Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2025–2026

33 763 Toekomst van de krijgsmacht

Nr. 177 **BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN DEFENSIE**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 3 juli 2026

Met deze brief informeer ik u over de status van een aantal toezeggingen die een breed spectrum van het personeelsbeleid van Defensie beslaan.

Verhouding met sociale partners

Aan het lid Van Lanschot (CDA) heb ik toegezegd om de Kamer rond de zomer te informeren over de voortgang en uitkomsten van de *reset* in de verhoudingen met de sociale partners, met als doel gezamenlijk tot besluitvorming te komen over de opschaling van de krijgsmacht (Kamerstuknummer TZ202604-190 van 15 april 2026).

Inmiddels kan ik u melden dat ik op een constructieve manier in gesprek ben met de sociale partners. Dit gesprek gaat over onderwerpen die van groot belang zijn voor de krijgsmacht, zoals de groei van de krijgsmacht, de arbeidsvoorwaarden van het Defensiepersoneel en de benodigde veranderingen binnen het personeelssysteem van Defensie. De aard en importantie van de voorliggende materie brengen met zich mee dat deze gesprekken niet altijd gemakkelijk verlopen, maar er is naar mijn oordeel sprake van een open atmosfeer die ruimte biedt om zich daadwerkelijk in elkaars perspectief te verplaatsen. Ik blijf dan ook onverminderd inzetten op een samenwerking die, ondanks de verschillende accenten die partijen leggen, er per saldo in resulteert dat de krijgsmacht en haar mensen vooruit kunnen.

Een belangrijke stap daarin is dat ik inmiddels met de sociale partners een onderhandelaarsresultaat arbeidsvoorwaarden 2026–2028 heb weten te bereiken. In dit resultaat worden niet alleen afspraken gemaakt over loonontwikkeling, maar worden ook maatregelen getroffen om als militair langer door te kunnen werken, om op een later moment bij Defensie in te kunnen stromen. Daarnaast wordt flink geïnvesteerd in werken binnen het operationele domein en worden de startsalarissen van jonge militairen in opleiding extra verhoogd. Dit pakket maatregelen speelt een belangrijke rol bij het behouden van het groeimomentum, en ik hoop dan ook van

kst-33763-177
ISSN 0921 - 7371
's-Gravenhage 2026

harte dat de achterban van de vakcentrales hiermee in kan stemmen. Hierover zal ik u aanvullend informeren.

Uitwerking Dienmodel

Eerder heb ik uw Kamer toegezegd om nog voor de zomer nadere toelichting te geven op de uitwerking van het Dienmodel. Tijdens het Commissiedebat Personeel van 15 april jl. (Kamerstuk 36 800 X, nr. 93) heb ik benoemd dat ik uw Kamer stapsgewijs meeneem in de uitwerking van het Dienmodel en de (selectieve) opkomstplicht. In deze brief ga ik nader in op een aantal vragen die door uw Kamer tijdens de begrotingsbehandeling en het Commissiedebat Personeel zijn gesteld.

In het najaar zal ik u opnieuw informeren over de stand van zaken en de bredere context van de uitwerking van het Dienmodel. Denk daarbij aan het vraagstuk rondom legervorming, inrichting van de opkomstplicht en de benodigde randvoorwaarden. Daarbij wil ik hier nogmaals benadrukken dat we er naar streven zo lang mogelijk in een volledig vrijwillig model te blijven. Tegelijkertijd werken we ook uit hoe we de selectieve opkomstplicht – de gradueel verplichtende stappen binnen het Dienmodel – kunnen vormgeven. Dit model inclusief een achterliggend mechanisme dat handvatten geeft wanneer moet worden op- of afgeschaald, wordt op dit moment verder uitgewerkt.

Zoals ik uw Kamer heb laten weten in de Kamerbrief «Groei van de krijgsmacht» (Kamerstuk 33 763, nr. 176 van 3 april jl.) valt voor de uitwerking van de selectieve opkomstplicht te denken aan de volgende gradueel verplichte 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;
- de enquête verplicht invullen, een verplicht gesprek en verplichte deelname aan selectie en keuring, opkomst verplicht.

Faseovergang Dienmodel

Tijdens het commissiedebat werd door een aantal leden de vraag gesteld wanneer we overgaan van de ene fase van het Dienmodel naar de ander; dus wanneer we verdere stappen zetten op de escalatieladder. Daarbij werd ook de vraag gesteld op welke manier uw Kamer wordt betrokken bij die fase overgangen.
Er zijn enkele situaties die kunnen leiden tot opschaling op de escalatieladder:
- Een dusdanige verslechtering van de internationale veiligheidssituatie waardoor versnelde groei van de krijgsmacht noodzakelijk wordt.
- Uitbreiding van het operationele takenpakket waardoor aanvullende personele capaciteit is benodigd.
- Structurele ondervulling van de krijgsmacht, waardoor de vereiste gereedheid, schaalbaarheid of het voortzettingsvermogen onvoldoende kan worden gegarandeerd.

Uiteindelijk zal een beargumenteerd militair advies moeten worden gegeven, gebaseerd op analyse van de omstandigheden en vullingsprognoses. Hoe uiteindelijk de precieze afweging wordt gemaakt, vraagt nadere uitwerking. Op het moment dat het militair advies leidt tot een

politiek besluit om een verdere stap te zetten, zal voorafgaand altijd uw Kamer om instemming worden gevraagd.

Daarbij geldt uiteraard dat zo lang mogelijk moet worden voorkomen om op te schalen en dus dat, ook met het oog op proportionaliteit, de vrijwillige enquête zoveel mogelijk uitgewerkt en benut moet worden. Zodra de Wet op de Defensiegereedheid in werking treedt, krijgt Defensie de mogelijkheid om de vrijwillige enquête aan de hele doelgroep van 17–27-jarigen te sturen middels een separate brief. Dat vraagt daarbij ook van ons dat we meer moeten doen om de Defensie-enquête beter bekend te maken, de opvolging van geïnteresseerden te verbeteren en de respons beter te benutten. Ook zetten we vol in op het volledig benutten van de vrijwillige instroom via bijvoorbeeld het Dienjaar en de Nationale Weerbaarheidstraining.

Aanpassing wetgeving

Een aantal van uw leden stelde ook vragen over het wetgevingstraject dat we gaan doorlopen en vroeg daarbij hoe uw Kamer daarbij betrokken wordt.

In de Kaderwet Dienstplicht moet een expliciete grondslag worden gecreëerd voor de selectieve opkomstplicht en meer specifiek voor de eerdergenoemde gradueel verplichte treden op de escalatieladder, alsmede een passend sanctieregime. Defensie gaat met de voorbereidingen voor het wetgevingstraject tot wijziging van de Kaderwet Dienstplicht na de zomer starten. De verwachte duur van het volledige wetgevingstraject (van conceptfase tot inwerkingtreding) zal naar inschatting ongeveer 24 maanden duren, mits geen onvoorziene vertragingen optreden. Daarbij wordt uw Kamer uiteraard conform een regulier wetgevingstraject betrokken en om instemming gevraagd.

Sanctiemechanisme

Een aantal van uw leden vroeg ook naar de sancties die worden ingevoerd wanneer bijvoorbeeld de verplichte enquête niet wordt ingevuld of wanneer een van de andere verplichtingen uit het Dienmodel niet wordt nageleefd.

Voor de verplichte treden in het Dienmodel zal enerzijds, voor zover passend, mogelijk aansluiting worden gezocht bij de bepalingen, die zijn opgenomen in hoofdstuk 3 van de Kaderwet Dienstplicht en anderzijds een nieuw sanctieregime worden ontwikkeld. Daarbij zal uiteraard het proportionaliteitsbeginsel als uitgangspunt worden gehanteerd, zodat sancties in verhouding zijn met het niet naleven van de verplichtingen uit het Dienmodel. De uitwerking van dit sanctieregime zal onderdeel uitmaken van het hierboven genoemde wetswijzigingstraject.

Uiteraard streven we ernaar om het zo aantrekkelijk mogelijk te maken om te voldoen aan de verplichtende elementen van het Dienmodel zodat sancties echt een uitzondering zijn. In de uitwerking van het Dienmodel zal daarom ook plaats moeten zijn voor de vraag hoe maken we het zo aantrekkelijk mogelijk om aan de verplichtingen te voldoen, wat levert het op om te dienen en wat heeft de samenleving daarvoor over? Dat is een vraagstuk dat Defensie niet alleen kan invullen en waarvoor we de maatschappij en uw Kamer ook nodig hebben.

Vrouw & Defensie

Aan de leden Dobbe (SP) en Jagtenberg (D66) heb ik tijdens het commissiedebat Personeel van 15 april jl. toegezegd om de Kamer voor de zomer te informeren over de inspanningen en de voortgang met betrekking tot de punten op de «waslijst» van het netwerk Vrouw & Defensie (Kamerstuk TZ202604-189 van 15 april 2026).

Allereerst wil ik voorkomen dat de term «waslijst» een eigen leven gaat leiden derhalve hierbij een verduidelijking. Na contact met Vrouw & Defensie (VD) is gebleken dat de lijst verschillende verzoeken bevat op het gebied van passende kleding en personeelsgebonden uitrusting voor vrouwen. Defensie onderzoekt de haalbaarheid van deze punten.

Vorig jaar zijn ondermeer al stappen gezet ten aanzien van passende kleding en personeelsgebonden uitrusting met extra aandacht voor vrouwelijke militairen. In 2025 is reeds een speciaal voor vrouwen ontworpen (het Female Enhanced Protection Integrated Carrier (EPIC)) scherfvest aangeschaft. Eind 2025 zijn deze scherfvesten en ook andere typen (vrouwen)vesten door TNO gebruikt in een testfase ten behoeve van een doorontwikkeling van het huidige vest. Na doorontwikkeling biedt Defensie eind 2026 een vest voor mannen en vrouwen dat beter aansluit op het lichaam en het huidige uitrustingssysteem. Daarnaast heeft de Koninklijke Marechaussee een pilot «uitgifte plastuit» uitgevoerd die succesvol wordt ervaren. We zijn voornemens de plastuit eind 2026 onderdeel te maken van de basisuitrusting. Vanuit mijn functie blijf ik actief in gesprek met V&D, daarom heb ik op 2 juli a.s. een vervolggesprek met hen.

Daarnaast ben ik van mening dat Defensie een afspiegeling van de samenleving moet zijn en dat vraagt om aandacht voor diversiteit in brede zin. Met het beleidskader D&I 2024–2030 spannen we ons in om ook recht te doen aan de context, wensen en behoeften van alle groepen, zodat een ieder zijn of haar werkzaamheden op een passende manier kan uitvoeren met behulp van daartoe ondersteunende (bedrijfs)middelen. Tijdens het eerstvolgend kwartaaloverleg met de personeelsnetwerken (Vrouw en Defensie, Multicultureel Netwerk Defensie, LHTB+ netwerk, Hoogbegaafdheid en Jong Defensie) is hier weer aandacht voor.

Streefcijfer Vrouwen

Aan het lid Van Baarle (DENK) heb ik toegezegd om voor de zomer, in de eerstvolgende personeelsbrief, terug te komen op de mogelijkheid, effectiviteit en de hoogte van een specifiek streefgetal voor het percentage vrouwen onder de beroepsmilitairen (Kamerstuk TZ202604-188 van 15 april 2026). Daarnaast is tijdens het Tweeminutendebat Personeel op 2 juli jl. door het lid Van Baarle (Denk) een motie ingediend met dezelfde strekking. Deze motie is aangenomen (Kamerstuk 36 800 X-108 d.d. 2 juli 2026).

Ik vind het van groot belang om ons meer te richten op het binnenhalen van vrouwen, zij vormen immers 50% van de samenleving en daarmee een wezenlijke doelgroep. In de komende periode zullen we dan ook kijken hoe we dit nog beter kunnen doen en onder de aandacht kunnen brengen. De motie van het lid van Baarle zal ik hierbij betrekken. Via de diverse rapportages houd ik u hiervan op de hoogte.

Rechtspositie van reservisten

In reactie op de moties van het lid Ellian (VVD) over de rechtspositie van reservisten (Kamerstuk 33 763, nr. 171 en 172 van 2 oktober 2025) informeer ik uw Kamer graag over de stand van zaken. In beide moties werd verzocht om binnen zes maanden met een inhoudelijke reactie te komen. Al gauw bleek dat daarvoor meer tijd nodig was. In de Kamerbrief «Stand van zaken maatregelenbrief «Onze mensen, onze toekomst»; meer, beter en sneller»» (Kamerstuk 33 763, nr. 174 van 17 december 2025) liet mijn ambtsvoorganger daarom weten dat het geven van resultaten ergens in de eerste helft van 2026 meer realistisch was. Ook dat blijkt helaas onhaalbaar.

Motie nr. 171 verzoekt om het onderzoeken van de invoering van een verplichte reservestatus van bijvoorbeeld vijf jaar voor militairen die uit dienst treden. De opzet en uitvoering van dit onderzoek zijn door Defensie ter hand genomen maar vereisen nadere afstemming met de sociale partners. Daarbij gaat het onder meer over de reikwijdte en (juridische) implicaties. Deze gesprekken zijn gaande, maar vergen meer tijd dan voorzien. Hierdoor is het niet mogelijk om het onderzoek binnen de beoogde termijn af te ronden. Wel heb ik in het onderhandelaarsresultaat met de sociale partners afgesproken dat beroepsmilitairen bij dienstverlating automatisch worden aangesteld bij het reservepersoneel. Het staat hen echter nog vrij om hier op ieder gewenst moment van af te zien.

Motie nr. 172 verzoekt de regering een plan uit te werken voor de invoering van civiele reservisten naar het Britse *Sponsored Reserves*-model en dit binnen zes maanden aan de Kamer te sturen. Ook hier is Defensie gestart met de uitwerking maar blijkt er intensieve interdepartementale afstemming nodig. Dit vanwege de juridische, arbeidsvoorwaardelijke en organisatorische aspecten. Hierdoor kan ook dit plan niet binnen de gestelde termijn worden opgeleverd.

Vanzelfsprekend hebben beide zaken mijn directe aandacht en zal ik uw Kamer zo spoedig mogelijk informeren zodra er voortgang te melden is.

Fysieke en mentale geschiktheid

Inzake de motie-Boon (Kamerstuk 36 800 X, nr. 43 van 5 maart 2026) over het bij de aanstelling voor manschappenfuncties primair toetsen op fysieke en mentale geschiktheid, heb ik in mijn brief «Reactie op twee onderwerpen ten aanzien van defensiepersoneel» (Kamerstuk 36 800 X, nr. 75 van 14 april 2026) laten weten dat hierover overleg wordt gevoerd tussen de sociale partners en ik u zal informeren zodra dit is afgerond.

Ik kan u informeren dat de gesprekken met de sociale partners over dit onderwerp momenteel nog in volle gang zijn. Gezien het vertrouwelijke en complexe karakter van deze onderhandelingen, acht ik het op dit moment niet gepast om vooruit te lopen op de inhoud, de voortgang of de mogelijke uitkomsten van deze besprekingen. Het is van belang dat deze gesprekken zorgvuldig worden gevoerd, zodat er een solide en gedragen akkoord kan ontstaan. Zodra er overeenstemming is bereikt, zal ik uw Kamer informeren over de gemaakte afspraken en de gevolgen die daaruit voortvloeien, zodat u inzicht krijgt in de implicaties voor alle betrokken partijen.

Inzet oud-militairen

Ten aanzien van de uitvoering van de motie-Struijs c.s. over onderzoeken hoe oud-militairen structureel kunnen worden ingezet voor Defensie

(Kamerstuk 36 800 X, nr. 60 van 5 maart 2026) kan ik u melden dat Defensie de mogelijkheden heeft onderzocht om op vrijwillige basis meer flexibiliteit te bieden bij het leeftijdsontslag van militairen.

Het leeftijdsontslag militairen betreft een rechtspositioneel vraagstuk en is de afgelopen periode veelvuldig onderwerp van overleg geweest tussen sociale partners. In het arbeidsvoorwaardenresultaat dat op 25 juni is gepresenteerd, is opgenomen dat beroepsmilitairen op vrijwillige basis twee jaar langer kunnen doorwerken. Wanneer dit arbeidsvoorwaardenresultaat wordt omgezet naar een akkoord wordt het mogelijk om per 1 september 2026 gebruik te maken van deze regeling.

Externe opleidingscapaciteit

Ten aanzien van de motie-Boswijk over het ontwikkelen van een langjarige strategie waaruit duidelijk wordt hoeveel externe opleidingscapaciteit er nodig is om de krijgsmacht snel genoeg te kunnen laten groeien (Kamerstuk 33 763, nr. 168 van 2 oktober 2025) en de motie-Boswijk over het inventariseren en wegnemen van regels en procedures die het opschalen van externe opleidingscapaciteit belemmeren (Kamerstuk 36 410 X, nr. 27 van 29 januari 2024), meld ik u het volgende.

Mijn ambtsvoorganger liet in zijn brief «Stand van zaken maatregelenbrief Onze mensen, onze toekomst: meer, beter en sneller» (Kamerstuk 33 763, nr. 174 van 17 december 2025) weten dat Defensie de benodigde toekomstige instructiecapaciteit voor de basis-militaire opleidingen in kaart brengt, dat de defensieonderdelen de hoeveelheid kwalificaties per functie herzien en dat zij de opleidingen moderniseren. Ook liet Defensie in dezelfde brief weten dat de samenwerking met externe partijen binnen het opleidingsdomein wordt geoptimaliseerd (ondertekening intentieverklaring in november 2025) en barrières, zoals langdurige aanbestedingstrajecten, indien toegestaan, worden ingekort of weggenomen. Daarbij is benoemd dat de Kamer in 2026 over de voortgang wordt geïnformeerd. Inmiddels kan ik u hierover de volgende resultaten melden.

Defensie werkt aan het versterken van de centrale regie op het gehele onderwijsdomein in combinatie met regie op de externe verwerving van opleidingen. Een aandachtspunt blijft echter de afhankelijkheid van deze externe partijen. We zoeken daarbij naar de juiste balans. We gaan ook aan de slag met het aanpassen en waar mogelijk wegnemen van de regels en procedures en met het opzetten van een (digitaal) platform waar vraag (onderwijsbehoefte Defensie) en aanbod (vanuit externen) samenkomen. Tot slot wordt er gewerkt aan nieuwe beleids- en uitvoeringskaders om deze andere manier van werken en denken te borgen.

Hoewel het proces nog niet is afgerond, heeft het doorlopend mijn aandacht en beschouw ik ook deze moties als afgedaan.

Alcohol- en drugspreventie

In 2022 is Defensie gestart met een herziening van het eigen drugsbeleid. Aanleiding hiervoor waren signalen uit de organisatie, bevindingen uit risicoanalyses en de constatering dat het bestaande beleid uit 2007 vooral is gericht op handhaving en sanctionering.

Als onderdeel van dit traject heeft Defensie het Trimbos-instituut gevraagd onderzoek te doen naar alcohol- en drugsgebruik binnen de Defensieorganisatie en advies uit te brengen over mogelijkheden om de preventieve aanpak te versterken. In de brief «Toekomst van de krijgsmacht» van 15 oktober 2024 (Kamerstuk 33 763, nr. 157 van 15 oktober 2024) heeft

mijn ambtsvoorganger uw Kamer geïnformeerd over de samenwerking tussen Defensie en het Trimbos Instituut. Na een verkennend onderzoek heeft Defensie eind 2024 opdracht gegeven voor een verdiepend onderzoek naar alcohol- en drugsgebruik binnen de organisatie.

Eind 2025 heeft het Trimbos-instituut hierover gerapporteerd. Het onderzoek is grotendeels kwalitatief van aard en gebaseerd op interviews en focusgroepen met medewerkers en betrokkenen binnen en buiten Defensie. Het rapport bevat observaties, ervaringen en aanbevelingen ten aanzien van preventie, voorlichting, bewustwording, signalering en ondersteuning. Daarnaast bevat het aanbevelingen die raken aan cultuur, alcoholgebruik en het bestaande drugsbeleid binnen Defensie.

Defensie bestudeert momenteel de aanbevelingen uit het rapport. Daarbij zet ik met name in op preventie, voorlichting en vroegtijdige signalering van alcohol- en drugsgebruik. Alleen dan kan er gedragsverandering op de lange termijn plaatsvinden. Daarnaast heb ik oog voor die gevallen waarin de onverkorte toepassing van het drugsbeleid tot onevenredige uitkomsten leidt. Om die reden onderzoek ik mogelijkheden om Defensie in staat te stellen om op een meer op de persoonlijke omstandigheden gerichte wijze uitvoering te geven aan het bestaande drugsbeleid. Over de opvolging van de aanbevelingen zal uw Kamer op een later moment nader worden geïnformeerd.

Bij deze brief treft u het rapport van het Trimbos-instituut aan.

Spoedeisende hulp (SEH-) artsen

Aan het lid Ten Hove (Groep Markuszower) heb ik tijdens het commissiedebat Personeel van 15 april jl. toegezegd dat in de eerstvolgende brief van het Ministerie van VWS over het Capaciteitsorgaan en de ramingen, informatie zal worden opgenomen over het aantal civiele en militaire opleidingsplekken voor SEH-artsen, de beschikbaarheidsbijdrage en de bijbehorende financiële stromen (Kamerstuk TZ202604-191 van 15 april 2026).

Hierbij meld ik uw Kamer dat deze toezegging is ingelost met de recente brief van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) (Kamerstuk 29 282, nr. 626 van 2 juni 2026). In deze brief staan de antwoorden op de vragen over het Capaciteitsorgaan en de ramingen en informatie over het aantal civiele en militaire opleidingsplekken voor SEH-artsen, de beschikbaarheidsbijdrage en de bijbehorende financiële stromen.

Daarnaast kan ik u melden dat Defensie met terugwerkende kracht per 17 september 2025 de SEH-artsen als volwaardig medisch specialist heeft erkend (Wijziging Inkomstenregeling Militairen Staatscourant nr. 17540). Met deze wijziging krijgen de officieren SEH-artsen vanaf de dag na publicatie recht op de Toelage Officier Medisch Specialist (TOMS) en indien van toepassing de aanvullende TOMS (ATOMS).

Tot slot

Over bovenstaande en andere onderwerpen gerelateerd aan defensiepersoneel, wissel ik desgewenst graag met uw Kamer van gedachten tijdens het eerstvolgende personeelsdebat.

De Staatssecretaris van Defensie,
D.G. Boswijk