, zou ik daarbij willen zeggen.

Er is alleen nog een verschil tussen of je stimuleert om debat te voeren en of je zegt: dit is de leer, en die heb je over te nemen. Dat laatste is sowieso niet het geval. Want als dat zo is, heb ik niet heel lang nodig om het te heroverwegen. Dan gaat er al meteen een streep doorheen. Ik wil alleen ook niet zomaar leermethodes doorkruisen. Als het polariserend werkt, gaan we handelen; als er een uitleg komt dat het niet polariserend werkt en effectief is, kom ik erop terug en ga ik dat hier verdedigen.

De **voorzitter**:

De heer Tuinman wil ook nog reageren.

De heer **Tuinman** (BBB):

Ik had deze boeken in mijn inbreng zitten, en ik heb ze eruit gestreept. En ik vraag mezelf af waarom ik ze eruit heb gestreept. Ik heb 25 jaar lang bij het Ministerie van Defensie gewerkt, en toch zit er ook nu nog een stukje compliance in mijn hoofd. Dat komt ook in mijn stukjes terecht. Ik maak me niet druk over wat ik zeg of over wat mijn bedoeling daarmee is, maar over wat een ander daarvan vindt. Ik vind dat wel problematisch. Ik heb jarenlang geprobeerd om op de Hogere Defensie Vorming les te geven. Daar heb ik natuurlijk ook wel af en toe kritiek gehad en daar ben ik ook af en toe op het matje geroepen. Dan werd er vanuit examenreglementen gevraagd: wat is de heer Tuinman hier aan het doen? Ik heb altijd geprobeerd om beide kanten van het spectrum te belichten. Debat, discussie en dialoog gaan over dialectiek. Dialectiek houdt in dat je een

extreme linkerkant en een extreme rechterkant hebt, die allebei verwerpelijk zijn. In het midden kom je ergens uit. Dat maakt jou als mens, als organisatie en als team sterker; dat maakt je weerbaarder. Ik volg zeer zeker wat de Staatssecretaris hier zegt. Ik kan er een eind in meegaan en ik geloof hem eigenlijk gewoon wat dat betreft ook wel op zijn blauwe ogen. Als hij tenminste blauwe ogen heeft! Dat heeft hij. Heel goed. Dat was een gokje.

Het gaat mij niet om de intenties van deze Staatssecretaris. Waar het mij wel om gaat, is het volgende. Als je lesmateriaal geeft aan studenten, onderofficieren of officieren die aan de voorkant van de krijgsmacht staan, die we werven voor een dienstjaar, die we enthousiast maken, die eager zijn, die elk stukje papier, elk stukje tekst en elke tip of tool die je ze meegeeft opslaan in hun achterhoofd en gebruiken, vraag ik me wel af wat de context is van wat hier plaatsvindt. Dat is mijn vraag. Ik wil het niet specifiek op dit ene voorbeeld richten. Ik ben benieuwd of de Staatssecretaris kan aangeven of erop terug kan komen hoe dit zich tot het geheel verhoudt. Ik hoop dan toch wel ten eerste – daar ga ik dan even van uit – dat als we plat gezegd de linker- of de rechtervakgrens hebben, we ook een andere vakgrens aangeven en dat we in staat zijn om die dingen bij elkaar te brengen.

Staatssecretaris Van der Maat:

Ik kan me volledig vinden in de woorden van de heer Tuinman. Ik zoek juist naar de context. Volgens mij kunt u prima tussen mijn woorden door lezen dat als het dus polariserend werkt, er een streep doorheen gaat. Ik heb ook al aangegeven dat ik mij uitstekend kan vinden in het vertrekpunt zoals dat door de heer Erkens is geformuleerd. Dat is gewoon de manier waarop ik als bestuurder werk. Ik ga niet op basis van een paar kreten zeggen «Oké, hatsekiedee, streep erdoor!» en dan een boek schrappen. Want het werkt inderdaad zoals de heer Tuinman aangeeft. Er zijn uitersten, en die leiden tot een debat. Vervolgens kom je tot je eigen opgebouwde beeld of mening, en die zit waarschijnlijk ergens in het midden. Ik kan me daar volledig in vinden. Daarom ga ik dus ook even naar die context kijken en kom ik daarop terug. Volgens mij kan iedereen prima door mijn woorden heen luisteren of naar mijn blauwe ogen kijken. Dan weet u welke conclusie er wellicht snel getrokken gaat worden.

De heer Tuinman (BBB):

Het gaat er niet altijd om wat je zegt, maar om wat het betekent en om wat het in de hoofden van mensen doet. Ik weet niet of de Staatssecretaris er zo meteen op terug gaat komen, maar ik spendeer er toch maar een interruptie aan. Ik heb het in mijn inbreng ook over het rapport van de MIVD gehad. Dat leest niemand, totdat er iets in staat wat mensen raakt. En dat is natuurlijk een hele andere boodschap. Dus ik kan me wel goed voorstellen dat, als ik het op mezelf projecteer en ik met een opleiding begin, bijvoorbeeld bij de KMA, of bij een onderofficiersopleiding, de KMS, of in Apeldoorn bij de Marechaussee op het opleidingsinstituut, en ik deze boeken, deze informatie in me gegoten krijg ... De MIVD spreekt zich aan de andere kant uit: «We've got a close eye on you». Stel dat de MIVD op het moment dat jij je beklag doet over diversiteit zegt: we nemen hier zelfs een aantal trends waar over rechts-extremistisch gedrag. Dan hebben we volgens mij wel degelijk iets te pakken wat actueel is en misschien ook wel nú de aandacht verdient.

Staatssecretaris Van der Maat:

Dat was de vraag van de heer Tuinman. Hij vroeg: klopt het dat de MIVD kritiek op D&I-beleid ziet als rechts-extremisme? Het antwoord daarop is: nee. Tegenspraak waarderen we en gebruiken we om te verbeteren. Medewerkers kunnen kritiek kenbaar maken bij leidinggevendenden of een klacht indienen. Signalen van rechts-extremisme en andere vormen van

ongewenst gedrag passen niet binnen de organisatie. Daar treden we dus tegen op. Ook in tweede termijn zeg ik richting de heer Tuinman het volgende. Bij mijn werkbezoeken zoek ik dus zelf vaak onze collega's van Defensie op, onder andere om te spreken over precies D&I. Ik doe dat bij voorkeur als er geen leidinggevenden bij zijn. De richting is voor mij namelijk helder. Zeker klopt het dat ook binnen Defensie het tegendenken niet altijd gewaardeerd wordt. Ik wil zelf vooral heel uitnodigend zijn om dat nóg meer onderdeel te maken van wie we zijn. Dus ik herken zeker een aantal elementen die u inbrengt. Als je zo spreekt met mensen, zie je ook gewoon dat er een heel mooie bespreking was, bijvoorbeeld bij een van de jongste geledingen binnen onze krijgsmacht; ik zal niet zeggen waar. Ik zei net al: een aantal dames en heren was het daar gewoon heerlijk oneens met elkaar over vooral de instrumenten die we kiezen rondom het D&I-beleid. Als je dan toegaat naar het waarom, dus de legitimiteit, het personeelsvraagstuk, sterke teams, merk je: daar vindt iedereen zich op. Dan is er niemand die zegt: ik vind het niet belangrijk dat we meer collega's krijgen, of breder samengesteld zijn. Daar is iedereen het echt wel over eens. Als je dan naar het instrumentarium gaat, met respect voor de cultuur in onze organisatie, dan zie je: daar hebben we iedereen nodig. Dat is mijn zoektocht, ook qua tempo. De ene zegt: ik baal ervan dat het bij onze opleidingen altijd meteen over de extremen gaat. Dit is een letterlijke quote van iemand. Daarom sla ik ook aan op die polariserende werking. Dat het altijd over de extremen gaat, slaat het gewoon realistische debat dood, een debat dat iedereen op zich echt wel wil voeren. Mijn zoektocht is er ook op gericht om dat voor elkaar te krijgen.

Ik ga door met een aantal vragen die zijn gesteld in deze categorie. De heer Pool had het over doorgeslagen socialeveiligheidsbeleid. Hij zegt: vrouwen worden apart gezet. Zijn vraag is of de Staatssecretaris de mening deelt dat zulke regels hun doel voorbijstreven. Ons beleid op het vlak van sociale veiligheid richt zich op het bevorderen van een veilige werkomgeving voor iedereen. Zoals gezegd is «veel regels» een aandachtspunt. We kijken er dus ook naar hoe we de balans op dat punt kunnen hanteren. Bij een aantal voorbeelden die de heer Pool noemt, kan ik het volgende zeggen. Soms kun je met regels, met de regels die de heer Pool heeft aangedragen, mensen ook gewoon helpen door ze een handelingsperspectief te geven. Als je zelf denkt dat je een ingewikkeld gesprek te voeren hebt en de deur wordt gesloten, kun je zeggen: doe de deur alsjeblieft maar even open. Dus het kan ook nadrukkelijk ruimte geven om naar eigen inschatting de handelingen te doen zoals je ze zelf graag voor je ziet.

De heer Tuinman vroeg of ik van mening ben dat militairen bij de KMar met kritiek op beleid een risico vormen voor de krijgsmacht.

De voorzitter:

Sorry, er is nog een interruptie, van meneer Pool.

De heer Pool (PVV):

De Staatssecretaris zegt: doe de deur juist maar open. Dat is dus ook een van de problemen. Want in een van die stukken staat heel duidelijk het volgende. Je bent bijvoorbeeld een vrouwelijke cadet en je wilt die prachtige baan bij onze krijgsmacht. Dat is hartstikke goed. Maar je hebt een ingewikkelde situatie thuis, dus je wilt met je kapitein in overleg over je problemen. Op dit moment is dat eigenlijk onmogelijk – dat zegt ze dus zelf, hè – want zodra jij die kamer binnenstapt, zegt die kapitein: ja, sorry, maar die deur moet openblijven. Dan kun je dus eigenlijk met je eigen verhaal bij je eigen kapitein niet meer terecht omdat er dus zo'n krampachtige reflex is gekomen. Ongetwijfeld is het ergens een keertje misgegaan. Dat kan en daar moeten we op ingrijpen. Maar het is toch overdreven om dan een generieke regel te maken dat geen enkele vrouw meer met haar leidinggevende gewoon een normaal gesprek kan voeren

achter gesloten deuren? Daarop zoek ik de reactie van de Staatssecretaris. Deelt hij de mening dat dit dus een overdreven reflex is? Dat geldt ook voor die vrouw die zegt: ik mis de aansluiting bij mijn groep omdat ik als enige vrouw een eigen kamer moet hebben vanwege ongewenste intimiteiten. Zijn dat geen doorgeslagen regels waarvan de Staatssecretaris kan zeggen dat hij er iets aan gaat doen?

Staatssecretaris **Van der Maat**:

Ik ben niet op de hoogte van zo'n regel, dus de heer Pool moet mij even helpen met waar die regel staat. Stel dat zo'n regel bestaat – maar ik kan me niet voorstellen dat dat zo is – dan gun ik het al onze mensen, en dan vertrouw ik er ook op dat ze zo handelen, dat ze in de context die u hier schetst, doen wat nodig is. Dan hebben ze dus gewoon dat gesprek op de manier waarop dat moet plaatsvinden. Maar ik nodig de heer Pool graag uit om mij aan te geven waar die regel staat, want ik ken 'm niet. Dan ga ik verder met ...

De **voorzitter**:

De heer Pool wil nog wat zeggen.

De heer **Pool** (PVV):

Allereerst, fijn dat de Staatssecretaris gewoon logisch nadenkt. Ten tweede, ik heb de stukken hier voor mijn neus. De bron, waarin dit heel duidelijk is beschreven, is onderdeel van een van de proeftuinen die bij Defensie is uitgevoerd; die zal ik aan de Staatssecretaris geven. Hartstikke goed, want dan is hij weer wat meer op de hoogte van het beleid van zijn eigen Defensieorganisatie.

Staatssecretaris **Van der Maat**:

Ik kijk ernaar uit. Dank u wel.

Dan was er nog een vraag van de heer Tuinman over de KMar. In antwoord daarop zou ik willen zeggen dat ik het belangrijk vind dat mensen intern hun zorgen kenbaar kunnen maken. Ik heb net al aangegeven dat ik weet, uit de personele individuele casuïstiek waar ik me zelf over buig, dat dit inderdaad nog regelmatig ingewikkeldheden met zich meebrengt. Medewerkers die ontevreden zijn met de huidige aanpak kunnen dit binnen de organisatie kenbaar maken bij hun leidinggevende of kunnen een klacht indienen. We hebben ook vertrouwenspersonen, die van enorm grote waarde zijn voor onze organisatie.

De heer Pool vroeg naar polariserende boeken. O, die vraag heb ik al gehad.

De **voorzitter**:

Dan is er toch nog weer een vraag, van de heer Erkens.

De heer **Erkens** (VVD):

Het blokje was af, toch? Ik zag de Staatssecretaris namelijk naar een ander mapje gaan.

Misschien nog heel kort iets over de KMar, waar we het net over hadden. Ik snap wat de Staatssecretaris zegt. Hij kan nu inderdaad niet zeggen dat we iets wel of niet gaan doen. Dat moeten we gewoon rustig bekijken. Debat over zo'n onderwerp is ook goed. Maar kan de Staatssecretaris dit, als hij het beleid bekijkt, dan wel breder meenemen? Het gaat niet om één boek. Het gaat om de critical race theory, uit de VS. Ik ben daar best gevoelig voor, omdat ik ook in de VS gestudeerd heb en daar best een paar discussies heb meegemaakt waarbij ik mij heel ongemakkelijk voelde en waarin mijn mening niet welkom was. Ik heb het daar dus wel meegekregen en ik wil voorkomen dat het hiernaartoe overwaait. U hoeft de beelden van deze week van Columbia University maar te zien. Ik kan u vertellen dat daar nogal veel speelt op dit moment. Polarisation is daar

volgens mij nogal een probleem geworden. Ik hoop dus dat de Staatssecretaris wat breder wil kijken naar de lesmethodiek. Het gaat niet om één specifiek boekje.

Staatssecretaris Van der Maat:

Dat zal ik doen. Nogmaals, in de richting van de heer Erkens: toen ik dat artikel las ... Ik probeer een zorgvuldige bestuurlijke reactie te geven en ook mijn eigen emoties en beleving en beoordeling van een aantal van de dingen die ik daarin las, weer te geven. Ik kan me zeer vinden in uw woorden, in wat u schetst, dus ik zal daar een brede blik op werpen. Het individu, de veilige omgeving, de uniciteit die iedereen meebrengt, ieders persoonlijke ontwikkelvermogen en de diversity of thoughts zijn enorm belangrijk, dus op die wijze zal ik ernaar kijken. De aanleiding is hoe we hier hebben gesproken over dat boek, maar ik sla er vooral op aan vanwege de gedachte die erachter zit, waar ik me uiteraard niet in kan vinden.

Voorzitter. Over de KMar gesproken, ik zou graag verdergaan met de vraag die door de heer Van Oostenbruggen is gesteld en die ongetwijfeld bij velen in uw Kamer leeft, namelijk de vraag over het ontslag van onze onderofficier van de KMar, het gegeven dat hij zich van het leven heeft beroofd en het onderzoek dat daarnaar is gedaan. Laat ik vooropstellen dat ik het heel erg verdrietig vind dat onze onderofficier van de KMar, onze collega, zelfmoord heeft gepleegd. Dit is een casus ... Nou ja, een casus? Het is een situatie, een tragiek, die alleen maar verliezers kent, uiteraard in de meeste heftigheid voor onze oud-collega, maar ook voor de medewerkers die een melding hebben gedaan. Dat zeg ik er bewust bij. Dit is een casus met alleen maar verliezers. Het is heel erg verdrietig wat hier is gebeurd. Gelet ook op de opmerkingen die u zelf heeft gemaakt over het belang van het doen van meldingen, is dat dus ook belangrijk. Het heeft ook impact op mensen die een melding doen. Ik ga zo uw vragen beantwoorden, meneer Van Oostenbruggen, maar er zijn dus gewoon situaties, zeker gelet op het type van onze organisatie, die terechtkomen in de categorie «alleen maar verliezers». De reden is dat, als iemand een melding doet omdat er voorvallen of gebeurtenissen zijn, de persoon over wie een melding gedaan wordt en degene die zich meldt, nog steeds in de organisatie werken. Daar spelen alle persoonlijke relaties omheen en daar zijn alle goede bedoelingen die mensen in zo'n proces met zich meebrengen. Uiteindelijk was in dit geval de zeer tragische afloop dat onze oud-collega zichzelf het leven heeft benomen. Ik zeg dat dus bewust en ik zeg het ook bewust abstract. Als er een melding over iemand gedaan wordt, kan iedereen te goeder trouw zijn, zowel de persoon waarover de melding gedaan wordt als de melders. Dat kan op zichzelf dus een hele vervelende omstandigheid met zich meebrengen. Defensie moet leren van deze casus, van dit voorval. U vroeg daarnaar. Defensie is bezig met de implementatie van de aanbevelingen. Dat gebeurt onder andere door invoering van het voorstel over voorwaardelijk ontslag. Nu is het nog ontslag of geen ontslag, maar daar zit dus eigenlijk nog niks tussen. We gaan er dus nu naar kijken hoe we dat kunnen doen, zodat er eigenlijk meer mogelijkheden komen voor Defensie als geheel. In de persoonlijke situaties en de casuïstiek zie ik heel vaak de zoektocht naar de menselijke maat, indachtig de regels waar we ons aan te houden hebben. Die zoektocht maakt het vaak ook zo lastig. Dan kan het voorwaardelijk ontslag er juist heel erg bij helpen om ook veel meer bij de menselijke maat te blijven – er kunnen ook dingen fout gegaan zijn – zonder dat het meteen de ultieme consequentie van ontslag met zich meebrengt.

Ik wil ook graag iets gezegd hebben over het belang van het verbeteren van de nazorg richting de melders en over het verbeteren van het proces en de coördinatie rondom ontslagzaken. Dat zijn zaken die uit het

onderzoek naar voren zijn gekomen. Die gaan we uiteraard in de praktijk brengen.

U vraagt of wij vervolgonderzoek gaan doen naar de causaliteit. Wellicht is ook de vraag: waarom heeft u niet meteen onderzoek gedaan naar de causaliteit? Ik vind het heel verdrietig om te moeten zeggen, maar een dergelijk onderzoek kan niet goed plaatsvinden omdat we de betrokkene, degene om wie het gaat, nooit meer kunnen vragen hoe hij een en ander heeft ervaren. We kunnen hem niet meer bevragen over de causaliteit tussen het ontslag en het zichzelf het leven ontnemen. Het lukt helaas niet meer om daar respectvol en zorgvuldig geloofwaardige antwoorden op te geven. Dat maakt dit alles natuurlijk ook zo enorm vervelend en verdrietig. Ik hecht er ook aan om te zeggen dat wij naar onze beleving op dit moment in goed contact met de nabestaanden zijn en dat we dat ook heel graag zo willen houden. Er is ons ook veel aan gelegen om zaken die daaruit voortkomen, op een goede manier verder een plek te geven. Dat zou ik hierover willen zeggen, meneer de voorzitter.

De heer **Van Oostenbruggen** (NSC):

Ik heb natuurlijk enige schroom om over dit onderwerp te praten, maar dit debat is daar wel voor bedoeld. Daarom doen we, goed beschouwd, onderzoek naar dit soort situaties. Uiteraard wordt er in het rapport niet exact inhoudelijk ingegaan op alle details die ermee te maken hebben. Dat begrijp ik ook en dat zou ook niet wenselijk zijn, denk ik. Dat is niet voor ons. Maar de conclusie van het onderzoek was dat voor het ontslag de nodige zorgvuldigheid, evenredigheid en de vereiste motivering ontbraken. Daar kwam nog het volgende achteraan: «waardoor de ontslaggronden het ontslag niet kunnen dragen». Lees: het is een onterecht ontslag. Dan komt de volgende vraag. Ik had die net omwille van de tijd doorgestreept, maar dit is eigenlijk de bredere vraag voor Defensie, vanuit de gedachte dat dit morgen weer kan gebeuren. We moeten dit dus willen voorkomen. De vraag is dan: hoe worden hoor en wederhoor toegepast? En hoe worden zorgvuldigheid, evenredigheid en motivatie geborgd in ontslagbesluiten? Want we leven toch in een land waarin iemand pas schuldig is áls. En dan heb ik het helemaal niet over wat er is gebeurd of over het leed bij eventuele melders, want daar heb ik geen kennis van. Hoe gaan wij dus zorgen dat dit soort dingen zorgvuldig gaan? Ik moet eerlijk zeggen dat ik «we kijken naar een tussenvorm, voorwaardelijk ontslag» een wat onbevredigende creatieve oplossing vind. Ik zou meer aandacht en interesse willen hebben voor «hoor, wederhoor, zorgvuldigheid, evenredigheid en motivatie geborgd in ontslagbesluiten», zoals de KMar ook voorstelt.

Staatssecretaris **Van der Maat**:

Ik moet uiteraard ook even zorgvuldig mijn woorden zoeken. Ik hecht er in dezen dan aan om ook heel precies, maar ook feitelijk, de vraag te beantwoorden. Dan zijn er twee dingen die ik daarop zou kunnen zeggen. Het gegeven dat er fouten zijn gemaakt... Nee, sorry. In de eerste plaats is het ontslag voor het onderzoek ingetrokken. In de tweede plaats is er het gegeven dat het ontslag is ingetrokken. Het gegeven dat u schetst, namelijk het onderzoek over dat het ontslag niet op de juiste gronden is gemotiveerd, is geen vaststelling van de uitspraak dat het ontslag nooit had mogen plaatsvinden. Daarmee bedoel ik te zeggen dat het ontslag ingetrokken is omdat de procedures niet juist zijn gevolgd. Daarmee zeg ik dus niet dat er ook een materiële bevestiging is geweest dat het ontslag bij een andere motivatie volgens de procedures ook niet had mogen plaatsvinden.

De heer **Van Oostenbruggen** (NSC):

Nu wordt het bijna een semantische, arbeidsrechtelijke discussie. Een ontslag is een ontslag. Dat mag je alleen doen op bepaalde gronden. Dat

is gedaan, en achteraf zijn die gronden verkeerd bevonden. Dan is er dus geen sprake van een rechtsgeldig ontslag. Het is dus ook goed dat dat is ingetrokken. De vraag gaat dus niet over: waren er misschien andere gronden waarop het ontslag wél had kunnen plaatsvinden? Dan krijgen we volgens mij namelijk het probleem van hindsight bias. De vraag is dus eigenlijk: hoe worden in toekomstige ontslagzaken hoor, wederhoor, zorgvuldigheid, evenredigheid en motivatie voldoende geborgd, zodat we deze ellende, om het maar te noemen wat het is, kunnen voorkomen?

Staatssecretaris Van der Maat:

Wat de heer Van Oostenbruggen zegt, klopt. Even voor de goede orde. Hoor en wederhoor zijn geborgd in de procedures, maar die procedures zijn dus niet goed gevolgd. Op basis van die procedurele gronden had het ontslag dus ook niet mogen plaatsvinden. Daarin is dus de fout gemaakt. Dat is dus niet omdat de procedures niet goed zouden zijn, maar omdat de procedures niet goed zijn gevolgd. Maar dat is dus ook een argumentatie op basis van de procedureel niet-zuivere stappen die zijn gezet. Dat is dus een formeel argument waardoor het ontslag niet had mogen plaatsvinden. Ik weeg die woorden ook zo, omdat er ook melders zijn en omdat er ook een situatie was. Daar ga ik hier niet uitvoerig over delibereren, maar in de zuiverheid waarmee u dat aangeeft, klopt dat. Procedureel hebben wij niet de juiste stappen gezet. Daarom is het ontslag niet goed, niet volgens de staande procedures, tot stand gekomen. Daarom is het ontslag ook ingetrokken. We hoeven dus niet zozeer qua procedures daarvan te leren. Maar we moeten bijvoorbeeld wel reflectiemomenten inbouwen. We moeten ook zoeken naar de menselijke maat in dit soort situaties. Een uiting van het meer ruimte kunnen geven aan de menselijke maat is bijvoorbeeld naast ontslag of niet-ontslag daarvoor een tussenvorm in te bouwen. Dus het is procedureel niet zuiver. De procedures waren wel helder, maar kunnen verrijkt worden met reflectiemomenten en meer tools. Het gaat er uiteindelijk om dat we in casu, bij dit tragische ongeval, wellicht met z'n allen anders hadden willen handelen. En dat is eigenlijk hét grote leerpunt van deze situatie.

De heer Van Oostenbruggen (NSC):

Ik denk dat dit precies het punt is dat ik in mijn spreektekst heb proberen aan te stippen, namelijk dat er op een verkeerde manier ontslag is toegekend – of hoe zeg je dat? – is opgelegd, is uitgevoerd, omdat de juiste procedures niet goed gevolgd zijn. Daar kun je op reflecteren, maar dat is wel gewoon hoe het zit. Ik zeg het even in plat Nederlands, want dan kan ik het misschien beter uitleggen: Defensie heeft hier dus ook iets fout gedaan. Als Defensie iets fout doet of fout gedaan heeft, is het denk ik goed om te laten onderzoeken of er een causaal verband is. Dat heeft niets te maken met het feit dat de beste onderofficier niet meer kan getuigen over de situatie. Het heeft ook echt iets te maken met hoe Defensie in dit soort zaken handelt. Overigens geldt dit, net als bij die andere vragen rondom alcoholpreventie, voor elke werkgever in Nederland.

Staatssecretaris Van der Maat:

Dan wil ik toch twee dingen uit elkaar halen. We erkennen dat we op dat punt een fout hebben gemaakt en niet de juiste procedures gevolgd hebben. U vraagt naar de causaliteit, maar dat is echt een andere vraag. Daarop heb ik u het antwoord gegeven: dat kun je gewoon niet goed en zorgvuldig doen, omdat we onze betrokken oud-collega niet meer de vragen kunnen stellen die gesteld moeten worden. Vanuit de tragiek van deze casus bestaat de opdracht voor ons dus uit twee dingen. Eén. Er is ons veel aan gelegen om het contact met de nabestaanden goed te houden en om aan de slag te gaan met zaken die daaruit naar voren

komen. Idem dito voor het contact met de melders. Het is ook belangrijk dat we de lijnen daarmee echt openhouden. Het heeft veel moed van hen gevraagd om datgene te doen waarvan zij dachten dat het nodig was in onze organisatie.

Voor alle andere toekomstige situaties en ingewikkeldheden waar we als Defensie mee te maken krijgen, moeten we leren van dit voorval. We moeten onszelf nog veel meer de ruimte geven, los van de procedures. Ik zie dat in andere situaties ook bij onze medewerkers: de zoektocht naar de menselijke maat is de zoektocht waar wij voor staan, met een organisatie van 70.000 medewerkers. Iedereen is te goeder trouw en heeft goede bedoelingen, maar toch kunnen er heel ingewikkelde dingen gebeuren, juist bij Defensie. Dan lijkt dat voorwaardelijke ontslag misschien een technicality, maar dat is het in mijn beleving niet, omdat ik nu al andere voorbeelden in mijn hoofd heb waarvan ik denk: o jeetje, als dat bestaat, ontstaan er meer mogelijkheden, vooral om het gesprek over de menselijke maat met elkaar aan te kunnen gaan.

De heer Tuinman (BBB):

Ik ben heel blij dat de Staatssecretaris het ook heeft over de menselijke maat. Ik heb Lennart Bantema zelf nog gekend, maar dat is het punt niet. Het punt dat ik wel wil maken, is dat deze situatie schokgolven door de organisatie heeft doen gaan. Dat zit eigenlijk op twee punten. Dit was in de tijd nadat de oud-Commandant der Strijdkrachten, admiraal Bauer, had geroepen: als het niet kan zoals het moet, dan moet het maar zoals het kan. Met andere woorden: er zijn situaties waarin het oké is om buiten de lijntjes te kleuren. Dat doet niks af aan alle juridische implicaties van de casus waar we het net over hebben gehad. Maar het heeft wel implicaties. Het tweede punt dat ik wil maken, is dat Lennart Bantema ook veteraan was. Een tijdje terug hebben we hier een gesprek gehad met het Veteraneninstituut over veteranen. Dat ging over twee dingen: erkennen en herkennen. Over dat idee van erkennen en herkennen wil ik het volgende zeggen. Of je nou iets doet wat binnen de regels valt of niet binnen de regels valt en of je daar nou uiteindelijk tuchtrechtelijk of strafrechtelijk voor gestraft wordt of whatever: je blijft altijd veteraan. Ik vind dat wel een heel mooi idee, een heel mooi construct. Het is goed om continu op alle plekken die menselijke maat te verankeren voor ambtenaren. Zeker militairen zijn bijzondere ambtenaren en hebben een bijzondere status. Zij trekken niet altijd hun bek open. Ze zeggen niet altijd wat, maar ze stappen soms wel over een lijn heen. Ik heb daar ooit de Militaire Willems-Orde voor gekregen. Of eigenlijk niet ik, maar mijn team, en ik mag hem dragen. Maar goed. Het ging er juist om dat ik en mijn team creatief waren en dat wij af en toe over een lijn heen stapten die achteraf niet de lijn bleek te zijn die het had moeten zijn. Het risico daarvan is dat je misschien ooit een keer over een lijn heen stapt waar je je achteraf over moet verantwoorden. Het punt dat ik wil maken gaat over de menselijke maat. Ik ben blij dat u die ook noemt. Ik denk dat er in deze commissie ook wel ideeën zijn om de menselijke maat verder te kunnen borgen. We moeten wel met z'n allen continu beseffen dat elke keuze en elke situatie impact heeft op de hele organisatie.

Staatssecretaris Van der Maat:

Dank voor deze woorden en deze reflectie. Ik denk dat dit een van de ingewikkelde zaken is waar we als Defensie nu voor staan, gelet op het type werk dat onze mensen doen. Het lastige eraan vind ik dat ik een aantal casussen in onze organisatie ken waarbij de situatie op een gegeven moment zo is dat je niet meer uit die ingewikkeldheid komt, omdat er zaken zijn gebeurd en omdat je op een bepaalde manier met elkaar samenwerkt. Je kunt niet weer even terug naar af, want je neemt allemaal geschiedenis mee. Aan de ene kant heb je, terecht en logisch, hele duidelijke regels, guidelines, richtingen enzovoorts, waar iedereen

aan moet voldoen. Aan de andere kant neem je een bepaalde teamdynamiek mee, een bepaald operationeel gogme, zal ik maar zeggen, op basis van wat er op dat moment van je gevraagd wordt. Dat kan praktijken met zich meebrengen die je in een reguliere organisatie gewoon niet tegenkomt. Het stelt ons ook voor uitdagingen om daar op de juiste manier mee om te gaan.

De voorzitter:

Mevrouw Van der Werf, ik dacht even dat u zojuist ook een interruptie wilde plaatsen. Of heb ik dat verkeerd gezien? O, u keek alleen bedachtzaam. Het leek alsof er een interruptie kwam, maar dan kan de Staatssecretaris nu dus gewoon verder met zijn betoog.

Staatssecretaris Van der Maat:

Dank, voorzitter. Er zijn een aantal vragen gesteld over meldingen van integriteitsschendingen, onder andere de volgende vraag van D66: «In 2022 is er 667 keer melding gemaakt van een vermoeden van integriteitsschending. Dat is een toename. Er is een stijgende lijn. Kan de Staatssecretaris aangeven of dit onderzocht is en wat volgens hem hieraan ten grondslag ligt?» Laat ik in de eerste plaats zeggen dat ik blij ben dat mensen melding doen. Je kunt altijd twee dingen denken. Je kunt denken: o jee, er zijn meer meldingen. Aan de andere kant kun je ook denken: o, misschien hadden we hier voorheen nog onvoldoende zicht op. Als ik een stijgende lijn zie in de meldingen, trek ik in eerste aanleg de conclusie dat de meldingsbereidheid is toegenomen. Dat is eigenlijk hoe ik vaak naar de cijfers kijk. Het zijn geen absolute waarheden, maar het zijn wel startpunten voor een gesprek. Zeker wanneer je een trend zou zien zonder dat je daar een logische verklaring voor hebt of die heel duidelijk op een probleem duidt, heb je natuurlijk iets te pakken. Wij hebben niet specifiek onderzoek gedaan naar de oorzaken van meldingen van agressie, omdat we op dat punt nog geen trend zien. We zien bijvoorbeeld ten opzichte van de covidperiode dat de cijfers weer zijn zoals ze een beetje aan het einde van de covidperiode waren. Dat maakt dat je in heel veel gevallen eigenlijk een beetje op een gekke situatie uitkomt. Ik was eigenlijk – dat klinkt misschien een beetje apart – in eerste aanleg juist verheugd met de toegenomen meldingscijfers.

Mevrouw Van der Werf stelde ook de vraag ten aanzien van de gedachte dat bijvoorbeeld vrouwelijke medewerkers vaak uit vrees voor consequenties voor hun carrière geen melding doen van grensoverschrijdend gedrag. Haar vraag is of daar specifiek naar gekeken wordt. Laat ik helder zijn: medewerkers mogen geen negatieve gevolgen ondervinden van het doen van een melding. Ik probeerde net onder woorden te brengen dat ik zie dat het, in de meest minimale variant, heel spannend is om een melding te doen. Binnen Defensie heb je gewoon te maken met een gesloten personeelssysteem. Het is niet dat voor je Defensie-B kunt gaan werken. Als je gemeenteambtenaar bent, kun je voor een andere gemeente gaan werken, maar dat is niet zo bij Defensie. Dat maakt het voor mensen vaak ingewikkeld om die melding te doen, want je komt elkaar altijd weer tegen. Daarom kijken we voortdurend hoe wij verbetering kunnen aanbrengen in ons landschap waarbinnen de melding wordt gedaan. Een van de zaken die we ook gaan doen is het inclusiebelevingsonderzoek. Dat zal eind van dit jaar plaatsvinden. Daarin zal aandacht zijn voor grensoverschrijdend gedrag en barrières die onder andere door minderheidsgroepen, zoals vrouwen, ervaren worden. In vervolgonderzoek zullen we daar specifiek naar kijken. Daarmee doen we denk ik ook recht aan de zorg die u uitspreekt. Dit is niet alleen aan de orde bij vrouwen. Ik kan me voorstellen dat dit bij vrouwen speelt, maar denk dat het voor meerdere mensen kan gelden.

Mevrouw Van der Werf sprak over het aandachtspunt dat melders de rol van de adviseur integriteit niet altijd helder hebben en zei dat zij geen

terugkoppeling krijgen over hoe het meldgesprek van de adviseur met de leidinggevende is geweest. Zij vroeg mij daarop te reflecteren. Goede en tijdige communicatie met melders voor en tijdens een melding is enorm belangrijk. Dat weet iedereen ook wel, maar toch gaat het op dat punt niet altijd goed. We zijn ook bekend met de signalen. Onze vertrouwenspersonen spelen daar een hele belangrijke rol in. Juist zij zijn vaak in staat om permanent in de verbinding te opereren. Zij zijn een veilige plek om naartoe te gaan en goede sparringpartners. Daar zijn we heel erg blij mee. We kijken ook hoe we het meldproces kunnen blijven verbeteren, waaronder de communicatie, bijvoorbeeld door het invoeren van evaluatiegesprekken, ook met de melders. Dat deden we voorheen niet. Soms leidt het proces als een melding is gedaan, zowel tijdens het proces als zeker na het proces, tot teleurstellingen, bijvoorbeeld als een melding is gedaan en er een inhoudelijk antwoord komt dat het toch anders wordt gezien. Dan nog vragen we: hoe heeft u, los van de materialiteit van de zaak, dat proces ervaren? Daar gaan we meer werk van maken.

Mevrouw Bromet vroeg of meldingen adequaat opgevolgd zijn en of er verbetermaatregelen worden geïmplementeerd. Zoals gezegd versterken we het netwerk van vertrouwenspersonen. De COID, een enorm belangrijk instituut voor ons, wordt uitgebreid, evenals multidisciplinaire teams voor behandeling. Daarnaast geven we meer aandacht aan de rol maar vooral ook de verantwoordelijkheden van onze leidinggevendens. Over de volle breedte zijn we daarmee aan de slag.

De heer Van Oostenbruggen vroeg of mensen zich durven uit te spreken. Ja, maar laat ik zeggen dat ik het graag nog meer zou zien. In de praktijk is het soms gewoon lastig om dat te doen. Ik denk wel dat er met onder andere de vertrouwenspersonen steeds meer punten zijn en dat we een meldingslandschap hebben dat ook steeds meer uitnodigt om over de drempel, die er toch in sommige gevallen is, heen te komen. Ook zijn wij bezig met het zogenaamde Just Cultureprogramma, waarmee wij hier over de volle breedte precies de vinger op leggen en aandacht aan geven om bij twijfel toch alsjeblieft over te steken en het toch gewoon te doen. Mevrouw Dobbe sprak over chroom-6. Voordat ik op de inhoud inga, ga ik graag in op uw tweede of derde vraag, waarin u vroeg hoe ik kijk naar de motie die door de Kamer is aangenomen en of ik daar niet lichtvoetig of lichtzinnig over doe. Al tweeënhalf jaar lang is mijn insteek om permanent over de volle breedte met elkaar in gesprek te zijn. We zijn nu sowieso een soort van in-between qua coalities, maar los van de coalitie kijken we permanent over de volle breedte. De krijgsmacht is niet van de coalitie, maar van uw parlement. Ik ben altijd op zoek naar zo breed als mogelijke steun voor alles wat we doen als Defensie. Bij mijn weten is dit ook de eerste motie waarbij ik aangeef dat ik die niet wil uitvoeren, want bij alle andere moties doen we dat volgens mij zeer zeker. U weet ook dat als de Kamer een uitspraak heeft gedaan en een motie is aangenomen, het kabinet, als daar goede redenen voor zijn, ervoor kan kiezen om óf een andere invulling te geven aan een motie óf 'm niet uit te voeren. Bij die inhoudelijke onderbouwing heb ik toen misschien niet lang genoeg stilgestaan, dus dat zou ik nu graag alsnog willen doen.

Het is niet zozeer dat omdat elders, zoals bij de asbestregeling, keuzes zijn gemaakt, dat hier dan ook zou moeten gebeuren. Dat zou een soort precedentlogica zijn, waarvan ik mij heel goed kan voorstellen dat u dat geen valide argumentatie vindt. Het waarom, dus de reden waarom bij die andere regelingen keuzes zijn gemaakt, geldt ook hier. In de eerste plaats is een smartengeldvergoeding hoogstpersoonlijk. Die is bedoeld om het eigen verdriet van de medewerker te compenseren. Dat is ook hoe de wetgever het in de wet heeft gezet en hoe dit in de uitkeringsregeling en in andere rijksbrede regelingen staat.

Wel hebben we zo veel mogelijk ruimte gezocht om nabestaanden tegemoet te komen. Dat hebben we bijvoorbeeld gedaan bij de uitkering op grond van de coulanceregeling, die van kracht was tussen 2015 en juni

2021. Daarbij ging het om een tijdige aanvraag. We hebben voor de nabestaanden de mogelijkheid verruimd om een smartengelduitkering te krijgen. Als de medewerker namelijk duidelijk de intentie had om een aanvraag te doen, dus als de medewerker bij zijn leven de intentie heeft getoond om die aanvraag te doen volgens de wet, omdat het namelijk hoogstpersoonlijk is, maar als meneer of mevrouw er toen niet toe is gekomen om die aanvraag volledig af te maken en nu overleden is, bijvoorbeeld in het geval dat het aanvraagformulier is ingevuld maar niet is opgestuurd, zijn we toch tot die uitkering overgegaan. Iets makkelijker gezegd: als een chroom-6-slachtoffer bij leven met een papiertje de intentie heeft getoond om gebruik te maken van die regeling maar nu is overleden, hebben we die uitkering toch laten plaatsvinden, om binnen de wet zoals we die kennen toch zo veel als mogelijk volgens de bedoeling van de wet te acteren.

Daarmee sluiten we aan bij hoe dat bij andere tegemoetkomingsregelingen is geregeld, zoals bij de asbestregeling en de TSB-regeling. Het kan dus op basis van die inhoud, maar dit is niet het enige; er zijn allerlei andere regelingen waar ook gebruik van gemaakt kan worden. Maar heel specifiek ten aanzien van smartengeld en het hoogstpersoonlijke willen wij op deze manier blijven handelen.

Het uitvoeren van de aanbeveling van Heerma van Voss zou zorgen voor een werkwijze die voor ons niet uitlegbaar is. Daarom volgen wij het bestaande recht en andere rijksbrede regelingen. De commissie gaf ook aan dat het niet wenselijk is om te zeer uiteen te lopen met die andere regelingen. Ik verschuil me niet achter het idee «daar doen ze het zo, dus hier doen wij dat ook». Het gaat er meer om waarom het zo gebeurt. Er moet nog wel zoiets als uitlegbaarheid naar anderen toe zijn.

Dat was mijn motivatie, mevrouw Dobbe.

Mevrouw **Dobbe** (SP):

Ik hoor wat de Staatssecretaris zegt, maar ik vind het toch niet overtuigend en ik vind het onvoldoende. Dit gaat om mensen die wel voldoen aan de voorwaarden voor de regeling, maar er geen aanspraak op hebben kunnen maken omdat ze te vroeg zijn overleden. Je zou ook zo kunnen redeneren dat deze slachtoffers van chroom-6 zo ziek waren, dus dat ze door Defensie zo ziek zijn gemaakt – dat kan, hè? – dat ze eerder zijn overleden. Verder voldoen ze aan alle voorwaarden. Maar hun nabestaanden hebben geen recht op deze regelingen omdat de persoon al is overleden.

In het kader van onrechtmatigheid en ongelijkheid vind ik die ongelijkheid tussen nabestaanden veel groter dan bij andere regelingen, omdat ze allemaal aan dezelfde voorwaarden voldoen, behalve dan dat die aanvraag te laat is gedaan door de persoon zelf. Ik hoor de Staatssecretaris naar mijn mening niet goed beargumenteren waarom andere regelingen daarvoor een reden zouden moeten zijn, zeker gezien de aanbeveling van Heerma van Voss en het feit dat dit een aangenomen motie van de Kamer is.

Staatssecretaris **Van der Maat**:

De smartengeldregeling is één ingrediënt binnen het raamwerk aan bestaande regelingen. Daarmee is de argumentatie over smartengeld heel erg gekoppeld aan het verdriet van degene die het in persoon aangaat. Dat is er eentje die echt voor de persoon is die het betreft. Nabestaanden kunnen bijvoorbeeld ook op grond van de uitkering voor materiële schade smartengeld krijgen. Dus er zijn allerlei andere regelingen die wel degelijk ook voor de nabestaanden opgaan. Dus het is niet: geen smartengeld, omdat het gekoppeld is aan het persoonlijke verdriet van het individu, onze oud-medewerker waar het over gaat, en that's it. Nee, daar staat nog van alles omheen, waar die regelingen ook voor bedoeld zijn. Naast het smartengeld – dat geldt volgens mij ook voor asbest en voor andere – zijn

er dus veel mogelijkheden om tot vergoeding over te gaan. Dat doen we gelukkig ook.

Mevrouw **Dobbe** (SP):

Dat er andere regelingen zijn, is goed, denk ik. Daar doe ik niks aan af. Dat is ontzettend goed. Maar dat is natuurlijk iets anders dan dit. Nabestaanden geven aan dat zij dit belangrijk vinden. Het betekent erkenning en gelijkheid in regelingen. Andere nabestaanden kunnen er wel aanspraak op maken, maar deze nabestaanden niet. Kijk bijvoorbeeld naar intentie. Nabestaanden kunnen wel gebruikmaken van deze regeling als de overledene de intentie heeft gehad om daar aanspraak op te maken, maar dat kun je natuurlijk nooit nagaan. Dus dat vind ik een heel ingewikkelde manier om te beoordelen of mensen daar wel of niet aanspraak op kunnen maken. Dus mijn vraag is toch, ook omdat de Kamer dit heeft gevraagd: is deze motie niet uitvoerbaar, of kiest deze Staatssecretaris ervoor om deze motie niet uit te voeren? Dat is heel belangrijk.

Staatssecretaris **Van der Maat**:

We nemen de aanbeveling uit het onderzoek dus ook deels over, dus wat ik zei over intentie. Op basis van het advies hebben we de uitkeringsregeling verruimd als de oud-medewerker concreet aan de uitvoerder van de uitkeringsregeling kenbaar heeft gemaakt dat diegene een aanvraag wilde indienen. Dat is aantoonbaar als er bijvoorbeeld gebruik is gemaakt van een formulier of als er een mail is. Daarmee geven we die intentie vorm. Dat is ook een bewuste stap om te laten zien dat we, binnen wat er in ons Burgerlijk Wetboek staat en zoals dat ook is gedaan bij de asbestregelingen en andere regelingen, kijken hoe we zo veel mogelijk in de geest van de wijze waarop we het hele chroom-6-huis aan regelingen hebben neergezet, kunnen handelen naar de nabestaanden. Daarom voeren we die deels uit. Daarmee denken we ook een goede stap voorwaarts te hebben gezet.

Zou de motie uitvoerbaar zijn, was uw vraag. Dat zou zo zijn, maar dat vinden we onwenselijk, omdat we dan contrair aan het Burgerlijk Wetboek en andere regelingen handelen. Maar er zijn naast het voorbeeld waar we het nu over hebben, ook gewoon andere mogelijkheden, zoals de smartengeldregeling, om te voorzien in specifiek het leed van de nabestaanden. Daar zit dan inderdaad een verschil van denken in. Mijn voorganger, mevrouw Visser, en ik hebben hier meermaals over gesproken, ook met uw Kamer. U heeft die motie ingediend. Die is inderdaad aangenomen. Maar wij vinden het zeer onverstandig om die uit te voeren.

De **voorzitter**:

Ik kijk even naar de klok. Kan de Staatssecretaris aangeven hoelang hij nog nodig heeft voor zijn betoog?

Staatssecretaris **Van der Maat**:

Vijf minuten.

De **voorzitter**:

Dan is er natuurlijk nog ruimte voor een volgende vraag. Mevrouw Dobbe, gaat uw gang.

Mevrouw **Dobbe** (SP):

Ik vind het dus te makkelijk van de Staatssecretaris om te zeggen: «Nou, ik wil dit niet. Ik vind dit onwenselijk. De Kamer vindt het wel wenselijk, maar ik schuif terzijde wat de Kamer daarvan vindt. Ik vind het onwenselijk. De nabestaanden vinden het wel wenselijk, maar ik doe het niet.» Ik vind dat eigenlijk niet acceptabel. Ik heb meer argumentatie van de Staatssecretaris nodig dan die paar zinnen die we nu hebben gezien in

deze brief, waarin de Staatssecretaris ook ingaat op op welke manier we dat wel zouden kunnen doen, hij tegemoet zou kunnen komen aan de brede wens van de Kamer, en op welke manier we dit wel zouden kunnen doen, zodat we tegemoetkomen aan de wens van de nabestaanden. Ik vraag toch om aan de slag te gaan met die motie. Daar mag u dan kaders bij aangeven. Dat vind ik allemaal prima, maar ik vind het te makkelijk om te zeggen: «Ik wil het niet, dus ik doe het niet. Hier heeft u een A4'tje en dat is het dan.» Ik zou dus echt de Staatssecretaris willen oproepen om dat aan ons te leveren.

Staatssecretaris Van der Maat:

De kern van de argumentatie gaat niet anders worden. Wat we doen is op basis van het advies van Heerma van Voss, dat u ook noemde, binnen de grenzen van het Burgerlijk Wetboek zoals wij dat zien maximaal bewegen naar de intentie zoals die er was. De gedachte, de hele bedoeling van hoe we chroom-6 op een goede manier willen afhandelen na het tragische leed dat daar heeft plaatsgevonden, is om te kijken hoe vanuit datgene wat het Burgerlijk Wetboek voorschrijft en dat is gekoppeld aan het leed van het individu, dat er helaas niet meer is, de nabestaanden toch de revenuen kunnen krijgen die er waren geweest als degene die het betrof er wel nog was geweest. Dus die geest, die filosofie. Zo is uw motie denk ik ook bedoeld. Zo heb ik 'm gelezen. Dat is wat we hebben gedaan in reactie op Heerma van Voss. Met uw motie vraagt u ons eigenlijk ook de grens over te gaan van het Burgerlijk Wetboek en de grens over te gaan van hoe wij dat inhoudelijk gewogen hebben – er zijn andere regelingen, zoals ik aangaf, voor nabestaanden – en ook van hoe ze dat bij asbest en andere zaken hebben gedaan. Die grens – dat hebben we ook zo gewogen in het kabinet – kan ik gewoon niet overgaan. En meer argumentatie dan dat? Ik kan die, als u daar behoefte aan heeft, met een verdieping nogmaals aanleveren, maar in de kern gaat het hierover. Als u zegt dat u dat toch diepgaander nog een keer wilt zien, mevrouw Dobbe, dan kan ik kijken of ik in tweede termijn daar nog meer over kan zeggen, maar de kern van de redenering is wel deze.

Mevrouw Dobbe (SP):

Dit is een belangrijk punt en niet alleen voor mij, maar ook voor de nabestaanden. Dan komen we denk ik ergens. De Staatssecretaris gebruikt hier een andere argumentatie dan wij in deze brief hebben gelezen. Het is ook iets anders als de Staatssecretaris zegt «het is wel uitvoerbaar» en ik vervolgens hoor dat we een grens van het Burgerlijk Wetboek overgaan. Ik hoor hier links van mij, op de telefoon van mevrouw Van der Werf, een route. Die maken we even af. Ja, nou ben ik mijn betoog kwijt. Wat ik dus graag zou willen van de Staatssecretaris is dat we in een brief de argumentatie krijgen van wat er wel en niet uitvoerbaar is aan deze motie, zodat we dat zelf kunnen toetsen en goed kunnen wegen. Welke grenzen van het Burgerlijk Wetboek zouden worden overtreden en welke opties zijn er om daarmee om te gaan, zodat het wel zou kunnen? Dat zou ik graag aan de Staatssecretaris willen vragen.

Staatssecretaris Van der Maat:

Ik kom daar in de tweede termijn op terug.

De voorzitter:

Prima. Dan vraag ik de Staatssecretaris om nu zijn betoog voort te zetten en ook af te ronden.

Staatssecretaris Van der Maat:

Voorzitter. Er zijn nog een aantal losse vragen gesteld. Ik begin bij de heer Erkens: zorgen over het oplopende aantal incidenten met ongewenste schoten bij de beveiliging van kazernes. Schietincidenten worden intern

gemeld. Alleen waar nodig wordt er organisatorisch of tuchtrechtelijk actie ondernomen. Het doel is te achterhalen hoe en waarom een ongewenst schot heeft plaatsgevonden, ter verbetering van de veiligheidsprocessen. Er is nieuw beleid in de maak dat nadrukkelijker de status van het dienstvoorschrift voor veilig omgaan met wapens onder de aandacht brengt. De afgelopen maand is de laad- en ontlaadprocedure gewijzigd met het Joint Kennis Centrum Schieten Klein Kaliber Wapens van Defensie om te voldoen aan de nieuwe voorschriften voor de GLOCK 19. Dit heeft afgelopen maand geleid tot een wijziging die de veiligheid wederom ten goede komt. Wij zien – ik zal het nog even na laten gaan – eigenlijk geen significante stijging, sowieso voor zuid, waar u in het bijzonder naar vroeg. In 2017 drie en in 2018 één. Ik ga ze niet allemaal herhalen, maar de uitschieters zijn in 2020 zes, 2021 drie en 2023 vijf. Het beeld dat er nu zaken gebeuren die daar ineens bovenuit schieten, kunnen wij in dat opzicht iets minder plaatsen.

De heer **Erkens** (VVD):

Misschien heel kort, want volgens mij wordt er nieuw beleid uitgewerkt door de Staatssecretaris. Het hele punt – het artikel stond in De Limburger ongeveer anderhalve week geleden – was juist dat de meldingsbereidheid vrij laag is, omdat mensen vaak toch negatieve consequenties onder vinden van het melden van een incident. Dat lijkt ons wel ongewenst. Misschien kan de Staatssecretaris daar nog naar kijken.

Staatssecretaris **Van der Maat**:

Dat zal ik doen naar aanleiding van dit gesprek.

Dan zijn er nog een paar andere vragen. De heer Van Oostenbruggen vroeg naar het rapport van de igk over alcoholgebruik. Is Defensie verantwoordelijk als werkgever? Hoe kijken wij eigenlijk tegen de hele materie aan die u schetst? Ik moet eerlijk zeggen dat het een ingewikkeld dossier is, alcohol- en drugsbeleid bij Defensie. U gaf dat eigenlijk zelf ook al aan. Ten aanzien van drugs hebben we zero tolerance. Er zijn een aantal incidenten geweest rondom alcohol. De samenleving is volop in verandering. Gezien de menselijke maat zoeken wij naar niet alleen maar nul of één, maar ook naar wat daartussen zit. De vervolgvraag is dan weer hoe dat handhaafbaar is. Dat is een van de redenen waarom we nu bezig zijn met actualiseren van ons drugsbeleid in de volle breedte.

Wij verwachten van Defensiemedewerkers dat ze zich gedragen. Dat geldt des te meer voor militairen. Tegen excessen als gevolg van alcohol kan worden opgetreden en bij drugs is het inderdaad one strike and you're out. Alleen verbieden of meer regels stellen is niet de oplossing. Daarom zetten we veel meer in op bewustwording en het actief voeren van gesprekken over grenzen, bijvoorbeeld bij de luchtmacht naar aanleiding van het ongeval in Leeuwarden. We doen dat niet alleen bij de luchtmacht, maar eigenlijk Defensiebreed. Die excessen gebruiken we om te leren. Bij de NLDA is onlangs nog echt uitvoerig aandacht besteed aan herwaardering van normen en waarden. Wellicht heeft u ook in de krant gelezen dat er bij de NLDA zelfs even een drooglegging was, precies om het punt te maken dat er vrijheden zijn, maar ook verantwoordelijkheden. We zijn hier dus mee bezig. Ik zoek echt wel even naar een moment waarop we dit weer bij de Kamer kunnen terugleggen. Ik reken erop dat we in ieder geval een moment vinden voor het volgende veiligheidsdebat, waarin we u kunnen meenemen in de brede ontwikkeling rondom de actualisatie.

De heer **Van Oostenbruggen** (NSC):

Het eerste debat dat wij hier voerden over Defensie was met u. Toen maakte u ook zo'n klein knipoogje en had u het over: dat doe ik dan voor de kerst. Het volgende integriteitsdebat is over een jaar, want we doen dat maar één keer per jaar. Kunt u misschien iets specifiekier zijn over

wanneer u daarop terugkomt en het liefst vooral een stuk eerder dan een precieze datum in 2025?

Staatssecretaris **Van der Maat**:

Ik vraag het even na voor de tweede termijn.

De heer **Van Oostenbruggen** (NSC):

Helemaal goed.

De heer **Tuinman** (BBB):

Ik wil daar een vervolgvraag op stellen. De Staatssecretaris noemt net de KMA. Het is hartstikke goed dat we daar een theatershow hebben en dat we aan de voorkant met cadetten daadwerkelijk gesprekken aangaan over mentale weerbaarheid en al die aspecten meer. Aan de andere kant zien we dat de cadetten een soort van studentencorps hebben, cadettencorps, met allerlei organisaties en verenigingen daarbij. Je kunt daar duiken. Tenminste, je kon daar duiken. Je kunt er klimmen. Tenminste, je kon er parachutespringen. Dat zijn precies de twee verschillende pijlers waar je op moet staan. Ik heb met een hoop cadetten gesproken. Zij vinden hun weg naar mij. Ik maak me hier wel een beetje zorgen over. Aan de ene kant snap ik dat je zegt: prima, we gaan je helpen en dat doen we allemaal in een veilige omgeving. Maar het gaat juist om het zelf organiseren hiervan in een cadettenparachutistenvereniging. Het gebeurt dan nog steeds met zwaar gecertificeerde instructeurs, bijvoorbeeld in een speedmarsteam. Ik snap dat er een sportinstructeur bij moet zijn, maar het feit dat je alles uiteindelijk moet checken... Hoe verhoudt het zich tot elkaar dat je aan de ene kant mensen aan de hand wilt meenemen, maar dat je aan de andere kant het experimenteren en het nemen van eigen verantwoordelijkheid beknot? We moeten beseffen dat we al die militairen, en zeker deze aspirant-leidinggevend, straks in de wereld gaan neerzetten, in een inzetgebied waar al die veiligheidsmaatregelen en richtsnoeren er niet zijn.

Staatssecretaris **Van der Maat**:

Over dit dilemma hebben we een tijd geleden ook gesproken in een debat. Ik was afgelopen vrijdag bij het Assaut in Breda. Daar heb ik die verkoudheid aan overgehouden. Het cadettenkorps is erin geslaagd om opnieuw een hele mooie Assaut-week te organiseren. Ik zie daar vooral inventiviteit, organisatiekracht en energie. Er wordt overigens ook gewoon gefeest op vrijdagavond. Ik ben niet tot het einde gebleven, dus ik weet niet precies hoe het einde eruitzag. Ik was er vooral van onder de indruk dat je bij die mensen een balans van die beide dingen ziet. Soms gaat het fout. Als je zelf een parachutetraining enzovoorts organiseert, doe je dat dan in een Defensiecontext, doe je dat privé binnen een vriendenvereniging of is het onderdeel van je training? Dat zijn drie smaken: volledig intern binnen Defensie, half wel en half niet bij ons of je bent met je maten op stap op Texel. Dat kan soms heel dicht bij elkaar liggen.

In de eerste plaats moet je daar het gesprek over voeren. In de tweede plaats is het onze verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat het in onze opleidingen en trainingen zit. Het debat begon over de hoofdtak 1. We moeten opnieuw doordenken hoe de balans eruitziet tussen regelgeving en hardheid – wat kan er wel en niet uit? – en de vrijheid van onze mensen om operationeel te doen wat nodig is.

De **voorzitter**:

Meneer Tuinman, dit is uw laatste vraag.

De heer **Tuinman** (BBB):

Dat ben ik ook eens met de Staatssecretaris, maar het gaat natuurlijk wel om die balans. Ik proef in het debat dat we hier voeren met de commissie de vraag: schieten we niet door? Het is prima om al die activiteiten te bestempelen als een vriendenactiviteit. De vraag is dan wel wat we in de afgelopen 40 à 45 jaar verkeerd hebben gedaan. Er moet dan wel een hele stapel aan allerlei incidenten liggen. Dat is de regel die we hebben gebruikt. Er zitten hier een aantal officieren aan tafel. Zij zijn in al die organisaties actief geweest. Ikzelf zou als commandant/leidinggevende of als voorzitter van zo'n club aan de verkeerde kant van de regel hebben gezeten.

De voorzitter:

De Staatssecretaris, tot slot op dit punt.

Staatssecretaris Van der Maat:

Voorzitter, ik wil eigenlijk doorgaan met de laatste twee vragen, want ik heb geen nieuwe vraag gehoord.

De voorzitter:

Prima. Gaat u door.

Staatssecretaris Van der Maat:

De heer Van Oostenbruggen vroeg naar de laatste stand van zaken van het mortierongeval in Mali. Het onderzoek van de commissie naar het mortierongeval in Mali, van de commissie-Den Oudsten, loopt nog. Er is nog geen zicht op een concrete datum waarop het onderzoek zal worden afgerond. We wachten de resultaten van het onderzoek vanzelfsprekend af. We stellen bewust geen einddatum. Het gegeven dat er geen einddatum is, betekent dat de commissie volledig kan doen wat haar goeddunkt. Dat is zeker in dit geval enorm belangrijk. Defensie heeft het onderzoeksrapport ten aanzien van het mortierongeval op Aruba ontvangen. Binnenkort worden de resultaten daarvan met de Kamer gedeeld. Die komen dus binnenkort naar u toe.

Mevrouw Dobbe stelde nog een vraag over vrouwen bij Defensie. De combinatie met zorgtaken is lastig. Ze had het over de kinderopvang en over de mogelijkheden voor tijdelijk werk. De scherfvesten werden ook genoemd. Ik zou in de eerste plaats willen zeggen dat het niet alleen goed is om die vraag te stellen ten aanzien van de vrouwen bij Defensie, maar ook ten aanzien van de mannen. U zult denken: waarom zegt hij dat nou? Ik denk dat onwijs veel mannen het heel fijn vinden als onze organisatie qua man-vrouwverhouding goed in balans komt. Er zijn vragen gesteld over bijvoorbeeld de zorg thuis kunnen hebben. Dat vinden zeker ook mannen heel erg belangrijk. Dat geldt voor vrouwen én mannen. We hadden het in het begin over de uitstroom. Ik ben het zeer met u eens dat het precies op dit punt belangrijk is dat we blijven herijken wat we kunnen doen om werk en privé beter met elkaar in combinatie te brengen. Ten aanzien van onze kleding zijn we ook stevig bezig om voorbij man of vrouw te kijken, zou ik bijna willen zeggen. Ik zou vanuit ieder individu bij ons heel graag willen dat de kleding op de juiste manier afgesteld kan worden, zodat het past voor man, vrouw, groot, klein en alle andere vergelijkingen die ik hier niet ga maken. Kleding moet fit zijn voor de task, voor de job die gedaan moet worden. Maar laten we er in ieder geval mee beginnen dat passende kleding voor de dames over de volle breedte als vanzelfsprekend en normaal wordt gezien, en niet als «o, dat moet er ook nog even bij». Wij werken dus volle bak aan passende uitrusting in termen van kleding en aan de uitrol van de nieuwe kleding die straks gaat plaatsvinden, na de uitrol van het interim-pak. Tot zover, voorzitter.

De voorzitter:

Dank u wel. Er is nog een vraag van mevrouw Dobbe, begrijp ik. Gaat uw gang.

Mevrouw **Dobbe** (SP):

Ik zal de commissie niet vermoeien met een heleboel vragen hierover. Zo veel interrupties heb ik ook niet. Voor mij was het nieuw – dat geldt helemaal niet voor de Staatssecretaris en voor veel anderen hier – dat je als vrouw van zoiets belangrijks als een kogelvrij vest geen variant hebt die goed past, terwijl dat zo belangrijk is om veilig je werk te kunnen doen; dat daarmee is geëxperimenteerd en dat er bijvoorbeeld een ronding in komt waardoor de borsten passen, maar dat de kogel dan de verkeerde kant op schiet en soms zelfs gevaarlijk wordt. Ik dacht: als we dat niet eens hebben geregeld voor vrouwen, dan is dat wel problematisch. Dat is wat toen door mij heenging, omdat zo'n passend vest zo belangrijk is voor de veiligheid van vrouwen. In ieder geval op dat punt: wanneer mogen wij verwachten dat er een veilig kogelvrij vest is dat ook past bij vrouwen en waarbij de kogel niet naar een plek ketst waar we hem niet willen hebben?

Staatssecretaris **Van der Maat**:

Ik ben het volledig met u eens. Overigens was het voor mij ook een verbazing. Ik deel uw verbazing. Ik dacht: het zal wel geregeld zijn. Vervolgens vraag je: waarom is het niet geregeld? «Ja, daar is onvoldoende markt voor.» Ja, oké, maar misschien is er ook wel onvoldoende markt voor omdat je, als je als vrouw bij Defensie komt, niet eens... Kip-ei. We zijn het dus volledig met elkaar eens. Onze militaire top heeft hier expliciet aandacht voor. Daarom wordt er ook heel hard gepusht op innovatie op het gebied van scherfvesten specifiek voor vrouwen, dat die nu worden ontwikkeld en ook worden getest. Op basis van hoe die testen verlopen, kan ik u melden hoe snel de verdere opschaling gaat. Dit is een absolute prioriteit voor ons, maar uiteindelijk is het ook maar een voorbeeld, zij het een heel belangrijk voorbeeld. Maar het gaat natuurlijk om de gedachte die daarachter moet zitten, want wat voor scherfvesten geldt, geldt ook voor de rugzak, rond de heupen enzovoort, enzovoort. Waarom halen ze bepaalde testen niet? «Dames haken af vanwege de rugzak.» Ja, maar waarom dan? «Het is een mannenrugzak.» Zo zijn er verschillende verhalen waarvan u en ik, en ook veel anderen binnen Defensie denken: dat kan toch anno 2024 niet meer zo zijn? Nee, klopt. Geïndiceerd. We zijn er nu naar aan het handelen. De scherfvesten zijn daarvoor een heel belangrijk voorbeeld en dat moet ook een inspiratiebron zijn voor veel ander kledings- en beveiligingsmateriaal, zodat het suitable is voor iedereen die bij ons wil werken. In het volgende debat is het nog niet geregeld, maar dan kan ik u ongetwijfeld wel aangeven hoe de tijdslijn eruitziet. Dat hangt echt af van de testen die we nu aan het doen zijn.

De **voorzitter**:

Goed. Dan zijn we daarmee gekomen aan het eind van de eerste termijn van de kant van de Staatssecretaris. Wij gaan door naar de tweede termijn van de kant van de Kamer. Anderhalve minuut spreektijd per persoon en geen interrupties. Mevrouw Dobbe.

Mevrouw **Dobbe** (SP):

Dank u wel, voorzitter. Hoe denkt u dat nabestaanden zich voelen als zij geen gebruik mogen maken van de nabestaanderegeling omdat hun echtgenoot te vroeg is overleden als slachtoffer van chroom-6? Hoe denkt u dat nabestaanden zich voelen als wij dat willen rechtekken, als de Tweede Kamer ook aangeeft «dit willen wij rechtekken, dit willen wij regelen voor die mensen», maar de Staatssecretaris doet het niet omdat

hij dat zelf onwenselijk vindt? Wij vinden dat gewoon niet acceptabel en ook niet uit te leggen aan nabestaanden. Graag een reflectie daarop. De Staatssecretaris zou er in tweede termijn op terugkomen of wij er meer uitleg over kunnen krijgen waarom die motie niet wordt uitgevoerd. Ik wil daarbij aangeven dat wij die brief ook echt kunnen toetsen, zodat wij ook als Kamer op zoek kunnen naar manieren waarop het wel kan. Dus als er een brief komt, wil ik dat die op zo'n manier wordt opgesteld dat we kunnen kijken: waar zitten de barrières om dit te doen? Dan hebben wij als Kamer ook de keuze om die weg te nemen. En dan wordt er niet alleen maar gezegd: we gaan dit niet doen omdat we dit niet willen. Dat wil ik dus graag meegeven.

Wat betreft het punt over de vrouwen bij Defensie vind ik het heel goed dat daar aandacht voor is. Wat mij betreft mag daar nog wel wat meer spoed achter gezet worden. Er is tijdens de rondetafel ook gezegd: we hebben de afgelopen 80 jaar iets geprobeerd en dat heeft geleid tot waar we nu staan, dus laten we het de komende 80 jaar anders gaan doen. Dat lijkt mij een hele goede motivatie daarvoor. Ik hoor dus graag wanneer in ieder geval de kogelvrije vesten worden geregeld, want dat is toch wat we minimaal moeten kunnen doen.

Dank u wel, voorzitter.

De voorzitter:

Dank u wel, mevrouw Dobbe. Mevrouw Van der Werf.

Mevrouw **Van der Werf** (D66):

Dank, voorzitter. Ik wil graag nog even terugkomen op een discussie die hier op een gegeven moment in de eerste termijn plaatsvond, want een paar sprekers na mij stelden terecht aan de kaak dat het diversiteitsbeleid niet moet doorslaan en wel effectief moet zijn. Daar ben ik het helemaal mee eens. En wat natuurlijk ook waar is, is dat Defensie van oudsher een organisatie is die vooral gevuld is met mannelijk personeel. Dat zal niet zomaar, zonder enige sturing, anders worden; daar is aandacht voor nodig. Ik wil mijn waardering ervoor uitspreken dat Defensie die aandacht heeft. Zeker in een arbeidsmarkt waarin je iedereen nodig hebt, is dat buitengewoon belangrijk. Ik hoop dat de mensen die zich daar bij uw organisatie – ik kijk even naar de andere kant van de tafel – mee bezighouden, zich niet afgeleid weten door wat selectieve citaten en een soms wat gepolariseerde discussie hier aan tafel, want die vloog af en toe een beetje uit de bocht, vond ik. Bovenal hoop ik dat de vrouwen binnen Defensie, binnen uw organisatie, hun plek kunnen vinden en ook willen blijven, zonder dat ze zich een «broodje speciaal» hoeven te voelen, want dat is nooit goed.

Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel, mevrouw Van der Werf. De heer Tuinman.

De heer **Tuinman** (BBB):

Voorzitter. Allereerst wil ik de Staatssecretaris complimenteren, want hij heeft hier morele moed laten zien. Zo noemen wij dat en zo noem ik dat ook altijd. Dat heb ik hier gezien van de Staatssecretaris. Moed betekent dan eigenlijk: datgene doen wat je juist acht, ondanks de aanwezigheid van gevaar. Daarmee wil ik niet zeggen dat wij een fysiek gevaar zijn, maar ik kan me best voorstellen... Het is toch een openbaar debat. Iedereen kijkt mee. Ik denk dat u wel degelijk heeft laten zien dat het hart bij u op de juiste plek zit. Dus dat alvast als eerste.

Dan het tweede punt dat ik heb. We hebben volgens mij weleens met elkaar vastgesteld dat het hebben van minder regels soms ook leidt tot een richting voor gedragsverandering die prettig is. U heeft het gehad over SG-001. Ik heb daar net even doorheen zitten scrollen, maar ik zie

daarin niks over welke concrete acties dat betekent, dus daar ben ik even benieuwd naar.

Ten tweede wil ik iets opmerken over het proces dat we heel vaak zien. Er is een ADR-rapport over tien signalen, tien patronen. Er is ook een mooi stuk in de Militaire Spectator over dertien jaar integriteitsonderzoek: van incident naar onderzoek naar incident. Er is een rapport-Giebels. Er is een rapport-Van der Steenhoven. Mij bekruipt toch het gevoel dat we blijven bewegen in een soort van circulaire beweging van adviesnota naar onderzoeksrapport naar beleidsstukken. De vraag aan de Staatssecretaris en de mensen die erbij zijn, is: wanneer doorbreken we die keten?

De voorzitter:

Dank u wel, meneer Tuinman. De heer Pool.

De heer Pool (PVV):

Voorzitter, dank u wel. Ook dank aan de Staatssecretaris voor de uitvoerige beantwoording.

We zijn er als PVV ook wel positief over, want we merken dat als er dus inderdaad problemen zijn, zoals de PVV die aankaat, de wil er is om daarover mee te denken. Ik heb de Staatssecretaris ook voorzien van de informatie waar hij om vroeg. Ik hoop dat het goed is aangekomen. Wellicht kan hij daar nog kort op reflecteren. Kijk, als hij zegt dat het nu niet speelt, dan is het natuurlijk geen probleem. Maar dit is een onderzoek geweest van mensen van onze eigen Nederlandse Defensie Academie onder ons eigen personeel dat die problemen aangeeft, dus wij hebben het als PVV serieus genomen. Dus graag nog een reactie.

Ten tweede merken we over die polariserende boeken die worden verspreid bij Defensie en als lesmateriaal worden gebruikt op dat daar stevige kritiek op is vanuit de commissie en ook heel breed vanuit de Kamer, dus daar zou ik graag een tweeminutendebat voor willen aanvragen.

Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel, meneer Pool. Dan is het woord aan de heer Erkens.

De heer Erkens (VVD):

Voorzitter, dank. Dank ook aan de Staatssecretaris en zijn mensen voor de beantwoording. Ik denk dat het belangrijk is om te constateren dat wij met elkaar, zowel aan de kant van het kabinet als van de Kamer, hebben aangegeven dat veiligheid niet per se verbeterd wordt via meer bureaucratie en regels, maar ook via bewustwording, training en geoefendheid. Ik ben blij dat dat ook de rode draad is die de Staatssecretaris voor zich ziet.

Dan het onderwerp KMar en de training. Het moet niet doorslaan, maar het moet vanuit de juiste invalshoek plaatsvinden. Ik ben blij dat de Staatssecretaris daarnaar gaat kijken.

Voorzitter. Ik had nog twee vragen over de beveiliging van de niet-militaire locaties die misschien wel militair kritiek kunnen zijn, de civiele Defensie-industriële locaties. Hebben we daar de beveiliging van op orde of moet er nog naar gekeken worden? De tweede ging over de selectiepsychologen. Die vragen krijg ik graag nog beantwoord.

Dank.

De voorzitter:

Dank u wel. De heer Van Oostenbruggen.

De heer Van Oostenbruggen (NSC):

Dank u wel, voorzitter. Ik denk dat we een goed debat gevoerd hebben vandaag. Ergens doemt, met de verdubbeling van het leger in de

komende jaren, de vraag op of eens per jaar zo'n debat dan nog wel voldoende is, ook met de groei van de uitdagingen die spelen op het gebied van veiligheid en integriteit. Tegelijkertijd hebben we hier volgens mij een Staatssecretaris zitten die daar op een juiste en goede wijze mee omgaat.

Dan ten aanzien van de discussie over het ontslag van de heer Bantema. Een voorwaardelijk ontslag is natuurlijk geen ontslag. Bij voorwaardelijk ontslag wordt iemand feitelijk op voorwaarde van bepaalde gedragingen juist niet ontslagen. Dat maakt het zo wrang. Tegelijkertijd ga ik me, maar dat is niet iets voor vandaag, nog eens verder verdiepen in hoe je onderzoek kan doen naar causaal verband bij in dit geval iemand die is overleden, goed beschouwd. Dat gebeurt natuurlijk vaker, helaas. Ik denk dat het juist heel erg goed is om die introspectie te kunnen doen om te bezien of er een causaal verband is. Maar goed, daar heb ik op dit moment onvoldoende kennis over, dus daar ga ik zelf ook mee aan de slag.

De voorzitter:

Tot slot, want uw tijd is bijna op.

De heer **Van Oostenbruggen** (NSC):

Anderhalve minuut, hè?

Ik hoop op een hele strakke toezegging met een hele geweldige superdatum dichtbij, waarin de Minister terugkomt op de paradox tussen zero tolerance voor drugs en ongelimiteerd alcoholbeleid, wat overigens geen ongelimiteerd beleid is trouwens; dat is een klein grapje tussendoor.

De voorzitter:

Dank u wel, meneer Van Oostenbruggen. Het woord is aan de Staatssecretaris. Ik zeg erbij dat ik hem eerst zijn betoog laat afronden en dan kijk of er nog ruimte is voor vragen. O, er vindt even overleg plaats. We wachten even.

De vergadering wordt enkele ogenblikken geschorst.

De voorzitter:

Ik wil graag verdergaan met de tweede termijn van de kant van de Staatssecretaris. Vragen zijn er wellicht aan het einde van zijn termijn, en anders niet. Feit is dat ik om 13.00 uur een andere zitting moet voorzitten. Ik voorzie toch wat krapte in de tijd. Ik vraag de heer Erkens of hij de tweede termijn van de Staatssecretaris wil voorzitten en straks de toezeggingen die hier genoteerd staan wil voorlezen. Het is dus misschien het handigst als u hier zit.

De heer **Van Oostenbruggen** (NSC):

Ik moet ook door. Wat mij betreft houden we het dus op 12.58 uur. Ik moet dan echt weg.

Staatssecretaris **Van der Maat:**

Ik kan heel snel zijn.

De voorzitter:

Als dat zo is, houd ik iedereen daaraan. Ik ga in ieder geval ook weg om 12.58 uur.

Staatssecretaris **Van der Maat:**

Voorzitter, dank. Allereerst gaat de Kamer over de eigen agenda. Ik ben van harte bereid om twee keer per jaar te debatteren over deze belangrijke zaken. Het zal zeker niet aan mij liggen, maar u gaat over de agenda. Ik

reken op twee debatten per jaar. Daarom zit de tijdsaanduiding van het najaarsdebat Veiligheid wat mij betreft straks in de toezegging. Mevrouw Dobbe, het gaat er niet om dat ik het onwenselijk zou vinden ten aanzien van chroom-6. Wellicht heb ik dat niet goed toegelicht, maar heb ik gewoon vanuit de complexiteit van de Wet affectieschade geredeneerd; ik zal de band nog eens terugluisteren. Volgens mij hebt u de behoefte om het verder te bestuderen, dus ik zeg u toe dat ik u de toelichting zal doen toekomen met een brief, inclusief die juridische componenten. Die heeft u dan vóór het veiligheidsdebat dat we dit jaar volgens mij nog een keer gaan hebben. Wat mij betreft is dat binnen een halfjaar.

Scherfvesten zijn nog nergens anders ter wereld te vinden. Wij zijn dus echt de eerste die dit gaan doen. De gesprekken met de industrie lopen. De testen gaan we snel uitvoeren. De rugzakken, waarover we ook even hebben gesproken, worden daarentegen al in september door de mariniers en het KCT getest. Ook daar zijn we dus mee aan de slag.

De heer Tuinman vroeg: advies op advies, wanneer doorbreken we die keten? Wat mij betreft moeten we de keten niet zozeer doorbreken, maar verder optimaliseren. De IVD zegt nu ook steeds vaker: ik ga hier niet uitvoeriger op in, want ik weet dat Defensie ermee bezig is. Ik vind dat juist ook heel erg goed om te zien. Het raamwerk moeten we verder optimaliseren. De sg-aanwijzing waar ik het even over had, gaat ook over de wijze waarop we onze organisatie besturen. Die was bedoeld als bron, die we zelfs gebruiken om te zien of het actueel is.

De heer Pool. Dank voor de stukken. Ik zal ze nog iets nauwkeuriger bestuderen. Ik moest natuurlijk ook heel goed luisteren naar uw collega's. Multitasken, twee dingen tegelijk doen: ik ben man, dus dat is lastig. Er is natuurlijk wel een verschil tussen beleid en de aanwijzing van een lokale commandant. Ik ben niet op de hoogte van alle aanwijzingen van iedere lokale commandant bij Defensie. Ik ben dus echt nog aan het afwegen of het ook beleid is. Mijn eerste inschatting is dat het niet zo is. We hebben daar een goed gesprek over gehad, en ik heb daarover een paar actiepunten voor mezelf genoteerd.

De heer Erkens vroeg naar de beveiliging van civiele locaties die van militair belang zijn. Die zijn in beeld. De beveiliging is – dit is een gevaarlijke uitspraak – bij ons weten op orde. Dat komt doordat de ABDO daarop van toepassing is, zeker bij opdrachten met een gerubriceerd karakter. De MIVD autoriseert opdrachten dan met het Bureau Industrieveiligheid. Ze zijn dus niet helemaal op zichzelf toegewezen; dat is echt ook in verbinding met ons.

U heeft een scherp punt over de selectiepsycholoog. Daar wordt nu naar gekeken. De geestelijke stabiliteit wordt natuurlijk onderzocht. Op dit moment heeft dat beperkingen, omdat wij op basis van de Wet op de medische keuringen bepaalde vragen niet mogen stellen. Dat geldt bijvoorbeeld ook voor de politie en andere diensten. We werken daarom samen met het Nederlands Instituut van Psychologen om dat kader te herzien, zodat we de vragen kunnen gaan stellen die gesteld moeten worden.

De heer Van Oostenbruggen. Ik ga ervan uit dat we elkaar over een halfjaar weer spreken. Dat lijkt me dan ook een heel goed moment om een update te geven over onze activiteiten op het gebied van drugsbeleid, dus op het gebied van alcohol, drugs enzovoort. Dat is dan naar mijn inschatting nog niet klaar. Ik voel bij u wel de behoefte om daarover door te spreken. U wilt dus gewoon weten waar we staan. Ik zal dat dan gedeeld hebben.

Voorzitter, tot zover.

De voorzitter:

Dank u zeer, Staatssecretaris. Dan ga ik zo direct de toezeggingen voorlezen die de griffier nog aan het noteren is. Ik zeg alvast dat het punt van de heer Pool, over het tweeminutendebat, wordt doorgegeven aan de

plenaire Griffie. Ik zie dat de meneer Erkens nog iets wil zeggen. Gaat u uw gang.

De heer **Erkens** (VVD):

Ja, over de keuring. Het beleid wordt herzien. Wanneer wordt er iets teruggekoppeld? Er zit vanuit mij geen harde deadline op, maar ik ben wel benieuwd wanneer de Kamer daarover wordt geïnformeerd.

Staatssecretaris **Van der Maat**:

Dat is lastig te zeggen, want het is niet onze wet. Ik weet dat we hele concrete, harde toezeggingen hadden. Ik kan die op dit punt gewoon niet geven. We zijn daarin echt afhankelijk van anderen.

De **voorzitter**:

Tot slot.

De heer **Erkens** (VVD):

Dat is prima. Misschien kan in aanloop naar het volgende debat een korte update worden meegenomen in een andere brief, zodat we in ieder geval weten hoe het ervoor staat.

Staatssecretaris **Van der Maat**:

Stelt u mij de vraag op 30 mei, als we het personeelsdebat hebben. Ik kijk dan hoever ik ben.

De **voorzitter**:

Super.

Ik ga de toezeggingen voorlezen.

- Aan het lid Pool is toegezegd dat de Staatssecretaris het gebruik van specifieke lesmethodiek en -materiaal bij diversiteitstrainingen zal heroverwegen. We krijgen daarover een brief voor de zomer van dit jaar.
- Aan het lid Dobbe is toegezegd dat er een toelichting wordt gegeven, met de juridische aspecten, op de argumentatie tegen het uitvoeren van de eerdere motie-Dobbe. We ontvangen die voor het volgende commissiedebat over Veiligheid en integriteit dit najaar.

Mevrouw **Dobbe** (SP):

Ik had heel expliciet gevraagd waar de barrières in de uitvoering zitten, zodat de Kamer de gelegenheid heeft om die barrières weg te nemen en de motie wel kan worden uitgevoerd.

De **voorzitter**:

De Staatssecretaris. Kunt u die barrières ook meenemen?

Staatssecretaris **Van der Maat**:

We luisteren de band terug. U heeft een behoefte uitgesproken waarover u in onze reactie tekst wilt terugzien. We luisteren dat terug en gaan daar gewoon antwoord op geven, inclusief op wat u net zei.

De **voorzitter**:

Dat is dan denk ik voldoende. Dank u wel.

- De Staatssecretaris zegt aan de heer Van Oostenbruggen toe om een update te geven van activiteiten rondom drugs- en drankbeleid, vóór het volgende commissiedebat Veiligheid en integriteit dit najaar.

Ik dank iedereen hartelijk voor de bijdrage aan dit debat. Ik dank natuurlijk de Staatssecretaris voor de beantwoording.

Sluiting 12.57 uur.