

Vergaderjaar 2024–2025

36 600 X

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

Nr. 19

LIJST VAN VRAGEN EN ANTWOORDEN

Vastgesteld 29 oktober 2024

De vaste commissie voor Defensie heeft een aantal vragen voorgelegd aan de Minister en Staatssecretaris van Defensie over de brief van 17 september 2024 inzake Stand van Defensie najaar 2024 (Kamerstuk 36 600 X, nr. 4).

De Minister Staatssecretaris heeft deze vragen beantwoord bij brief van 21 oktober 2024. Vragen en antwoorden zijn hierna afgedrukt.

De voorzitter van de commissie,
Kahraman

Adjunct-griffier van de commissie,
Manten

Vragen en antwoorden

1.

Op welke termijn zou Defensie voldoende personeel beschikbaar hebben om de eerste hoofdtaak volledig uit te kunnen voeren volgens de gepresenteerde plannen?

In de Defensienota 2024 hebben wij onze plannen gepresenteerd om de juiste en voldoende mensen te vinden, te binden, te behouden en het beste in hen naar boven te halen. Dat is nu de grootste uitdaging waar Defensie voor staat. We doen er alles aan om in 2030, of zoveel eerder als mogelijk is, een gevulde organisatie te zijn.

2.

Kunt u een overzicht geven van hoeveel personeel nodig is om de systemen die de komende vijf jaar aan Defensie worden geleverd te onderhouden en bemannen, en of Defensie voldoet aan deze benodigde personele capaciteit?

Naar schatting zullen ten gevolge van de Defensienota 2024 circa 4.000 extra vte'n (burgers en militairen) nodig zijn. Indien noodzakelijk worden er prioriteiten gesteld in de volgorde waarin capaciteiten worden ontwikkeld, zodat onze mensen kunnen worden ingezet waar ze het hardst nodig zijn.

3.

Welke belemmeringen zijn er in de verschillende organisatiedelen van Defensie wat betreft de personele groei van de organisatie?

Het saldo van in- en uitstroom was in de eerste helft van 2024 positief: de instroom van beroepsmilitairen is gestegen en de uitstroom gedaald. Hoewel dit een positieve ontwikkeling is, zijn er in de defensieorganisatie belemmeringen van verschillende aard; Defensie werkt eraan om deze weg te nemen.

Ten eerste valt nog steeds een groot deel van de kandidaten af tijdens de selectie en keuring. Ook in de periode daarna stelt Defensie hoge eisen aan kandidaten op het gebied van fysieke ontwikkeling, mentaal incasseringsvermogen en cognitief leervermogen. Door gericht te selecteren, en zodoende vooral de meer kansrijke kandidaten in het proces op te nemen, beoogt Defensie de conversie te vergroten.

Een tweede belemmering betreft de beschikbaarheid van opleidingsplaatsen. Defensie neemt verschillende maatregelen om het aantal opleidingsplaatsen snel uit te breiden. Dat kost tijd, ook omdat de uitbreiding verbonden is met het aantal onderofficieren-instructeur dat kan worden ingezet. We zetten daarom uitdrukkelijk in op civiele uitbesteding waar mogelijk en inhuur van civiele instructeurs om het aantal opleidingsplaatsen uit te breiden.

Ten derde: de animo om reservist te worden neemt toe. Sommige ontwikkelingen op het gebied van reservisten, zowel in de bedrijfsvoering als ten aanzien van de rechtspositie, gaan nog niet snel genoeg. Ook aan deze belemmering wordt gewerkt.

Tenslotte is er een belangrijke externe oorzaak die de personele groei binnen de verschillende organisatiedelen belemmert: de algemene krapte op de arbeidsmarkt. In het bijzonder geldt dit voor de moeilijk te werven categorieën personeel (cyber, ICT, medisch, technisch). Ofschoon we met de werving in 2024 goede resultaten boeken, blijft er schaarste in bepaalde categorieën op de arbeidsmarkt.

4.

Welke maatregelen worden op dit moment genomen om in de verschillende organisatieonderdelen zo spoedig mogelijk de gewenste personele invulling te bereiken?

In de Defensienota 2024 hebben wij onze plannen gepresenteerd om de juiste en voldoende mensen te vinden, te binden, te behouden en het beste in hen naar boven te halen. Dat is nu de grootste uitdaging waar Defensie voor staat. We werken in hoog tempo toe naar een schaalbare krijgsmacht en voeren een dienmodel in dat daarbij past. Deze schaalbare krijgsmacht krijgt vorm in een organisatie die is ingericht op taakuitvoering door vaste en mobilisabele organisatiedelen. Hierin werken militairen in actieve dienst, burgerpersoneel, reservisten en dienjaarmilitairen in wisselende samenstellingen. Defensie verkennt de mogelijkheden voor een dienmodel dat ook voorziet in maatregelen met een (gradueel) meer verplichtend karakter tussen vreedstijd en oorlogstijd. Ook breiden we het aantal reservisten uit en gaat Defensie voortaan minder vrijblijvend om met reservisten, door ze in te bedden in de organisatie. Het aantal dienjaarmilitairen wordt uitgebreid om structureel te beschikken over meer militairen. We richten ons daarnaast nadrukkelijk op specifieke doelgroepen; zo wordt meer aandacht besteed aan het werven van vrouwen – en andere groepen die nu onbedoeld onvoldoende worden bereikt. Op deze manier doen we er alles aan om in 2030, of zoveel eerder als mogelijk is, een gevulde organisatie te zijn.

5.

Kunt u toelichten of, en zo ja hoe, er op dit moment met bedrijven en scholen wordt samengewerkt om de personele invulling van Defensie zo spoedig mogelijk toe te laten nemen?

Inmiddels heeft Defensie een goed functionerend netwerk met daarin meer dan 250 bedrijven, werkgevers- en bedrijfstakorganisaties waarmee wordt samengewerkt. Dit bestand groeit nog elke week. De samenwerking varieert van concrete uitwisseling van personeel tot het ondersteunen van organisaties en/of vakgroepen bij de formulering van een actief reservistenbeleid en/of het organiseren van netwerkevenementen en informatiesessies. Concrete resultaten zijn het opnemen van een reservistenpassage in verschillende CAO's, het in werking treden van een actief en uitgedragen reservistenbeleid door toonaangevende organisaties en meerdere evenementen in het kader van maatschappelijke verbondenheid en weerbaarheid in de samenleving.

Daarnaast werkt Defensie samen met Regionale Opleidingscentra (ROC) via een, in de vorige kabinetsperiode overeengekomen MBO-convenant waarin 21 ROC's zijn opgenomen. Deze opleidingscentra verzorgen specifieke opleidingen gericht op Defensie onder de naam Veiligheid & Vakmanschap (VeVa). Deze opleidingen dragen significant bij aan de instroom van Defensie. Momenteel komt ongeveer 50% van de instroom manschappen en onderofficieren direct of indirect uit dit traject. Met het project Krijgsmacht voor de klas zijn inmiddels bijna 3.000 onderwijsinstellingen bereikt en in 2023/2024 zijn er meer dan 3.000 gastlessen verzorgd. Voor het HAVO en VWO is inmiddels lesmateriaal voor een kennismaking met de krijgsmacht opgenomen in het curriculum. De Masteropleiding Military Strategic Studies is inmiddels ook opengesteld voor civiele studenten met een recente en relevante achtergrond.

6.

Welke van de genoemde tekorten op personeel of materieel gebied is het meest cruciaal om de onderuitputting aan te pakken? Kunt u dit motiveren?

De geopolitieke omstandigheden doen de vraag naar defensiematerieel fors stijgen. Veel landen versterken de krijgsmacht om de dreiging het hoofd te bieden. Dat leidt tot een overspannen markt waarin de productie- en leveringszekerheid onder druk staat. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt doordat de productie van veel defensiematerieel uit binnen- en buitenland afhankelijk is van dezelfde schaarse kritieke grondstoffen en

componenten. Hierdoor staan toeleveringsketens in toenemende mate onder druk, wat leidt tot langere leveringstijden. Defensie ziet deze tendens op zowel de nationale als de internationale defensiemarkt. De nationale en internationale defensiemarkten zijn qua toeleveringsketens, exportmogelijkheden en contracten dusdanig met elkaar verweven dat er geen exacte uitspraken mogelijk zijn over de mate van beschikbaarheid van materieel per markt. Defensie voert daarom de Actieagenda productie- en leveringszekerheid munitie en defensiematerieel om deze effecten actief te mitigeren. U bent hierover afgelopen juni geïnformeerd¹ en nog onlangs heb ik u de voortgang op deze agenda gemeld². In de kern kijken we naar mogelijkheden om langjarige orders te plaatsen bij de industrie, garantstelling af te geven aan defensiebedrijven en meer mogelijkheden tot financiering te bieden.

Tevens heeft de defensie-industrie te maken met schaarste van voldoende en gekwalificeerd personeel. Mede hierdoor worden levertijden en tijdplanningen bijgesteld en laten offertes vanuit de defensie-industrie langer op zich laten wachten. Ook het Ministerie van Defensie wordt, als gevolg van de krappe arbeidsmarkt, geconfronteerd met tekort aan personeel. Die krapte zal voorlopig aanhouden. We moeten daarom bezien hoe we door slimme constructies gebruik kunnen maken van elkaars personeel, onder andere door de inzet van reservisten en uitwisseling van personeel.

Deze tekorten op personeel en materieel gebied dienen tezamen bezien te worden. De genoemde omstandigheden leiden tot de genoemde onderuitputting.

7.

Kan het kabinet de Kamer in de toekomst blijvend informeren over de groep Dienjaarmilitairen en hoe lang zij bij de krijgsmacht blijven werken?

Rapporteren over Dienjaar(militairen) gebeurt reeds. Deze informatie is onder meer terug te vinden in de Stand van Defensie, hoofdstuk 2 Vervullen personele behoefte. Deze rapportage ontvangt uw Kamer in mei (met Verantwoordingsdag) en in september (met Prinsjesdag). Hoe lang Dienjaarmilitairen bij de Krijgsmacht (zullen) blijven werken of hebben gewerkt, is nog niet bekend aangezien Defensie pas vorig jaar met Dienjaar is begonnen. In de toekomst kan desgewenst wel onderzocht worden hoe lang Dienjaarmilitairen bij Defensie zijn gebleven.

8.

Zijn er op dit moment asielzoekers of statushouders werkzaam of worden er op dit moment asielzoekers of statushouders ingezet binnen de Defensieorganisatie? Zo ja, welke werkzaamheden vervullen zij, hoe lang werken zij voor Defensie en om hoeveel personen gaat het?

Een statushouder is een asielzoeker die een verblijfsvergunning heeft. Statushouders hebben dezelfde rechten en plichten als Nederlanders op de arbeidsmarkt. Voor de vervulling van een vertrouwensfunctie bij Defensie is in beginsel de Nederlandse nationaliteit vereist. Dat geldt zowel voor burgers als voor militairen (artikel 12g, eerste lid, en artikel 12o, derde lid Wet ambtenaren Defensie). Het is uiteraard mogelijk dat statushouders worden ingezet via ingehuurde ondersteunende diensten. Hoeveel dat er zijn, wordt niet geregistreerd.

9.

Zijn de aanmeldingen voor het volgende Dienjaar gestegen?

¹ Kamerstuk 36 410 X, nr. 93 van 7 juni 2024

² Kamerstuk 36 600 X, nr. 8 van 2 oktober 2024

Ja. Sinds de aanvang van het programma hebben er 3.400 sollicitanten gereageerd op de vacature Dienjaar Defensie. Op dit moment zijn er al ruim 1.500 sollicitanten die interesse hebben om in 2025 te starten met het Dienjaar. De verwachting is daarom dat er volgend jaar meer sollicitaties zijn dan dit jaar.

10.

Is de MQ-9 Reaper reeds in bewapende versie aangeschaft of geüpdatet om haar bewapening te ontvangen?

Nee, de huidige en de nog nieuw te ontvangen MQ-9 Reapers zijn nog niet uitgerust om bewapening te kunnen voeren. Om de bewapening (naast de andere nieuwe capabilities) te kunnen voeren moet de fabrikant *General Atomics* nog een modificatieprogramma ontwerpen, testen en certificeren. Dit programma wordt gestart met de eerste twee nieuwe vliegtuigen die geleverd gaan worden, naar verwachting in Q1 2025. Het ontwikkelen en certificeren van dit modificatie programma zal circa 20 maanden in beslag nemen. In 2027 dient dit modificatieprogramma door de typemanager goedgekeurd te worden en dan kunnen de eerste vliegtuigen gemodificeerd worden. Naar verwachting is de eerste batch vliegtuigen begin 2028 uitgerust om bewapening te voeren.

11.

Bestaat er een groeipad naar de instroom van 9.000 militairen?

De instroom van 9.000 militairen per jaar is een prognose van het aantal militairen dat we verwachten in te moeten nemen om de organisatiedoelstellingen te realiseren en is mede gebaseerd op de verwachte organisatieomvang in 2030. De instroom militairen bestaat uit beroepsmilitairen, dienjaarmilitairen en reservisten. Voor 2025 is de instroom beroepsmilitairen bepaald op 5.200, dienjaarmilitairen op 1.100 en reservisten op 1.900. Daarmee bedraagt de instroom in 2025 planmatig 8.200 militairen. De exacte instroombehoefte in de navolgende jaren wordt vastgesteld op basis van organisatieontwikkeling, realisatie van de instroom en de mate waarin we militairen behouden voor de organisatie. Afhankelijk van organisatieontwikkeling groeit de instroom van dienjaarmilitairen daarmee in de komende jaren naar circa 4.000 per jaar.

12.

Hoe realistisch acht u het dat we in 2029 daadwerkelijk een instroom van tenminste 9.000 militairen per jaar behalen?

Defensie heeft een pakket aan maatregelen gepresenteerd in de Defensienota 2024 om de organisatie te kunnen laten groeien en in 2029 een instroom van 9.000 militairen (beroepsmilitairen, dienjaarmilitairen en reservisten) te realiseren. (zie ook de antwoorden op vraag 4 en 11).

13.

Waar is de streefwaarde van 30% vrouwen binnen de krijgsmacht op gebaseerd? Waarom blijkt dit cijfers ideaal, en beter dan 20, 40, of 50%?

Defensie moet alles op alles zetten om in 2030, of eerder, een goed gevulde organisatie te zijn. Het streefcijfer van 30% vrouwen is een ambitieus en bereikbaar doel dat hieraan moet bijdragen. Bovendien laat wetenschappelijk onderzoek zien dat 30% representatie een positieve impuls heeft op de kwaliteit en prestaties van organisaties: een kritische massa (van rond 30%) is het omslagpunt waarop ondervertegenwoordigde groepen (zoals in dit geval vrouwen) met hun ideeën, waarden en gedrag impact hebben op organisatorische besluitvorming. Daarnaast is ook inspiratie gehaald uit (inter)nationale wetten en praktijken rondom vergelijkbare maatregelen.

14.

Welke maatregelen neemt u om ervoor te zorgen dat de instroom van beroepsmilitairen volgend jaar de gestelde ambities gaat halen en de uitstroom zo veel mogelijk wordt beperkt?

Een nieuw HR-model, goede arbeidsvoorwaarden, premies voor knelpunt-categorieën, beter talentontwikkeling en strategische personeelsplanning zijn nodig om de uitstroom te beperken.

15.

Gezien het feit dat de opleidingscapaciteit tekortschiet om onze eigen krijgsmacht te faciliteren, terwijl we wel inzetten op het trainen van strijdkrachten uit Oekraïne, kunt u aangeven hoeveel achterstand Nederland hierdoor oploopt en hoe deze achterstand kan worden ingelopen?

Het belang om de strijdkrachten van Oekraïne te ondersteunen is evident. Defensie doet er met de Taskforce Oekraïne alles aan om, mede binnen het Opleiding- en Trainingsdomein, Oekraïense militairen voor te bereiden op hun taken in Oekraïne. Dit gaat slechts deels ten koste van de opleidingscapaciteit van de eigen defensieonderdelen, omdat er ook vanuit operationele eenheden capaciteit beschikbaar wordt gesteld (operatie Interflex). Daarnaast wordt ook gebruik gemaakt van externe partijen die ondersteunen bij het vergroten van de beschikbare opleidingscapaciteit.

Verder worden maatregelen genomen langs drie operatielijnen: 1) het rationaliseren van de opleidingseisen, 2) het versterken, opschonen en flexibiliseren van de opleidingscapaciteit, en 3) het verbeteren van de ketenregie. Het beoogde effect van deze maatregelen (meer mensen opleiden in dezelfde tijd) zal leiden tot het inlopen van de achterstanden.

16.

Kunt u een overzicht geven van deze tekortkomingen in de rechtspositie van reservisten en per punt een inschatting geven van het effect dat dit heeft op de uitstroom?

17.

Op welke manier wordt de rechtspositie verbeterd en op welke termijn kan de Kamer hier meer informatie over verwachten?

In algemene zin zien we bij dienstverlatingsonderzoeken dat de niet-gelijke arbeidsvoorwaarden en een niet-gelijke rechtspositie voor sommige reservisten aanleiding geven om Defensie te verlaten. Er is niet voor elk afzonderlijk punt gemeten wat het effect is op de uitstroom.

In mei 2024 is het Technisch Werkverband Reservisten gestart waarin samen met de vakcentrales de huidige rechtspositie van de reservist wordt onderzocht. Dit werkverband beschouwt knelpunten waar we in de huidige praktijk tegenaan lopen en zaken die het reservist-zijn aantrekkelijker moeten maken. Belangrijke onderwerpen daarbij zijn bijvoorbeeld woon-werkverkeer, ziekmelden, zorgverzekering, verlof en overwerkvergoeding. Zodra over de uitkomsten van deze gesprekken meer duidelijkheid is zullen we uw Kamer hierover informeren. Naar verwachting zal dat in de loop van 2025 zijn.

Niet alle knelpunten zijn echter rechtspositioneel van aard. Er zijn ook knelpunten in de bedrijfsvoering die met prioriteit worden opgepakt. Daarbij is het project bedrijfsvoering reservisten recent anders ingericht zodat meer resultaatgericht wordt gewerkt. Zaken die worden opgepakt zijn bijvoorbeeld het afschaffen van papieren appèllijsten, het invoeren van een rooster managementtool, aanpassingen in de salarisuitbetaling, digitale registratie van verlofrecht en pakketrechten voor Kleding en Persoonsgebonden Uitrusting (KPU).

18.

Wat is het effect van de inzet van burgers op beroepsmilitaire arbeidsplaatsen op de gereedheid van de krijgsmacht?

Burgers worden alleen op militaire arbeidsplaatsen geplaatst als de functie-eisen dat toelaten en dus nooit op operationele functies die ook voorkomen in de oorlogsorganisatie. Het effect op de gereedheid is dus gunstig, omdat we hiermee in staat zijn de beschikbare militaire capaciteit te plaatsen op arbeidsplaatsen waar de noodzaak daartoe groter is.

19.

Wat is de reden dat de gestelde ambitie wat betreft het aantal deelnemers dat na afloop van het Dienjaar aan Defensie verbonden blijft 30% bedraagt, als dit percentage bij de eerste lichte bijna 80% was?

Afgelopen jaar zijn we begonnen met de pilot Dienjaar waarbij initieel de ambitie is gesteld dat minimaal dertig procent van de deelnemers doorstroomt binnen Defensie als beroepsmilitair, burger of reservist. De ambitie was bewust voorzichtig geformuleerd en is reeds in het eerste jaar ruimschoots gerealiseerd: bijna 80% van de eerste lichte heeft zich aangemeld als beroepsmilitair of reservist. Het is uiteraard nog niet zeker of we dit positieve resultaat nog steeds bereiken als het aantal deelnemers aan het Dienjaar toeneemt. Als het percentage echter structureel hoog blijft, zullen we onze ambitie naar boven bijstellen.

20.

Hoe komt het dat de Kwalificatiegraad Defensie ruim 10% achterblijft op de streefwaarde die Defensie voor midden 2024 heeft gesteld? Om welk type kwalificaties gaat dit en welke maatregelen worden op dit moment genomen om zo spoedig mogelijk aan de gestelde streefwaarde van 72,5% te voldoen?

Defensie krijgt inzicht in de kwalitatieve personele gereedheid door middel van de zogenoemde kwalificatiegraad. De data die ten grondslag ligt aan de kwalificatiegraad is nog niet volledig op orde. Het koppelen van kwalificaties aan de volledige formatie en het personeel wordt naar verwachting afgerond in 2025. Daarnaast is Defensie bezig met het heroverwegen van de opleidingseisen, wat eveneens invloed heeft op de kwalificatiegraad. Voltooiing van deze acties zal leiden tot een hogere kwalificatiegraad.

21.

Op welke manier gaat Defensie specifieke groepen, waaronder vrouwen, werven en selecteren? Hoe verschilt dit van de manier waarop tot dusver is geworven en geselecteerd?

Voorbeelden van maatregelen gericht op werving en selectie met meer aandacht voor diversiteit en inclusie, zijn:

- Speciale kennismakingsdagen en wervingsdagen voor vrouwen.
- Nieuwe arbeidsmarktcampagnes als onderdeel van de succesvolle Generatie-D wervingscampagne, om een zo breed mogelijk publiek aan te spreken en een divers beeld te schetsen van wat werken bij Defensie betekent.
- Het ontwikkelen van objectieve werving- en selectiemethoden, zoals het opstellen van toegankelijke vacatureteksten, competentiegericht werven, en trainingen «selecteren zonder vooroordelen».
- Speciale aandacht voor functioneren in deeltijd. Vanaf 1 september geeft het Defensie Ondersteuningscommando (DOSCO) bij alle militaire vacatures aan dat deze zowel in voltijd als in deeltijd zijn te vervullen. Militairen die in deeltijd willen werken worden nadrukkelijk uitgenodigd om te solliciteren.

22.

Op welke andere doelgroepen wil Defensie zich nadrukkelijk gaan richten in het wervingsbeleid?

Uit recent onderzoek, uitgevoerd in samenwerking met het Centraal Bureau voor de Statistiek, blijkt dat het percentage medewerkers met een herkomstland buiten Nederland bij Defensie achterblijft bij de werkzame beroepsbevolking in Nederland en bij de overheidsdiensten.³ Uw kamer wordt op een later moment in meer detail geïnformeerd over de resultaten van dit onderzoek, maar het is duidelijk dat hier een kans ligt voor Defensie om het onbenutte arbeidspotentieel binnen deze groep aan de organisatie te binden. Daarom is het vergroten van culturele diversiteit en het werven van mensen met verschillende culturele achtergronden een aandachtspunt binnen de werving.

23.

Kunt u specifiek ingaan op welke andere vormen van diversiteit Defensie wil gaan inzetten?

Naast maatregelen gericht op de instroom en het behoud van vrouwen, gaat het hierbij om maatregelen gericht op culturele diversiteit, LHBT+, neurodiversiteit en mensen met een (arbeids)beperking. Het gaat daarbij niet over streefcijfers of verdelingen, zoals de man/vrouw-verdeling, maar juist ook over vooroordelen en bewustwording. Meer bewustwording van vaste gedragspatronen en vooringenomenheden is een eerste stap om te komen tot een meer diverse organisatie met een inclusieve werkcultuur waar iedereen zich thuis voelt en elkaar met respect behandelt. Denk aan: objectieve werving- en selectiemethoden ontwikkelen om het effect van (on)bewuste vooroordelen in besluitvorming tegen te gaan, workshops waarin leidinggevenden leren hoe bijvoorbeeld collega's met autisme, hoogbegaafde medewerkers of mensen met ADHD zo goed mogelijk in hun kracht komen te staan en aandacht hebben voor verschillende feest- en gedenkdagen om begrip en kennis te vergroten.

24.

Kunt u aangeven welke groep vooral antwoordt te maken te hebben met een (veel) te hoge werkdruk?

We zien in het onderzoek tussen de verschillende contractsoorten geen grote verschillen in de ervaren (veel) te hoge werkdruk. In de eerste helft van 2024 geeft 32% van de beroepsmilitairen met een FPS fase 3-contract aan een (veel) te hoge werkdruk te ervaren tegenover 31% van de beroepsmilitairen met een FPS fase 1- of 2-contract. Burgerpersoneel ervaart de (veel) te hoge werkdruk wat lager: bij 27% is dit het geval.

25.

Welke acties neemt u om ervoor te zorgen dat de vertrekintentie wegens «verschil tussen besluitvorming aan de top en de uitvoerbaarheid op de werkvloer» en «trage besluitvorming en uitvoering» in het komende jaar afnemen?

Binnen Defensie wordt breed opgeroepen om te kijken wat eenieder kan bijdragen aan het vormen van een soepele organisatie. Het gaat hierbij om een brede opgave, zoals het bezien en zo nodig herinrichten van de diverse ketens, het schrappen of vereenvoudigen van de aanwijzingen. Daarbij willen we meer ruimte voor en vertrouwen aan de uitvoering geven, volgens de principes van opdrachtgerichte commandovoering (*mission command*). Daarnaast willen we kansen en knelpunten vanuit de uitvoering op tafel krijgen, daar waar besluiten genomen worden, zodat bottom-up initiatieven van de werkvloer gestimuleerd worden. Daarvoor zijn reguliere bestuurlijke momenten, maar bijvoorbeeld ook de werkbezoeken van de top, van belang.

³ Barometer Culturele Diversiteit van het CBS. De sector overheidsdiensten bestaat uit: openbaar bestuur, overheidsdiensten en sociale verzekeringen.

Tevens gaat het voor een soepele organisatie om inkoopinitiatieven waarbij we werken aan snellere besluitvorming als het aankomt op de inkoop van materieel en tevens het vereenvoudigen van verwerving, zodat materieel sneller voor het personeel beschikbaar komt.

26.

Wat is er in de recente jaren veranderd in het functietoewijzings-systeem?

In het arbeidsvoorwaardenakkoord 2021–2023 is de maximale plaatsingsduur van militairen opgehoogd naar zeven jaar. De militair doet binnen de functie meer kennis, kunde en ervaring op. Zo draagt een langere plaatsingsduur bij aan het verhogen van de personele gereedheid. Tegelijkertijd kan een langere plaatsingsduur meer rust brengen voor de militair zelf. De plaatsingsperiode wordt met instemming van de medewerker vastgesteld. Daarbij worden ook loopbaan- en ontwikkelafspraken gemaakt.

27.

Kunt u concrete voorbeelden noemen die de vertrekintentie «verschil tussen de besluitvorming aan de top en de uitvoerbaarheid op de werkvloer» illustreren?

Nee, dit is op basis van de data die het medewerkerstevredenheidsonderzoek opleveren niet mogelijk.

28.

Kunt u naast het noemen van de aspecten die bijdragen aan de motivatie ook verklaren waarom er een daling van de motivatie is ten opzichte van de eerste helft van 2023 en waar dit uit voortkomt?

Nee, dit kan niet worden verklaard vanuit het medewerkerstevredenheidsonderzoek. Het verschil tussen de eerste helft van 2023 en de eerste helft van 2024 is –4%. Dit wordt in het onderzoek een lichte daling genoemd.

29.

Kunt u dieper ingaan op het functietoewijzingssysteem als reden voor een vertrekintentie en kunt u verklaren waarom deze reden nu in de top drie van redenen van vertrekintentie is terechtgekomen?

Het functietoewijzingssysteem staat al langere tijd hoog in de rangorde van vertrekintenteredenen, zij het niet in de top drie. Medewerkers geven aan meer regie te willen hebben op de loopbaan. Met het oog daarop onderzoekt Defensie de behoefte aan maatwerk. Naar aanleiding van de uitkomsten van het onderzoek die naar verwachting begin 2025 beschikbaar zijn, zal Defensie bezien op welke manier meer invulling kan worden gegeven aan maatwerk.

30.

Hoe verhoudt de gestegen investeringsnorm zich tot de extra middelen die de komende jaren voor Defensie beschikbaar zijn? Als materieel zo belangrijk is, zou de extra inzet daarop zichtbaar moeten zijn in deze stijging van de investeringsnorm, is dat het geval?

Als gevolg van de extra middelen die vanaf DN22 en met de recente DN24 aan de defensiebegroting zijn toegevoegd, zal de investeringsquote naar verwachting de komende jaren een stijgende trend laten zien. Dit is in de Begroting 2025 op pagina 10, figuur 3 ook zichtbaar.

31.

Kan nader gekwantificeerd worden in hoeverre de hulp aan Oekraïne ervoor zorgt dat de voorraden en het aanvullend

materieel minder snel worden gerealiseerd en welk effect dit op lange termijn heeft op de inzetbaarheid van Defensie?

De consequenties voor de eigen operationele gereedheid zijn niet eenduidig in percentages te duiden. Hierin zitten teveel afhankelijkheden. Levering en steun aan de Oekraïne heeft consequenties voor de eigen operationele gereedheid. De aanvulling van geleverde voorraden en materieel, afhankelijk van het voorraadartikel (en de geleverde omvang), duurt maanden tot jaren.

Bij leveringen/steun aan Oekraïne worden deze consequenties gewogen. Om de eigen gereedheid zo min mogelijk te schaden wordt zoveel mogelijk direct van de industrie ingekocht, in plaats van geleverd uit eigen voorraden, en wordt zoveel mogelijk de internationale samenwerking gezocht voor het weer aanschaffen van de geleverde materialen.

Los van financiën en het leveren van materiële capaciteit en voorraden zijn er ook negatieve effecten op personele capaciteit (instructie) en zijn er 2^e en 3^e orde effecten zoals bijvoorbeeld het beschikbaar stellen van sleuteluren van MATLOGCO en inkoopcapaciteit van COMMIT. Als deze zaken hebben effecten op personele -, materiele gereedheid en geoefendheid en dus op de operationele gereedheid.

Er zijn ook positieve consequenties van de steun aan Oekraïne. Er worden veel lessen geleerd. Tijdens instructie, terugkoppelingen via bijvoorbeeld EUMAN en met het leveren van materieel wordt geleerd van gebruikerservaringen en verbruiksdata.

32.

Welke aankopen bij een Nederlands bedrijf deed het percentage in de tabel in 2023 stijgen? Is er al zicht op wat dit definitief voor 2024 zal zijn?

De investeringen van Defensie in de maritieme maakindustrie, specifiek de contractondertekening voor de Anti-Submarine Warfare (ASW) fregatten bij Damen en Thales NL, maken dat dit percentage in 2023 is gestegen. Er is nog geen zicht op het definitieve percentage voor 2024, gezien dit afhankelijk is van contractondertekeningen die plaatsvinden in de overige maanden van dit jaar. In algemene zin blijft het van waarde te benadrukken dat dit kerncijfer gevoelig blijft voor uitschieters door contracten met een grote financiële waarde, bijvoorbeeld in het maritieme domein.

33.

Kunt u een overzicht geven van de beperkingen in de digitale- en fysieke omgeving die oefenen beperken?

Voor de uitoefening van militaire activiteiten is ruimte nodig, in de vorm van beschikbare grond met een bestemming die militaire activiteiten⁴ mogelijk maakt, maar ook indirecte ruimte, milieuruimte zoals geluidsvergunningen en contouren voor externe veiligheid. Functies en elementen in de omgeving kunnen het functioneren van de krijgsmacht echter beperken. Windmolens kunnen bijvoorbeeld voor radarverstoring zorgen en beperken de mogelijkheden voor laagvliegen. De aanwezigheid van woningen en gebouwen waar veel mensen samenkomen, vormen een belemmering om in de nabijheid daarvan te oefenen met helikopters of munitie. Woongebieden geven beperkingen in wat aan maximale geluidsnormen mogelijk is op een luchthaven of oefenterrein. Defensie heeft zich in algemeenheid te houden aan wet- en regelgeving op het gebied van milieu- en leefomgeving. De hieruit voorkomende vergunningen markeren de bandbreedte voor het militair oefenen. Dit leidt tot bijvoorbeeld de volgende beperkingen (geen uitputtende opsomming):

⁴ *Tanden voor de leeuw!* Door Prof. dr. P.A.L. (Paul) Ducheine, LL.M. Brigade-generaal, Militair Juridische Dienst

- grondgebonden geluid zoals aantallen schoten op schietkampen, schietgeluid en het proefdraaien van vliegtuigmotoren;
- lucht gebonden geluid zoals vliegbewegingen rond onze vliegvelden;
- gebruik laagvlieggebieden en het maximaal aantal toegestane tactische helikopterlandingen op de militaire oefenterreinen;
- oefenen in verstedelijkt gebied en;
- tijdige toestemming voor het gebruik van nieuwe vuurwapens op schietbanen.

De informatie-omgeving wordt, naast de fysieke omgeving, steeds belangrijker in militaire conflicten. Echter zijn de taken en bevoegdheden van de krijgsmacht voor activiteiten in de informatie-omgeving niet met elkaar in lijn. De krijgsmacht heeft voor activiteiten in de informatie-omgeving onvoldoende grondslagen en bevoegdheden tijdens de gereedstelling van de krijgsmacht als voorbereiding op inzet. Zonder grondslag is het verwerken van onder meer gegevens die de persoonlijke levenssfeer kunnen beïnvloeden, wat onvermijdelijk is in de informatie-omgeving, niet rechtmatig.