

Vergaderjaar 2024–2025

36 600 X

Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2025

Nr. 88

VERSLAG VAN EEN COMMISSIEDEBAT

Vastgesteld 14 juli 2025

De vaste commissie voor Defensie heeft op 19 juni 2025 overleg gevoerd met de heer Tuinman, Staatssecretaris van Defensie, over:

- **de brief van de Staatssecretaris van Defensie d.d. 24 maart 2025 inzake verandering van de krijgsmacht; «Onze mensen, onze toekomst: meer, beter en sneller» (Kamerstuk 33 763, nr. 161);**
- **de brief van de Staatssecretaris van Defensie d.d. 28 mei 2025 inzake beantwoording vragen over de verandering van de krijgsmacht; «Onze mensen, onze toekomst: meer, beter en sneller» (Kamerstuk 33 763, nr. 161) (Kamerstuk 33 763, nr. 164);**
- **de brief van de Staatssecretaris van Defensie d.d. 11 april 2025 inzake reactie op verzoek commissie over strategische personeelsagenda (Kamerstuk 36 592, nr. 15);**
- **de brief van de Staatssecretaris van Defensie d.d. 5 juni 2025 inzake ontwikkelingen op personeelsgebied voorjaar 2025 (Kamerstuk 36 600 X, nr. 82);**
- **de brief van de Staatssecretaris van Defensie d.d. 12 juni 2025 inzake samen werken, samen vechten (Kamerstuk 33 763, nr. 165).**

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

De voorzitter van de commissie,
Kahraman

De griffier van de commissie,
De Lange

Voorzitter: Boswijk
Griffier: Manten

Aanwezig zijn vijf leden der Kamer, te weten: Boswijk, Ellian, Heite, Nordkamp en Pool,

en de heer Tuinman, Staatssecretaris van Defensie.

Aanvang 18.00 uur.

De voorzitter:

Het is 18.00 uur, tijd om te beginnen. Het is een Defensiedebat. We zijn al te laat. Ik hoor de Staatssecretaris zeggen dat we inderdaad vijf minuten te laat zijn. We hebben vijf minuten spreektijd, drie interrupties. Het is gelukkig redelijk overzichtelijk, dus ik zal er enigszins relaxed mee omgaan, maar laten we het ook niet te laat maken. Kijk, NSC is er ook nog. Dat is mooi. We hebben natuurlijk om 18.30 uur, over een halfuur, een hoofdelijke stemming. Ik ga even kijken hoe het loopt qua sprekers en of we misschien ietsjes eerder kunnen schorsen, zodat we dan ook nog enigszins normaal naar de plenaire zaal kunnen gaan. Dan wil ik beginnen met het woord te geven aan de heer Ellian van de VVD.

De heer Ellian (VVD):

Dank u wel, voorzitter. Het is duidelijk dat Defensie moet groeien, maar hoe zorg je voor die 200.000 mensen waar de Staatssecretaris herhaaldelijk aan gerefereerd heeft? Dat is natuurlijk de vraag. Defensie groeit, maar met name onder burgerpersoneel, terwijl reservisten en militairen met een aanzienlijk lager percentage groeien. Daar moeten we tempo mee maken. Dan bedoel ik natuurlijk de uitbreiding van reservisten en het militaire personeel. Zo wordt het dienjaar maar verhoogd tot 1.500 mensen per jaar en er komt een nationale weerbaarheidstraining. Maar dan nog levert dat niet het aantal mensen op dat we uiteindelijk moeten hebben en Rusland wacht niet tot wij in 2030 een leger van 100.000 mensen hebben.

Voorzitter. Ik heb een aantal punten. In de eerste plaats moet Defensie minimaal 9.000 mensen per jaar werven om de 100.000 in 2030 te halen. Er moet dus echt snelheid worden gemaakt. De nationale weerbaarheids-training kan bijvoorbeeld worden uitgebreid naar minimaal 15.000 deelnemers per jaar. Is dit mogelijk, vraag ik de Staatssecretaris. Als 200.000 echt het einddoel is, kun je je niet permitteren om geïnteresseerde mensen weg te sturen. Bied desnoods een traineeship, een militaire basisopleiding of de reservistenregeling aan. Het BCG-rapport laat zien dat er genoeg belangstelling is, maar dat de stap om te solliciteren vaak een te grote drempel is. Wat kan de Staatssecretaris hieraan doen? In het verlengde hiervan heb ik de laatste tijd veel gehoord dat bijvoorbeeld mensen boven een bepaalde leeftijd fit genoeg zijn en graag iets willen doen, maar dat het niet kan omdat dat nu eenmaal de regel is. Er zijn bijvoorbeeld ook regels over lengte. Zou het niet zo moeten zijn dat een aantal kwalitatieve eisen centraal staan, maar dat je wel goed kijkt naar welke eisen echt nodig zijn en welke niet? Uiteraard moet je de drempel niet verlagen, maar ik benoem lengte en leeftijd. Daar kan je best wat doen, zodat je toch nog meer mensen kunt binnenhalen.

De Staatssecretaris is bezig met het juridisch uitzoeken van het Zweedse model, de enquête. Wilt u dit niet gewoon nu meteen gaan doen, dus niet uitzoeken, maar gewoon doen? Stel de enquête verplicht. Dan hebben we die stap al gezet.

Voorzitter. Dan de uitstroom van Defensiemedewerkers. Helaas stromen er mensen uit. Dat is ergens natuurlijk logisch, want je hebt, zoals dat heet, een bepaald normaal verloop, maar het is niet goed als ervaren Defensiemedewerkers weggaan, zeker wanneer het instructeurs zijn. Die hebben

we namelijk keihard nodig, want dan kun je weer anderen opleiden. Ik ben benieuwd wat de Staatssecretaris er nou van vindt. Ik zie dat er best wel veel interessante medewerkers weggaan en dan bij een privaat bedrijf gaan werken. Die moeten we dan weer inhuren. Dat zou niet moeten kunnen. Hebben we goed in beeld waarom mensen uitstromen? Wordt er echt werk gemaakt van zogeheten exitbeleid en exitgesprekken? Wordt dat echt objectief gedaan? Ik weet namelijk dat het niet altijd even aantrekkelijk voor iemand in die functie is om daadwerkelijk op te schrijven wat er aan schort of waarom iemand weggaat, omdat het niet prettig is in de chain of command om dat naar boven te brengen. Ik vind het echt belangrijk. Wordt dat objectief bekeken?

De voorzitter:

U heeft een interruptie, als de leden dat goedvinden, van mijzelf. Kijk, dat gaat flexibel. Collega Pool houdt het bij. Ik heb een vraag over de externe inhuur. Ik ben het helemaal eens met collega Ellian dat we in een ideale wereld natuurlijk zouden willen dat Defensie haar eigen mensen opleidt. Misschien moet dat ook altijd de stip op de horizon blijven. Tegelijkertijd realiseren we ons nu dat we te weinig opleidingscapaciteit hebben, dus ontkomen we er bij die groei niet aan om extern in te huren. Is collega Ellian dat met mij eens? Wil hij in de toekomst helemaal van externe inhuur af? Ik ben even benieuwd hoe principieel hij dat punt in wil vullen.

De heer Ellian (VVD):

Dank voor deze vraag, zeg ik via voorzitter Boswijk tegen Kamerlid Boswijk. Het is op zich niet principieel, maar wat natuurlijk wel een beetje gek is, is dat ervaren medewerkers uitstromen en eigenlijk vrijwel direct of met een hele korte tussenpoos naar een privaat bedrijf gaan en dat dat bedrijf dan wordt ingehuurd door Defensie om trainingen te geven. Dat roept natuurlijk wel de vraag op wat het voor diegene aantrekkelijker maakt om dat bij dat bedrijf te doen. In die zin is het geen principiële kwestie. Je hebt nu alles nodig om de opleidingscapaciteit te vergroten en daardoor uiteindelijk de schaalvergroting te kunnen bereiken. Maar het verwondert me wel. Dan vraag ik me af of we goed scherp hebben waarom die mensen dat doen. Zijn dat bijvoorbeeld de arbeidstijden of andere dingen? Ik denk dat je dat goed in beeld moet hebben, dus daar zit mijn vraag meer op.

De voorzitter:

Als de collega's het mij toestaan, heb ik nog een vervolgininterruptie. Ik denk dat het misschien wel een terechte zorg is dat het op een bepaald moment te aantrekkelijk wordt om bij particuliere bedrijven te werken en dat je daarmee Defensie leegzuigt. Ik ben heel benieuwd hoe de Staatssecretaris ernaar kijkt. Ik meen wel dat er al een afkoelperiode is. Het is dus moeilijk om bij wijze van spreken vandaag de poort uit te rijden en morgen als burger binnen te komen. Toch ben ik benieuwd hoe de Staatssecretaris ernaar kijkt. Ik heb die zorg iets minder. Tegelijkertijd kun je het ook omdraaien. Er zijn natuurlijk veel mensen die de dienst verlaten, bijvoorbeeld een onderofficier. Die komt in een andere fase van zijn leven en heeft liever een negen-tot-vijfbaan. Zo iemand, die je anders misschien helemaal kwijt bent, kun je natuurlijk met zo'n constructie weer deels terughalen. Ziet collega Ellian dat ook?

De heer Ellian (VVD):

Zeker. Het biedt ook voordelen, maar ik denk dat je uitgangspunt wel zou moeten zijn, gelet op de enorme schaalvergroting, dat je zo veel mogelijk mensen happy houdt. Dat is ook belangrijk. Ik denk dat arbeidsvreugde er ook toe doet. Het heeft voordelen. Ik ben het helemaal eens met collega Boswijk dat het in voorkomende gevallen juist beter kan uitpakken dat je het via externe inhuur doet.

Ik zit nog niet zo in het dossier als de anderen, maar ik probeer me er zo snel als mogelijk in vast te bijten. Ik merk de afgelopen maanden toch dat er omstandigheden spelen. Dat hoeft niet per se geld te zijn. Er spelen omstandigheden, vaak in de secundaire sfeer, die ervoor zorgen dat mensen afhaken, terwijl je juist heel graag wil dat ze blijven. Daar zit mijn vraag meer op. Ik ben dus helemaal niet principieel tegen inhuur. Ik zie ook dat die in sommige gevallen voordelen kan hebben, maar als we die enorme vergroting met elkaar willen meemaken, dan moet je er wel nog wat dieper naar kijken, denk ik.

De voorzitter:

Ik zie dat collega Boswijk het ermee eens is. Vervolgt u uw betoog.

De heer Ellian (VVD):

Dat beschouw ik als een compliment. Dat brengt mij ook meteen bij het punt uit mijn gesprekken. Tot nu toe merk ik – dat is ook bij de politie het geval, weet ik uit mijn vorige woordvoerderschap – dat secundaire omstandigheden er ook toe doen. Ik ga hier niet doen alsof er meer mensen bij Defensie komen werken als je vijfsterreneten hebt. Maar complete spullen doen er wel toe. We leven in een tijd waarin voedings-supplementen duur zijn. Zeker met de eisen bij Defensie wil je fit zijn. Het zijn kleine dingen, maar ik vraag me af hoe de Staatssecretaris daarnaar kijkt. Het zijn dingen die mensen happyer kunnen houden, waardoor ze ook langer in dienst blijven. Ik ben benieuwd. Kijkt hij ook creatief naar dat soort dingen? Complete spullen lijken me bijvoorbeeld gewoon van belang.

Voorzitter. Wat vindt de Staatssecretaris van de civielereservistenregeling?

Ik moet het even goed zeggen. Hoe lang heb ik nog, griffier? Eén minuutje? Het gaat om het volgende. Je sluit een contract af met een bedrijf en dat bedrijf verplicht zich dan om bijvoorbeeld drie, vier of vijf reservisten aan te leveren en dan wordt daar een bepaalde vergoeding voor betaald. Het gaat dan met name om sectoren waarmee je combat support kunt realiseren. Dat is volgens mij geïnspireerd op een Engels model. Is de Staatssecretaris bereid dit in te voeren?

Tot slot de rechtspositie van reservisten. De inspecteur-generaal der krijgsmacht zei letterlijk tegen ons dat dit een schrijnend punt is en dat hun rechtspositie tweederangs is. Dat zou niet moeten kunnen in deze tijd. Hoe ziet de Staatssecretaris dat?

Tot slot. Het Nederlands Instituut van Psychologen heeft aangekaart dat sommige vragen niet gesteld mogen worden, omdat die medisch van aard zouden zijn. Dat volgt dan uit een interpretatie van de Wet op de medische keuringen. Dit speelt al heel lang. Dit komt op mij een beetje gek over. Dit moeten we toch kunnen regelen. Ik weet dat die wet niet bij deze Staatssecretaris zit, maar het is wel in zijn belang dat je er even goed naar kijkt aan het begin van het assessment. Is hij bereid dit op te pakken met zijn collega van SZW?

Dank, voorzitter.

De voorzitter:

Dank u wel. U heeft een interruptie van de heer Nordkamp.

De heer Nordkamp (GroenLinks-PvdA):

Ik had de heer Ellian eigenlijk willen vragen hoe hij kijkt naar de personeelstekorten in Nederland en hoe we daar als Defensie mee om moeten gaan. Daar heeft hij in zijn betoog al het een en ander over gezegd. Dan de vraag. In de Kamerbrief die we in maart hebben gekregen, staat het onderwerp personeel centraal: «Onze mensen, onze toekomst: meer, beter en sneller». Mijn vraag aan de heer Ellian is wat hij vindt van

de kwaliteit van die Kamerbrief. Wat vindt hij nou het beste dat er in die Kamerbrief staat en wat mist hij in de plannen die er in die Kamerbrief staan?

De heer **Ellian** (VVD):

Dank voor de vraag. Die geeft mij meteen de gelegenheid om de naam «sponsored reserves» te noemen. Dat is het model in Engeland.

De heer Nordkamp vroeg wat ik vind van de kwaliteit van de Kamerbrief. Ik doe nu drie maanden deze portefeuille, maar goed, ik ben inmiddels vierenhalf jaar Kamerlid, dus dan zou je dat moeten kunnen beoordelen. Vooropgesteld, ik zie bij deze Staatssecretaris een persoonlijke betrokkenheid bij het vraagstuk van de opschaling van de krijgsmacht. Hoe zal ik het zeggen? De doelstelling is mooi, maar ik vraag me wel af – dat zat ook in mijn bijdrage – of je die groei van 100.000 naar 200.000 bereikt met de stappen die de Staatssecretaris nu heeft aangekondigd. Dat vraag ik me wel af.

De vragen in mijn betoog moet collega Nordkamp ook zien in het licht van het feit dat ik de Staatssecretaris graag wil helpen om die doelstelling te realiseren. Met alleen wat er in die brief is aangekondigd, kom je er niet. Ik denk dat daar echt nog wel meer moet gebeuren. Je zult Defensie aantrekkelijk moeten maken. Een aantal dingen heb ik al gezegd. In mijn vragen ligt natuurlijk ook besloten dat je echt serieus moet kijken naar bijvoorbeeld de kwestie van de reservisten. 7.000 reservisten is bij lange na niet genoeg, terwijl mensen in mijn eigen omgeving zeggen dat ze het graag willen doen, maar dat het niet lukt met hoe rigide Defensie is wat betreft bepaalde beschikbaarheid. Ik zie dus dat er nog wel echt stappen gezet moeten worden.

De **voorzitter**:

Dank u wel. Dan nu de heer Pool.

De heer **Pool** (PVV):

Hartelijk dank, voorzitter. De islam hoort niet bij Nederland. Dat vindt een ruime meerderheid van de Nederlanders. Die hoort dus ook niet bij onze krijgsmacht. Toch gaat de islamisering van ons leger onder deze Staatssecretaris in schrikbarend tempo door. Alle krijgsmachtonderdelen organiseren nu iftars. Er zijn speciale islamitische gebedsruimtes gekomen en moslims krijgen speciale halalmaaltijden. Het aantal imams dat werkzaam is bij Defensie is intussen hoger dan ooit en op hun uniform prijkt de islamitische halve maan met ster, een symbool dat zijn oorsprong vindt in het Ottomaanse Rijk, toen islamitische legers grote delen van Europa veroverden en miljoenen Europeanen de slavernij in dreven.

Voorzitter. Om de onderwerping van onze krijgsmacht aan de islam helemaal compleet te maken, werd onder deze Staatssecretaris de zelfverklaarde jihadist Aboutaleb tot eremarinier benoemd. Het «Oranje boven» werd vervangen voor «Allahoe akbar». Aboutaleb roept het tientallen keren per dag, zegt hij zelf. Is dit nu het doelgroepenbeleid dat deze Staatssecretaris in zijn brief naar de Kamer zo ophemelt? Is zijn beleid erop gericht om, zoals hij het noemt, deze onbenutte arbeidspotentialen in de samenleving aan te boren? Graag een reactie ruirop, want Staatssecretaris, wees gewaarschuwd: wie de islam alle ruimte geeft, zal er vroeg of laat zelf onherroepelijk door verzvolgen worden.

Voorzitter. Dan blijft deze Staatssecretaris verder doorgaan op de doodlopende weg van het doorgeslagen diversiteits- en inclusiebeleid. Hij blijft zich vasthouden aan het vrouwenquotum van 30% voor Defensie of, zoals hij het zelf eufemistisch noemt, het streefcijfer. Laten we eens kijken hoe het met die ambitie staat. In de meest recente Stand van Defensie wordt er namelijk uitgebreid aandacht aan besteed. Alles is immers uit de kast gehaald om de vrouwelijke doelgroep het afgelopen jaar aan te spreken. Defensie stond zelfs te rekruteren op de Huishoudbeurs. Het

mocht echter niet baten. Het aantal vrouwelijke reservisten steeg in 2024 met maar 0,1% en het aantal vrouwelijke beroepsmilitairen met maar 0,4%. Als deze Staatssecretaris zo doorgaat, wordt het streefcijfer van 30% vrouw in 2030 bij lange na niet gehaald. Dus zullen we maar gewoon stoppen met dit soort streefcijfers? Het is nergens voor nodig.

Voorzitter. Waar het aandeel vrouwen wel sterk steeg, is in de rangen van brigadegeneraal en hoger. Hier steeg het percentage in 2024 met 2,5%. Hoe verklaart de Staatssecretaris dit grote verschil? Hoe kijkt hij in dit licht naar de kwestie van oud-CDA-Minister Hanke Bruins Slot? Zij verliet als kapitein de dienst, liep een paar jaar rond in Den Haag en is nu terug bij Defensie als generaal-majoor. De Bond van Defensiepersoneel is terecht kritisch op deze gang van zaken, want hoewel niemand iets afdoet aan het eervolle werk dat zij eerder voor de krijgsmacht deed, gaat deze gang van zaken in tegen alle gebruikelijke werkwijzen. Opnieuw als militair in dienst komen, betekent doorgaans dat je dezelfde rang krijgt die je al had of de naast hogere rang. Dat is nu dus niet het geval.

Het roept frustraties op. Hoe kan het zo zijn dat Defensie onomwonden stelt dat zij pas later de voorziene functie gaat bekleden bij de reguliere wisselingen van de topfunctionarissen bij Defensie? De Bond van Defensiepersoneel spreekt over het weggapen van functies door mensen van buiten de organisatie, ten koste van collega's die al wel vele decennia lang de onderliggende rangen hebben doorlopen.

Tot slot help ik de Staatssecretaris eraan herinneren dat de manier waarop wordt omgegaan met het functietoewijzingsproces met stip op drie staat als vertrekreden onder onze beroepsmilitairen. Graag verneem ik hierop een reactie.

Ik dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel. Dan heeft u nog een interruptie van mijzelf. Die gaat over het punt dat u net aanhaalde over mevrouw Bruins Slot. Ik vind het persoonlijk niet chic om namen van mensen en individuele gevallen te noemen, maar goed, zij is nu genoemd. Ik denk dat zij een grote aanwinst is voor Defensie. Ik denk dat zij meer haar op haar tanden heeft dan wij hier allemaal bij elkaar. Ik heb natuurlijk ook de reactie van veel mensen gezien. Mijn postvak liep ook vol met berichten van mensen die hier frustratie over voelen. Ik heb dat toch anders geïnterpreteerd dan de heer Pool. Ik heb geïnterpreteerd dat mensen zeggen: fantastisch dat iemand op capaciteiten wordt beoordeeld en niet op allerlei afvinklijstjes, waardoor nu al generaties lang mensen afhaken, omdat ze niet de juiste aanstelling hebben gehad, niet lang genoeg in dienst zijn geweest, niet voldoende uitzendingen hebben gehad, en noem maar op. Want dit zorgt er soms voor dat je juist heel veel mensen demotiveert, die vervolgens de krijgsmacht verlaten.

Veel mensen zeiden: we moeten mensen veel meer gaan beoordelen op capaciteiten, zoals nu ook met mevrouw Bruins Slot is gebeurd. Is de heer Pool het met mij eens dat die flexibiliteit juist misschien een voorbeeld is en we dit vaker moeten doen?

De heer Pool (PVV):

Dank voor de vraag van de heer Boswijk als Kamerlid. Op zich ben ik niet tegen die flexibiliteit, maar die moet dan voor alle militairen in de dienst gelden. Dat is nou precies de crux. We hebben het over de rangen van kapitein tot aan brigadegeneraal. Voordat je die allemaal hebt doorlopen, ben je echt heel veel tijd kwijt. En terecht, want je moet die ervaring ook opdoen.

Ik vind dat als we een generaal in het Nederlandse leger hebben, dat iemand moet zijn die jarenlange ervaring heeft en echt weet waar het over gaat. Zo is het systeem binnen Defensie nu ingericht. Het proces dat je iemand van buiten aanhaalt en in een keer zo'n hoge rang geeft, heeft tot

veel kritiek geleid, juist ook van een bond die opkomt voor Defensiepersoneel, omdat die namens het Defensiepersoneel zegt: hallo, dat is leuk en aardig voor die mevrouw, maar wij dan? De flexibiliteit is op zich prima, maar die geldt niet in alle gevallen. Die geldt niet voor onze eigen militairen en dat vinden we jammer.

Ik gun haar het allerbeste en wellicht doet ze het geweldig in de nieuwe functie die ze krijgt toegewezen, maar daar gaat het niet om. Het gaat erom dat als je die functie krijgt, ook de militairen die er al decennialang rondlopen een eerlijke kans moeten krijgen. Zij hebben het gevoel dat dit niet zo is en daarom vraag ik de Staatssecretaris ernaar.

De voorzitter:

Dank u wel. Dan kijk ik heel even naar mijn collega's. We kunnen nu schorsen of we doen er nog een. Ja? Oké. De heer Nordkamp.

De heer Nordkamp (GroenLinks-PvdA):

Ik heb niet zo'n lange tekst.

Voorzitter. Allereerst wil ik namens GroenLinks-PvdA de waardering uitspreken voor alle mannen en vrouwen bij Defensie die zich dagelijks inzetten voor onze vrede en veiligheid. Onze mensen zijn onze basis. GroenLinks-PvdA staat voor een sterke krijgsmacht in een sterke samenleving. Daarvoor is het van belang dat onze mannen en vrouwen bij Defensie niet alleen gewaardeerd worden, maar ook optimaal gefaciliteerd worden en met het allerbeste materiaal kunnen werken. Vanochtend lasen we dat een nieuw pantserinfanteriebataljon wordt opgericht waarmee Nederland invulling zal geven aan het door de NAVO gevraagde derde bataljon. De vraag aan de Staatssecretaris is of wij hieruit mogen concluderen dat de eerste twee bataljons nu volledig gevuld zijn.

De Kamerbrief «Onze mensen, onze toekomst: meer, beter en sneller» is wat ons betreft eerder een intentieverklaring dan een personeelsstrategie. Een collega zei zojuist al dat we veel meer met elkaar moeten samenwerken, gezien de uitdagingen die we als Defensie hebben op het gebied van personeel. In de financiële doorrekening van de NAVO capability taken, laten we zeggen de 18 miljard waar het de laatste dagen veel over gaat, zijn taken als Host Nation Support, Home Defence en militaire activiteiten buiten ons NAVO-verdragsgebied niet meegenomen. Hierin wordt uitgegaan van een personele groei van 17.000 tot 18.000 fte. Het gaat dus om 18 miljard en 17.000 tot 18.000 fte, maar dit is slechts een deel van de totale personeelsbehoefte. Mijn vraag aan de Staatssecretaris is wat de benodigde financiële middelen zijn voor onze totale benodigde personeelsomvang. Wat is de financiële behoefte en zijn die middelen er? Dit wordt namelijk uit de Kamerbrief van maart niet duidelijk.

In diezelfde brief staat dat Defensie oog heeft voor ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Het bevreedt ons als fractie dat geen arbeidsmarktonderzoek is gedaan en ook geen gebruik is gemaakt van een arbeidsmarktonderzoek. Ook staat in die brief – deze brief is in maart aan de Kamer gestuurd – dat de periode tot de zomer wordt gebruikt om de groene maatregelen en de randvoorwaarden te operationaliseren en uitvoeringsklaar te maken. Mijn vraag aan de Staatssecretaris is hoe het hiermee staat. Waar blijven die plannen, want het zomerreces is al over twee weken? Mogen wij ervan uitgaan dat deze uitwerking wel wordt gebaseerd op een arbeidsmarktonderzoek? Want goed zicht op de realiteit lijkt me zeer verstandig.

Ook over de randvoorwaarden maken wij ons ernstige zorgen. De Staatssecretaris heeft grootse plannen voor een schaalbare krijgsmacht. Wat schaaft hij allemaal mee? Schaaft hij ook de huisvesting mee? In het ontwerp Nationaal Programma Ruimte voor Defensie is rekening gehouden met één extra kazerne. Mijn vraag is of dit voldoende zal zijn voor de groei van de organisatie die hij voor zich ziet. En zorgt hij er

daarnaast voor dat de huisvesting schoon en veilig blijft? Hierover ontvangen wij namelijk vaak zorgwekkende signalen. Is er in de opschaling ook voldoende rekening gehouden met de militaire gezondheidszorg? We vragen veel van onze mensen, maar kunnen we ook voor ze zorgen? Uit de beleidsdoorlichting van maart jongstleden blijkt dat dit niet het geval is. De militaire gezondheidszorg kan niet de volledige ondersteuning bieden die nodig is bij grootschalig optreden op het huidige niveau, laat staan bij een groeiende organisatie. De Staatssecretaris schrijft zich hard te maken voor de versterking van de militaire gezondheidszorg, maar ook in de brief van vanochtend lees ik weer dat daarvoor minimale middelen worden vrijgemaakt. In de personeelsbrief van maart dit jaar is helemaal geen aandacht voor de personeelsinvulling op dit gebied. Mijn vraag aan de Staatssecretaris is of de investeringen in de militaire gezondheidszorg voldoende zijn, aangezien deze nu al niet op niveau zijn en Defensie verder groeit.

Voorzitter. In het kader van gezondheid is mijn fractie ook geschrokken van het nieuws dat vliegers massaal klagen over nek- en rugklachten door de F-35. En bovenal door het feit dat ze hierover niet openlijk durven te klagen. Hoe heeft dit kunnen gebeuren? Vallen deze nek- en rugklachten nog op te lossen binnen het huidige F-35-ontwerp? Op vragen hoe het imago bij Defensie kan veranderen om uit te stralen dat iedereen welkom is bij Defensie, was een «brandingcampagne» het antwoord. Volgens mij gaan we hiermee met elkaar voorbij aan de basis. Want hoe verwelkomend is een organisatie waarin het comfort voor onze mensen niet gegarandeerd is en waarin mensen zich ook niet veilig voelen om zich uit te spreken in het geval van fysieke klachten? Het schijnt dat niet iedere vlieger openlijk durft te klagen over de nek- en rugklachten door de F-35, omdat er angst is dat dit invloed zal hebben op de vliegstatus. Een medische klacht kan immers het einde van je loopbaan betekenen. Dit kan toch niet waar zijn? Is de Staatssecretaris hiermee bekend? En wat gaat hij eraan doen om dit concreet op te lossen?

Voorzitter, afsluitend. Onze mensen zijn onze basis. GroenLinks-PvdA staat voor een sterke krijgsmacht in een sterke samenleving. Daarvoor is het van belang dat onze mannen en vrouwen bij Defensie niet alleen gewaardeerd worden, maar ook optimaal gefaciliteerd worden en met het allerbeste materiaal kunnen werken.

Tot zover.

De voorzitter:

Dank u wel. Dan stel ik mijn collega's nu voor dat we schorsen zodat we naar de hoofdelijke stemming kunnen gaan. Daarna kunnen we het debat weer vervolgen.

De vergadering wordt van 18.25 uur tot 18.56 uur geschorst.

De voorzitter:

Welkom terug van de hoofdelijke stemming. De wereld is weer veranderd. We gaan verder waar we gebleven waren. Mevrouw Heite van NSC.

Mevrouw Heite (NSC):

Voorzitter. NSC ondersteunt de groei bij Defensie gezien de geopolitieke ontwikkelingen en de noodzaak om onze defensie op orde te krijgen. Maar er is toch een aantal vragen.

De Staatssecretaris spreekt de ambitie uit dat de krijgsmacht in 2027 is ingericht in een vredesorganisatie én een oorlogsorganisatie en dat de schaalbare organisatie uiterlijk 2030, en waar mogelijk sneller, gevuld moet zijn. Volgens het recent verschenen BCG-rapport kunnen de ambities worden gerealiseerd zonder een vorm van dienstplicht. Tijdens gesprekken met experts in het kader van een schaalbare krijgsmacht kregen we wat anders te horen. Op de vraag «kunnen de ambities worden

gehaald zonder een vorm van dienstplicht?» was het unanieme en glasheldere antwoord «nee». Mijn vraag aan de Staatssecretaris is wat hij gaat doen om er zeker van te zijn dat hij alle ambities kan waarmaken. Waar ligt voor hem het kantelpunt waarop hij ingrijpt, omdat het BCG-rapport toch een te rooskleurig beeld heeft geschetst? En hoe gaat hij daar dan op doorpakken? Hoe ziet het Nederlandse dienmodel eruit in vergelijking met het Zweedse dienmodel? Mijn fractie is een groot voorstander van dit Zweedse model.

De samenwerking tussen onderwijs en arbeidsmarkt is cruciaal om goed opgeleid personeel voor de toekomst te garanderen. De Veiligheids-campus Assen levert een belangrijke bijdrage aan de ontwikkeling en versterking van een veilig en weerbaar Nederland én Europa, en zorgt voor een groei van banen in de regio Assen. NSC vindt het een goede zaak dat de Staatssecretaris recent een bezoek heeft gebracht aan dit complex, maar vraagt zich af wat de landelijke samenhang en bundeling is tussen alle initiatieven en mogelijkheden. Is de Staatssecretaris bereid om dit om te zetten in een helder en integraal beleid?

Voorzitter. Dan kom ik bij vrouwen en Defensie. Defensie heeft gisteren een nieuwe wervingscampagne voor vrouwen opgezet. Daarin worden vrouwen geportretteerd in alle waarden die ze bij Defensie kunnen toevoegen. Heel tof en een compliment aan de Staatssecretaris dat hij dit zo voortvarend heeft opgepakt, want een diverse krijgsmacht presteert in alle opzichten beter, zoals generaal Boekholt zo mooi zei tijdens een bijdrage op International Women's Day in Brussel dit jaar. Vorig jaar was zij topvrouw van het jaar en inmiddels is ze met 3.200 vrouwen in gesprek gegaan over hun perceptie op Defensie als potentiële werkgever. Kan de Staatssecretaris aangeven wat hij met alle bevindingen doet of gaat doen? NSC is ook in gesprek gegaan met een groep vrouwelijke militairen en reservisten en heeft naar hun ervaringen gevraagd. De antwoorden gaven nog veel ruimte voor verbetering. Er wordt ervaren dat je als vrouw tien keer harder moet knokken en dat er nog sprake is van een ongelijke betaling tussen mannen en vrouwen voor dezelfde functie. Een ander voorbeeld dat werd genoemd, is dat bij de invulling van vacatures met twee maten wordt gemeten. Een vrouwelijke plaatsvervangend commandant wilde niet nog een vrouw erbij omdat dit «too much» zou zijn, terwijl dit bij mannen geen probleem is. Kan de Staatssecretaris aangeven of hij deze voorbeelden herkent en is hij bereid om hier onderzoek naar te doen?

Ook werd als knelpunt een gebrek aan flexibiliteit in verschillende levensfasen genoemd. Vrouwen hebben in verschillende fasen van hun leven soms behoefte aan een stapje terug, terwijl Defensie als hiërarchische organisatie is ingericht op de klim naar boven. Mogelijkheden om werk en gezin beter te kunnen combineren kwamen veelvuldig naar boven, met bijvoorbeeld de suggestie om kinderopvang bij kazernes te realiseren. Hoe werkt de Staatssecretaris aan goed werkgeverschap en zorgt hij ervoor dat Defensie een employer of choice wordt? Is de Staatssecretaris bereid om in gesprek te gaan over de suggesties van zijn vrouwelijke werknemers, zonder ze overigens in een apart hokje te plaatsen? Want dat willen ze absoluut niet, heb ik inmiddels uit mijn gesprekken met hen ervaren. Kan de Staatssecretaris aangeven hoe het hr-beleid van Defensie is ingericht? Specifiek gericht op onderwerpen als boeien, denk aan Defensity College, binden en het personeelsverloop, met speciale aandacht voor exitgesprekken, omdat daar veel te leren en dus te winnen valt.

Dan kom ik op het veiligheidsdomein. De Sociaal-Economische Raad heeft in 2023 op verzoek van de Ministeries van VWS, OCW, SZW, JenV, BZK en Defensie onderzoek gedaan naar de arbeidsmarktkrapte in publieke sectoren. De raad concludeert dat de arbeidsmarktkrapte een structureel probleem is en dat de menskracht de komende 30 jaar een bepalende factor zal zijn. Dat vormt een forse bedreiging voor de ambitieuze

personele groei-doelstellingen van Defensie en de Staatssecretaris. De SER benadrukt dat gericht beleid en een betere samenwerking nodig zijn om de uitvoerbaarheid en beschikbaarheid van publieke taken zeker te stellen. Hiermee wordt samenwerking tussen organisaties bedoeld, maar ook samenwerking tussen departementen om verkokering tegen te gaan. Een integrale aanpak is nodig. Hierbij wordt als voorbeeld de voorgenomen samenwerking op het gebied van personeelsbeleid in het veiligheidsdomein genoemd tussen de nationale politie, Defensie, de Dienst Justitiële Inrichtingen en de Douane. Hoe staat het met deze samenwerking? Waarom worden deze organisaties binnen het veiligheidsdomein niet genoemd bij de organisaties waarmee Defensie in overleg is of waarmee de samenwerking al is gestart? Hoe wordt voorkomen dat publieke organisaties elkaar beconcurreren op de krappe arbeidsmarkt? Tot slot. Reservisten vormen een belangrijke pijler in de plannen voor een schaalbare krijgsmacht. Vandaar dat nader is gekeken naar beschikbare gegevens over het reservistenbestand van Defensie. Uit cijfers van de Military Balance 2024 waarin het aantal militairen is gesplitst in actief en reservist, blijkt dat de Nederlandse krijgsmacht met 15,2% reservisten in vergelijking met andere landen een relatief laag aantal reservisten telt. Dat baart mijn fractie grote zorgen. Uit onze gesprekken met reservisten blijkt dat er nog veel ruimte is voor verbetering. Zo wordt ervaren dat je als reserveofficier wel de lasten moet dragen, maar niet de lusten krijgt. En er is veel te weinig ruimte voor erkenning.

De **voorzitter**:

Zou u kunnen afronden?

Mevrouw **Heite** (NSC):

Ja. Ook is hun rechtspositie niet dezelfde als die van een beroepsmilitair.

Wat gaat de Staatssecretaris hieraan doen?

Tot slot. Hoewel het aantal reservisten toeneemt, is slechts een deel daadwerkelijk inzetbaar bij een conflict. We maken ons zorgen over de beschikbaarheid en de vereiste basisvaardigheden van reservisten en over de mogelijkheden om een goede balans tussen civiele en militaire verplichtingen te hebben. Shell heeft recent beleid ontwikkeld om het voor reservisten makkelijker te maken. De Staatssecretaris heeft een convenant met de Rabobank getekend. Een mooi initiatief en een compliment voor de Staatssecretaris. De vraag is hoe hij dit verder gaat uitrollen. Is hij actief in gesprek met bedrijven en instellingen? Daar wil ik het graag bij laten. Dank u wel.

De **voorzitter**:

U zal wel moeten. U zat al 1 minuut en 20 seconden in het rood, maar dat maakt niet uit. Omwille van de tijd geef ik bij dezen mijzelf het woord.

Ik sluit me aan bij alle warme woorden die mijn collega's hebben gesproken over het personeel in zijn algemeenheid en de uitdagingen die er zijn. Ik sluit me ook aan bij de woorden die collega Heite net sprak over reservisten. We zien allemaal een grote rol voor hen weggelegd. Ze hebben hun nut en noodzaak allang bewezen, maar ze worden inderdaad nog niet overal voor vol aangezien. Dat is volledig onterecht, zeker gezien de toekomst waarin hun rol alleen maar groter wordt. Collega Heite refereerde er ook al even aan: in een artikel 5-scenario – de Militaire Spectator had er een artikel over; ik zie al enige herkenning bij de Staatssecretaris – gaat slechts 59% van de reservisten opkomen, omdat ze bepaalde cruciale functies vervullen. Bij een scenario waarin bijvoorbeeld een pandemie uitbreekt en mensen misschien wel dubbele vitale functies vervullen, is het percentage misschien zelfs 44%. Ik ben heel benieuwd wat de strategie van de Staatssecretaris hierachter is. Hoe gaan we ervoor zorgen dat we niet bovengemiddeld gaan werven in beroepsgroepen die mogelijk later als vitaal kunnen worden bestempeld? Graag een reactie.

Daarnaast ook graag antwoorden op de vragen die, dacht ik, de heer Nordkamp stelde. Hij sprak ook over de structurele onduidelijkheid over de rechtspositie van reservisten. Het is iets wat we ook al meerdere keren in personeelsdebatten hebben gehoord. Wanneer kunnen we daar nu eens een klap op geven, zeker omdat we nu moeten gaan versnellen? Het blijft wel vaag wie binnen Defensie het mandaat heeft over reservisten als er daadwerkelijk moet worden opgeroepen in crisistijd. Is dat de Minister of ligt dat lager in de organisatie? Op welke basis wordt deze beslissing dan bijvoorbeeld genomen? Daarbij mag het natuurlijk ook geen vrijblijvende intentie zijn.

Voorzitter. De Staatssecretaris wil groeien naar een schaal bij de krijgsmacht tot 200.000 mensen. Wat voor soort categorieën zijn dit? Wanneer gaan we de werving aanpassen, zodat die extra mobiliseerbare capaciteit van 100.000 er ook daadwerkelijk gaat komen? Kan de Staatssecretaris er iets meer over vertellen? Waar zijn deze extra aantallen op gebaseerd en hoe is de onderverdeling per Defensieonderdeel? En is er al iets bekend over de financiering?

Voorzitter. Werving is belangrijk, maar het behoud van personeel is nog veel belangrijker. De uitstroom bedraagt momenteel 2,8%. De Staatssecretaris is hier tevreden over, maar dat cijfer zegt te weinig. Het gaat bij deze uitslag voornamelijk over ervaren onderofficieren en officieren die cruciaal zijn voor het opleiden en de kennisoverdracht. Dit verlies is niet zomaar te compenseren. Wat is de stand van zaken rond de uitvoering van mijn motie van afgelopen december waarin verzocht werd om de adviezen uit het rapport Drijfveren bij Defensie met prioriteit op te pakken en daarbij juist en vooral de doelgroep van ervaren onderofficieren en officieren een actieve rol te laten spelen?

Voorzitter. Een ander punt betreft de doorstroommogelijkheden binnen het reservistenbestand, maar eigenlijk Defensiebreed. Ik had er net al een interruptiedebat over met collega Pool. Hij ziet vooral heel veel redenen om alles bij het oude te houden. Ik zie met het voorbeeld dat hij aanhaalde juist een mogelijkheid voor veel meer maatwerk. Tegelijkertijd leggen heel veel, toch wat zure mensen – volledig terecht; ik heb er ook heel veel gesproken – mij in mijn mailbox uit welke capaciteiten ze hebben, waar zij uiteindelijk niet de erkenning van zien. Het gekke is dat als deze personen burger worden, ze soms meerdere sprongen in een schaal kunnen maken. Het is natuurlijk best wel krom dat je dat met een rang niet kan en als burger wel.

Ik heb ook iemand gesproken die op hbo-niveau functioneert, maar blijft steken op een onderofficiersfunctie, omdat hij formeel het hbo-diploma niet heeft of in ieder geval een certificaat niet heeft waardoor hij het diploma in zijn totaliteit niet heeft. Daarvoor zouden we toch veel meer maatwerk moeten hebben. Graag een reactie van de Staatssecretaris daarop.

Voorzitter. Ik had ook nog even een interruptie met collega Ellian over de externe opleidingscapaciteit. Ik snap zijn zorgen en deels deel ik die zorgen ook wel. Tegelijkertijd denk ik dat we er op dit moment gewoon gebruik van moeten maken, omdat we anders überhaupt niet kunnen groeien. Deze bedrijven vragen eigenlijk hetzelfde als wat defensiebedrijven vragen die voor ons voertuigen of munitie willen produceren, namelijk langjarige zekerheid. Ik hoor deze bedrijven zeggen dat ze heel graag willen opschalen en heel veel vragen krijgen om tientallen en soms meer dan honderd instructeurs te leveren. Tegelijkertijd horen zij ook signalen dat we er zo snel mogelijk vanaf moeten. Die bedrijven gaan natuurlijk geen externe opleidingscapaciteit aannemen als er geen zekerheid wordt geboden. Tegelijkertijd vind ik dat je ook een stip op de horizon moet zetten. Dat is wat mij betreft dat Defensie voor een groot deel zijn eigen opleidingen blijft doen, maar er geen taboe is dat je dan helemaal niets extern zou doen. Je moet er wel ergens een balans in gaan vinden. Ik ben heel benieuwd hoe de Staatssecretaris daarnaar kijkt.

Ik had nog veel meer punten, maar laat ik mezelf maar aan de tijd houden. Dat was het. Ik heb geen interrupties. Kijk, fantastisch. Dank, collega Nordkamp, voor het bijhouden van de tijd.

De heer **Nordkamp** (GroenLinks-PvdA):

Bij zo'n geweldige inbreng is het een gemiste kans om niet te interrumperen. Toch even een vraag. De heer Boswijk heeft het over de externe inhuur. Dat punt maak ik ook veel, onlangs ook met een motie: rapporteer nu ook in de Stand van Defensie hoe dat zit. Ik vind het niet zo vrijblijvend, en ik hoorde de heer Boswijk op het laatst zeggen dat balans nodig is. Dat stelt me gerust, maar daarvoor zegt de heer Boswijk: daar moeten we gewoon gebruik van maken. Ik vind dat niet echt een visie op hoe we de boel, ondanks dat we nu snel moeten groeien, ook toekomstbestendig inrichten. De heer Boswijk zegt ook: we hebben een norm en anders groeien we niet eens. Hij zegt ook dat we de bedrijven waar we nu extern van inhuren langjarige zekerheid moeten geven, anders nemen ze die mensen niet aan. Maar we hebben toch het liefst dat we die mensen weer bij Defensie kunnen aannemen?

Maak hier maar gewoon twee interrupties van. We moeten het toch ook zo zien ... Dat vond ik mooi bij het rondetafelgesprek, dacht ik, waar ik ook mijn zorgen heb geuit door te zeggen dat het om ondersteunen moet gaan en niet om afhankelijkheid. Daarom ben ik ook wel iets gematigder geworden, ook ten aanzien van de uitingen van de Staatssecretaris. Oké, we groeien snel en het moet gaan om steunen en niet om afhankelijkheid. Als we dan overgaan tot «nee, maar ook de externe partijen die we voor instructeurs inhuren, hebben langjarige zekerheid nodig», dan glij je toch langzamerhand af naar de schaal waarin ik het niet meer ondersteunend maar echt afhankelijk vind worden? Graag een reflectie daarop. Is de heer Boswijk het met mij eens dat het moet gaan om ondersteunen en niet om afhankelijk worden en dat we daar echt kritisch naar moeten kijken?

De **voorzitter**:

Voorzitter. Ik denk dat collega Nordkamp het best goed formuleert. Je moet inderdaad de juiste balans vinden tussen ondersteunen en niet afhankelijk willen zijn. Ik denk dat het inderdaad daar zou moeten zitten. Ik zie het eigenlijk hetzelfde. We hebben het de hele tijd over de schaalbare krijgsmacht en dan hebben we het over logistieke bedrijven, civiele bedrijven die dan voertuigen vervoeren voor Defensie of medische middelen, medicijnen, noem maar op. Zo zie ik het eerlijk gezegd met personeelsopleidingen ook. Je gebruikt daarvoor ook voor een deel de samenleving om, als het nodig is, te kunnen groeien. Het wordt nooit meer helemaal zoals vroeger. In een ideale wereld zou het kunnen dat Defensie alles helemaal honderd procent doet, maar ik denk niet dat dat reëel is. Ik denk dat we nu een bocht om moeten. Tijdelijk – met tijdelijk doel ik op, laten we zeggen, binnen nu en vijf jaar – zal je meer afhankelijk zijn van externe opleidingscapaciteit. Ik prik die periode van vijf jaar nu een klein beetje willekeurig. Je bent daardoor wel afhankelijk, simpelweg omdat je geen andere keuze hebt. Uiteindelijk verwacht ik – maar goed, misschien kan de Staatssecretaris daar zijn visie over delen – dat we na die periode ervoor hebben gezorgd dat we er alles aan doen om al die mensen die we nu opleiden, de nieuwe instructeurs van de toekomst, te behouden, zodat onze afhankelijkheid uiteindelijk verschuift naar de ondersteuning waar collega Nordkamp op duidt. Ik denk dat die bedrijven zekerheid moeten hebben over hoeveel instructeurs ze voor dat ondersteunen moeten aannemen.

De heer **Nordkamp** (GroenLinks-PvdA):

Ik ben het er wel mee eens en we moeten ook realistisch zijn. Zoals het was, wordt het niet meer. Dat betekent dat je nu veel meer, ook in de tijd van snelle groei, gebruik moet maken van de civiele mogelijkheden. Dat

neemt niet weg dat ik schietinstructeurs echt wel risky business vind. Zou het dan niet verstandiger zijn, ook gezien uw opmerking dat de Defensieorganisatie van straks niet meer zal zijn als in het verleden, dat we wat sterker onderscheid gaan maken? Wat kan binnen de taken van Defensie ook uitgevoerd worden door een burger? De folder die u aanhaalt, een vrachtwagenchauffeur. Het zou mooi zijn als een militair dat doet, maar dat hoeft natuurlijk niet per se. Zouden we daar misschien al niet, als we denken over de krijgsmacht van de toekomst, veel meer onderscheid in moeten maken? We hebben een krijgsmacht en die bestaat voor 70% – echt nattevingerwerk – uit echt militair werk en dat moet je door een militair laten doen. Laten we zeggen 40%. Dan is er 40% waarvoor we mensen zo vanuit de burgermaatschappij kunnen binnenhalen; een snelle cursus van drie maanden over hoe Defensie werkt, kunnen we ook doen. En voor 20% geldt, of diegene nu wel of geen militair is geweest, is eigenlijk niet ... Vervolgens kun je dan binnen die categorieën gaan kijken welke percentages inhuur je daarvoor verantwoord vindt. Wanneer het echt om die kernfuncties van Defensie gaat, dan moeten we dat daar echt met elkaar zien te voorkomen. We zouden daar misschien hier ook met elkaar, of misschien buiten de vergadering om, eens over door moeten praten, als we het hebben over de krijgsmacht van de toekomst. Ik denk dat dat misschien ook een richting is waar de Staatssecretaris mee uit de voeten kan. Ik denk dat dat misschien ook een doorbraak kan zijn, die ik in de huidige benadering toch nog niet altijd terugzie; dan zeg ik het even netjes.

De voorzitter:

Ik weet niet of we uiteindelijk exact op hetzelfde eindpunt uitkomen, zeg ik er meteen eerlijk bij. Ik ben ook nieuwsgierig naar de vragen en de dilemma's die collega Nordkamp schetst. Een kleine nuancering: ik snap dat «schietinstructeurs» in het beeld heel eng klinkt. Dat is heel eng en we willen eigenlijk niet dat een burger dat doet. Tegelijkertijd kunnen we ons nu aanmelden bij een schietvereniging en over een jaar een schietvergunning hebben en dan voor alle wapens vergunningen krijgen, die je als militair ook zou kunnen krijgen. Niet in de naam van de overheid, dat is waar. Uiteindelijk, onder aan de streep, denk ik dat het verschil in de praktijk best wel meevalt. Maar goed, daarover kan je van mening verschillen. Laten we vooral onze dilemma's allemaal op het bordje neerleggen van degene die ervoor betaald wordt. Ik ben heel benieuwd hoe de Staatssecretaris daarnaar kijkt. Ik denk wel dat het een belangrijk debat is om te voeren.

Dank u wel, collega Pool. Dan zijn we nu aan het einde gekomen van de eerste termijn van de Kamer. Ik kijk even naar de Staatssecretaris om te zien hoeveel tijd hij nodig heeft om te reageren.

Staatssecretaris **Tuinman:**

Half.

De voorzitter:

Oké, prima. Dat is goed, een kwartiertje.

De vergadering wordt van 19.14 uur tot 19.31 uur geschorst.

De voorzitter:

We beginnen deze termijn met de eerste termijn van de Staatssecretaris. Voor deze termijn hebben we trouwens drie interrupties. Laten we proberen die kort te houden.

Staatssecretaris **Tuinman:**

Dank u, voorzitter. Voordat ik ga beginnen met de antwoorden, wil ik de commissie wel verzoeken om een bepaald decorum te handhaven. De

afgelopen dagen zijn er namelijk twee individuele vrouwelijke militairen snerend benoemd in het debat. Voor mij geldt dat vrouwen onmisbaar zijn voor de krijgsmacht. Ik zou dit werk niet zonder hun ondersteuning kunnen doen. Het staat de commissie vrij mij te controleren, te recenseren, maar ik vind het niet oké en ik accepteer het ook niet dat u mijn medewerkers op individuele basis gaat controleren. Ik ga dus niet in op de vragen van de heer Pool met betrekking tot de individuele vrouwelijke militairen die genoemd zijn.

De voorzitter:

Staatssecretaris, u heeft een interruptie van de heer Pool.

De heer Pool (PVV):

Dank u wel, voorzitter. Allereerst kan ik me niet vinden in de kwalificatie «snerend». Dat is gewoon niet zo. Ik heb een duidelijke vraag gesteld; ik heb gevraagd hoe het kan. Als de Staatssecretaris daarop geen antwoord wil geven, is dat jammer. Het is een stuk dat openlijk in de krant staat en waar de Bond voor Defensiepersoneel openlijk vragen over stelt. Ik vind dat we dat moeten kunnen bespreken in het publieke debat. Als de Staatssecretaris dat niet wil doen, is dat heel jammer.

De voorzitter:

Ik wil er ook nog even op wijzen richting de Staatssecretaris dat ik er zelf al een opmerking over heb gemaakt. Ik deel namelijk dat wij ons niet op deze manier over individuele personen moeten uiten. Tegelijkertijd heb ik in het verlengde daarvan wel een aantal vragen gesteld over de reacties uit de organisatie. Ik ben wel benieuwd of de Staatssecretaris daar dan wel antwoord op wil geven. Dat zou ik zeer waarderen.

Staatssecretaris Tuinman:

Ja, dat zal ik zeker doen. Ik heb een heel dikke map over vrouwen bij de krijgsmacht. Op die algemene lijn wil en zal ik dat ook zeker doen. Dat heb ik ook voorbereid.

De voorzitter:

Heel goed, maar het ging ook breder over de manier van kunnen doorstromen in de Defensieorganisatie, dat je dus stappen zou kunnen overslaan. De heer Pool heeft dat als negatief bestempeld. Ik heb dat vanuit het CDA anders bestempeld. Zou de Staatssecretaris daarop dan wel een reflectie kunnen geven?

Staatssecretaris Tuinman:

Jazeker. Daar kom ik op terug in mijn mapje vrouwen bij de krijgsmacht. Daarnaast wil ik uw commissie stiekem een beetje de wind uit de zeilen halen. Ik deel de zorgen over het opschalen van de krijgsmacht. Het dienstjaar is wat dat betreft een doorslaand succes. Het ziet er ook naar uit dat we kort na de zomer alle plekken voor dit dienstjaar gevuld hebben. Het is een goede, militaire traditie, een doctrine zelfs, dat je moet versterken zodra je succes hebt. Daarom heb ik samen met het team hier besloten om het dienstjaar nog binnen dit kalenderjaar op te schalen naar 2.000 plekken. Ik geloof dat elke gemotiveerde jonge militair het verschil kan maken. Ik zet me ervoor in dat geen van hen voor een dichte poort blijft staan.

Voorzitter. We zitten natuurlijk in het commissiedebat Personeel, maar ik zou het eigenlijk het «commissiedebat Mensen» willen noemen. Dat gaf de heer Nordkamp vandaag ook aan. Uiteindelijk hebben we het daarover. Als je ervoor zorgt dat ze prettig op hun plek zitten, een doel voor ogen hebben en dat je de randvoorwaarden creëert en faciliteert, word je menigmaal verbaasd door wat mensen uiteindelijk voor ons kunnen betekenen. Op 24 maart stuurde ik u een brief «Onze mensen, onze

toekomst» met de hoofdboodschap dat we sneller moeten groeien. In die brief kondig ik grootschalige aanvullende maatregelen aan. We zijn inmiddels bijna drie maanden verder en ik wil u hier een aantal positieve resultaten melden.

Het tekort aan opleidingscapaciteit vormt een van de grootste bottlenecks. Dat erken ik. Een aantal van u heeft dat aangegeven. Aan het oplossen van dat probleem wordt hard gewerkt. Momenteel hebben we zelfs voldoende instructeurs voor alle initiële opleidingen. Dat zijn algemene militaire opleidingen voor beroepsmilitairen. Ook voor de geplande instroom in 2025 en 2026 hebben we voldoende instructeurs om de beoogde groei te behalen. Het blijft wel een aandachtspunt waarmee we elke dag bezig zijn. Een goede trend die we hopen te bestendigen, is dat de uitval uit opleidingen steeds kleiner wordt. Normaal gesproken was dat 30% en we zitten nu op 20%. Van de mensen die binnenkomen, halen er uiteindelijk meer de eindstreep.

Sneller groeien is ook werken aan behoud. Dat heeft u eigenlijk allemaal aangegeven. Daarover heb ik ook goed nieuws. U gaf al aan dat het percentage medewerkers dat vraagt om ontslag, dus ontslag op verzoek, irreguliere uitstroom – sommige mensen worden te oud en gaan dan weg, maar het gaat nu over de mensen die irregulier uitstromen – van 3,7% in 2023 gaat naar 2,8% nu. Ik denk dat het goed is om erbij te zeggen dat de Rijksoverheid net iets boven de 5% zit en de private sector op 10% tot 15%. Het blijft zeer zeker een aandachtspunt, want het moet eigenlijk nog wat lager. Ik onderschrijf dat. Mensen die vijf, tien of vijftien jaar in dienst zijn, vertrekken en dan kost het dezelfde tijd om anderen op hetzelfde niveau te krijgen.

Uit de medewerkerstevredenheidsonderzoeken blijkt dat onze mensen overall tevreden zijn over de zingevingssfeer en de betaling. Er blijft ruimte voor verbetering en in het bijzonder als het gaat om het bieden van maatwerk in de loopbanen.

We hebben een nieuwe campagne gestart: Tijd voor Defensie. We zien dat die best wel aardig aanslaat. De Defensiewebsite wordt sinds de lancering veel vaker bezocht. Er zijn dit jaar meer dan 500.000 zoekopdrachten op campagnetermen als Werken bij Defensie, Tijd voor Defensie. Het lukt ons steeds beter om mensen die zich via de website melden, daadwerkelijk aan te nemen. Vergeleken met bijvoorbeeld twee jaar geleden is die score 25% hoger. Voor de digitals onder ons: dat noemen ze de conversie van iemand die daadwerkelijk engaged is aan de voorkant naar iemand die je uiteindelijk kunt omzetten in een daadwerkelijke sollicitant.

Per 1 juni hebben ruim 1.000 burgermedewerkers een contract als reservist. Ik heb al het burgerpersoneel opgeroepen om vóór 8 juni aan te geven of ze reservist wilden worden. De eerste inventarisatie hebben we inmiddels gedaan: 6.500 reacties hebben we ontvangen en maar liefst twee derde, ongeveer 70%, heeft aangegeven daadwerkelijk als reservist aan de slag te willen. We gaan nu verder inventariseren hoe je dat doet. Er zit altijd een gesprek bij met je commandant over hoe dat in te passen valt. Die eerste signalen zien er echt positief uit.

Verder zijn we met een hoop andere dingen bezig. U had een aantal vragen over bijvoorbeeld de enquête. De voorbereiding van de enquête ligt op schema en is eigenlijk al zo goed als klaar. Ik wil hier toezeggen, voorzitter, dat we er niet alleen over blijven nadenken, het blijven onderzoeken en voorbereidingen blijven treffen, maar dat in september, liefst nog iets eerder maar sowieso in september, alle 200.000 jongeren die afgelopen april de dienstplichtbrief hebben ontvangen, dit jaar nog de enquête op de mat hebben liggen. In de dienstplichtbrief die de mensen krijgen, zit een QR-code voor degenen die geïnteresseerd zijn, voor het keukentafelgesprek zeg ik altijd, met een linkje naar het dienstjaar om je eventueel op te oriënteren.

Voor de rest zijn we hard aan het werk via bijvoorbeeld www.werkenbijdefensie.nl. Volgende week, 13 juni, kun je – ik moet nog

even kijken of het de groene, blauwe of rode knop wordt – in ieder geval die knop indrukken en dan kun je een open sollicitatie sturen naar de krijgsmacht. Dat is in lijn met het BCG-rapport. Er ligt nog een andere grote uitdaging. We stelden een hele moeilijke vraag aan vooral jonge mensen, namelijk wil je bij de krijgsmacht werken en wat wil je dan doen? Het punt is vaak dat iemand die oriëntatie niet heeft. We werken dus aan een open sollicitatie. Als het goed is, gaat die volgende week online. Iedereen die als militair wil werken, kan zich aanmelden. Het is in feite een soort welkomstborrel. Defensie zal contact leggen om de mensen actief te matchen op bestaande vacatures of om een militaire basisopleiding en het hele perspectief te bieden.

We gaan dit jaar ook van start op het gebied van een nationale weerbaarheidstraining. Eigenlijk zijn we al van start gegaan. In september starten nog eens een keer vier militaire minors op hbo-niveau waarvan die nationale weerbaarheidstraining deel uitmaakt. Het is mooi om aan te geven dat we niet alleen naar hbo kijken maar ook naar mbo's. Dat is u volgens mij een keer toegezegd. De studenten van inmiddels drie mbo's, of als je als individu geïnteresseerd bent, kunnen zich aanmelden voor zo'n militaire weerbaarheidstraining om reservist te worden. We hebben daarvoor dit jaar nog 250 plekken beschikbaar. Volgend jaar gaan we dat opschalen naar drie keer zoveel; ik denk naar 800 of 900 plekken. Je ziet dat mbo- en hbo-instellingen elke maand aankloppen om die nationale weerbaarheidstrainingen te incorporeren in het opleidingsaanbod. Dat is niet onze uitdaging. De grootste uitdaging is om uiteindelijk vanuit ons de juiste capaciteit aan te bieden.

Een ander succes is dat we de leerdiensttrajecten uitbreiden. Vanaf 3 juli tekenen een hoop mbo's het actieplan voor het aanbieden van meer stageplekken. Daar past ook dat je daadwerkelijk eerder kunt beginnen en ervaring kunt opdoen. Dat gaat om de keuze om als burger, als reservist of als militair op jouw plek te kunnen landen. Eigenlijk is het een antwoord richting mevrouw Heite dat we steeds actiever worden in de regio's bij het intensiveren van de samenwerking van Defensie en civiele partners. Ik heb er nog een stukje tekst bij, maar wat ik in feite wil aangeven, is iets bijzonders. Dat is namelijk dat juist de regio's in Zuid-Limburg en met name in het noorden van het land, voorlopen. Ik ben bij hogeschool Stenden geweest in het noorden van het land. Je ziet dat die wat dat betreft vooruitlopen. Ik hoop dat dat straks een aanzuigende werking heeft of dat het succes daarvan ook in de Randstad aanslaat. Daar kunnen ze ook wel wat weerbaarheid gebruiken.

Vanaf 1 juli, dus dat is al over twee weken, worden er vijf Defensieloketten geopend bij VNO-NCW en de Limburgse Werkgevers Vereniging om het makkelijker te maken om bij ons aan de slag te gaan. De focus ligt in het bijzonder op de samenwerking op het terrein van categorieën die het meest nijpend zijn. Ik doel op energie, logistiek, transport en telecommunicatie.

Uiteraard moeten er nog veel resultaten worden bereikt om uiteindelijk in 2030, of liever eerder, inzetgereed te zijn en die schaalbare krijgsmacht in te richten. Een schaalbare krijgsmacht betekent niet alleen groei. Ik heb het een en ander geleerd uit de rondetafel die u heeft gehad over the art of scaling. Een schaalbare krijgsmacht betekent dat je dat slim doet, dat het innovatief is. Het betekent dat je kunt meebewegen en dat je kunt adapteren. Een schaalbare krijgsmacht vergt niet alleen dat je zo snel mogelijk zo veel mogelijk mensen naar binnen krijgt om aan de slag te gaan. Wat dat betreft kijk ik met vertrouwen naar de toekomst. Uit onderzoek blijkt namelijk dat het maatschappelijk draagvlak voor Defensie hoger is dan ooit. Ik merk aan alles dat er veel animo in de samenleving is om bij of voor Defensie te werken.

Ik wil er specifiek twee categorieën uitlichten. Enerzijds zijn dat de jonge mensen. Je ziet gewoon dat jonge mensen voelen dat we in bijzondere tijden leven. Ze doen een stap naar voren om te beschermen wat hen

dierbaar is. Het is mijn verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat we ze goed en op een veilige manier kennis laten maken met de krijgsmacht en dat ze daar kunnen landen als ze dat willen. De tweede categorie – daar heeft u ook aan gerefereerd – bestaat uit de wat oudere mensen die al een keer bij Defensie hebben gewerkt, reservist zijn geweest, dienstplichtig waren of kortverbandvrijwilliger. Die hebben skills en die zien echt de noodzaak om juist de jonge mensen op te leiden en te trainen. Daar zijn wel wat issues mee. Dat zie ik ook. Dat gaat om barrières, hindernissen, dingen die we moeten beslechten. Daar kom ik straks in mijn andere mapjes nog op terug.

De voorzitter:

Dank u wel. U heeft een interruptie van collega Heite.

Mevrouw **Heite** (NSC):

Ik hoorde warme woorden over de regio. Hartstikke fijn. Ik weet niet of u al toe was aan het beantwoorden van mijn vraag. Ik had namelijk in relatie tot uw bezoek aan het complex in Assen de vraag gesteld wat nu de landelijke bundeling en samenhang tussen al die verschillende mogelijkheden is. Kunt u daar nog iets over zeggen of komt dat misschien nog?

Staatssecretaris **Tuinman**:

Ik zal er gelijk op antwoorden. Er zit wel degelijk een bundeling in. We zorgen uiteindelijk ook dat elke regio bediend wordt. Ik ben wel zo eerlijk om aan te geven dat we op dit moment kijken waar animo is en waar we het snelst kunnen aansluiten. We zien op het gebied van mbo's en hbo's in de breedste zin van Nederland dat we overal aanmeldingen krijgen. Ik wil daarbij ook zeggen dat we een convenant hebben met de mbo's. Dat zijn eigenlijk alle VeVa-mbo's: mbo's waar mensen in een jaar of twee een duale opleiding volgen om kennis te maken met de krijgsmacht. Daarna hebben die studenten een streepje voor om bij ons aan de slag te gaan. Achter elke mbo, elk van die 21 die in dat convenant zit, zit een hele koepelorganisatie. Dat zijn echt heel veel mbo's door het hele land heen. Die koepel zegt heel graag met ons die nationale weerbaarheidstrainingen te willen organiseren. Dan zie je eigenlijk al dat je een landelijk dekkend netwerk hebt op mbo-niveau.

Het laatste wat ik erover wil zeggen, is: we kijken niet alleen naar het aantrekken van personeel met betrekking tot opleidingen en scholen. We kijken ook naar waar de defensieclusters zijn. Assen is een mooi voorbeeld; dat is een defensiecluster. We kijken bijvoorbeeld ook naar hoe we via het Nationaal Programma Ruimte voor Defensie bepaalde capaciteiten kunnen uitrollen. We kijken ook naar opleiding en scholing. Dat doen we echt op basis van marktonderzoek en analyses. We stellen daarbij de vraag: waar zitten die mensen dan? We kijken ook naar plekken met clusters op het gebied van defensie-industrie, dual use en onderzoek en hoe we die kunnen versterken. Daar wil je uiteindelijk ook ... In Groningen zit bijvoorbeeld al een cluster op het gebied van artificial intelligence, autonome systemen, hbo-opleidingen en scholen. Er is ook nog een testlocatie. Daar wil je uiteindelijk zo'n cluster uitbouwen. Daar kijken we ook naar.

Het gaat dus om een aantal van die dingen. Het gaat om het Nationaal Programma Ruimte voor Defensie, en om de volgende vragen. Waar zitten onze kazernes? Waar zitten de clusters aan mensen die werk zoeken? En waar kun je dit slim doen met de groeiopgave die we zowel bij Defensie als in het industrieel economisch cluster hebben?

De voorzitter:

Vervolgt u uw betoog.

Staatssecretaris **Tuinman**:

Ik heb best wel wat mapjes. Ik ga er snel doorheen. Volgens mij waren er meer dan 75 vragen, dus ik ga er een aantal bundelen.

Het eerste mapje gaat over het dienmodel en de schaalbare krijgsmacht. Ik heb er al een paar dingen over gezegd. De heer Nordkamp had een opmerking over de personeelsstrategie en vroeg of de NAVO is meegenomen in de financiële doorrekening of niet. Hij vroeg wat de financiële behoefte is en hoe groot deze is. Ook vroeg hij of de Kamerbrief die we gestuurd hebben, «Onze mensen, onze toekomst: meer, beter en sneller», nou een strategie is of niet.

Ik ben even door mijn colleges van vroeger gelopen. Een strategie heeft ends, ways en means. Ends zijn doelen, ways zijn de methodes en means zijn middelen. Daar zit natuurlijk wat risico bij. In de brief zitten de doelen: doorgroeien naar 100.000 en een organisatie inrichten die in potentie kan doorgroeien naar 200.000. Er zitten methodes in. Er zitten tegen de 30 maatregelen in. Er zit ook een aantal middelen in. Hij vraagt naar de middelen. Heel plat gezegd: de budgettaire kaders van de defensiebegroting zijn natuurlijk leidend. Dit zit ongeveer op de 100.000 mensen. We hebben gezegd: in een oorlogsorganisatie heb je er 200.000 nodig. Die 200.000 zitten nog niet in onze begroting. Wij bouwen wel een motor in bij die 100.000. Dat moet je doen. Je moet een organisatie bouwen die snel kan opschalen naar 200.000. Dat betekent dat je meer spullen zoals kleding en munitie in je opslag moet hebben. Het betekent ook dat je meer instructeurs nodig hebt dan nu. Daarom heb je dus een schaalbare opleidingscapaciteit nodig. We huren daarom – ik zal er straks nog wel op terugkomen – private instructeurs in, omdat je snel moet kunnen opschalen.

Als je dus verder gaat in de opschaling en je gaat naar meer dan die 100.000, dan moet je een bepaalde vorm van mobilisatie toepassen. Daar heb je aanvullende middelen voor nodig. Daarover zal eerst aanvullende besluitvorming plaatsvinden in het kabinet.

Het ging ook over de 17.000 tot 18.000 fte. Er zijn dus mensen nodig voor de directe capaciteitsdoelstellingen van de NAVO-top 2025. Het is nog niet bekend hoeveel fte hier door de plannen op het gebied van Host Nation Support bij moeten komen. Dit wordt de komende tijd verder uitgewerkt. Dat is, ook door de Minister, al regelmatig aangegeven. Het concept dat wij bouwen is als volgt. Je hebt een oorlogsorganisatie en een vredesorganisatie. We zijn de oorlogsorganisatie nu in detail aan het uitwerken. Later in het jaar volgt hoe dat er volledig uit ziet. Ik heb al een aantal keer aangegeven dat we met z'n allen niet kunnen wachten tot dit klaar is. Dan starten we pas met het werven en selecteren. We zijn daar, wat dat betreft, nu al wel mee aan de slag. Bij de begrotingsbehandeling van 2026 zal ik u verder informeren over de stand van zaken.

Mevrouw Heite had een vraag over het BCG-rapport en over de vergelijking van ons dienmodel met het Zweedse model, waarvan haar fractie voorstander is. Ik ben ook voorstander van het Zweedse en Finse model. Ik wil daar wel bij zeggen dat we al jaren kijken naar de Zweden en Finnen, en ook naar een aantal anderen, zoals de Polen. We halen daar de goede dingen uit, dingen waarvan we kunnen leren. We zijn daar allemaal ook wel regelmatig op bezoek geweest. Ik denk dat we nu op een moment zitten dat we een aantal zaken geïncorporeerd hebben in Nederland en dat we een dienmodel aan het bouwen zijn dat heel goed past bij waar Nederland staat op de kaart. Dat heeft te maken met hoe het wordt gedragen, wat onze cultuur is en hoe ons ecosysteem in elkaar steekt. Je ziet nu bijvoorbeeld dat de Duitsers, de Belgen, maar ook de Britten met hun Strategic Defence Review van twee weken terug – dat is eigenlijk de Defensienota van de Britten – letterlijk naar het Nederlandse dienmodel verwijzen. Dat is dus ons vrijwillige dienjaar, met een meer verplichtend karakter als dat nodig is. Dat is echt wel uniek. Zij gaan daar uiteindelijk ook mee aan de slag. Over een aantal weken heb ik een gesprek met de

Minister die bij de Britten over personeelszaken gaat – dat is eigenlijk de Britse Staatssecretaris, mijn counterpart, op het gebied van personeel en innovatie – om het hier verder over te hebben. Je ziet dus: we zijn er nog niet, maar ik denk wel dat we op een weg zitten die weer gezien wordt door onze eigen partners.

We breiden het dienmodel dan ook verder uit. De eerste stap is dat we de vrijwillige enquête gaan uitzetten. Dat gebeurt uiteindelijk in september, zoals ik in een aantal brieven ook heb aangegeven. Het dienmodel ziet er als volgt uit. Mocht de vulling echt niet lukken, dan zijn er methodes om hier een meer verplichtend karakter op in te voeren. Het gaat dus over de tijd tussen oorlog en vrede. Dat is nu niet het geval. Waarom is dit nu niet nodig? Waarom is dit niet het geval? Dat komt omdat de animo in de samenleving groot is. De uitdagingen en oplossingen zitten voornamelijk in het verruimen van de opleidingscapaciteit en in het creëren van meer stageplekken en andere plekken in de oorlogsorganisatie door de eenheden om uiteindelijk meer jonge mensen naar binnen te kunnen krijgen om ze op te leiden en te trainen.

De heer Ellian vroeg ook hoe we groeien naar 100.000. Hij benoemde dat we tempo moeten maken en had het over de uitbreiding van reservisten, het dienjaar en de weerbaarheid. Ik ben het met u eens. Is dat haalbaar? Ja, dat is haalbaar. We hebben geld voor die 100.000. We werken daar nu hard aan. Die 200.000, dat is dus 100.000 erbij, moet uiteindelijk de oorlogsorganisatie kunnen vullen. Ik wil daarbij zeggen dat het voornamelijk gaat over functies. Als de krijgsmacht daadwerkelijk wordt ingezet, als die dus naar het oosten rijdt, hoe zorg je dan dat je de toko hier in Nederland draaiende houdt? Het gaat over territoriale verdediging, Host Nation Support en dat soort zaken. Over het algemeen zijn dat allemaal reservisten. Ik wil daar ook bij zeggen dat dat over het algemeen een ander soort reservisten zijn dan we nu kennen. We hebben nu best wat reservisten in functionele expertises. Ook hebben we reservisten in de Natres-bataljons en in IBT-rollen. Maar we gaan ook zien dat die 100.000 reservisten voornamelijk zitten op taken die in de regio kritieke, vitale infrastructuur regelen en ervoor zorgen dat onze Host Nation Support, dus raccordermenten en dat soort zaken, goed worden beveiligd en beschermd.

De heer Ellian vroeg ook of de belangstelling groot genoeg is. Daar heb ik net al wat over aangegeven. Ik wil ook aangeven dat we de militaire functie-eisen nu hebben aangepast. Dat betekent niet dat we de lat omlaag hebben gebracht, maar dat we differentiëren. We hebben nu twee nieuwe functiecategorieën toegevoegd, zowel voor de luchtmacht als voor de marine. Zo hoeft je niet altijd meer een heel stuk te rennen met je rugzak als je bij de luchtmacht zit, want dat is dan niet altijd nodig. Dit geldt ook voor de marine. Als je vaart, hoeft je niet heel veel met een rugzak te rennen, maar moet je wel trappetjes op en af kunnen klimmen. Dat is namelijk wat je de hele dag aan het doen bent.

We gaan de functie-eisen dus specifiek maken. Dat hebben we nu staan. Binnenkort gaat dat daadwerkelijk lopen. Ik ben heel benieuwd wat daar de resultaten van kunnen zijn. Het zou goed kunnen zijn dat we daarmee een poule van mensen aanboren die we van tevoren niet in de scope hadden en die zichzelf eigenlijk nooit geschikt achtten. Zij dachten misschien dat zij toch niet aan de standaarden zouden voldoen. Een van de grootste uitdagingen die we namelijk hebben met het aantrekken van personeel is de zelfselectie: mensen die voordat ze solliciteren, zeggen dat ze het toch niet redden, omdat ze niet goed genoeg zouden zijn. Daarom is de algemene lijn dat iedereen in principe welkom is. Laat het dan aan ons om een goede plek voor mensen te vinden. Nogmaals, we gaan echt niet al die standaarden naar beneden halen, maar we gaan wel heel goed kijken hoe je die kunt specificeren per functie of beroepscategorie.

De heer Ellian had nog een opmerking over het Zweedse model. Willen we dat direct verplicht stellen? Dat gaan we niet doen. Het Zweedse

model is in de basis een dienstplicht met een opkomstplicht. We hebben dat in Nederland niet nodig. Waarom niet? Dat is omdat de animo in de samenleving dusdanig groot is dat daar het probleem niet zit. Daarom is het ook nog niet verplicht om te beginnen met die enquête. Ik gaf aan: 200.000 jongeren in september. De uitdaging is al groot zat om enerzijds de logistiek daarvan te doen, maar ook om dat digitaal op de juiste manier te doen. We moeten namelijk al die data verzamelen en op de juiste manier beheren, en weer kijken wie van de mensen die de enquête heeft ingevuld, heeft aangevinkt geïnteresseerd te zijn in het volgen van een vrijwillig dienstjaar bij ons. Tot die tijd hebben we toestemming om gebruik te maken van de dienstplichtbrief. Daarmee kunnen we mensen ook de enquête toesturen. Dit jaar komt die dus nog na, maar we gaan het vanaf volgend jaar bij elkaar voegen. Er moeten wat zaken aangepast worden in de wetgeving – dit zeg ik richting de heer Ellian – om die enquête verplicht te kunnen maken. Daar zijn we nu mee bezig.

Voorzitter. Ik wil de commissie toezeggen dat wij na het zomerreces met een brief komen met hoe we dit verder uit gaan rollen. Dat zal ik doen voordat de Defensiebegroting behandeld wordt, zodat we die daar in kunnen meenemen.

De voorzitter:

We zijn de toezegging even aan het opschrijven. Na de zomer een ... O, excuus.

Staatssecretaris Tuinman:

Ik zeg toe dat ik na de zomer, dus vóór het begrotingsdebat over Defensie, een brief toestuur waarin we verder ingaan op hoe we de verplichtende karakters door middel van wetgeving gaan uitvoeren.

De heer Nordkamp had nog een vraag over de uitwerking van de operationalisatie en het arbeidsmarktonderzoek. We gebruiken de periode tot de komende zomer om het plan voor de opschaling tot 100.000 mensen en de daarbij horende randvoorwaarden te operationaliseren en klaar te maken voor uitvoering. Zoals benoemd in de Kamerbrief «Onze mensen, onze toekomst» zal ik u later dit jaar, ook voor de begrotingsbehandeling, een brief sturen over hoe we de zaken die in die Kamerbrief staan verder gaan uitwerken. Ik wil ook aangeven – dit heb ik in mijn chapeau-tekst ook gedaan – dat ik niet heb gewacht om het eerst op papier uit te werken. We zijn er eigenlijk direct mee aan de slag gegaan. Er zijn ook wat resultaten van gegeven. Daarbij ben ik het helemaal eens met wat er is gezegd in het debat tussen de heer Ellian en de heer Nordkamp, namelijk: papier is geduldig. We moeten dus vooral niet te veel papier produceren, maar gewoon van start gaan, om zo de mensen bij ons aan de slag te krijgen.

Dan nog een vraag van de heer Nordkamp: is de huisvesting op orde? Hij heeft daar helemaal gelijk in. Ja, dat is op orde. In het strategisch vastgoedplan werken we aan verbetering van de werk- en leefomgeving. Dat wil niet zeggen dat we nu alles hebben opgelost – we hebben het daar gisteren ook over gehad – maar dat we het plan actualiseren. We hebben hierover de Kamer ook geïnformeerd.

Het Nationaal Programma Ruimte voor Defensie is een belangrijke randvoorwaarde om als krijgsmacht te kunnen groeien. Bij de start van dit nationaal programma in 2023 hebben we gekeken naar hoe zo'n organisatie van Defensie eruit zou moeten zien in 2050, uitgaande van een Defensiebudget van 2% bbp. Dat betekent dus dat er op zich echt wel groei inzit. Op dat moment is er wel rekening gehouden met een groei van de organisatie, maar niet met de 100.000 en 200.000 uit de Kamerbrief «Onze mensen, onze toekomst». Dat zit er nog niet in. We moeten nog verder vaststellen of de bestaande fysieke defensielocaties, aangevuld met maatregelen uit het NPRD, voldoende ruimte geven om deze aantallen op termijn op te vangen. Ik wil wel aangeven dat in het

Nationaal Programma Ruimte voor Defensie een centrale kazernelocatie in Zeewolde zit. Daar is echt wel ruimte om flink te groeien naar 5.000 tot 7.000 mensen. Ook breiden we flink uit in Stroe en Ermelo, ook daar komt ook extra capaciteit. Ook zeg ik tegen de heer Nordkamp dat we, zoals het er nu uitziet, de kazerne in Budel naar verwachting vanaf 2028 waarschijnlijk weer in gebruik gaan nemen. Het is dus nog even wachten op alle goede plannen die eraan komen.

De voorzitter:

U heeft nog een interruptie van de heer Nordkamp.

De heer Nordkamp (GroenLinks-PvdA):

Ik dank de Staatssecretaris voor deze heldere update. Volgens mij zegt u ook heel eerlijk dat ons strategisch huisvestingsplan geënt is op een situatie waarin we 2% van ons bbp aan Defensie uitgeven. Het voorziet nog niet volledig in de perceelbehoefte, zoals u stelt in uw Kamerbrief, namelijk 100.000 in vreedstijd en 200.000 in oorlogstijd. Dat loopt dus nog niet helemaal synchroon. De Staatssecretaris gaat er de komende tijd mee bezig om het huisvestingsplan aan te passen aan de hernieuwde doelstelling op personeelsgebied. Volgens mij begon de Staatssecretaris zelf over «ik zeg u een brief toe», maar toen leek het of hij zijn woorden weer wat introk. Begrijp ik goed dat de Staatssecretaris ons een brief zal sturen over hoe het strategisch huisvestingsplan en de aanpassing op de 100.000 en 200.000 zich ontwikkelt de komende tijd? Heb ik dat goed begrepen? Zo niet, zou u dat dan misschien kunnen doen? En klopt mijn aanname dat het huidige huisvestingsplan is gebaseerd op die 2% en niet op de nieuwe beoogde personeelsontwikkeling?

Staatssecretaris Tuinman:

Volgens mij ben ik onduidelijk geweest. Ik heb niet toegezegd dat ik hierover een brief zou sturen. Ik stuur wel elk halfjaar een update over wat de stand van zaken is van het vastgoed. Daarin zal ik het elke keer meenemen. We zijn met mooie dingen bezig, waarover we u snel willen informeren.

Dan over het tweede punt dat de heer Nordkamp aangaf. Het klopt dat het Nationaal Programma Ruimte voor Defensie gebaseerd is op die 2%, maar er zit echt wel wat ruimte in voor groei. Het zit dus niet helemaal vast, want er is ruimte voor groei. Daarnaast heb ik gezegd dat we de kazerne in Budel in 2028 nodig gaan hebben, en dat heb ik geregeld. Dat is mijn inschatting. Dat is niet het Nationaal Programma Ruimte voor Defensie. Ik verwacht ook niet dat er een nieuw Nationaal Programma Ruimte voor Defensie moet komen. Dit moeten we gewoon regelen. Zodra er extra behoefte is, moeten we goed kijken naar hoe we dat gaan inpassen. We zijn ook een ander soort krijgsmacht aan het bouwen in plaats van meer van hetzelfde. Ik denk dat het goed gaat komen.

Dan is er nog een vraag van de heer Boswijk over het aanpassen van de werving voor de extra mobilisabele capaciteit boven de 100.000. We moeten daar als kabinet eerst een beslissing over nemen, maar de extra capaciteit boven de 100.000 bestaat vooral uit mobilisabele eenheden en dus ook reservisten, bij een doorgroei boven de 2%. Het zou goed kunnen dat we er in de toekomst voor kiezen dat we, plat gezegd, de spullen kopen en de mensen als reservist gaan inzetten. Dat is mobilisabele capaciteit. Dan heb je een soort schaalbaar model op het moment dat er op de grote knop wordt gedrukt.

Het vergt natuurlijk structurele samenwerking met het onderwijs om boven de 100.000 te komen. Ik verwijs ook naar mijn antwoord op mevrouw Heite. Ik noem dat «de motor» die we aan het bouwen zijn. Die hebben we nodig om het voor elkaar te krijgen. Daarnaast willen we een brede groep jongeren kennis laten maken met de krijgsmacht, zonder dat ze bij aanvang de functiekeuze moeten maken. We willen ze dan niet

dwingen om te kiezen voor bijvoorbeeld luchtmacht of landmacht of iets anders. We zijn ook bezig om het keuringsregime aan te passen om een grotere groep kandidaten op een doelmatige manier beroepsgericht te selecteren en te keuren.

Dan over het groeien richting de 200.000. De volgende vragen werden gesteld. Om wat voor soort categorieën gaat het? Hoe ziet de onderverdeling eruit per Defensieonderdeel? Waar zijn de getallen op gebaseerd? De 200.000 is gekoppeld aan de grove inschatting van alle capaciteit die je nodig hebt bij de uitvoering van de hoofdtaken van Defensie in het nationale domein en voornamelijk Host Nation Support, territoriale verdediging en mobilisabele capaciteit. De verdeling over Defensieonderdelen wordt steeds duidelijker als de oorlogsorganisatie later dit jaar goed in kaart is gebracht. Je ziet wel dat bijvoorbeeld de luchtmacht daar een mindere groei in heeft dan bijvoorbeeld de landmacht, die een veel grotere rol heeft in de territoriale beveiliging en de mobilisabele capaciteit.

Voorzitter. Dan wil ik naar het onderwerp reservisten. Door een aantal van u zijn vragen gesteld over onder meer de rechtspositie van reservisten. Wat voor reservisten geldt, geldt ook voor militairen. Het geldt zeker voor de verandering die we als krijgsmacht aan het maken zijn. In de brief over de personeelsstrategie heb ik aangegeven dat we bezig zijn met een paradigmaverandering. We gaan naar een krijgsmacht die per definitie is gericht op gereedheid, in plaats van op specifieke missies zoals we die kennen van de afgelopen 20 tot 25 jaar. Een krijgsmacht die sterk is door volume, oftewel aantallen, mensen, massa, maar die ook heel slim is door specialistische en specifieke expertise. Dan is het nodig dat je je organisatie op een andere manier kunt ontwikkelen. Laten we dat «reorganiseren» noemen.

Ik wil even stilstaan bij reorganisaties bij Defensie, voordat we op het reservistenverhaal ingaan. Er ligt veel werk op het gebied van organisatieverandering. Om te groeien lopen er op dit moment heel veel reorganisaties. Ik zou het liefst af willen van het woord «reorganisatie» vanwege de connectie met het vervallen van arbeidsplaatsen en krimp, terwijl dat juist niet het geval is. Bij Defensie komen er juist veel arbeidsplaatsen bij. We moeten juist groeien als kool. De regels van Defensie komen samen in de ROR en de URD. Dat is het regime waarin je reorganiseert. Die regels stammen echt uit de tijd van krimp en zijn ook zo ingericht. Het is een heel fijnmazig proces dat veel volgtijdelijke stappen kent.

Ik heb vanaf het begin van het jaar intensief overlegd met de vakbonden bij Defensie om te proberen de URD, dus het regime van reorganiseren, om te zetten naar een groeiplan Defensie, een helder en eenvoudig kader dat het mogelijk maakt om met behoud van zorgvuldigheid toch heel veel tempo te maken bij het aanpassen van onze organisatie aan de dreiging waar we met z'n allen voor staan. Ik wil benadrukken dat ik het belangrijk vind om het gesprek met de bonden te blijven voeren waar dat hoort: aan de overlegtafel.

Ik wil erbij zeggen: het is geen makkelijk gesprek met de bonden. Groei binnen Defensie duurt nog altijd te lang. Nog altijd is er sprake van heel veel processtappen en te vaak wordt de personele uitzondering, dus de individuele uitzondering, eigenlijk de nieuwe hoofdregel. Laat ik heel duidelijk zijn naar uw commissie. Ook ik vind dat we bij groei op een zorgvuldige manier moeten omgaan met onze mensen, ook met ons bestaande personeel. Dat doen we dus ook. Daar is ook ruimte voor. Maar als zorgvuldigheid resulteert in processen van maanden en soms jaren, dan wordt het beste de vijand van goed. Daar ga ik me niet bij neerleggen, want voor mij staat als een paal boven water dat het niet zo kan zijn dat reorganiseren vastloopt in een moeras van procedures, terwijl reorganiseren essentieel is voor de groei en de operationele gereedheid van Defensie. Daarom zal ik de trajecten zelf op snelheid moeten brengen en houden, met behoud van de nodige zorgvuldigheid. Het overleg met de

vakbonden zal in het groeiproces bovenaan in mijn agenda staan en iedere stap die moet worden genomen om dit sneller te laten verlopen, zal ik dan ook zeker niet uit de weg gaan. Dit heeft ook een relatie met reservisten, want er moet veel gebeuren en veel van de zaken rond reservisten gaan over de Arbeidstijdenwet, de rechtspositie en zo meer. De heer Boswijk had het over het artikel 5-scenario en dat slechts circa 60% van de reservisten kan opkomen. Daarnaast zei hij dat het percentage sneller kan dalen bij een pandemie of bij sectoren die vitaal zijn. Hij vraagt: wat is de strategie? Laat ik beginnen met mijn complimenten uit te spreken voor de collega die haar scriptie hierover heeft geschreven. Ik heb daar in mijn tekst specifiek bij stilgestaan tijdens het reservistenwerkgeversdiner voor de kerst. Wat is de strategie? De eerste stap is inderdaad dat je kijkt naar sectoren. Maar eigenlijk moeten we niet zozeer kijken naar wat de vitale sectoren zijn, maar naar wat de vitale processen zijn. Cybersecurity is hartstikke belangrijk. Het is een megavitale sector. Maar als je in de catering werkt of je werkt aan de gate, dan is dat geen vitaal proces en dan heb je daar echt wel ruimte. Die stap moeten we dus zetten. Het tweede dat ik erover wil zeggen, is het volgende. Ik sprak er vanmorgen met de Rabobank over. Als iemand op de cybersecurityafdeling van de bank werkt en er zijn issues zoals cyberaanvallen, wil je niet dat de cybersecurityspecialist van de Rabobank naar ons toe komt rennen om een datacentrum te bewaken. Wil dat dan zeggen dat zo iemand geen reservist moet worden? Nee, dat hoeft niet zo te zijn. Soms is het juist wel heel handig, maar blijf dan vooral op de plek bij de Rabobank, terwijl je als reservist dan wél weet hoe het systeem in elkaar steekt. Want als iets funest is in een tijd van crisis, is dat je niet weet hoe de communicatielijnen lopen en hoe de besluitvorming plaatsvindt.

Een vraag van mevrouw Heite. Ze zei dat het aantal reservisten wel toeneemt. Ze noemde ook het convenant dat we vandaag hebben getekend met de Rabobank. Ze heeft daar eigenlijk eenzelfde type vraag over, namelijk hoe we dat gaan uitrollen richting bedrijven. Het is geen individuele casus. Waarom lichten we er af en toe eentje uit, bijvoorbeeld Heijmans? Dat is als voorbeeld voor de bouwsector. Bij de financiële sector is dat dan de Rabobank. Maar we hebben Bureau Reservisten en Samenleving – zij zitten op dit moment boven in de ambtenarenkamer – en zij voeren gesprekken over de hele breedte van allerlei sectoren. We hebben convenanten met al meer dan 400 bedrijven en organisaties, ook overheidsorganisaties. Dat neemt steeds sneller toe. Voor de kerst heb ik een convenant getekend met de Stichting van de Arbeid, met zowel FNV als VNO-NCW, waarin conceptteksten zitten voor cao's. Die worden daarin steeds vaker gebruikt.

Mevrouw Heite sprak ook over het beschikbare reservistenbestand en The Military Balance 2024. We hebben het net laten narekenen: we zitten niet op 15,2% maar op 19% reservisten. Dat is iets beter. Het belang van reservisten is groter dan ooit. We moeten daar inderdaad stappen in zetten, maar we komen natuurlijk ook van ver. We hebben jarenlang geen opkomstplicht gehad. We zijn nu bezig met een vrijwillig model, maar inderdaad, landen met een dienstplicht, Zweden, Finland, hebben een veel hogere graad dan wij. Onze intentie is dat wij met die percentages hard omhooggaan. Ik denk ook dat we dat met die brief gaan realiseren, en ik zie dat ook wel. We maken er goed werk van. We hebben nu ook een matchingtool voor reservisten om het laagdrempeliger te maken, zodat ze beter hun weg weten te vinden, en om ze te koppelen aan de inzetbehoefte van de verschillende OPCO's die we hebben.

Over de rechtspositie van reservisten zijn we permanent in dialoog met Defensie. Laat me vooropstellen dat een reservist een volwaardig lid is van de militaire familie. Ze vinden het zelf trouwens een geuzennaam, maar ik zou het liever een «deeltijdmilitair» noemen. Ik zie, en herken ook, dat op het gebied van cultuur nog wel wat werk te doen is. Het is nog steeds zo dat als bij grote oefeningen de reservisten daadwerkelijk met de

voltijders gaan samenwerken, de vertrouwensbasis er niet per definitie altijd is. Het is dan toch wel vaak zo dat «de ouwe poep», de voltijdmilitairen, zeggen: eerst maar eens laten zien wat je waard bent. Dat hoort ook wel een beetje bij de cultuur, want het maakt niet uit wie je bent of wat je bent, je moet gewoon leveren: vrouw, man, oud, jong, hoge opleiding of lage opleiding.

Er is zeker wat aan te doen. Nu met de instroom van veel meer reservisten, zowel op het Defensity College als bij het dienjaar, zie je dat het normaler wordt. Een kleine anekdote hierover. Ik was laatst op werkbezoek bij het Korps Mariniers. De eerste zes dienjaarders kwamen in de elementaire mariniersopleiding. Iedereen had er natuurlijk wel zo zijn bedenkingen bij, ook de korporaals: de «poep». Het mooie was dat van de 37 of 38 mariniers die het hadden gehaald en een baret kregen, de 6 dienjaarders in de top tien van de best presterende categorie zaten. Waarom? Iedereen die een opleiding haalt, is supergemotiveerd. Maar deze waren op een of andere manier extra gemotiveerd, omdat ze uit een doelgroep kwamen die normaal gesproken niet rechtstreeks naar de mariniers kunnen komen. Dat werkt. We zijn er enthousiast over en dat gaan we doorzetten.

De voorzitter:

U heeft een interruptie van de heer Ellian.

De heer Ellian (VVD):

Het is ook goed om de Staatssecretaris even ademruimte te gunnen. Hij is zo goed getraind. Hij kan oneindig doorpraten. Ik ben benieuwd naar iets waar ik eerder naar vroeg. Ik weet niet meer welke collega's erbij waren, in ieder geval was dat collega Boswijk. De inspecteur-generaal was vrij stevig. Ik heb het letterlijk meegetypt. Hij zei: «De rechtspositie van reservisten is schrijnend. Het is een eersterangscollega, maar het systeem is tweederangs.» Dat gaat niet alleen over cultuur. Dat gaat ook over het systeem en de rechtspositie. Kan de Staatssecretaris daarop reageren?

Staatssecretaris Tuinman:

Ik ben het volledig eens met de heer Ellian. Het punt is dat ik wil dat de rechtspositie van reservisten veel meer in de buurt komt van een voltijdmilitair. Hij gaat nooit helemaal precies hetzelfde worden. Dat hoeft ook niet. Het punt is alleen dat dit socialepartnersoverlegplichtig is. Laat ik er heel eerlijk over zijn: dat gaat heel moeizaam. Laat ik ook heel eerlijk zijn over het volgende. We zijn nu die oorlogsorganisatie aan het bouwen. Daar zit ook een andere vorm van reservist in. We zijn nu hard aan het werk om te bekijken hoe die rechtspositie eruit moet zien. Als ik hem nu in zou brengen, gaat het minimaal een jaar duren. Dat gaat dus niet werken. Met de positie van reservisten doen we het volgende. We zorgen ervoor dat we helemaal lock, stock and barrel helder hebben wat de rechtspositie moet zijn, dus welke criteria en welke randvoorwaarden erin moeten zitten. Die zullen we in het sectoraal overleg Defensie in no time erdoorheen moeten jassen. Dat zal niet makkelijk zijn. Dat zeg ik wel. Het is niet mooier dan het is. Die rechtspositie moet echt anders. We hebben er steeds beter zicht op hoe die er dan uit moet zien. Dat is overlegplichtig. Laat ik het gewoon eerlijk zeggen: als ik hem nu neer zou moeten leggen, dan is mijn verwachting niet dat we daar heel snel resultaat op gaan boeken.

De voorzitter:

Dan heb ik hier toch een vervolgininterruptie op, als dat akkoord is. Waar zit die vertraging? Zit die vertraging bij de bonden? Ik kan mij namelijk herinneren dat we daarover al eerder een debat hebben gehad met de voorganger van deze Staatssecretaris, Van der Maat. Toen werd er zelfs gezegd: in crisissituaties zijn er mogelijkheden waardoor je misschien wat

tussenstappen overslaat. Is de nood nu zo hoog dat dat kan of ziet de Staatssecretaris dat nu anders?

Staatssecretaris **Tuinman**:

Ik ben in constructief overleg met de bonden. Dat gaat over de manier waarop we organiseren en reorganiseren. Daar hoort ook de rol van reservisten bij. Die wil ik niet in ellenlange procedures op bijna individuele basis bespreken. Ik wil een groeiplan Defensie. Dat zorgt er uiteindelijk voor dat we snel, tijdig en eenvoudig kunnen groeien en organiseren. Dat heb ik uiteindelijk ook nodig om de rechtspositie van reservisten aan te kunnen passen. Dat zijn de stappen die ik nu zet met de sociale partners.

De **voorzitter**:

Vervolgt u uw betoog.

Staatssecretaris **Tuinman**:

Mevrouw Heite vroeg hoe we voorkomen dat publieke organisaties met elkaar concurreren op een krappe arbeidsmarkt. Dat is een terechte vraag. We kiezen er juist voor om samen te werken en de competitie te beperken. Dan kijken we ook naar de prioriteiten. Er worden afspraken gemaakt tussen de vitale sectoren over cyberspecialisten en dat soort zaken. De groei van Defensie vraagt met name extra personeel in oorlogstijd. Dat hoeft in vreedetijd niet allemaal voltijdspersoneel te zijn. Ik zeg altijd: de arbeidsproductiviteit in Nederland zit tussen de 28 en 32 uur. Prima, dan kunnen er nog acht uurtjes per week voor Defensie bij. Dat hoeft niet per definitie beide. We maken afspraken. Dat doen we bijvoorbeeld met partners als KPMG, Heijmans en Rabobank, maar ook met de andere overheden.

De heer Ellian had het over wat «sponsored reserves» heet. De technisch-juridische constructie die de Britten gebruiken is voor ons lastig. Zij eisen dat je reservist moet zijn. De meerwaarde van die constructie onderschrijf ik. De landsadvocaat is erbij betrokken. Die zegt eigenlijk dat het niet kan. We zoeken naar mogelijkheden om dat ook voor Nederland mogelijk te maken. In Nederland zijn er andere regels dan in de UK. Daar zitten we wel aan vast. We mogen mensen en diensten niet aan elkaar koppelen. Dat is een lastig verhaal. Wat we wel doen, is met bijvoorbeeld transport-bedrijven afspraken maken over de transportbehoefte, de capaciteit die we nodig hebben, ook om op te schalen. Bij een transporteur als bijvoorbeeld De Rijk zijn daadwerkelijk reservisten vrijwillig aan de slag. We moedigen het aan om dat makkelijker te maken. De vrachtwagens van De Rijk zijn civiel. Een aantal van die mensen is daadwerkelijk reservist. Die kunnen daadwerkelijk het achtergebied van een militaire operatie in rijden.

De **voorzitter**:

Een interruptie van de heer Ellian.

De heer **Ellian** (VVD):

Ik offer er maar een op. Ik ben even abuis. Wat zou er precies niet mogen? Kan de Staatssecretaris dat toelichten?

Staatssecretaris **Tuinman**:

We hebben het voorgelegd aan de landsadvocaat: wat is de juridische ruimte om hierin te kunnen werken? In Nederland mogen we mensen en diensten niet aan elkaar koppelen. Het is juridisch niet af te dwingen om tegen transportbedrijf x te zeggen dat je daar zoveel uren transport bij wil afroepen, een groot contract, maar dat dan wel 20% van het bestand reservist moet zijn. Wat wel kan, en wat nu op grote schaal gebeurt, is dat je zegt: we willen wel diensten bij u afnemen en het zou heel goed zijn als uw mensen reservist worden; ze kunnen daarmee dan verder doorrijden.

Daar gaat het namelijk over. Ze kunnen militaire eenheden ondersteunen met graafmachines, ook in vreedetijd. Maar als je opschuift, krijg je, zoals je dat noemt, een achtergebied van een militaire operatie. Dan verandert dat. Als je een reservist bent, kun je met diezelfde shovel of vrachtwagen doorrijden. Als je dat niet bent en alleen burger en medewerker van een bedrijf bent, dan moet je daar of iemand van ons neerzetten of daar het geheel verladen op een militair voertuig. Dat werken we steeds verder uit. Ik ben er nog niet klaar mee, hoor, meneer Ellian. Ik blijf hierop doorduwen. We kijken nu weer verder hoe we die sponsored reserves uiteindelijk op een andere manier kunnen inregelen. Ik ben het met u eens dat je uiteindelijk wilt dat het afdwingbaar is, net als bij de Britten. Dan neem je – ik noem maar wat – transportcapaciteit af van een civiel bedrijf. Die kunnen gewoon rijden wat ze willen en wanneer je ze nodig hebt voor daadwerkelijke militaire inzet kunnen ze een bepaald deel van hun capaciteit als militair onder dat regime werken.

De voorzitter:

Uw laatste interruptie.

De heer Ellian (VVD):

Ik wil zeker stellen dat de Staatssecretaris en ik niet langs elkaar heen praten. Ik denk dat ik het nu begrijp. In het sponsored reservesmodel in Engeland hebben partijen een contract over andere dingen met Defensie, waarin staat dat ze ook 20% reservist moeten zijn. Ik ben nog wel een beetje abuis over waarom het nou niet kan, maar ik vertrouw daarin maar even op de landsadvocaat.

De Staatssecretaris kan natuurlijk wel een uitvraag doen bij bedrijven over wie er geïnteresseerd zou zijn in een soort partnerschap. Dan moet je, denk ik, zeg ik tegen de Staatssecretaris, wel meer betalen dan de € 55 die het nu is. Ik denk dat daar veel potentie zit. Wat ik net noemde, heb ik uit stukken die de Staatssecretaris ook heeft. Dat ging over een civiel-reservistenmodel. De gedachte daarachter is dat je gewoon een overeenkomst met een bedrijf maakt, bijvoorbeeld in het transport, waarin je, hoe gek dat ook klinkt, zegt: wij huren vijf reservisten bij u. Dan kunnen de mensen er zelf voor kiezen of ze dat willen. Dan moet je natuurlijk met dat bedrijf een afspraak maken over de financiën. Deze denkrichting mis ik, want hier zit, laat ik me vertellen, heel veel potentie in.

De voorzitter:

De interruptie was vrij lang.

Staatssecretaris Tuinman:

Ik zal het antwoord kort houden.

De voorzitter:

Daar geloof ik niks van. Ik zou de Staatssecretaris toch willen vragen om een klein beetje de turbo erop te zetten, want we zijn inmiddels al bijna een uur onderweg.

Staatssecretaris Tuinman:

Reservisten zijn een superbelangrijk onderwerp. We hebben het Ecosysteem Logistiek. Daarin gebeurt dit precies. We hebben er een souschef logistiek bovenop zitten. Daarin hebben we het gesprek met al die transportbedrijven en grondverzetbedrijven. We kijken elke keer hoe we het daadwerkelijk kunnen regelen. We moedigen het aan om meer reservistenplekken in die bedrijven weg te zetten.

Ik kan de reactie van de landsadvocaat de commissie doen toekomen. Dan kunt u precies zien hoe het zit. Geloof mij dat ik ook daar echt bereid ben om de mazen in de wet op te zoeken, zodat we dat wel gewoon kunnen

afdwingen. Er zijn namelijk ook bedrijven die precies dit willen. Die zeggen: zet alsjeblieft in de aanbesteding dat we dat moeten doen en dan gaan we dat ook doen. Op dit moment houdt het gewoon geen stand.

De voorzitter:

Dan zou ik in het verlengde hiervan een interruptie willen doen. Wij hebben als overheid natuurlijk tienduizenden ambtenaren in dienst. Zou je ook aan de andere kant kunnen gaan trekken en zeggen dat je, als je reservist bent, voorrang krijgt bij andere ministeries als je daar gaat werken? Stel, je solliciteert bij het Ministerie van Binnenlandse Zaken – ik noem maar wat – en jij bent reservist, kun je dan een soort streepje voor krijgen op de rest? Dat is natuurlijk een extra incentive voor mensen om reservist te worden. Dan zou je dat als overheid kunnen eisen. De Staatssecretaris heeft net verteld wat hij allemaal binnen zijn ministerie doet. Het zou natuurlijk helemaal mooi zijn als we dat overheidsbreed stimuleren. Zou dat een mogelijkheid kunnen zijn?

Staatssecretaris Tuinman:

Ik word niet vaak overvraagd, maar nu dus wel. Kan ik hier in de tweede termijn op terugkomen? Dan kom ik ook iets specifiek terug op sponsored reserves. Ik hoor ze «civiele reservisten» genoemd worden. Akkoord.

Voorzitter. Dan hebben we het mapje over veiligheid en diversiteit. Er werd gesproken over F-35-nek- en rugklachten. Ja, die komen voor, net als bij de F-16. Het is een nieuw vliegtuig. Je zit er helemaal anders in. Klachten willen we natuurlijk zo snel mogelijk verhelpen. We hebben onderzoek gedaan in Nederland. We zijn eigenlijk de eerste die dat onderzoek heeft gedaan. Het onderzoek hebben we natuurlijk gedaan met vliegers. Als vliegers inderdaad het gevoel hebben dat ze dat niet bespreekbaar kunnen maken, omdat het eventueel ten koste zou kunnen gaan van hun geschiktheid, dan betreur ik dat. Ik wil aangeven dat we ook zien dat er bij de Luchtmacht juist een heel hoge meldingsbereidheid is. Ze lopen daar best wel voor op anderen. Kunnen we het verhelpen? Jazeker. We zijn nu al bezig om dat met kussentjes en dat soort zaken te doen. Het is wel een F-35. Het is geavanceerd spul. Hij gaat heel hoog en vliegt heel hard. Daar moet je dus wel het juiste spul voor hebben. De heer Pool had het over islamisering en zei dat die niet thuishoort in Nederland. Hij had het over doelgroepenbeleid. Ik doe juist niet aan doelgroepenbeleid. Mijn punt is juist dat we iedereen nodig hebben, omdat de opgave om te groeien enorm is. Als er hindernissen of beperkingen zijn om mensen aan de slag te krijgen bij de krijgsmacht, dan haal ik die hartstikke graag weg. Ik heb niet de luxe of kan het me eigenlijk niet permitteren om talent te verliezen en daar niks mee te doen. Of het nou mijn beleid is of dat u het anders wilt noemen, ik vind dat iedereen zich bij de krijgsmacht thuis moet voelen. We behandelen elkaar radicaal met respect. Als je dat niet doet, dan is er geen ruimte voor jou in deze organisatie. De heer Pool had het over de iftar. We maken ook heel veel ruimte voor onze christelijke collega's. Daar is ook ruimte voor. Als je hindoestaan bent of dat belangrijk vindt, dan is daar ook de ruimte voor. Ik zie niet in wat daar nou precies het probleem van is.

De voorzitter:

Een interruptie van collega Pool.

De heer Pool (PVV):

De Staatssecretaris ziet dus niet in wat het probleem is met het organiseren van iftars namens de krijgsmacht. Alle krijgsmachtsonderdelen doen dat vandaag de dag. Dat is toch wel zorgelijk. Ziet de Staatssecretaris dan niet dat onze Nederlandse krijgsmacht gewoon zijn werk moet doen en verre moet blijven van al dit soort zaken, van het faciliteren van al die

islamitische tradities? Dat moet gewoon geen plaats hebben binnen de krijgsmacht en het moet ook niet iets zijn om maar nieuwe doelgroepen mee aan te boren.

Staatssecretaris Tuinman:

Voorzitter. De krijgsmacht is er niet om religieuze feesten te vieren; dat is niet zo. De krijgsmacht is er wel om gevechtskracht op de mat te leggen. Gevechtskracht is sfeer en is samenhang. Dat is niet één grote lijn. Als mensen op een nette manier ruimte nodig hebben en willen hebben om zich daarin te uiten, dan vind ik dat helemaal prima. Of het nu islam is, of hindoe of christelijk, ik vind dat we gelijke monniken, gelijke kappen moeten hanteren. We moeten er ook niet te bijzonder over doen. Nogmaals, ik heb iedereen nodig. U zegt «islamisering». Ik zie niet dat de krijgsmacht aan het islamiseren is, allesbehalve dat. Als ik de verdeling bekijk ... Ik heb u er laatst nog een brief over gestuurd die «Samen werken, samen vechten» heet. De brief is helaas niet voor dit debat geagendeerd. Daarin heb ik uiteengezet hoe de krijgsmacht daarnaar kijkt. Daar wil ik het bij houden.

De voorzitter:

Even voor de notulen: de brief waar u net aan refereerde, is wel geagendeerd.

Staatssecretaris Tuinman:

Excuus.

De voorzitter:

Geen probleem.

Staatssecretaris Tuinman:

Dan is de brief wel geagendeerd en wil ik daarnaar verwijzen. Dan kom ik op het vrouwenquotum. Het is geen vrouwenquotum; het is een streefcijfer. Vrouwen maken 50% uit van onze populatie. Ook daarbij zeg ik: gelijke kansen, gelijke aanpak. Vrouwen zijn meer dan welkom. Sterker nog, ik zou er wel meer willen hebben. Als een streefcijfer van 30% alleen al helpt om 50 vrouwen meer bij de krijgsmacht aan de slag te krijgen, dan doe ik dat. Wat ik ook uit de onderzoeken, uit de 2.300 gesprekken die er gevoerd zijn, heb gehaald ... Daar zit ook onze vrouwen-campagne op. Laat ik het zo zeggen: het is niet zozeer dat we vrouwen aan moeten spreken op het feit dat ze vrouw zijn. We laten zien dat er in de krijgsmacht op elke plek die je wilt ruimte is, en dat het ook normaal zou moeten zijn dat je daar kan werken. Een mooi voorbeeld: als een vrouw solliciteert, hebben we eigenlijk de neiging om haar als eerste in te delen bij de militaire gezondheidszorg. Waarom? Omdat het vanuit oude gedachten hun periferie is. Nu zien we gelukkig dat er ook vrouwen zijn die uiteindelijk solliciteren en de selectie en keuring ingaan voor bijvoorbeeld F-35 piloot. Dat vind ik hartstikke mooi om te zien. We hebben ook geleerd – ik denk aan de campagne die we nu specifiek voor vrouwen hebben opgezet – om dat te laten zien, dat er overal plek is en dat dat ook goed past. We zien en weten ook dat vrouwen, zeker als ze bij de krijgsmacht willen komen werken, een andere informatiebehoefte hebben dan andere groepen. Dat zijn we nu aan het invullen. Vrouwen hebben vaker de vraag: hoe ga ik straks mijn leven inrichten? Hoe ga ik eventueel om met deeltijdwerk? Dat zijn hele andere vragen dan mannen hebben; zij hebben een andere informatiebehoefte. Dat zijn we specifiek aan het inrichten.

De voorzitter:

Een interruptie van collega Heite.

Mevrouw **Heite** (NSC):

Dan kom ik even terug op een zin die u net uitsprak: ik doe niet aan doelgroepenbeleid, want iedereen is welkom. Ik denk dat ik snap wat de Staatssecretaris daarmee bedoelt, maar ik kan tegen het licht van de doelstelling die we met elkaar hebben afgesproken over het aantal vrouwen bij Defensie niet anders dan tot de conclusie komen dat dat tot nu toe niet lukt op deze manier.

We krijgen dus ook van vrouwen, zoals ik in de eerste termijn zei, specifiek zaken terug waarvan ik denk: misschien moet je daar juist wel beleid op voeren. Ik snap wat u zegt. Ik heb ook bij een bezoek aan Irak van vrouwen bij Defensie keihard teruggekeken: alsjeblieft, positioneer ons niet apart, want wij zijn onderdeel van de krijgsmacht. Dat is ook niet wat ik bedoel, en ik heb dat daarom ook specifiek gezegd. Op het moment dat ik terugkijk dat bijvoorbeeld vrouwen nog niet gelijk worden beloond als mannen, dat er toch een soort meten met twee maten is bij het aannamebeleid, dan denk ik: misschien is «ik doe niet aan doelgroepenbeleid» net even een stapje te makkelijk. Willen we die 30% halen zonder dat we vrouwen apart in een hokje plaatsen, dan denk ik dat het juist goed is om daar wel over na te denken.

Ik ben heel benieuwd hoe de Staatssecretaris daarnaar kijkt. Ik heb hem een compliment gegeven over de campagne. Dat is een prachtige eerste stap, maar ik denk toch dat er meer nodig is. Hoe kijkt de Staatssecretaris daartegen aan?

Staatssecretaris **Tuinman**:

Ik denk en blijf erbij dat een doelgroepenbenadering juist averechts werkt. Dat is een beetje in het verlengde van wat ik ook zeg, dat je het dan specifiek richt op de kenmerken die eraan vastzitten.

Een paar dingen wil ik wel even laten zien. We hebben bijvoorbeeld schervest en kleding veel meer passend gemaakt. We hebben er ook voor gezorgd dat er veel meer diversiteit is in het nette pak dat we hebben, dat vrouwen de ruimte hebben voor nettere kleding, een jurk, andere schoenen en dat soort zaken meer. Daar geloof ik echt in. Ik geloof erin dat vrouwen zich daardoor veel beter op hun gemak kunnen voelen en dat ze datgene kunnen dragen en kunnen doen wat bij hen past. Bijvoorbeeld zo ook het schervest dat we hebben aangepast. Daar geloof ik meer in dan dat je er heel specifiek een doelgroep van maakt.

Ik heb ervan geleerd dat je goed moet kijken wat de barrières, de hindernissen zijn, en wat er in de weg zit om meer vrouwen bij de krijgsmacht op een prettigere manier aan de slag te laten gaan. Ik richt me er specifiek op om die hindernissen en barrières uiteindelijk weg te halen. Het gaat over kleding en het gaat bijvoorbeeld over de informatiepositie. Het heeft ook te maken met een aantal voorbeelden die je hebt. Ik ben er ook fan van dat we, hopelijk, binnen korte tijd een aantal vrouwen hebben die in een F-35 vliegen en dat soort zaken meer. Dat is waar ik me elke dag met een heel team juist voor inzet.

Ik moet ook zeggen dat we van ver komen. Het is een mannenorganisatie geweest en vroeger kon je als vrouw niet op die manier aan de slag. Ik denk dat het een goede keuze is geweest dat we een aantal jaren geleden de dienstplicht hebben aangepast. Vroeger waren het alleen jonge mannen, nu zijn er ook vrouwen bij. Door ons specifiek te richten op al die barrières, beperkingen en hindernissen die er zijn en ze een voor een te doorbreken en uit te bannen, denk ik dat die cijfers wel omhooggaan. Als er zaken zijn die u meeneemt, geef ze vooral door en dan ga ik ermee aan de slag.

De **voorzitter**:

U heeft nog een interruptie.

Mevrouw **Heite** (NSC):

Nog een kleine vervolgvraag. Ik ben overtuigd van de goede bedoelingen van deze Staatssecretaris en ook van het feit dat hij vanuit zijn eigen ervaringen, denk ik, redelijk goed weet hoe de zaken ervoor staan en wat hier goed zou kunnen werken. Maar er is toch een verschil met wat wij terugkrijgen. Ik heb ook uitgebreid gesprekken gevoerd met een aantal vrouwen bij Defensie. Zij zeggen: we moeten tien keer harder knokken, er is sprake van ongelijke betaling en er wordt bij de vacature-invulling met twee maten gemeten, want twee vrouwen is wel een beetje veel, terwijl dit bij mannen niet zo is.

Dat zijn voor mij toch andere voorbeelden dan het scherfvest, waarbij ik het ene niet minder vind dan het andere. Maar de Staatssecretaris is het toch met mij eens dat als je die 30% wil halen, het dan en-en-en is? Als ik dit zo specifiek terugkrijg, dan ben ik toch echt wel benieuwd. Ik zou het mooi vinden als de Staatssecretaris nog iets concreter kan ingaan op dit soort zaken.

Staatssecretaris **Tuinman**:

Zeker. Een groot deel gaat natuurlijk over cultuur. Dat is helemaal waar. Wat cultuur ook is ... Wat ik een heel mooi voorbeeld vind, is dat we bij de tanks, vier in vier, ook vrouwelijke commandanten hebben. En dat werkt. Ik ben driekwart jaar geleden met een onderzeeboot meer dan 24 uur onder water geweest. Een vijfde, volgens mij negen of tien bemanningsleden, waren vrouwen, en dat waren niet de commandanten. En dat ging perfect. Het mooie daarvan is, dat iedereen zei: als je het ergens niet kunt, dan is het wel op die plek. Ik geloof erin dat we elke keer goed moeten kijken waar er vooroordelen of zo zijn. Natuurlijk moeten we ze benoemen, maar het allerbelangrijkste is dat we ze doorbreken door goede voorbeelden neer te zetten.

De **voorzitter**:

Dan heb ik mijn laatste interruptie. Mevrouw Heite en de heer Ellian zijn ook door hun interrupties heen. Alleen de heer Pool heeft er nog een. Ja, die bewaart hij.

Ik had eigenlijk alleen een interruptie in het verlengde van collega Heite. Ik was net even een berichtje aan het opzoeken dat ik net voor het debat van een vrouwelijke militair heb ontvangen. Zij heeft ondertussen ook cluster 6 gedaan. Zij gaf aan dat 2.700 meter lopen prima ging. Met die rugzak van 45 kilo ging het supergoed. Alles heeft zij gehaald, behalve het munitiekistje van 40 kilo. Dat vonden ze eigenlijk ook wel te zot, want zij weegt zelf 55 kilo. Ze heeft het dus niet gehaald.

Ik hoor de Staatssecretaris net zeggen dat de keuring iets wordt aangepast als je alleen op een schip zit, met trappetjes in plaats van hardlopen. Nou snap ik dat je altijd een bepaalde kwaliteit moet bewaken, maar hoe kijkt de Staatssecretaris naar het dilemma dat je misschien juist veel meer vrouwen op gevechtsposities zou willen hebben, met mariniers mee enzovoort, maar dat het soms fysiek onmogelijk is voor iemand van 55 kilo, die supergoed is in alles, maar op het munitiekistje van 40 kilo afhaakt?

Staatssecretaris **Tuinman**:

Voorzitter. Richting de heer Boswijk. Ik kan me heel goed voorstellen dat het superzuur is. Ik kan me ook goed voorstellen dat als je zo ver komt en er maanden, misschien wel jaren aan voorbereiding en training in hebt zitten ... Laat ik ook aangeven dat ik daar echt wel diep respect voor heb, zeker omdat je er als vrouw dan een soort voorrunner in bent om dat bij elkaar te brengen.

De eisen voor cluster 6 zijn de eisen die we hebben. Wat ik wil zeggen – dat heb ik net ook aangegeven – is dat we ook kijken naar het differentiëren van functie-eisen per functiecategorie en dat soort zaken. Maar als

de eisen de eisen zijn, dan is het wel belangrijk dat je die eisen ook daadwerkelijk haalt. Ik ga niet in op de persoonlijke situatie, maar wat ik wil zeggen is dat als je cluster 5 bent, dan hebben we ook heel veel mooie banen die voorin in het gevecht zitten en waarin je leiding kan geven. Ik kan hier niet toezeggen dat we die eisen van het 40 kilo-kistje moeten aanpassen. Ik wil er wel over zeggen dat het militaire basiseisen zijn die vaak bij wet zijn vastgelegd. Er wordt goed over nagedacht en het zijn de operationele commando's, de landmacht en de luchtmacht ... Dit zal misschien wel de landmacht zijn of de marine. Ik ga daar niet over. Uiteindelijk weten die OPCO's precies wat nodig is om op een veilige manier je werk te kunnen doen, zowel voor jezelf als voor je collega's. Dat zijn de eisen die staan en daar kan en ga ik van hieruit niet aan tornen. Ik heb wel gezegd dat we per beroepscategorie nu aan het bekijken zijn of we daarbinnen kunnen differentiëren. Dat is wat ik erover wil zeggen. Even kijken, die heb ik gehad. Dan kom ik bij het mapje stand van Defensie. Ik zal proberen het kort te houden. De vraag was of er gebruik wordt gemaakt van exitbeleid en exitgesprekken. Jazeker. Wij hebben daar TOS voor, een hele club van gedragsspecialisten en wetenschappers. We doen er eigenlijk ook structureel onderzoek naar. Exitgesprekken zijn bijzonder; ze zijn altijd vrijwillig. Dat moet ook; je kunt mensen er niet toe verplichten. 50% van alle mensen die vertrekken, voert een exitgesprek. We doen er ook heel veel onderzoek naar. We onderzoeken bijvoorbeeld ook de redenen in die exitgesprekken. We bekijken of mensen zichzelf een ambassadeur van de krijgsmacht vinden. We zien dat die lijn stijgt. We zien meer en meer dat mensen die vertrekken door werk-privésituaties en dat soort zaken vertrekken.

Het verloop is teruggebracht van 3,6 naar 2,7. Helemaal eens. Je moet het het liefst nog verminderen, want de mensen die je verliest, zijn mensen die veel waarde toevoegen.

Er waren ook een aantal vragen over het werken met een flexibele schil op het gebied van inhuur en opleidingscapaciteit. Ik wil daarover zeggen dat op dit moment ongeveer 10% van alle instructeurs in die flexibele schil zitten. Er waren een aantal vragen over en gezegd werd dat je dan op de lange termijn zekerheid moet bieden. Dat ben ik met u eens. Aan de andere kant wil een privaat bedrijf eigenlijk oneindige zekerheid. Dat snap ik, want dan krijg je businesscontinuïteit. Maar ik heb ook schaalbare capaciteit nodig. Ik moet het uiteindelijk ook wel in tijd en plaats kunnen afschalen of kunnen richten op datgene wat ik nodig heb. Ik doe dat ook veel met het CDS, feitelijk met de generaal aan mijn rechterkant. Ik heb, volgens mij twee dagen geleden, de zes bedrijven die daadwerkelijk die capaciteit leveren om de tafel gehad om precies dit gesprek te voeren. De spanning waar je in zit, is dat je aan de ene kant zegt: we willen eigenlijk langetermijncontracten hebben. Dan kunnen we dat allemaal precies inregelen. Ik snap dat, maar aan de andere kant wil ik het ook schaalbaar houden. Het kan goed zijn dat we het over een aantal jaar moeten kunnen afbouwen. We zitten nu te kijken wat voor soort strategische partnerschappen we uiteindelijk moeten aangaan om dat met elkaar te regelen. We hebben het net even gehad over dat logistieke ecosysteem. Daar zijn we wat verder mee, met al die bedrijven waarmee we zakendoen. Dat is de handreiking en eigenlijk ook wel de richting die ik heb afgesproken met deze bedrijven. Wij moeten ook tot een ecosysteem komen. Ik heb tegen ze gezegd dat ze belangrijk zijn, dat ze een strategische partner zijn en dat we op de lange termijn met hen verder gaan. Ze vormen onderdeel van het ecosysteem. Dat is nu zo en dat zal in de toekomst ook zo blijven. Maar ze moeten wel meer met elkaar gaan samenwerken. De een heeft begeleidingsmensen nodig, omdat ze heel veel stageplekken hebben. De ander heeft heel veel instructeurs, maar die zitten dan weer op de bank. Weer een ander doet niet aan detacheren, maar biedt services aan. Ik denk dat we nu wel stappen aan het zetten zijn, maar het is natuurlijk een ecosysteem dat vrij vers is en dat we aan het uitbouwen zijn.

We hebben het over draaideurbeleid gehad. Daar wil ik wel duidelijk over zijn. Ja, er is een draaideurregeling. Als je bij ons weggaat, kun je niet een-op-een naar zo'n bedrijf om weer te worden ingehuurd via de andere kant. Ik wil ook aangeven dat er in de private sector, burgers die heel veel ervaring hebben bij Defensie, lui zitten, mensen zitten, die wel vijftien, twaalf of tien uitzendingen hebben gedraaid. Die zeggen ook: ik heb vijftien, twintig jaar gerend en gevlogen over de hele wereld heen. Nu zijn m'n knieën kapot of iets dergelijks, of ik heb een vrouw en kinderen en ik maak nu andere keuzes, maar ik wil heel graag terugleveren aan de krijgsmacht. Dat vind ik mooi om te zien. Hard gezegd: om te kunnen opschalen heb ik ze eigenlijk allemaal keihard nodig.

De heer Nordkamp had een vraag over het extra bataljon en vroeg of de andere al gevuld waren. De personele behoefte die bestaat in het nieuwe bataljon wordt meegenomen. We hebben net die Kamerbrief gestuurd over de extra investeringen. Ja, er komt een pantserinfanteriebataljon bij. Dat betekent ongeveer netto 1.000 fte of iets meer. Dat zijn niet alleen de mensen die daadwerkelijk in dat bataljon zitten. Daar zit combatsupport en combatservicesupport bij. Dat is alles wat je aan mortieren nodig hebt, wat je aan vuursteun nodig hebt en ook wat je aan logistiek nodig hebt, een bergingstank, de geneeskundige zorg, de ambulances, de IT en huisvesting. Daarom zijn de prijzen vaak best pittig, omdat we dat altijd allemaal meenemen. Dat noemen ze tweede- en derdeorde-effecten. Over fysieke en geneeskundige zaken hebben we het eigenlijk al gehad. De heer Ellian had het ook over de leeftijdsgrenzen. Dat ben ik wel met hem eens. Als je gaat kijken naar reservisten, is het rendementscriterium overlegplichtig. Ik kan niet zomaar de leeftijd optrekken. Dat zit ook bij reservisten. Dat zit ook in de rechtspositie. We zijn ermee aan de slag en we werken er nu hard aan. Zolang de gezondheids- en de veiligheidsrisico's van de militairen en derden dat toelaten, wil ik dat we ruimer zitten in dat rendementscriterium. Nu is dat vastgezet op een bepaalde leeftijd. Je kunt aan de slag met de pensioenleeftijd van een militair min twaalf. Daar werken we aan en uiteindelijk rekken we dat al wat op.

Defensie komt er niet onderuit om selectie- en keuringseisen te stellen waaraan iemand moet kunnen voldoen. Dat is veilig voor jezelf en voor je collega's. Op dit moment zit het vast aan het rendementscriterium. Dat is overlegplichtig. De rechtspositie van de militairen neem ik mee. Ik wil graag dat we dat ruimer oprekken. Als je gezond bent en veilig voor jezelf en anderen ... Maar goed, op dit moment kan dat nog niet, omdat het uiteindelijk in alle wet- en regelgeving zit.

De heer Ellian had het ook over de selectiepsychologen die worden beperkt in de vraagstelling, onder andere over psychologische stabiliteit, doordat de Commissie Klachtenbehandeling Aanstellingskeuringen een deel van die vragen bestempelt als onterecht en als medische gezondheidsvragen. De vraag is wat we doen om die psychologische selectie zo goed en compleet mogelijk uit te voeren. Tijdens het commissiedebat Veiligheid en integriteit van vorig jaar is mijn voorganger ingegaan op deze problematiek. Die meldde dat het Nederlands Instituut van Psychologen en Defensie over de kwestie met elkaar in gesprek zijn. Dat is best lastig. Dat komt doordat die Commissie Klachtenbehandeling Aanstellingskeuringen psychologische vragen interpreteert als medische vragen. De CKA is van mening dat dergelijke vragen niet gesteld mogen worden als onderdeel van de psychologische geschiktheid van de militairen. Wij delen die mening niet. Dit moeten we oplossen, ook juridisch. De juridische onduidelijkheid raakt niet alleen de psychologische selectie van militairen, maar ook andere wapendragende beroepen, bijvoorbeeld de politie. Omdat die Wet medische keuringen onder Sociale Zaken en Werkgelegenheid valt, spreken wij volgende week met SZW precies hierover. Ik wil dan de kans aangrijpen om samen die gewenste duidelijkheid in de Wmk via de verzamelwet SZW in 2027 te laten opnemen.

De heer Nordkamp is er niet meer. Dan kan ik het helemaal kort houden. De heer Nordkamp informeerde naar de militair-geneeskundige zorg. Hij zei dat dat allemaal niet goed was en dat dit in de beleidsdoorlichting stond. Ik ben dat niet met hem eens. In die beleidsdoorlichting staat dat we van heel ver komen. Er staat ook in dat het met significante investeringen over honderden miljoenen gaat. Met de Defensienota, de aanvullende investeringen die we hebben gedaan, hebben we die tekorten goed hersteld. De keten met alles wat erop en eraan hoort, is gesloten. Daar kunnen we nog stappen in zetten, met name op het gebied van voorraden en dat soort zaken. Dat nemen we uiteindelijk ook mee. We hebben ook geïnvesteerd in ziekenauto's, bloed- en zuurstofvoorzieningen, voorraden, hospitalen op land, schepen en transportcapaciteit. Het laatste dat ik erover wil zeggen, is dat ik dinsdag op de Paris Air Show was. We hebben met Embraer een contract getekend om Medevac-containers naar Nederland te krijgen. Dat zijn minizekenhuizen die je de Embraers, de nieuwe vliegtuigen, de nieuwe C130's die eraan gaan komen, in en uit kan schuiven. Dus ook op dat vlak hebben we grote stappen gezet.

Dan heb ik nog het lijstje overig. Het gaat natuurlijk over het langjarig perspectief op inhuren. Daar heb ik net de heer Boswijk en een aantal anderen antwoord op gegeven. Het principe blijft civiel tenzij, maar uiteraard moeten we daar een goede balans in zoeken. We zijn in gesprek om ook die middellange strategische partnerschappen met de verschillende bedrijven en ecosystemen te sluiten.

Mevrouw Heite had een vraag over de veiligheidscampus. Daar heb ik al antwoord op gegeven. Dat gaat over die regionale aanpak. De heer Boswijk had het er nog over de uitvoering van de motie Drijfveren bij Defensie met prioriteit op te pakken. Dat ben ik met u eens. Ik kan me nog herinneren dat ik ook een inbreng had en die heette: «It's the onderofficieren, stupid». Dat is ook gewoon zo. Die onderofficieren vormen een speciale tak van mensen die we binnen hebben: instructeurs, vakmannen en leiders. Het zijn voornamelijk die instructeurs die de achterstand moeten inlopen, ook van hun eigen collega's, en de achterstanden van het personeel dat we hebben. Ze moeten vervolgens ook nog eens een keer alle groei voor elkaar krijgen.

De aanbeveling uit het rapport Drijfveren bij Defensie is onderdeel van de praktijk. Ik ben breed in gesprek met de stafadjudanten van de verschillende eenheden hierop. Het allerbelangrijkste waar onderofficieren om vragen, is de randvoorwaarden invullen, zodat zij als professionals hun werk kunnen doen. Je ziet nu, ook met de nieuwe spullen die binnenkomen, nieuwe uitrustingen, meer munitie en meer mogelijkheden om te kunnen trainen, dat het steeds beter loopt.

Met het arbeidsvoorwaardenakkoord 2021–2023 zien we ook dat er echt een belangrijke stap is gezet met de invoering van het nieuwe loongebouw voor jonge officieren, zodat ze meer gaan verdienen. Ik krijg terug van de onderofficierengemeenschap dat ze heel blij en tevreden zijn dat we niet generiek over alle lijnen iedereen er wat bij hebben gegeven. We hebben specifiek voor een aantal zaken gekozen: korporaals en onderofficieren. Dat is uiteindelijk de kwaliteit; dat zijn uiteindelijk de mannen en vrouwen die when the shit hits the fan, voorwaarts gaan en ervoor zorgen dat iedereen klaar is voor zijn taak en dat er leiderschap op de werkvloer plaatsvindt. De vaste aanstelling van manschappen en korporaals helpt daarbij ook.

Ik ben door mijn mapjes heen.

De voorzitter:

U bent klaar?

Staatssecretaris **Tuinman**:

Ik ben door mijn mapjes heen. Ik wilde eigenlijk nog een ding ter afsluiting zeggen, voorzitter. Ik wil mijn respect uitspreken naar het lid Ellian. Gisteravond zat hij nog bij de Mensenrechtenraad van de VN, waar hij de terreur van het Ayatollahregime op de korrel nam zoals alleen een advocaat dat kan. Hij zit hier vanavond weer om het op te nemen voor de mannen en vrouwen die ons veilig houden. Daar heb ik ontzag voor. Ik wil aangeven dat ik uw missie daarin deel. Dank u wel, voorzitter.

De **voorzitter**:

Kijk, dat zijn nog eens mooie woorden! Ik ga gelijk kijken naar mijn collega's. O, een interruptie. Helaas.

De heer **Pool** (PVV):

Geen interruptie, voorzitter. Ik heb nog onbeantwoorde vragen over de functietoewijzingsprocessen.

Staatssecretaris **Tuinman**:

Kan de heer Pool me even helpen? Wat was precies de vraag?

De heer **Pool** (PVV):

Het gaat over de oud-CDA-Minister en wat deze Staatssecretaris ervan vindt dat zo veel mensen binnen Defensie dat niet begrijpen.

Staatssecretaris **Tuinman**:

Dit gaat over horizontaal instromen. Ik wil er een paar dingen over zeggen. Horizontaal instromen is echt belangrijk, op alle niveaus. Het is een van de oproepen van uw Kamer en dat hebben we ook gedaan. Er vertrekken heel veel mensen bij de krijgsmacht of ze zijn vertrokken. Die hebben heel veel kennis, kwaliteit en capaciteit. Ik heb dat in de brief aangegeven. Ik ben op dit moment bezig iedereen die de afgelopen tien jaar uit de krijgsmacht is vertrokken, daadwerkelijk te benaderen. Op dit moment heeft dat resultaat. We hebben 300 collega's horizontaal kunnen laten instromen. Dat gebeurt altijd op basis van verworven competenties. In het specifieke geval waarnaar de heer Pool verwijst, is dat precies hetzelfde. Dit is echt op basis van verworven competenties. Dat geldt eigenlijk voor iedereen die deze stap wil maken. In ons functiehuis zelf zien we ook dat er een versnelling kan plaatsvinden. We zien ook dat bijvoorbeeld korporeels die eveneens superbelangrijk zijn en instructie en les kunnen geven, versneld kunnen doorstromen naar volgende rangen. Dus we zijn op alle vlakken aan het kijken, naar zowel horizontale als verticale mobiliteit.

De **voorzitter**:

Nee, meneer Pool, u bent door uw interrupties heen.

De heer **Pool** (PVV):

Punt van orde. Als er een onbeantwoorde vraag is, is dat geen interruptie.

De **voorzitter**:

U heeft gelijk. Het was geen interruptie.

De heer **Pool** (PVV):

Als ik dan nu de interruptie mag stellen ... In mijn inbreng zei ik namelijk dat een van de top drie redenen waarom militairen de dienst verlaten, vanwege dit soort redenen is. Er staat gewoon vermeld door de vereniging hier die onze eigen Defensiemilitairen vertegenwoordigt, dat ook door deze move, de aanstelling, ongetwijfeld weer mensen benadeeld worden in hun carrièrekansen of perspectief. Klaarblijkelijk is dat voor de

top van Defensie niet of minder relevant. Wat heeft deze Staatssecretaris te zeggen tegen de mensen die gehinderd worden in hun carrière, omdat er op deze manier wordt ingestroomd?

Staatssecretaris Tuinman:

Ik bestrijd dat er mensen gehinderd worden in hun carrière. We zitten in een groeifase. Op alle plekken, in alle rangen en standen, in alle functies groeien we. We hebben meer mensen nodig. Natuurlijk zal er altijd een individuele situatie zijn. Wij gaan hier als volgt mee om. Mensen kunnen een heroverweging aanvragen. Als iemand zich daarin tekortgedaan voelt, kan dat. Die heroverwegingen behandelen wij. Die maken we individueel en specifiek. Op dit moment kan ik me niet voorstellen dat we er niet op een goede manier uit kunnen komen. Iedereen moet op de plek terecht kunnen komen die hij of zij wil. Dat wil niet altijd zeggen dat dat de plek is van een collega. De heer Pool zegt dat dit verdringing oplevert, maar ik denk dat dat niet het geval is.

De voorzitter:

Dank u wel. Dan gaan we gelijk met gezwinde spoed door naar de tweede termijn. Ik wil het woord geven aan de heer Ellian voor zijn anderhalve minuut.

De heer Ellian (VVD):

Dank, voorzitter. Ik dank de Staatssecretaris voor de beantwoording en zijn buitengewoon vriendelijke woorden. Ik waardeer dat zeer. Zo heb ik ook veel waardering voor onze mannen en vrouwen bij de krijgsmacht en op uw departement. Ik vind het dan ook mijn plicht om vandaag bij dit belangrijke debat te zijn, om te laten zien hoe belangrijk ik het vind. Ik hoop dat de Staatssecretaris – hij begrijpt het zeker – iets kan doen met het gevoel dat heerst in de commissie. We zien namelijk alle goede intenties, maar het is moeilijk om tastbaar te maken hoe je bij die 100.000 en 200.000 komt.

Voorzitter. Het volgende over de exitgesprekken. «Exitgesprekken» klinkt best gek. We moeten daar misschien nog een keer iets anders op bedenken. De Staatssecretaris zei dat er veel wordt aangegeven dat het om de werk-privébalans gaat. Ik zeg heel beleefd: dat is inderdaad wat na een gesprek op papier belandt. Ik vraag me echter af of dat zó vaak de echte reden is. Degene die dat moet invullen, heeft er niet altijd belang bij om ... Mensen kunnen een variëteit aan redenen hebben. Ik wil de Staatssecretaris dus oproepen: kijk er goed naar of dat objectief gebeurt. Ik hoop echt dat de Staatssecretaris naar de civiele reservisten wil kijken. Het gaat mij om het volgende. Sluit een contract met een bedrijf dat enthousiast is. Daar moet je financieel uitkomen. Dat kan enorm veel reservisten opleveren. Ik hoop dat hij hierover een brief wil sturen. Dat kan ook via een voortgangsbrief. Dat maakt mij niet uit. Dat kunnen we afspreken.

Dan de medische keuring. Is het nog mogelijk ... Het is niet moeilijk om dit toch nog in de verzamelwet te fietsen die nu bij Sociale Zaken in consultatie ligt voor 2026. Dit helpt namelijk, denk ik, bij de opschaling. Het is niet moeilijk: één zinnetje toevoegen aan artikel 4, lid 1. Dan ben je er.

De voorzitter:

Dank u wel. De heer Pool.

De heer Pool (PVV):

Hartelijk dank, voorzitter. Ik vond de antwoorden van de Staatssecretaris over de iftars echt een beetje bevreemdend. We hebben namelijk recent nog een hele discussie gehad in het parlement waarbij de partij van de Staatssecretaris, de BBB, juist zei: iftars bij bijvoorbeeld de politie moeten we echt niet willen. We hebben hier een Staatssecretaris van diezelfde

partij die iftars bij de krijgsmacht te vuur en te zwaard verdedigt. Dat vinden we erg vreemd. Vanuit de PVV zeggen we dan ook: maak gewoon een einde aan dit soort ruimte voor islamitische tradities. Het hoort niet bij onze krijgsmacht. Het is niet de taak van onze krijgsmacht om dit soort dingen te gaan faciliteren. Stop ermee, is de oproep. Het is ook naïef om te denken dat je hiermee meer mensen kunt gaan werven voor Defensie. Dat is niet wat we moeten doen. Dat is onze laatste oproep voor vandaag. Dank u wel, voorzitter.

De voorzitter:

Collega Heite.

Mevrouw Heite (NSC):

Dank u wel, voorzitter. Ik houd het heel kort. Ook namens mijn fractie dank voor de, zoals altijd, uitgebreide beantwoording. Het is geweldig om elke keer weer uw bevologenheid te zien bij dit onderwerp. Dat doet goed. Ik ben nog wel een beetje teleurgesteld over de manier waarop u de vragen beantwoordde die ik zelf rechtstreeks heb gekregen van vrouwelijke werknemers. Die gingen over de combinatie van werk en privé. Dat is exact wat er uit de exitgesprekken komt. Ik heb een paar voorbeelden gegeven, onder andere van vrouwen die zeggen: je hebt soms, in een bepaalde fase van je leven, behoefte aan een stapje terug, terwijl in de hiërarchische ladder bij Defensie eigenlijk alleen maar «the only way is up» geldt. Enige mate van flexibiliteit ... U noemde zelf ook cultuur. Dat is niet iets wat je zomaar even verandert. Maar neem bijvoorbeeld ook de suggestie voor kinderopvang.

Ik vind dat u toch eigenlijk al die vragen een beetje hebt laten liggen, terwijl er nu vrouwen thuis zitten te kijken en denken: goh, mijn vragen komen naar voren, maar het wordt eigenlijk afgedaan met de zin «ik doe niet aan doelgroepenbeleid». Ik ga, nogmaals, echt uit van de goede bedoelingen van deze Staatssecretaris, maar ik vond het wel wat dun. Ik zou het dus mooi vinden als hij daar nog even verder op in wil gaan. Ik doe toch nog weer een poging.

Als laatste: wat betreft de reservisten kregen wij terug ... Ook daarvoor geldt dat er nu reservisten zitten te kijken. Ik ben heel benieuwd of de Staatssecretaris nog wat concreter kan worden over het feit dat zij zeggen dat er te weinig erkenning voor reservisten is. Kan de Staatssecretaris daar nog wat verder over uitweiden? Daar laat ik het bij.

Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel. Dan wil ik heel ... Nou ja, ik kan het ... Ik sluit me aan bij de dankwoorden van de collega's aan de Staatssecretaris en zijn ondersteuning voor de heldere beantwoording en al het goede werk dat in gang is gezet. Ik heb er alle begrip voor dat dit niet allemaal van vandaag op morgen gerealiseerd is. Ik wil bij dezen wel een tweeminutendeбат aanvragen om toch wat kaders mee te kunnen geven als het gaat over het langjarige perspectief voor bedrijven die opleidingen moeten realiseren. Het volgende over de verworven competenties. Ik vind het heel goed dat het ministerie dit doet. Ik denk dat dat ook heel hard nodig is, maar tegelijkertijd zie ik ook wel dat er mensen met verworven competenties in de krijgsmacht zitten die op dit moment verticaal niet dezelfde snelheid kunnen maken als bij het horizontaal instromen. Ik zit er dus over na te denken om daar toch ook wat kaders in mee te geven. Tot zover. De Staatssecretaris.

Staatssecretaris Tuinman:

Voorzitter. Richting de heer Ellian het volgende. Onze hele krijgsmacht is zich ervan bewust dat het sneller moet. We schromen eigenlijk geen enkele interventie om dat uiteindelijk ook te doen. Dat ben ik met u eens.

Geloof me: die exitgesprekken vinden objectief plaats. We hebben een bureau, TOS, waar echt gekwalificeerde wetenschappers werken die deze gesprekken ook voeren. Het is volgens mij zelfs zo dat wij onze resultaten allereerst op de website plaatsen en ik ze vaak pas daarna krijg. Dan krijg ik al vragen van de journalisten en moet ik zelf nog opzoeken waar het van komt. Zo transparant zijn we daarin.

U had het over de voortgang op het personeel. U heeft ook gevraagd om een aantal zaken. Ik wil het volgende wel toezeggen. Wij sturen sowieso elk halfjaar een update van alle personele aangelegenheden. Er komen nog een aantal andere mogelijkheden. Ik zal zo veel mogelijk ... Ik zal u continu blijven informeren over wat we aan het doen zijn en wat eraan zit te komen. Zodra de mogelijkheid er is, zal ik de Kamer ook een brief doen toekomen.

Dan over de civiele reservisten. We zijn al een pilot gestart – dat zag ik net – om met civiele reservisten te werken. Dat hebben we dus echt al opgezet. Dat ten eerste.

U had het ook over vaart maken met de Wet op de medische keuringen. Dat doen we ook, maar die stappen zijn ook onderdeel van de Wet op de Defensiegereedheid. Dat zit daar ook in. Daarmee wil ik alleen maar laten zien dat we alle mogelijkheden die we hebben om hierin te versnellen uiteindelijk aanpakken en dat we daarop blijven doordrukken.

Richting de heer Pool zeg ik: u heeft gelijk dat de krijgsmacht geen expressie is van je religieuze voorkeuren. Daar ben ik het helemaal mee eens. Ik zeg wel dat bij Defensie sfeer onderdeel is van de gevechtskracht. Af en toe een goed feestje vieren op de manier zoals jou dat goeddunkt, moet gewoon kunnen. Dus dat Defensie nou overall iftars, Divali's en christelijke feesten aan het organiseren is ...

De voorzitter:

U heeft een interruptie van de heer Pool. We houden één interruptie aan.

De heer **Pool** (PVV):

Deze Staatssecretaris noemt het organiseren van iftars dus «een goed feestje». Nou ja, het is te naïef voor woorden.

De voorzitter:

Ik hoorde geen vraag. Gaat u verder met uw betoog.

Staatssecretaris **Tuinman:**

Voorzitter. Mevrouw Heite had het over onze vrouwelijke werknemers en de vrouwen die daarover nadenken. Laat mij dan ook de boodschap aan hen richten. De werk-privébalans is belangrijk, zeker voor vrouwen. Je hoeft niet uit te leggen waarom dat zo is. Grip op je carrière is ook belangrijk. Het is een gesprekspunt in de functioneringsgesprekken voor vrouwen. Voor mannen ook, maar zeker ook voor vrouwen. We kijken daar dus specifiek naar.

Ten tweede. Sinds het arbeidsvoorwaardenakkoord van 2024 is er een aanvullende variant voor deeltijdverlof voor militairen. We zien dat daar best wel veel gebruik van wordt gemaakt. Een ander goed voorbeeld uit de praktijk is dat het DOSCO, het Defensie Ondersteuningscommando, sinds september 2024 alle beroepsmilitaire functies ook in deeltijd aanbiedt. Naast het feit dat we dus al best wel veel van die zaken doen en al best wel wat ruimte bieden, zeg ik: dit is ook leiderschap. Daar zijn we elke dag mee bezig. We spreken onze mensen daarop aan. Ik moedig vrouwen ook aan om juist in die leiderschapsfuncties te stappen en je, wat dat betreft, gewoon niet gek te laten maken. Stap erin. Er zijn altijd wel vrouwelijke rolmodellen bij die je daarbij kunnen helpen. Dat is echt leiderschap van de bodem tot de top en van de top tot de bodem, om ervoor te zorgen dat vrouwen op hun plek zijn zoals dat ook voor anderen geldt.

De **voorzitter**:

U heeft een interruptie van mevrouw Heite.

Mevrouw **Heite** (NSC):

Ik ga het nog één keer proberen uit te leggen. Ik zit niet zo in de militaire termen, dus misschien leg ik het gewoon niet duidelijk uit. Ik hoorde letterlijk van een van de militairen: in plaats van een stap vóóruit te doen, omhoog in het systeem, zou ik misschien juist wel een aantal jaren een stapje terug, omlaag op de ladder, willen doen. Daar ging mijn vraag over. Flexibiliteit bij die horizontale instroom gaat erom dat je niet alleen maar omhoog hoeft te gaan, maar dat je ook kan zeggen: ik wil even een paar jaar een stapje terug doen. Dat is dus geen deeltijd. Kan de Staatssecretaris daar nog even op ingaan?

Staatssecretaris **Tuinman**:

Jazeker. Ik heb 'm helemaal scherp. Hier is het volgende mee aan de hand. Omhoog kan makkelijk. Stilstand kan ook, dus dat je op je plek blijft. Maar als je een stapje terug wil doen – en daar komt ie – is overleg verplicht. Dat noemen ze in nette militaire termen een «demotie». Dat kan niet. Het kan wel, maar het is dan overlegplichtig. Ik zal met de vakbonden in gesprek moeten gaan om dat mogelijk te maken. Dat is hetgeen waar het nu om hangt. Ik weet niet precies hoe ver wij daarmee staan. Ik ga ernaar kijken en kom daar later op terug. Maar het is dus demotie, waardoor overleg met de vakbonden verplicht is. Mijn oproep aan alle vrouwen is: als je lid bent van een vakbond, maak dit dan daar bespreekbaar. Als dit echt iets is wat de leden willen, kan ik me niet voorstellen dat ze hiertegen kunnen zijn. We hebben deeltijd voor vrouwen nu wel in de arbeidsvoorwaarden zitten.

We hebben het gehad over deeltijdaanstellingen. We hebben ook gekeken naar kinderopvang op diverse standplaatsen. We hebben dit onderzocht en het bijzondere is dat de animo hiervoor het model niet genoeg ondersteunt om dit daadwerkelijk in te richten. Dat is dus op dit moment niet haalbaar.

De **voorzitter**:

U bent klaar?

Staatssecretaris **Tuinman**:

Voorzitter, ik ben door mijn tekst heen.

De **voorzitter**:

Ongelofelijk. Dat we dat nog mogen meemaken. Dan heb ik hier toch nog een interruptie van de heer Ellian.

Mevrouw **Heite** (NSC):

Ik probeerde een paar keer contact te maken. Even heel kort het volgende. U zei: ik kom daarop terug. Hoe komt u daar nog op terug? Vrouwen oproepen om naar de vakbond te gaan is namelijk ...

Staatssecretaris **Tuinman**:

Ik kan toezeggen dat wij met een briefje naar de Kamer komen waarin we feitelijk onder elkaar zetten wat het is, waar we het over hebben en wat de stappen zijn om dat eventueel mogelijk te maken. Dat kan ik toezeggen.

De heer **Ellian** (VVD):

Ik heb een heel ander punt. Het gaat over personeel. Ook de KMar, de Koninklijke Marechaussee, is personeel, toch? Ik weet niet of zij of andere mensen nu meeluisteren, maar ik wil toch even van de gelegenheid gebruik maken voor het volgende. Ik heb dit eigenlijk nooit met deze Staatssecretaris kunnen wisselen. Zo meteen word ik naar huis gebracht

door de jongens van de KMar en daar ben ik ze heel dankbaar voor. Het wordt ook een hele spannende week voor iedereen. Ik wil iedereen vanaf deze plek alvast, op voorhand, bedanken. Je hebt pas gewonnen als de wedstrijd voorbij is, dus het wordt nog ... We gaan ervan uit dat dat gebeurt. Ik wil ook iedereen heel veel succes wensen. Hopelijk kijken we over een week terug op een goed georganiseerde week. Ik weet hoeveel ook Defensie moet doen, dus ik dacht, dat wil ik nog even zeggen.

De voorzitter:

Dat is een mooie oproep. De Staatssecretaris.

Staatssecretaris Tuinman:

Zeker. U heeft het over de NAVO-top, toch? Ja, goed. Er zijn inderdaad 5.000 mensen van de marechaussee en 5.000 mensen van Defensie. Eigenlijk betekent dat dat iedereen, de hele krijgsmacht, en trouwens ook politie, links en rechts, of je nou geneeskundige bent, werkt in cyber of infanterist bent, er een rol in heeft. Dank u. Ik zal de dankzeggingen overdragen. Ik ben op woensdag zelf niet fysiek aanwezig in de vergader-ruimte. De burgemeester van Den Haag en ik zijn bij onze dienders op bezoek. We komen ze daar een hart onder de riem steken.

De voorzitter:

Mooi. Dank u wel. We hadden twee toezeggingen.

- De Staatssecretaris zegt toe voor de begrotingsbehandeling een brief te sturen over het meer verplichtend karakter van het dienstjaar of het dienstmodel.

Staatssecretaris Tuinman:

Het gaat over de enquête en welke stappen ... Als u dat bedoelt met dienstmodel, dan hebben we het over hetzelfde.

De voorzitter:

Ja.

Staatssecretaris Tuinman:

Het gaat over wat de stappen zijn die we qua wetgeving moeten nemen om het verplichtende karakter te manifesteren.

De voorzitter:

Helder. Daar kunnen we wel iets van maken. Dan hadden we nog een tweede toezegging, aan mevrouw Heite.

- Er komt een brief omtrent de mogelijkheden van demotie. Wanneer? We hadden nog geen datum gehoord.

Staatssecretaris Tuinman:

Dat lukt voor de zomer, maar ik had volgens mij nog een derde toezegging gedaan.

De voorzitter:

Kijk, dat is eerlijk. Die hadden we dan gemist.

Staatssecretaris Tuinman:

Ik zou een brief sturen met de stand van zaken van de maatregelen die komen uit de brief «Onze mensen, onze toekomst: meer, beter en sneller». Die zou ik voor de begrotingsbehandeling naar uw Kamer toe sturen.

De voorzitter:

Dat klopt. Wanneer komt de andere brief? Ook voor de zomer? Ik bedoel de brief aan mevrouw Heite.

Staatssecretaris **Tuinman**:

De eerste brief over het dienmodel en de enquête komt voor de begrotingsbehandeling. De brief met de maatregelen komt voor de begrotingsbehandeling. Het kleine briefje met betrekking tot de flexibiliteit om onder je stand te werken, dus het verhaal van de demotie, komt voor de zomer.

De **voorzitter**:

Mooi. Er is ook een tweeminutendebat aangevraagd door mijn persoon. Dan wil ik u allen hartelijk danken voor jullie aanwezigheid. Dank aan de Staatssecretaris en zijn ondersteuning voor de beantwoording. Binnenkort hebben we nog een tweeminutendebat. Dank u wel.

Sluiting 21.18 uur.