



Aan STASDEF
Van PDGB
Afgestemd met CDS, HDfC, DJZ, DCo
In afschrift aan MINDEF

TER BESLISSING

Datum

28 april 2025

Onze referentie

D2025-001660 /
MINDEF20250015516

Opgesteld door

KD: Ambtelijke leiding

M

@mindef.nl

Aantal bijlagen

1

Nota

Kamerbrief Opgave Samen Werken, Samen Vechten

Aanleiding

Om het personeelsbestand van Defensie sneller te laten groeien, hebben we iedereen nodig. Dit vereist het in de volle breedte enthousiasmeren van de Nederlandse maatschappij om bij Defensie te komen werken en, eenmaal aangesteld, ook te blijven. Daarbij moet een veilige werkomgeving vanzelfsprekend zijn: sfeer is gevechtskracht.

In 2023-2024 heeft Defensie in samenwerking met het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) een meting uitgevoerd naar de culturele diversiteit (herkomstland) van het instromend, zittend en uitstromend defensiepersoneel over de periode 2018 tot en met 2022. Tijdens het beleidsoverleg op 15 oktober 2024 heeft u aangegeven deze resultaten voor het eerstvolgende commissiedebat Veiligheid & Integriteit te willen versturen. Dit debat staat inmiddels gepland op 12 juni 2025.

In bijgaande brief gaat u in op de resultaten van dit onderzoek. Daarnaast duidt u, in navolging van de Kamerbrief 'Onze Mensen, Onze Toekomst' van 24 maart 2025 (Kamerstuk 33763-161), wat we doen om te zorgen dat iedereen welkom is bij Defensie. Tot slot doet u met deze brief verschillende moties af.

Geadviseerd besluit

U wordt geadviseerd in te stemmen met bijgevoegde Kamerbrief en deze uiterlijk 30 mei 2025 te laten verzenden naar de Tweede Kamer.

Kernpunten

- Met deze brief doet u twee moties af: de motie-Hammelburg over culturele diversiteit (Kamerstuk 36 200-X, nr. 56) en motie-van der Wal over vrouwen bij Defensie (Kamerstuk 36 600-X, nr. 14). Ook beschrijft u concrete maatregelen die Defensie neemt om ervoor te zorgen dat we een organisatie zijn waar iedereen zich thuis voelt, elkaar met respect behandelt en versterkt.
- De motie van het lid Hammelburg c.s. verzoekt Defensie om culturele diversiteit een pijler te maken van het personeelsbeleid en daarbij de culturele diversiteit beter in kaart te brengen. U geeft hier invulling aan door de resultaten van het CBS-onderzoek te delen met de Kamer en een aantal concrete maatregelen toe te lichten.
- Uit de meting van het CBS blijkt dat de variëteit in herkomst van het defensiepersoneel de afgelopen jaren weinig is veranderd: van 14,0% medewerkers met een herkomstland buiten Nederland in 2018 naar 14,3% in 2022. Met deze 14,3% blijven we achter op de werkzame beroepsbevolking in Nederland (26%) en de overheidsdiensten (18%). Hier zit dus onbenut arbeidspotentieel.
- De motie van het lid Van der Wal c.s. verzoekt Defensie om te onderzoeken tegen welke obstakels vrouwen aan lopen tijdens het werken en deze waar mogelijk weg te nemen, om na te gaan of het huidige personeelsbeleid voldoende past bij de huidige tijd en om op korte termijn extra maatregelen te nemen ten behoeve van de werving van vrouwen. In de brief

benoemt u verschillende onderzoeken en concrete maatregelen op dit gebied. Daarnaast werd de motie benoemd in de Kamerbrief van 24 maart 2025 (Kamerstuk 33763-161). Gezamenlijk doen deze brieven deze motie af.

Toelichting

Financiële overwegingen

Er is geen aanvullende financiering nodig. De financiën die volgen uit de genoemde maatregelen in de brief, zijn gedekt uit middelen van de uitvoeringsagenda Behouden, Binden en Inspireren (BBI), zijnde maatregel 4.1.3 uit de Maatregelennota 2022.

Juridische overwegingen

De inhoud van bijgevoegde kamerbrief heeft geen juridische consequenties.

Communicatie

Geen communicatie voorzien.

Overwegingen uitvoering

Geen.

Informatie die niet openbaar wordt gemaakt

Persoonsgegevens van de steller en ondertekenaar worden gelakt vanwege bescherming van de persoonlijke levenssfeer.

DE PLAATSVERVANGEND DIRECTEUR-GENERAAL BELEID

