

33 763 Toekomst van de krijgsmacht  
Nr. 174 Brief van de staatssecretaris van Defensie  
Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal  
Den Haag, 17 december 2025

Op 24 maart 2025 informeerde ik uw Kamer in de brief 'Onze mensen, onze toekomst; meer, beter en sneller' (Kamerstuk 33 763, nr. 161) over de plannen van Defensie om versneld te bouwen aan een inzetbare en schaalbare krijgsmacht. Defensie moet kunnen meebewegen met de dreiging, kunnen afschrikken en paraat zijn om het territorium en de belangen van Nederland en haar NAVO-bondgenoten te kunnen verdedigen. In genoemde brief informeerde ik u over de grootschalige en onconventionele maatregelen die Defensie neemt om uiterlijk in 2030 en waar mogelijk sneller gevuld te zijn.

Tijdens het Commissiedebat Personeel Defensie op 19 juni 2025 ben ik met uw Kamer in gesprek gegaan over de in de Kamerbrief genoemde ambities en daaruit voortvloeiende maatregelen. Met deze brief breng ik u op de hoogte van de vorderingen. Daarmee kom ik mijn toezegging na om uw Kamer voor de begrotingsbehandeling Defensie te informeren over de stand van zaken van de maatregelen (TZ202506-072). Daarnaast ga ik in op enkele toezeggingen en moties die verband houden met de eerder genoemde brief.

Defensie timmert hard aan de weg; het aantal beroepsmilitairen, reservisten en burgermedewerkers blijft toenemen. De instroom is hoger dan de uitstroom waardoor sprake is van een positief saldo. Via de Stand van Defensie informeer ik uw Kamer twee keer per jaar over de actuele personeelscijfers en de maatregelen die we nemen. Omdat de groei nog niet snel genoeg ging, heb ik in genoemde de Kamerbrief ('Onze mensen, onze toekomst; meer beter en sneller') extra maatregelen aangekondigd. We zijn nu zo'n driekwart jaar verder en er zijn inmiddels al belangrijke stappen gezet. In deze brief informeer ik u daarover. Dat betekent niet dat we er zijn. Het kost tijd om de nieuwe defensieorganisatie te bouwen en de organisatie daarin mee te nemen. Dat heeft voortdurende aandacht nodig en daar blijven we aan werken.

## **1. De schaalbare krijgsmacht**

Defensie wil uiterlijk in 2027 de krijgsmacht hebben ingericht in een vredes- en een oorlogsorganisatie. De defensieonderdelen zijn bezig met het ontwerp hiervan. Zij zijn naar verwachting eind dit jaar gereed met het ontwerp, waarna Defensie in 2026 verdere uitwerking van processen en inrichting in de IT-systemen realiseert. Ook alle benodigde randvoorwaarden in het personele domein, zoals het benodigde HR-instrumentarium, de HR-organisatie, aanstellings- en contractvormen en financiële sturingsmechanismen worden in 2026 uitgewerkt om in 2027 klaar te zijn.

Deze schaalbare krijgsmacht, die snel kan worden opgeschaald als de veiligheidssituatie verslechtert, moet uiterlijk in 2030 en waar mogelijk sneller zijn gevuld met ongeveer 100.000 mensen; bestaande uit 56.000 beroepsmilitairen, 20.000 reservisten en 24.000 burgerpersoneel. Op 16 september 2025 bood ik uw Kamer de Stand van Defensie najaar 2025 aan (Kamerstuk 36 800, nr. 3) met daarin onder meer de meest recente personele cijfers tot en met mei 2025. Tussen 1 januari en 1 december 2025 is het totaal aantal VTE (voltijdsequivalenten, een rekeneenheid voor één volledige voltijdsbaan) verder toegenomen met een stijging van 5.567. Daarmee komt de personeelsomvang uit op 79.913, waarvan 45.042 beroepsmilitairen, 9.172 reservisten en 25.699 burgermedewerkers (aantallen in VTE'n). Het totaal aantal medewerkers is 81.435. Ook het aandeel vrouwen is toegenomen en beslaat nu 19,7% van het personeelsbestand. Vier jaar eerder was dat circa 16%. Het percentage vrouwen onder beroepsmilitairen is gegroeid van 11,4%, op 1 januari 2021, naar 13,0%, op 1 december 2025. Daarnaast zien we dat het behoud van medewerkers verbetert. Het aandeel medewerkers dat Defensie op eigen verzoek verlaat blijft stabiel met in 2025 3,1% van de totale bezetting, exclusief leerlingen in initiële opleidingen. Dat is fors lager dan het gemiddelde van 5% binnen de sector Rijk. Ook in het bedrijfsleven ligt dit percentage hoger. Daarbij geeft zo'n 70% van de dienstverlaters aan(heel) tevreden te zijn over het werk bij Defensie. Deze percentages probeer Defensie te handhaven, mede in het licht van onze groeiambities.

## **2. Stand van zaken maatregelen**

### *Campagne tijd voor Defensie*

In april jl. is de nieuwe campagne 'Tijd voor Defensie' van start gegaan. De kernboodschap van deze campagne is dat iedereen welkom is, én nodig. De campagne straalt tegelijkertijd urgentie uit door de slogan 'deze tijd vraagt om jou'. Met de inzet van verschillende media heeft de campagne inmiddels miljoenen mensen bereikt en de wervingsdoelgroep beoordeelt deze als positief. Het maandelijkse aantal bezoeken aan de vacaturesite 'werkenbijdefensie.nl' ligt rond de 900.000. dit heeft geleid tot een duidelijke stijging in het aantal sollicitaties. Daarnaast zien we in juli en augustus, direct na de campagne gericht op vrouwen, een aanzienlijke stijging in het aantal vrouwelijke sollicitanten op militaire functies. Waar het aantal eerder dit jaar tussen de 210 en 340 per maand lag, ligt dit aantal in juli op 394 en in augustus zelf op 553 sollicitantes. In 2026 start Defensie nieuwe deelcampagnes binnen het overkoepelende campagne thema 'Tijd voor Defensie'. Ook die kenmerken zich door werving gericht op een zo divers mogelijke doelgroep en goed werkgeverschap: gelijke kansen, gelijke verantwoordelijkheid en gelijke waardering. De campagne blijft daarnaast gericht op collectieve verantwoordelijkheid voor vrede en veiligheid.

### *Verschillende concepten om te dienen*

Voor het bemensen van de mobilisabele eenheden heeft Defensie grote aantallen reservisten nodig. Zonder hen komt er geen goed functionerende oorlogsorganisatie met voldoende opschalingscapaciteit. Om grote aantallen mensen te interesseren, moet Defensie voldoende aantrekkelijk zijn als werkgever. Dat betreft niet alleen het bieden van goede arbeidsvoorwaarden; goed werkgeverschap reikt verder dan dat. Hieronder volgen de verschillende concepten waar Defensie aan werkt om de schaalbare krijgsmacht nu en in de toekomst te kunnen vullen.

### *Nationale weerbaarheidstraining*

De meeste reservisten worden opgeleid voor een functie in de oorlogsorganisatie. De daadwerkelijke oorlogsorganisatie en de wijze waarop we die gaan vullen, wordt in 2026 verder uitgewerkt. Zij worden voornamelijk, maar niet uitsluitend, ingezet voor Host Nation Support en voor alles wat nodig is voor de verdediging binnen Nederland. Als nieuw instroomspoor ontwikkelde Defensie, vooral voor deze doelgroep, de Nationale Weerbaarheidstraining (NWT). We maken deelname aan het programma zo flexibel mogelijk, zodat het zo goed mogelijk aansluit op iemands levensfase; zo kan de opleiding bijvoorbeeld tussen een studie of baan of worden ingepast bij werkgevers die seizoensgebonden werk aanbieden. Ook bieden we de NWT aan als militaire minor of als keuzedeel bij opleidingen in het hoger en middelbaar beroepsonderwijs. Zo probeert Defensie grote groepen jongeren te bereiken. Dit jaar doen al zeven onderwijsinstellingen mee en in november zijn 123 kandidaten gestart. In 2026 verwachten we dit aantal op te kunnen schalen samen met 29 onderwijsinstellingen naar minimaal 1.000 kandidaten in vier lichtingen. Daarnaast wordt ook de samenwerking met het bedrijfsleven gezocht.

### *VeVa*

De opleiding Veiligheid en Vakmanschap (VeVa) is de mbo-opleiding die jongeren voorbereid op een functie bij Defensie of in de veiligheidssector. In 2025 is het aantal studenten dat met deze opleiding start gestegen met 11%, daarmee verwelkomde Defensie dit jaar 2354 studenten. Het mbo maakt deel uit van een strategisch partnerschap waarin Defensie in samenwerking met deze partners een doorlopende leerlijn richting Defensie hebben gecreëerd met de VeVa. Nadat studenten hun opleiding aan het Regionaal Opleidingscentrum (ROC) hebben volbracht, kunnen zij instromen bij Defensie waar ze verder worden opgeleid tot militair. In 2026 worden gesprekken gevoerd over intensivering van de samenwerking met het mbo. Defensie werkt daarnaast aan het uitbreiden en verbeteren van stagemogelijkheden en het bieden van mogelijkheden voor het opdoen van militaire ervaring. Zo kunnen studenten die een medische opleiding volgen meedoen met oefeningen.

### *Dienjaar*

Het programma Dienjaar Defensie loopt inmiddels twee jaar en blijft succesvol. Het Dienjaar is met name bedoeld om jongeren (18-27 jaar) laagdrempelig kennis te laten maken met Defensie na de middelbare school, als tussenjaar of na afstuderen. Voor mensen met minstens drie jaarwerkervaring bestaat het

specialistisch dienjaar (18-54 jaar), een gepersonaliseerd programma waarbij deelnemers hun specifieke kennis en kunde kunnen toepassen in de militaire omgeving.

Zowel het animo voor het Dienjaar als de doorstroom vanuit het Dienjaar naar een beroeps- of reservistenaanstelling blijven hoog. Vanaf de zomer van 2023 hebben zich bijna 8.000 kandidaten aangemeld, daarvan zijn 1.639 dienjaarmilitairen gestart met het Dienjaar en zijn per 1 december 822 dienjaarmilitairen nog bezig met het traject. Daarnaast blijkt uit de eerste lichtingen dat ca. 60% van de deelnemers na afronding van het jaar kiest voor een vervolg als beroepsmilitair (ca. 70%) of reservist (ca. 30%). Voor 2026 is het voornemen om 1.500 dienjaarmilitairen aan te stellen.

In de Kamerbrief 'Onze mensen, onze toekomst' werd aangekondigd dat we het Dienjaar al dit jaar zouden opschalen naar 1.500 deelnemers. Door krapte in de instroom- en opleidingsketen en omdat prioriteit is gegeven aan het opleiden van de instroom van beroepsmilitairen is deze verhoogde ambitie niet behaald. Daarnaast bekijken we goed welke initiatieven bijdragen aan de verhoging en doorstroom van het aantal dienjaarmilitairen. Zo wordt de nieuwe aanstellingsvorm voor Dienjaarmilitairen ingevoerd in 2026. Met deze nieuwe aanstellingsvorm kunnen dienjaarmilitairen voor de duur van één jaar worden aangesteld bij het beroepspersoneel, met de mogelijkheid om deze aanstelling met maximaal één jaar te verlengen. Hiermee is de rechtspositie van de dienjaarmilitair verbeterd en worden de administratieve lasten sterk verminderd. Daarnaast worden in de nieuwe (oorlogs)organisatie structureel functies voor Dienjaarmilitairen opgenomen, zodat het makkelijker wordt om ze een plek te geven in de organisatie.

#### *Defensity college en Maatschappelijke diensttijd*

Zowel Defensity College (voor hbo- en wo-studenten) als Maatschappelijke Diensttijd zijn bedoeld om jongeren in contact te brengen met het werk, de organisatie en de maatschappelijke rol van Defensie. In beide programma's leveren jongeren een bijdrage aan thema's als veiligheid en weerbaarheid. Door te investeren in een duurzame relatie met jongeren, probeert Defensie de sociale cohesie en weerbaarheid van de samenleving te versterken. Het is dus niet het doel om met deze initiatieven op korte termijn grote groepen jongeren te werven. In totaal zijn vanaf de start in 2020, 1.025 studenten gestart met Defensity College. In 2024 mocht Defensie 189 studenten verwelkomen, in 2025 is dat aantal gestegen naar 200. De Maatschappelijke Diensttijd (MDT) Missie is in 2018 ontwikkeld in samenwerking met sociaal-maatschappelijke partners. De werving verloopt via lokale jongeren-netwerken, maatschappelijke organisaties, onderwijsinstellingen, het bedrijfsleven en diverse online kanalen. De cijfers laten sinds de start een structurele groei zien van jaarlijks 60%. Op dit moment hebben ca. 3.000 mensen deelgenomen aan MDT Missie.

De motie van de leden Bikker en Bontenbal (Kamerstuk 28 676, nr. 538) ingediend tijdens het debat over de NAVO-top van 24 en 25 juni verzoekt de regering om de initiatieven Dienjaar, Defensity College en maatschappelijke diensttijd op te schalen omdat deze initiatieven aantoonbaar bijdragen aan de personeelsopgave van Defensie. Defensie heeft deze initiatieven opgeschaald en zal hier

onverminderd op blijven inzetten. Hiermee heeft Defensie invulling gegeven aan deze motie.

### ***Overige ontwikkelingen reservistenbeleid***

De voorziene snelle en omvangrijke groei van het reservistenbestand vraagt om versnelling op reeds ingezette maatregelen en om aanvullend beleid. Zoals eerder benoemd vereist een goed functionerende schaalbare krijgsmacht dat het begrip reservist een andere lading krijgt en misschien uiteindelijk wel een andere naam: Defensie heeft militairen die doorlopend in werkelijke dienst zijn en militairen die dat niet zijn. Daar horen rechtspositionele aanspraken bij die eerlijk en proportioneel in verhouding tot elkaar staan. Momenteel lopen verschillende initiatieven, die we onderverdelen in de thema's: a) rechtspositie en arbeidsvoorwaarden, b) samenwerking extern en maatschappelijke inbedding en c) werving en randvoorwaarden.

#### ***Rechtspositie en arbeidsvoorwaarden***

Via het Technisch Werkverband Reservisten is Defensie met de vakcentrales in gesprek om te verkennen op welke punten de rechtspositie van reservisten zoveel mogelijk kan worden geharmoniseerd met die van beroepsmilitairen. Een belangrijk element hiervan is het formaliseren van de 'oproep in werkelijke dienst'. Een reservist die in werkelijke dienst wordt opgeroepen gaat tijdelijk actief dienen, met dezelfde plichten als beroepsmilitairen. Momenteel gebeurt het oproepen in werkelijke dienst bij de Defensie onderdelen op verschillende wijzen, inzet is om dat defensiebreed gelijk te trekken. Dit verwachten we op korte termijn te realiseren.

Daarnaast lopen verschillende onderzoeken naar de rechtspositie met het doel om over meer reservisten te beschikken. Een voorbeeld daarvan is het onderzoek naar opties om in de rechtspositie vast te leggen dat vertrekkende beroepsmilitairen per definitie voor een bepaalde periode verbonden blijven aan Defensie als reservist. De beoogde doelgroep is de beroepsmilitair die met eervol ontslag is gegaan op eigen verzoek. Deze voormalige beroepsmilitair willen we zo voor een bepaalde tijd als reservist binden aan de eenheid waar diegene eerder diende, bijvoorbeeld als opleider. Met dit onderzoek kom ik tevens tegemoet aan de motie-Ellian (Kamerstuk 33 763, nr. 171) ingediend tijdens het Tweeminutendebat Personeel van 2 oktober 2025 over het onderzoeken van de invoering van een verplichte reservestatus van bijvoorbeeld vijf jaar. Over de uitkomsten van het onderzoek informeer ik uw Kamer in de eerste helft van 2026.

#### ***Samenwerking extern en maatschappelijke inbedding***

Draagvlak in de samenleving is belangrijk om de mobilisabele eenheden gevuld te krijgen. Reservisten staan met één been in de samenleving, werken bij civiele werkgevers, soms zelfs in vitale beroepen. Om de samenwerking met de maatschappij verder te versterken lopen verschillende maatregelen en initiatieven. Zo werken we aan het *sponsored reserves* model, een partnerschap tussen Defensie, civiele werkgevers en werknemers. Hierbij gaat het om de inzet

van de capaciteit van een burgerbedrijf – denk hierbij aan mensen, kennis, middelen – onder militaire omstandigheden. Daarbij worden ook de kennis en ervaring meegenomen die zijn opgedaan bij huidige en eerdere pilots, zoals de beoogde inzet van reservisten die werken bij afvalinzamelaar ROVA, inzet door het Vuursteuncommando (chauffeurs) en de inzet van reservisten die werken bij de firma Snijder door de Genie (machinisten grondverzet).

Daarnaast werken Stichting Extra Zorgsamen (EZS) en Defensie nauw samen om zorgprofessionals als civiele reserve in te kunnen zetten. De samenwerking tussen beide partijen werd op 14 oktober dit jaar ondertekend voor de duur van vier jaar. Dit verhoogt versneld de operationele gereedheid van Defensie. In de toekomst zorgt EZS mogelijk ook voor reservecapaciteit op het gebied van techniek, logistiek en veiligheidsexpertise.

Hiermee geven we uitvoering aan de motie-Ellian (Kamerstuk 33 763, nr. 172) over het uitwerken van een plan voor de invoering van civiele reservisten naar het Britse *sponsored reserves* model, ingediend tijdens het Tweeminutendebat Personeel. Over de voortgang van deze motie informeer ik uw Kamer in de eerste helft van 2026.

Daarnaast onderzoekt Defensie of de huidige regeling werkgeverstegemoetkoming aangepast dient te worden. Met deze regeling maakt de civiele werkgever aanspraak op een tegemoetkoming bij langdurige inzet. Ook streeft Defensie ernaar om in overleg met de vakcentrales en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid reservisten meer zekerheid te bieden door wettelijke voorzieningen te treffen in het civiel arbeidsrecht. Voorbeelden van dergelijke beoogde voorzieningen zijn ontslagbescherming wegens en/of tijdens inzet, flexibele invulling van werktijden rondom inzetmomenten en een recht op (on)betaald verlof bij inzet als reservist.

### *Werving en randvoorwaarden*

Naast het bovenstaande werken we aan initiatieven die bijdragen aan de werving van meer reservisten en alle randvoorwaarden die nodig zijn om de verhoogde instroom van reservisten te faciliteren. Een voorbeeld hiervan is de enquêtebrief die burgermedewerkers van Defensie in mei van dit jaar hebben ontvangen, naar aanleiding van de motie Tuinman c.s. (Kamerstuk 36 410 X, nr. 31). Van het aandeel burgermedewerkers dat reageerde op de brief, reageerde 68,5% positief op de vraag of zij als reservist willen dienen. Deze inventarisatie is vooral van belang voor het vullen van de oorlogsorganisatie. Zodra deze volledig in kaart is, kan, in overleg met een leidinggevende, worden gezien voor welke burgermedewerker een nevenfunctie als reservist mogelijk is. Hiermee beschouw ik de motie als uitgevoerd.

### ***Operationaliseren Dienmodel***

Defensie staat voor de opgave om met beroepsmilitairen, reservisten en burgermedewerkers de bouw van een krijgsmacht die sterk is door volume en slim door hoogwaardige specialisering te versnellen. Het Dienmodel Defensie (het geheel aan in- en doorstroomsporen voor militair en burgerpersoneel) is de kapstok voor de te nemen maatregelen. Om op korte termijn grote aantallen mensen aan Defensie te kunnen binden, breiden we in de eerste plaats het Dienmodel uit met grootschalige aanvullende maatregelen zoals aangekondigd in de Kamerbrief 'Onze mensen, onze toekomst; meer, beter en sneller'. Daarnaast voorziet het Dienmodel zo nodig in maatregelen met een (gradueel) meer verplichtend karakter tussen vreedstijd en oorlogstijd. Die verplichtende elementen van het Dienmodel worden versneld uitgewerkt, daarvoor is het noodzakelijk dat we hiervoor beschikken over de juiste wettelijke grondslagen.

### *Noodzakelijke wetswijzigingen*

Een belangrijke stap in het operationaliseren van het dienmodel is de invoering van de Defensie-enquête. Hierover heb ik u op 22 september een Kamerbrief gestuurd (Kamerstuk 36 592, nr. 45).

De Defensie-enquête is het instrument dat kan worden ingezet om de beoogde groei te versnellen en om dus sneller op te kunnen schalen. De enquête maakt het voor Defensie mogelijk om een dienmodel te bouwen met een (gradueel) meer verplichtend karakter tussen vreedstijd en oorlogstijd. Om op te kunnen schalen op de escalatieladder<sup>1</sup> zoals toegelicht in de hierboven genoemde Kamerbrief, is het dus noodzakelijk dat we beschikken over de juiste wettelijke grondslag. Via de Wet op de Defensiegereedheid werkt Defensie aan het creëren van een wettelijke grondslag om alle jongeren van 17 tot 27 jaar een brief te mogen sturen met een vrijwillige enquête. Daarnaast zal het via een aanpassing van de Kaderwet Dienstplicht mogelijk worden gemaakt om de enquête te kunnen verplichten.

### *Start Defensie-enquête*

Defensie is in september gestart met de verzending van de enquête naar alle 17-jarige Nederlandse jongeren die de dienstplichtbrief ontvangen. Dat gebeurt in een aantal batches, waarvan de laatste voor de huidige groep 17-jarigen is voorzien voor januari 2026. De eerste resultaten van de enquête zijn bekend. Inmiddels zijn al 110.000 uitnodigingen voor deelname aan de enquête verstuurd; 8% van de aangeschrevenen vult de enquête in, 90% daarvan rondt de enquête volledig af. Per 30 oktober heeft dit geresulteerd in 3059 verzoeken voor contact met een defensiemedewerker, eind november kwamen zelfs de eerste negen sollicitaties binnen. Het merendeel van de 17-jarigen is (nog) niet geïnteresseerd in een aanstelling bij Defensie. Men wil na de opleiding studeren (41%), weet het nog niet (21%) of eerst ontdekken wat men kan of interessant vindt (8%). Bijna de

---

<sup>1</sup> Oplopend valt te denken aan de volgende gradueel verplichtende treden op de escalatieladder:

- ☐ De enquête vrijwillig invullen en vrijwillig reageren op een uitnodiging tot gesprek;
- ☐ De enquête verplicht invullen en vrijwillig reageren op een uitnodiging tot gesprek;
- ☐ De enquête verplicht invullen en verplicht reageren op een uitnodiging tot gesprek;
- ☐ De enquête verplicht invullen, een verplicht gesprek en verplichte deelname aan selectie en keuring, opkomst vrijwillig.

helpt van de respondenten heeft regelmatig (29%) of vaak (14%) nagedacht over werken bij Defensie. De doelgroep is jong en wil vaker doorleren, daarom worden ze op de mogelijkheid voor een studiedeel of de militaire minor/keuzedeel gewezen.

### ***Aanpassen wervings-, selectie- en keuringssysteem***

Defensie heeft de laatste jaren maatregelen genomen om de in- en doorstroom en het behoud van mensen te stimuleren. Deze maatregelen zorgen ervoor dat Defensie momenteel groeit, maar nog niet hard genoeg. Daarom heb ik in mijn brief van maart jl. aanvullende maatregelen aangekondigd. Hierbij valt te denken aan maatregelen om het solliciteren makkelijker te maken, het bevorderen van mobiliteit en het differentiëren in functie-eisen om meer maatwerk te kunnen bieden. Deze maatregelen zijn hard nodig om meer mensen te kunnen werven en behouden.

#### *Solliciteren, doorstromen en matchen*

Om drempels weg te nemen en solliciteren makkelijker te maken is er inmiddels de mogelijkheid een open sollicitatie in te sturen en start Defensie met het aanbodgericht matchen van sollicitanten met functies waarbij wordt gekeken naar de wensen, talenten en kwaliteiten van de kandidaat. Daarnaast lopen er acties om makkelijker te kunnen wisselen tussen de Defensieonderdelen en van reservist naar beroepsmilitair (en andersom). Het Dienstencentrum Employability, dat in september 2025 van start is gegaan, ondersteunt medewerkers in hun loopbaanvragen en begeleidt medewerkers naar de volgende stap.

#### *Selectie- en keuringssysteem*

Het werving- en selectiesysteem maken we op centraal en decentraal niveau en in lijn met de defensiebrede recruitmentstrategie gereed om de voorziene verhoogde instroom vanaf 2026 mogelijk te maken. We vergroten de capaciteit en productiviteit van de psychologische selectie en Inmiddels zijn centrale en decentrale selectie- en keuringslocaties ingericht in Amsterdam, Oirschot en Wezep. Defensie onderzoekt daarnaast of meer decentrale locaties mogelijk zijn. Daarnaast werken we aan het efficiënter inrichten van het proces van selecteren en keuren. Zo voert Defensie een snelle scan in, het zogeheten 'Specifiek Psychologisch Onderzoek', naast het Basis Psychologisch Onderzoek. Ook gebruiken we al de capaciteitentest die kandidaten thuis afleggen, zodat alleen kansrijke kandidaten doorgaan in de selectie. Momenteel zetten we deze test in als indicatie. In de toekomst zullen alle kandidaten een capaciteitentest afleggen die we als pre-selectiemiddel inzetten. Daarmee borgen we dat alleen kansrijke kandidaten het tweede deel van de selectie doorlopen: het 'Specifiek Psychologisch Onderzoek', óf het Basis Psychologisch Onderzoek. Daarna vindt de medische keuring plaats, waar de fysieke fitheidtest onderdeel van is. Met deze stappen verkorten we uiteindelijk het proces omdat ongeschikte kandidaten eerder afvallen en de geschikte kandidaten goed het proces doorkomen.

Daarnaast wil Defensie via de Wet op de Defensiegereedheid zorgen voor meer flexibiliteit in het selectie- en keuringsproces, door het mogelijk te maken om de

keuring eerder te laten plaatsvinden in het hele proces. De Wet op de medische keuringen staat dat nu niet toe. De winst van deze optie is dat niet eerst een uitgebreide en tijdrovende selectieprocedure plaatsvindt, waarna een kandidaat mogelijk alsnog op medische gronden wordt afgewezen. Verder wordt het door de Wet op de Defensiegereedheid mogelijk om keuringsgegevens langer te bewaren en herbeoordelingen uit te voeren zonder dat altijd een volledig nieuwe keuring noodzakelijk is.

Het onderzoek naar het differentiëren in functie-eisen heeft er inmiddels toe geleid dat voor het vlootpersoneel van de Koninklijke Marine en een groot deel van het grondpersoneel van de Koninklijke Luchtmacht een aantal fysieke eisen – zoals kleurenzien of voedselintolerantie – zijn vervallen, of dat de keuringseis is verlaagd, zoals de hardlooptest. Ook zijn de leeftijdsgrenzen bij de eerste aanstelling verruimd, variërend van maximaal 25 tot 37 jaar. De leeftijdsgrens is voortaan afhankelijk van functiesoort, aanstellingsduur en opleidingsfase.

#### **4. Randvoorwaarden**

Voor snel en grootschalig opschalen moeten de randvoorwaarden op orde zijn. Dat betekent dat iedereen kan beschikken over goede huisvesting en werkplekken, de juiste uitrusting en voldoende oefenmogelijkheden- en ruimte.

##### *Materiële zaken*

Randvoorwaardelijk voor het slagen van het voorziene groeipad is dat materiële zaken als kleding, uitrusting, bewapening, munitie, legering, onderwijsmiddelen en IT kwantitatief en kwalitatief op orde zijn. Om deze randvoorwaarden te realiseren is de interne regie en coördinatie om de opschaling van de krijgsmacht in de verschillende ketens door te voeren versterkt. In eerste aanleg ligt hierbij de focus op kleding, uitrusting, bewapening en optronica als nachtkijkers en laserafstandmeters. Hierbij zijn stappen gezet bij het afstemmen van vraag en aanbod van kleding en uitrusting en werken we aan een standaard kledingpakket voor de instromende militairen. Voor klein kaliber wapens en optronica wordt gezien hoe we optimaal in de behoefte aan wapens en munitie kunnen voorzien om instromende militairen op te kunnen leiden tot schutter. We zoeken naar ruimte in bestaande contracten, gezien of we reserves kunnen inzetten en maken het mogelijk meer te werken met simulatie. In een tweede slag volgen legering, onderwijsmiddelen en IT.

##### *Opleiden en trainen centraal*

Nieuw opleidingsbeleid is cruciaal voor het opschalen van de krijgsmacht. De grotere instroom vraagt om een andere manier van opleiden om de verhoogde vraag aan te kunnen. Daarnaast moeten we, met het oog op duurzame inzetbaarheid, aandacht hebben voor persoonlijke en professionele ontwikkeling, zodat medewerkers niet alleen opgeleid zijn voor de huidige functie, maar ook fit zijn voor toekomstige functies. Voor de schaalbare krijgsmacht is het daarom noodzakelijk om strategische afspraken te maken met externe partijen die actief

zijn in het opleidingsdomein. Daarom is op 17 november een intentieverklaring getekend met vertegenwoordigers van zeven externe partners. Andere partijen kunnen zich op termijn aansluiten. Met deze intentieverklaring spreekt Defensie het voornemen uit de samenwerking met externe partners ook in de toekomst te bestendigen en te optimaliseren. Met de intentieverklaring zetten Defensie en de civiele opleidingssector gezamenlijk een belangrijke stap. De samenwerking is gericht op duurzame groei, een wendbare opleidingsorganisatie en het optimaal benutten van civiele en militaire expertise.

Daarnaast zijn inmiddels de regels en procedures geïnventariseerd die het opschalen van externe opleidingscapaciteit belemmeren. Tezamen met de intentieverklaring, zetten we hiermee de eerste stappen naar een duurzame samenwerking met de markt en in de uitvoering van de motie-Boswijk c.s. (Kamerstuk 36 410 X, nr. 27) die de regering verzoekt regels en procedures te inventariseren en weg te nemen die het opschalen van externe opleidingscapaciteit belemmeren. De vervolgstap is het verder optimaliseren van de samenwerking en barrières wegnemen, zoals langdurige aanbestedingstrajecten. Daarbij moet wel oog worden gehouden voor een gezonde balans tussen eigen en externe opleidingscapaciteit om afhankelijkheid te voorkomen.

Parallel lopen er in het opleidingsdomein verschillende andere trajecten, overeenkomstig met de motie-Boswijk (Kamerstuk 33 763, nr. 168), ingediend tijdens het Tweeminutendebat Personeel op 2 oktober 2025, die de regering verzoekt om een langjarige strategie te ontwikkelen waaruit duidelijk wordt hoeveel externe opleidingscapaciteit nodig is om de krijgsmacht snel genoeg te kunnen laten groeien. Zo brengt Defensie de benodigde toekomstige instructiecapaciteit in de basis militaire opleidingen in kaart en herzien de defensieonderdelen de hoeveelheid kwalificaties per functie en moderniseren zij de opleidingen op dit moment. Over de voortgang van het tweetal bovengenoemde moties informeer ik uw Kamer in 2026 in een volgende brief over de personele ontwikkelingen bij Defensie.

Verschillende Defensie-onderdelen maken daarnaast gebruik van oud-militairen die zij inzetten als instructeurs bij de eenheden waar zij eerder hebben gediend. Ook ontstaan op decentraal niveau initiatieven om het tekort aan onderofficieren aan te pakken. Zo is de Koninklijke Landmacht recent gestart met de opleiding IMPULS. Tijdens deze opleiding krijgen gemotiveerde korporaals de kans om versneld door te groeien tot Onderofficier-groepscommandant Infanterie. Dit soort decentrale initiatieven is belangrijk om aan de groei doelstellingen te voldoen.

### *Rechten en plichten*

Een andere belangrijke randvoorwaarde is dat Defensie een aantrekkelijke werkgever is en blijft waarbij arbeidsmarktpropositie en rechtspositie op orde zijn. Defensie heeft een goed pakket arbeidsvoorwaarden. De rechtspositie en daaraan gekoppelde uitvoeringsregelingen moeten echter gemoderniseerd en flexibeler worden, zodat deze beter aansluiten bij de inzetbare en schaalbare krijgsmacht en de werkzaamheden binnen de vredes- en de oorlogsorganisatie. In tijden van

krimp was dat geen noodzaak, nu wel. Daarnaast werkt Defensie aan een voorstel om burgermedewerkers van Defensie, die dat zouden willen, langer door te laten werken na hun AOW. Dit voorstel is recent voor een eerste keer besproken met de centrales van overheidspersoneel. Defensie wil ook militairen de mogelijkheid bieden langer door te werken, na het moment van leeftijdsontslag. Het onderzoek hiernaar is afgerond. De uitkomsten van dit onderzoek zullen naar verwachting (uiterlijk) in het eerste kwartaal van 2026 met de centrales worden besproken.

## **5. Voortgang en richting**

Met deze brief geef ik uw Kamer een zo volledig mogelijk beeld hoe Defensie invulling geeft aan de grootste groeiopgave sinds de Koude Oorlog. Hoewel we goed op weg zijn, zijn we er nog niet. Behalve draagvlak in de samenleving en bij de centrales voor overheidspersoneel, hebben we ook uw Kamer hard nodig om gezamenlijk de schouders onder deze immense opgave te zetten. Hoe wij gezamenlijk invulling geven aan deze opgave is bepalend voor de koers van Defensie en daarmee voor de veiligheid van Nederland en onze bondgenoten.

Zoals ik schetste in mijn brief 'Onze mensen onze toekomst; meer, beter en sneller', ligt het zwaartepunt nu bij maatregelen die op korte termijn het meeste bijdragen aan het bouwen en vullen van de schaalbare krijgsmacht, het vormgeven van de oorlogsorganisatie en alle randvoorwaarden die noodzakelijk zijn voor deze groeiopgave. De benodigde personele groei kunt u niet los zien van andere thema's waarover ik met uw Kamer in gesprek ben, zoals ruimte voor Defensie en het tijdig verkrijgen van voldoende uitrusting, materieel en vastgoed. Ook over die onderwerpen zullen we uw Kamer de komende tijd informeren, mede in het licht van de groeiambitie en de wijze waarop we hier uitvoering aan geven. Uiteraard ga ik hierover graag met uw Kamer in gesprek. Voorts houd ik u twee keer per jaar via de Stand van Defensie op de hoogte van de voortgang.

De staatssecretaris van Defensie,  
G.P. Tuinman