

Vergaderjaar 2021–2022

**35 925 X**

## **Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2022**

**Nr. 11**

### **LIJST VAN VRAGEN EN ANTWOORDEN**

Vastgesteld 27 oktober 2021

De vaste commissie voor Defensie heeft een aantal vragen voorgelegd aan de Minister van Defensie over de brief van 21 september 2021 inzake de Personeelsrapportage midden 2021 (Kamerstuk 35 925 X, nr. 4). De Minister heeft deze vragen beantwoord bij brief van 22 oktober 2021. Vragen en antwoorden zijn hierna afgedrukt.

De fungerend voorzitter van de commissie,  
Aukje de Vries

De adjunct-griffier van de commissie,  
Mittendorff

**1.  
Klopt het dat Defensie een vrouwenquotum overweegt? Zo ja, vanaf wanneer en welke eenheden worden hiervan uitgezonderd en waarom?**

Defensie overweegt de invoering van streefcijfers voor vrouwen. Het aandeel vrouwen binnen Defensie stijgt, echter slechts met circa een half procent per jaar. Dit komt niet overeen met ons doel om een meer diverse organisatie te worden. Een groter aandeel vrouwen draagt bij aan effectieve uitvoering van onze taken; het is immers algemeen bekend dat diverse teams beter presteren en in sommige operationele omstandigheden kunnen vrouwen in het voordeel zijn. Bijvoorbeeld bij het inlichtingen ophalen bij vrouwen in een conflictgebied tijdens een *peace-keeping* missie. Ook gezien het personeelstekort en de bredere cultuurverandering naar een diverse en inclusieve organisatie die we bij Defensie nastreven is het goed om extra aandacht te besteden aan deze groep. Het invoeren van een streefcijfer is geen sinecure en vereist een gedegen wijze van invoeren. De interne besluitvorming hierover loopt nog, vandaar dat ik hier nog niet kan ingaan op de tijdslijn en de verdere inhoud van de streefcijfers. Ik zal u over de voortgang in de eerstvolgende personeelsrapportage nader informeren.

**2.  
Welke vorderingen zijn er het afgelopen jaar gemaakt op het gebied van toekomstperspectief en doorstroommogelijkheden binnen de Krijgsmacht?**

2021 is een overgangsjaar, waarin de fase van de inhoudelijke uitwerking van het HR-model op hoofdlijnen (het nieuwe HR-instrumentarium voor in-, door- en uitstroom, opleiding en ontwikkeling) en de voorbereiding van de HR-transitie (het traject waarin het instrumentarium concreet wordt gemaakt en ingevoerd) worden afgerond en het formele startschot wordt gegeven voor de transitiefase. In zogeheten proeftuinen is geëxperimenteerd met een betere balans tussen in-, door- en uitstroom van personeel binnen de huidige rechtspositie door het lager beleggen van verantwoordelijkheden en bevoegdheden. Ook is zo het draagvlak voor de HR-transitie binnen de defensieonderdelen getest op kleine schaal.

Defensie wil meer doen om goed opgeleid, ervaren en gemotiveerd personeel te behouden, onder andere door meer individueel maatwerk toe te passen. In het nieuwe HR-model Defensie worden specialistische loopbanen en individueel maatwerk beter gefaciliteerd. Op 28 mei jl. is de Kamer geïnformeerd over de HR-transitie en de maatregelen die Defensie neemt om het personeelstekort tegen te gaan (Kamerstuk 35 570 X, nr. 91).

**3.  
In welke fase bevinden zich de gesprekken met de vakbonden over het nieuwe loongebouw?**

Het overleg tussen sociale partners is sinds december 2020 opgeschort. In de periode daarvoor hebben Defensie en de vakbonden wel over het loongebouw gesproken, maar geen nieuwe afspraken kunnen maken. Wel is als gevolg van de eerdere afspraak dat het nieuwe bezoldigingssysteem gebaseerd moet zijn op een solide en inzichtelijk functiewaarderingsstelsel, begin dit jaar een paritaire commissie ingesteld die het functiewaarderingsstelsel heeft onderzocht. Deze commissie heeft met een rapportage aan sociale partners antwoord gegeven op de vraag of het huidige of een ander functiewaarderingsstelsel recht doet aan de

operationele kenmerken van de militair. Sociale partners zullen aan de hand van dit rapport besluiten welke vervolgstappen zij willen nemen en wat dit betekent voor het loongebouw.

**4.**

**Wordt er in de campagnestrategie van de werving ook expliciet gefocust op het aantrekken van Nederlandse jongeren met een migratieachtergrond? Zo nee, waarom niet?**

Op werkenbijdefensie.nl wordt uitgedragen dat Defensie een inclusieve organisatie wil zijn. Daarbij is de doelgroep jongeren in brede zin het vertrekpunt bij de ontwikkeling van (online)campagnes. Defensie zet wel bewust verschillende interne rolmodellen in zoals militairen met een migratie achtergrond om ook specifiek jongeren met een migratie achtergrond te bereiken. Voor het onder de aandacht brengen van deze campagnes worden diverse media ingezet.

**5.**

**Kunt u een uiteenzetting aan de Kamer sturen van de diversiteitspercentages in de top van Defensie?**

Met het oog op de privacy van werknemers kan Defensie geen diversiteitskenmerken registreren. Dit geldt voor het gehele personeelsbestand en daarmee ook voor de top van Defensie. Er is wel inzicht in de man/vrouw-verhouding in de top van Defensie. Bij het militair personeel worden 4 van de 87 topfuncties bekleed door een vrouw (4,6%). Bij het burgerpersoneel worden 9 van de 19 topfuncties bekleed door een vrouw (47,4%). Zie ook het antwoord op vraag 19.

**6.**

**Waarom is de trainingsmodule «Sociale veiligheid, Diversiteit en Inclusiviteit» niet verplicht als u een cultuurverandering teweeg wilt brengen?**

Het klopt dat dit nu nog niet verplicht is, echter dit gaat veranderen. In 2022 wordt diversiteit & inclusiviteit – naast sociale veiligheid – ingebed in alle initiële opleidingen, in 2023 volgen de opleidingen voor leidinggevenden en in 2024 moet diversiteit & inclusiviteit in alle niveauopleidingen zijn ingebed. Uiteindelijk kunnen alle medewerkers meerdere modules gericht op sociale veiligheid en diversiteit & inclusiviteit volgen wat uiteindelijk bijdraagt aan een defensiebrede cultuurverandering.

**7.**

**Wat zijn de gevolgen voor de uitvoerbaarheid van de Defensievisie 2035, indien ook de komende jaren circa 20% van de militaire functies bij defensie onvervuld blijven?**

Zonder voldoende en gekwalificeerd personeel kan Defensie haar taken niet uitvoeren. Nu niet en in de toekomst niet. De Defensievisie erkent dat. Juist daarom is het aanpakken van het personeelstekort integraal onderdeel van de Defensievisie. Defensie gaat zich anders inrichten en op een andere manier voorzien in haar personele capaciteit. Systemen en werkwijzen worden aangepast. Die worden arbeidsextensief waar mogelijk en blijven arbeidsintensief waar noodzakelijk en wenselijk.

Defensie verlegt de focus van het kwantitatief «vullen» van formatieplaatsen naar het kwalitatief verbeteren van de personele gereedheid met voldoende geschikte en beschikbare mensen. De sturing op personele gereedheid maakt onderdeel uit van de HR-transitie die in de komende jaren plaatsvindt. Hierbij ontstaan veel mogelijkheden voor maatwerk en

differentiatie, bijvoorbeeld door het invoeren van nieuwe aanstellings- en contractvormen. Het nieuwe HR-model is randvoorwaardelijk voor het kunnen realiseren van de ambities in de Defensievisie, maakt van Defensie een aantrekkelijker werkgever en maakt beter gebruik van de kwaliteiten van medewerkers. Defensie vergroot hiermee de doelgroep en verwacht meer personeel te kunnen werven en behouden. Het is aan een nieuw kabinet om extra maatregelen te nemen ten behoeve van het behoud en de werving van nieuw personeel en om de maatregelen in de Defensievisie zo goed mogelijk uit te voeren. Voor een uitgebreide toelichting op het HR-model verwijs ik u naar de Kamerbrief HR-transitie Defensie (kamerstuk 35 570 X, nr. 91).

Het ondervullingspercentage van 20 procent behoeft overigens enige nuancering. Door de jaarlijkse in- en uitstroom van circa 3.000 tot 4.000 militairen heeft Defensie, conform de regels van het huidige Flexibel Personeelssysteem (FPS), standaard een flink aantal functies structureel open staan. Daarnaast zijn niet alle vacante functies ook vacatures. Dat komt vanwege grote aantallen militair personeel in de initiële opleiding, militair personeel dat tussen functies rouleert en re-integranten. Ook bij reorganisatietrajecten blijven functies regelmatig enige tijd vacant.

**8. Heeft u overwogen om verwerving van nieuw defensiematerieel naar achteren te schuiven, dan wel te annuleren, ten gunste van de aanpak van achterstallig onderhoud in het vastgoed en/of het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden bij Defensie? Zo nee, waarom niet?**

Ja, het gebruik van investeringsgeld om knelpunten in de exploitatie te dekken is steeds onderdeel van de integrale afweging van inzet van middelen. Voor de ontwerpbegroting 2022 is daadwerkelijk investeringsgeld ingezet voor exploitatieproblematiek, ook voor de instandhouding van vastgoed. In de brede politieke en bestuurlijke weging is echter geconcludeerd dat het structureel oplossen van knelpunten – waaronder arbeidsvoorwaarden – met investeringsgeld tot onevenredige consequenties leidt in het investeringsplan waardoor vernieuwing van het materieel en de structurele betaalbaarheid verder onder druk komen. Deze consequenties wegen daarom zwaar mee in de integrale afweging.

**9. Bent u voornemens om, in het licht van het toegenomen belang van cyberdefensie zoals dit ook wordt onderkend in de Defensievisie 2035, cyberdefensie in de toekomst als apart artikel van de begroting op te nemen? Zo nee, waarom niet?**

Op verzoek van de Kamer besteedt Defensie reeds specifieke aandacht in de begrotingscyclus aan plannen, investeringen en voortgang binnen het cyberdomein. Nog specifiekere worden en cyberdefensie als apart artikel in de begroting opnemen, is echter niet wenselijk. De cyberdefensie maakt deel uit van een geïntegreerde aanpak om wapensystemen en IT-systemen veilig te houden. Budgetten en expertises worden daarbij vervlochten in projectplannen en in de bestaande beveiligings- en beheermaatregelen van deze systemen. De precieze omvang van het budget voor cyberdefensie is daarmee moeilijk te identificeren. Tot slot is, in het kader van de nationale veiligheid, te veel externe transparantie inzake dit domein niet verstandig. Het belang van het tijdig vervangen van materieel, ook vanuit het oogpunt van personele veiligheid, is onderdeel van deze integrale afweging.

**10.**

**Wat gaat u doen aan de belangrijkste vertrekredenen van met name het fase 3 militair personeel?**

*Gebrek aan loopbaanontwikkelingsmogelijkheden*

Defensie gaat in het nieuwe HR-model meer inzetten op specialistische functies en loopbaanpaden. Zo wordt meer specialistische kennis en expertise aan Defensie verbonden. Daarnaast worden aan medewerkers meer mogelijkheden voor maatwerk en differentiatie geboden.

*Aansluiting werkniveau bij mijn capaciteiten*

Door Strategisch Talent Management in het nieuwe HR-model komen er meer instrumenten en mogelijkheden om de loopbaan te blijven ontwikkelen. Dit stelt Defensie in staat om personeel duurzaam te binden en te laten functioneren overeenkomstig zijn of haar kwaliteiten.

*De wijze waarop de organisatie wordt bestuurd*

In het doorlopende onderzoek Monitor Mening van de Medewerker (M3) wordt de reden van de vertrekintentie nader onderzocht. Het meest worden «het verschil tussen besluitvorming aan de top en de uitvoerbaarheid op de werkvloer» en «trage besluitvorming en uitvoering» genoemd. Beide aspecten worden iets minder vaak genoemd ten opzichte van de vorige meting. Er is een thematisch werkverband gestart teneinde meer integraal en uitvoerbaar beleid/plannen mogelijk te maken. Tevens zijn aanpassingen in de functionele regelgeving of kaderstelling voorzien inzake een uitvoerbaarheidstoets alvorens besluiten te nemen, hetgeen moet bijdragen aan beter uitvoerbaar beleid.

**11.**

**Wat gaat u doen ter bevordering van zinvol en nuttig werk voor met name de fase 1 militairen? Kunt u de discrepantie tussen de beleving van het personeel over het nut van het werken bij Defensie en de wijze waarop Defensie mensen (via de media) wil werven verklaren?**

Bij militairen kan het ervaren van onvoldoende nuttig en zinvol werk worden verklaard doordat er minder militairen op uitzending gaan en er ten gevolge van de COVID-19-pandemie een minder uitgebreid oefenprogramma is. Dit heeft consequenties voor de werkbeleving van fase 1 militairen. Met het hervatten van het oefenprogramma bij het CLAS en het vaarprogramma bij het CZSK per september 2021 zal de tevredenheid van deze militairen naar verwachting toenemen.

Wat betreft de vermeende discrepantie tussen de beleving van het personeel over het nut van het werken bij Defensie en de wijze waarop Defensie mensen (via de media) wil werven, kan ik u zeggen dat de communicatie-uitingen inzake werving doorlopend worden afgestemd met de operationele commando's om een zo reëel mogelijk beeld te geven van het werken bij Defensie.

**12.**

**Wat moet precies worden verstaan onder «verder gaan met het vereenvoudigen en verbeteren van het beloningsmodel»? Aan welke resultaten hierop in 2022 committeert u zich?**

Het vereenvoudigen en verbeteren van het beloningsmodel ziet vooral op het stelsel van toelagen. Defensie heeft een groot aantal historisch gegroeide toelagen en wil graag het stelsel vereenvoudigen, en daarmee in ieder geval kwalitatief verbeteren. Met de vakbonden is dan ook de afspraak gemaakt een vereenvoudigd stelsel van toelagen te introduceren.

Dit houdt nauw verband met het overleg over het loongebouw. Wanneer het overleg over het loongebouw wordt hervat, zal ook de vereenvoudiging van het toelagenstelsel weer ter hand worden genomen.

**13.**

**Wat zijn de tekorten bij de operationele eenheden (gevuld met jonge soldaten, onderofficieren en officieren t/m de rang van respectievelijk korporaal, sergeant 1 en kapitein)? Worden de grote tekorten in de categorie specialisten zoals IT personeel via (dure) inhuur ondervangen? Welke overige tekorten aan specialisten zijn er en hoe worden deze ondervangen?**

Zoals toegelicht in de inzetbaarheidsrapportage die uw Kamer op 21 september jl. heeft ontvangen (Kamerstuk 34 919, nr. 82), bleven in de eerste helft van 2021 de knelpunten bij de manschappen, onderofficieren en officieren in de onderbouw, en bij de specialistische arbeidsplaatsen onveranderd. De tekorten bij militair personeel in de categorie IT-personeel worden gedeeltelijk ondervangen door de inzet van reservisten en inhuur alsook door het vullen van militaire functies door burgers. Ook de tekorten bij technisch personeel en medisch personeel worden gedeeltelijk door de inzet van reservisten en door inhuur ondervangen. Daarnaast worden momenteel huisartsen en bedrijfsartsen intern opgeleid die het tekort aan medisch personeel omlaag moeten brengen.

Voor een betere personele gereedheid verlegt Defensie haar focus van kwantitatief «vullen» van formatieplaatsen, naar het kwalitatief realiseren en borgen van de personele gereedheid met voldoende personele capaciteit die beschikbaar en inzetbaar is, zowel op de korte als op de langere termijn. Deze sturing op personele gereedheid is integraal onderdeel van de HR-transitie die de komende jaren plaatsvindt (Kamerbrief HR-transitie Defensie (Kamerstuk 35 570 X, nr. 91).

**14.**

**Op welke manier verwacht u het personeelstekort in te gaan lopen als er niet genoeg mensen aangenomen kunnen/mogen worden?**

Op korte termijn moeten gereedheid en inzetbaarheid verbeteren en de sturing daarop worden aangepast. De proeftuinen in het kader van het HR-model hebben al geleid tot een verbeterde personele gereedheid. Parallel aan en in lijn met de stapsgewijze verdere uitwerking en invoering van het HR-model zijn er aanvullende maatregelen om op korte termijn de gereedheid te verhogen. Met het oog hierop zijn verschillende sporen uitgezet, zoals de oprichting van de TaskForce Personeel eind vorig jaar. De Taskforce Personeel is gestart met de werving en selectie van schaarstecategorieën, zoals technisch en ICT-personeel, met ondersteuning van een externe marktpartij (Manpower Group). Eind 2021 worden de eerste resultaten verwacht. Ook is het zogeheten inleenloket dit jaar van start gegaan dat de (tijdelijke) uitwisseling van personele capaciteit met civiele bedrijven mogelijk maakt. Verder worden de mogelijkheden onderzocht om burgers tijdelijk als reservist aan te stellen, zodat ze ook militair inzetbaar zullen zijn. Ten slotte hebben commandanten de mogelijkheid om bij ondervulling personeel uit de zogeheten flexibele schil in te zetten, waaronder reservisten en inhuurmedewerkers.

**15.**

**Kunt u een verklaring geven voor de leerlingen die voortijdig de opleiding afbreken omdat ze andere verwachtingen over Defensie**

## **hadden? Kan een breder inzicht worden gegeven van die misvatting in verwachtingen?**

Huidige en toekomstige generaties werknemers hebben andere wensen en behoeften, en een ander referentiekader ten opzichte van werken. Jongeren hebben bovendien veel keuzemogelijkheden. Ondanks goede voorlichting lijken ze eenvoudiger dan voorheen van keuze te veranderen.

Uit het pilot onderzoek M3L (Monitor Mening van de Militaire Leerling) komt naar voren dat van de leerlingen in initiële opleiding 14 procent er soms, regelmatig of vaak aan denkt om met de opleiding te stoppen. (Mogelijke) blessures en/of het herstel daarvan is de belangrijkste reden voor leerlingen om eventueel te stoppen (41 procent). Als tweede reden om eventueel te stoppen met de opleiding wordt genoemd het van huis zijn / gescheiden zijn van de thuissituatie (26 procent).

### **16.**

#### **Hoe gaat u ervoor zorgen dat er een functiewaardering komt die recht doet aan alle aspecten van militaire functies en ervoor gaat zorgen dat militaire functies op de juiste plaats op de maatschappelijke ladder worden ingeschaald?**

In het Arbeidsvoorwaardenakkoord 2018–2020 is opgenomen dat het beoogde nieuwe bezoldigingssysteem gebaseerd moet zijn op een solide en inzichtelijk functiewaarderingssysteem. Begin dit jaar is een paritaire commissie ingesteld die het functiewaarderingssysteem heeft onderzocht. Deze commissie heeft met een rapportage aan sociale partners antwoord gegeven op de vraag of het huidige of een ander functiewaarderingssysteem recht doet aan de operationele kenmerken van de militair. Sociale partners zullen aan de hand van dit rapport besluiten welke vervolgstappen zij willen nemen.

### **17.**

#### **Hoe gaat Defensie de besturing van de organisatie verbeteren en hoe wil Defensie in het nieuwe HR-model de invloed op de eigen carrière vergroten? Wanneer verwacht u dat dit effect gaat sorteren?**

Strategische Personeelsplanning (SPP) en Strategisch Talentmanagement (STM) zijn belangrijke onderdelen van het nieuwe HR-model die het mogelijk maken gerichte loopbaanafspraken te maken en de kwaliteiten van medewerkers beter te benutten. SPP is het continu matchen van de talenten en competenties die de organisatie nu en straks nodig heeft met de huidige en toekomstige beschikbare talenten en competenties. STM is de methodiek waarmee bij instroom, doorstroom en uitstroom en bij opleiding en ontwikkeling wordt gestuurd op een evenwichtige afstemming van de belangen van de medewerkers en van de organisatie. Om het carrièreperspectief te vergroten en concrete loopbaan- of carrièrepaden mogelijk te maken, gaan leidinggevend en medewerkers ontwikkel- en carrièreafspraken maken op wederkerige basis. STM en SPP geven hierbij gezamenlijk richting aan de te maken afspraken, waarbij uitgaand van de taakstelling van de organisatie rekening wordt gehouden met wensen, ambities en mogelijkheden. Hierin worden meer mogelijkheden geboden voor maatwerk, bijvoorbeeld als het gaat om de doorontwikkeling van een medewerker binnen een bepaald vakgebied, specialisme, loopbaanpad of de functieduur. Het HR-model wordt de komende jaren stapsgewijs uitgewerkt en ingevoerd. Vooralnog is de verwachting dat dit zal duren tot en met 2025. Waar het HR-model gaat over de rechtspositie van het personeel moet overeenstemming worden bereikt met de bonden. Hierover moet nog overleg plaatsvinden.

**18.**

**Om hoeveel studenten gaat het als het om populariteit gaat bij het Defensity College?**

In de eerste negen maanden van 2021 hebben 539 studenten gesolliciteerd bij het Defensity College, waarvan er 78 zijn aangesteld. De verwachte instroom voor dit hele jaar is ongeveer 100 studenten. Defensie beschikt dan eind van dit jaar over ongeveer 250 werkstudenten. Nu het *Defensity College* ook gestart is met een programma voor HBO-studenten is de verwachting dat het aantal sollicitanten verder zal toenemen. Hierover wordt u in de eerstvolgende Personeelsrapportage geïnformeerd.

**19.**

**Hoe gaat u invulling geven aan het Diversiteit en Inclusiviteitsbeleid, als het wettelijk niet is toegestaan meetbare gegevens te registreren? Hoe gaat u klachten over achterstelling van zittend personeel voorkomen?**

Het is inderdaad wettelijk niet toegestaan om alle meetbare gegevens te registreren. Toch is Defensie het eerste departement dat in samenwerking met het Centraal Bureau voor Statistiek (CBS) de migratieachtergrond van het personeelsbestand in kaart heeft gebracht over de jaren 2015, 2016 en 2017. Uit die CBS-meting blijkt onder meer dat 12,8 procent van het personeelsbestand van Defensie een migratieachtergrond heeft (stand 2017). Door in 2022 dit onderzoek te herhalen wordt de ontwikkeling van instroom, behoud en uitstroom van medewerkers met een migratieachtergrond inzichtelijk gemaakt.

Defensie wil een organisatie zijn waar iedereen zich thuis voelt en gewaardeerd weet. Defensie geeft invulling aan haar diversiteitsbeleid door onder andere in te zetten op de borging van diversiteit en inclusie in initiële en loopbaanopleidingen en het aanbieden van diverse, vanaf 2023 verplichte, workshops en online modules op het gebied van diversiteit & inclusiviteit en sociale veiligheid. In aanvulling hierop zijn deze onderwerpen een integraal onderdeel van Strategisch Talent Management (STM). Ten slotte wordt een informatiecampagne opgestart om alle huidige personeelsleden goed te informeren over de nieuwe ontwikkelingen rondom diversiteit & inclusiviteit en hen hierin mee te nemen.

**20.**

**Wat is de reden dat een groep pas na zes maanden of later ingezet gaat worden bij Grensverleggende IT?**

De transitie Grensverleggende IT kent een blokkenplanning. Bij verschillende blokken is verschillende expertise nodig van het consortium waarmee Defensie samenwerkt. Om knelpunten bij de toekomstige realisatie van de blokken te voorkomen, worden externe medewerkers van de defensiepartner vroegtijdig gescreend. Zo zorgen we ervoor dat de externe medewerkers op het gewenste tijdstip aan de slag kunnen.

**21.**

**Kunt u een update geven van hoe de omgang met vrouwen binnen Defensie momenteel wordt ervaren?**

Er zijn verschillende signalen uit onderzoeken, waaronder het onderzoek van het Sociaal Cultureel Planbureau uit 2017, dat vrouwen binnen Defensie zich niet altijd welkom voelen of niet gelijkwaardig worden behandeld. Dit is een groot punt van zorg. Seksisme en uitsluiting acht ik onacceptabel binnen onze organisatie. Daarom wordt er meer aandacht



besteed aan diversiteit & inclusiviteit en sociale veiligheid binnen de opleidingen. Daarnaast wordt er ingezet op een groter genderbewustzijn binnen de organisatie door implementatie van het Defensie Actie Plan (DAP) 1325 zoals gedeeld met uw kamer op 10 december 2020 (Kamerstuk 35 570 X, nr. 80).

Gedurende de looptijd van het DAP 1325 zal Defensie zich toeleggen op de realisatie van acht concreet beschreven doelen waaronder het integreren van gender in de initiële opleidingen en niveauopleidingen van Defensie en het aanwijzen en trainen van gender focal points. Gender focal points zijn aanspreekpunten in alle lagen binnen Defensie die werken aan het bevorderen van genderbewustzijn. In de komende medewerker tevredenheidsonderzoeken zal dit onderwerp worden meegenomen. Ten slotte zal het onderzoek van het Sociaal Cultureel Planbureau in 2022 opnieuw worden uitgevoerd.

**22.**

**Kunt u motiveren waarom het noodzakelijk is dat het budget voor het Defensie Cyber Commando geheim is en niet op de begroting wordt vermeld?**

Het budget voor het Defensie Cyber Commando is onderdeel van het budget van het kerndepartement. Dit geldt ook voor andere bijzondere organisatie-eenheden van de bestuursstaf, zoals de Inspecteur-Generaal van de Krijgsmacht (IGK), Inspecteur-Generaal Veiligheid (IGV), de Militaire Luchtvaart Autoriteit (MLA), de Inspectie Militaire Gezondheidszorg (IMG), de Centrale Organisatie Integriteit Defensie (COID) en het Militair Huis van de Koning (MHK). In het kader van de nationale veiligheid is te veel externe transparantie inzake het cyberdomein niet verstandig.

**23.**

**Kunt u motiveren waarom het noodzakelijk is dat het budget voor de MIVD, in tegenstelling tot het budget van de AIVD op de BZK-begroting, geheim is en niet op de begroting wordt vermeld?**

De begrote uitgaven aan de MIVD zijn opgenomen in artikel 10 «Apparaat kerndepartement», artikel 11 «Geheim» en in het Defensie Materieel Fonds. De begroting van de MIVD, naar investeringen, exploitatie en geheime uitgaven, wordt behandeld in de geëigende gerubriceerde kanalen, waaronder de Commissie voor de Inlichtingen- en Veiligheidsdiensten (CIVD). De behandeling in de CIVD borgt de parlementaire controle. Verdere detaillering opnemen in de begroting zou de capaciteiten, focusgebieden en doelstellingen van de MIVD openbaar maken. Vanuit het oogpunt van de nationale veiligheid is dit niet wenselijk.