

Vergaderjaar 2025–2026

36 800 X

Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2026

Nr. 20

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN DEFENSIE

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 17 december 2025

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

Veiligheidscampus Assen

Met de motie-Heite c.s. (Kamerstuk 33 763, nr. 169 van 2 oktober 2025) is de regering verzocht om te onderzoeken hoe de veiligheidscampus Assen van de Universiteit van het Noorden verder ontwikkeld kan worden ten behoeve van de nationale en Europese veiligheid.

Vanzelfsprekend is de regio waarin deze ontwikkelingen zich afspelen, belangrijk voor Defensie. Bij mijn onderzoek heb ik daarom bewust ook de locaties van de Johan Willem Frisokazerne in Assen en de Johannes Postkazerne in Havelte betrokken. Verder is het goed om te beseffen dat de motie voortborduurde op eerdere relevante ontwikkelingen. Al in 2023 is door het rijk, provincies en gemeenten een zogenoemd Gezamenlijk Bestuurlijk Voornemen (GBV) vastgelegd. Dit met als doel onderlinge samenwerking te bevorderen t.a.v. zaken als arbeidsmarkt, defensielocaties en veiligheid.

Op 25 augustus 2025 heb ik een addendum op dit GBV getekend, mede om te kunnen starten met de ontwikkeling van de Veiligheidscampus van de Universiteit van het Noorden. De campus beoogt de samenwerking tussen drie onderwijsniveaus (mbo, hbo, wo) en enkele publiek-private partijen uit het veiligheidsdomein te bevorderen. Deze samenwerking ligt goed in het verlengde van de motie en sluit naar mijn idee aan bij de opgave waar Defensie momenteel voor staat en de rol die de gehele maatschappij daarin speelt.

Met de nieuwe afspraken uit het addendum zet Defensie ideeën om naar adequate samenwerking. Concreet heeft dit er in geresulteerd dat op dit

moment onderwijs, training en onderzoek gecombineerd worden, inclusief bijdragen vanuit Defensie. Een volgende stap naar het verder vormgeven en optimaliseren van de samenwerking wordt momenteel onderzocht. Hierbij kunt u denken aan het geven van Nationale Weerbaarheidstrainingen in de regio.

Op 20 november jongstleden, heb ik de onderlinge samenwerking tussen Defensie, de provincie Drenthe, de gemeente Assen en kennisinstellingen ook ceremonieel mogen bekrachtigen. Hiermee beschouw ik de motie als opgevolgd.

Opleidingen en grensbewaking

Met de motie-Van der Plas c.s. (Kamerstuk 36 800, nr. 72 (gewijzigd was met Kamerstuk 36 800, nr. 22) van 18 september 2025) is de regering verzocht om in de opleidingstrajecten van beroepsmilitairen aandacht te besteden aan grensbewaking.

Zoals u weet is in Nederland – conform Politiewet en Vreemdelingenwet – de taak tot grensbewaking opgedragen aan de Koninklijke Marechaussee (KMar). De KMar wordt hiertoe beleidsmatig aangestuurd door het gezag van de Minister van Asiel en Migratie en de Minister van Justitie en Veiligheid. Concreet betekent dit dat alleen de KMar wettelijk bevoegd is voor het uitvoeren van de grenspolitietaken. De andere Defensieonderdelen zijn dat niet. Ze zijn belast met eigen taken en besteden momenteel vrijwel al hun aandacht aan de eerste hoofdtaken van Defensie: het beschermen van het eigen grondgebied en dat van bondgenoten. Daarbij ligt nu de nadruk op het zorgen voor een gevechtssklare en snel inzetbare krijgsmacht.

In de officiersopleidingen van de Nederlandse Defensie Academie wordt aandacht besteed aan grensbewaking. Dat heeft zijn beslag gekregen in de cursus Grenstoezicht. Ook wordt er een academische opleiding Strategisch Grensbeheer aangeboden.

Verder wordt er in de Algemene Militaire Opleiding (AMO) aandacht besteed aan de uitvoering van basistaken zoals objectbeveiliging en objectverdediging. Daarnaast komen elementen aan de orde zoals het doorzoeken van auto's en fouilleren. Reservisten spelen een belangrijke rol in dit domein. Zoals u weet vormen zij de flexibele schil van Defensie. De reservisten-bataljons van de landmacht worden ingezet bij het beveiligen en bewaken van het Nederlands grondgebied. Volledigheids-halve vermeld ik dat in de opleidingsactiviteiten van reservisten van het Infanteriebataljon Bewaken en Beveiligen Korps Nationale Reserve (IBB) eveneens aandacht wordt besteed aan grensbewaking.

Tot slot ondersteunen specialisten van andere Operationele Commando's de KMar incidenteel bij grensbewakingstaken. Bijvoorbeeld met behulp van drone-specialisten indien er een wens is tot beeldopbouw. Ook steunverlening ten behoeve van controles (geavanceerd zoeken) en bij behoefte aan ondersteunende diensten, zoals transport worden ingezet. Zo heeft het Bataljon Bewaken en Beveiligen van de Nationale Reserve eerder bijstand geleverd in de haven van Rotterdam. Deze vormen van ondersteuning van de grensbewaking door andere Defensieonderdelen kan op elk gewenst moment regulier worden aangevraagd. Hiermee beschouw ik de motie als afgedaan.

Scherfvesten voor vrouwelijke militairen

Met de motie-Dobbe (Kamerstuk 29 521, nr. 501 van 3 juli 2025) is de regering verzocht om te zorgen dat vrouwelijke militairen toegang hebben tot passende scherfvesten.

Het beschikbaar stellen van scherfwerende vesten voor vrouwelijke militairen zie ik, net als de indiener van de motie, als een belangrijke verantwoordelijkheid van Defensie. Defensie heeft hier lange tijd te weinig aandacht voor gehad; ik ben blij dat dit nu is veranderd. Vrouwelijke collega's moeten hun werk immers veilig en met vertrouwen kunnen doen. Dat geldt uiteraard niet alleen voor vrouwen maar voor al onze militairen. Kortom, de uitrusting voor alle militairen moet passend zijn.

Er zijn inmiddels 1.500 speciale scherfwerende vesten voor vrouwen beschikbaar. Deze hebben meer afstelmogelijkheden waardoor ze goed aansluiten op het bovenlichaam van vrouwen. Door de vorm van de soft-ballistische platen zijn ze ook prettiger draagbaar dan de bestaande versies. Dertig van deze vesten worden gebruikt voor onderzoek ten behoeve van verdere integratie in het huidige uitrustingssysteem. De vesten worden centraal opgeslagen bij het Kleding- en Persoonsgebonden Uitrustingsbedrijf (KPU) van Defensie. Vrouwelijke militairen krijgen toegang tot deze vesten wanneer dit nodig is voor de gereedstelling en inzet.

Op 29 september 2025 heb ik het eerste vest kunnen uitreiken. De vesten zullen binnenkort worden gebruikt door vrouwelijke militairen die worden uitgezonden naar onder meer de NAVO-missie in Iraq (NMI) en de NAVO-missie *Enhanced Forward Presence* (eFP) in Litouwen. In de *European Union Force (EUFOR) Althea* in Bosnië-Herzegovina worden de vesten al gebruikt. Hiermee beschouw ik de motie als opgevolgd.

Meer IT- en cyberspecialisten

Met de motie-Heite c.s. (Kamerstuk 36 592, nr. 21 van 17 juni 2025) is de regering verzocht om te komen met een strategisch plan voor de opschaling van IT- en cyberspecialisten en -reservisten.

Op 3 oktober jl. heeft u van mij de Defensie Cyberstrategie ontvangen (Kamerstuk 26 643, nr. 1422). Daarin heb ik u geïnformeerd over de vier strategische doelen en de aanpak die Defensie met het oog op, het kunnen beschikken over voldoende cyberpersoneel, heeft vastgesteld:

1. Defensie voert een innovatief personeelsbeleid om schaars en specialistisch cyberpersoneel te vinden, binden, boeien en inspireren. Defensie voert centrale regie op de prioritering en vulling van cyberfuncties en werkt aan een passende beloning voor cyberpersoneel. Defensie levert maatwerk bij de werving en selectie van schaars personeel en investeert daarnaast in leiderschap aan cyberpersoneel. Defensie leidt zelf hoogwaardig cyberpersoneel op en gaat strategische partnerschappen aan met bedrijven, scholen en andere kennisinstellingen. Daarnaast worden uitdagende oefen- en trainingsprogramma's voor zowel eigen personeel als externe experts en talenten opgezet. Bovendien wordt de mogelijkheid onderzocht om een aparte aanstellingsvorm en daaraan gekoppelde aanstellingstrajecten te creëren voor militair cyberpersoneel, waarbij er differentiatie kan plaatsvinden in de eisen die worden gesteld tijdens de keuring.
2. Defensie verhoogt bij niet-cyberspecialisten het basisoniveau aan kennis over het cyberdomein. Dit doet Defensie door cyber(kennis) te integreren in alle niveaus van trainen en opleiden. Er worden gerichte cyberopleidingen voor

operationele functies (zoals commandanten, planners en scenariobouwers) geboden en cyberaspecten worden geïntegreerd in technische opleidingen.

3. Defensie beschikt over een flexibele schil van cyberreservisten, die over unieke cyberkennis en -ervaring uit private en publieke organisaties beschikken, en afhankelijk van hun huidige functie en als de omstandigheden daarom vragen, volledig beschikbaar zijn voor militaire inzet.

Defensie draagt zorg dat cyberreservisten in vredesomstandigheden de mogelijkheid hebben om hun civiele baan af te wisselen met militaire inzet. Voor iedere reservist wordt zorgvuldig afgewogen of de militaire beschikbaarheid niet ten koste gaat van een civiele baan in een vitaal proces. Cyberreservisten worden gericht getraind om snel op te schalen en onze militaire cybercapaciteit te versterken in tijden wanneer dat nodig is. Bovendien werkt Defensie aan strategische partnerschappen met bedrijven zoals Accenture, ATOS/Eviden en Deloitte, om snel maatschappij-breed op te kunnen schalen ten tijde van crisis.

4. Defensie werkt aan oplossingen om cyberwerkzaamheden te extensiveren door automatisering en toepassing van kunstmatige intelligentie.

Defensie identificeert welke arbeidsintensieve en automatiseerbare taken prioriteit moeten krijgen. Ook wordt bij cyberinnovatie gericht geïnvesteerd in arbeidsextensieve oplossingen en toepassing van kunstmatige intelligentie.

Op deze wijze wordt uitvoering gegeven aan de motie en beschouw ik die als opgevolgd.

Rapport «Drijfveren» en rol onderofficieren

Met de motie-Boswijk c.s. (Kamerstuk 36 600 X, nr. 48 d.d. 5 december 2024) is de regering verzocht de aanbeveling uit het rapport *Drijfveren bij Defensie* met prioriteit op te pakken en daarbij expliciet onderofficieren en officieren in de midden-rangen een actieve rol te geven.

Het rapport waar de motie naar verwijst is opgesteld door de Inspecteur-generaal der Krijgsmacht (IGK) en gaat over de vraag hoe Defensie beter kan inspelen op de ambities van de verschillende generaties van defensiemedewerkers gedurende hun loopbaan bij Defensie. De aanbeveling van de IGK richt zich op de HR-vernieuwing. Dat verdient enige uitleg.

Om de organisatie aantrekkelijker te maken als werkgever vernieuwt Defensie al enige tijd het HR-beleid. Dat gebeurt onder de noemer HR-vernieuwing. In het kader hiervan worden onder meer methoden (instrumenten) ontwikkeld en ingevoerd die zich richten op de ontwikkeling en persoonlijk groei van de medewerker. In zijn rapport beveelt de IGK aan de implementatie ervan te versnellen.

Defensie heeft o.a. door het rapport van de IGK en op grond van de doelstelling om in 2030 een schaalbare krijgsmacht te zijn, de keuze gemaakt om een aantal HR-instrumenten versneld in te voeren. Het gaat hierbij om de «continue dialoog» en de «strategische personeelsplanning (SPP).» Beide instrumenten zie ik als cruciaal voor de ontwikkelbehoefte van zowel de organisatie als de medewerkers.

Bij het ontwikkelen en invoeren van de «continue dialoog» en de «SPP» is niet alleen een rol weggelegd voor HR-professionals maar juist ook voor onderofficieren en officieren in de midden-rangen. Door het toepassen

van de continue dialoog en de SPP worden door medewerkers en het middenkader in goed overleg heldere, bindende afspraken gemaakt over ontwikkeling, loopbaansporen en plaatsingsmogelijkheden. Aldus worden onderofficieren en officieren in de midden-rangen mede op basis van hun professionaliteit en ervaring op de juiste wijze ingezet en worden organisatie- en personeelsbelang meer in balans gebracht.

Deze vernieuwing bevestigt niet alleen het belang dat Defensie hecht aan de onderofficier maar leidt ook tot extra werkdruk op onderofficieren. Defensie beseft dit, werkt aan het creëren van meer beleidsruimte voor het oplossen van het tekort aan onderofficieren en treft waar nodig maatregelen in de arbeidsvoorwaardelijke sfeer.

Op deze wijze wordt uitvoering gegeven aan de motie en beschouw ik die als opgevolgd. Uiteraard blijf ik altijd op zoek naar manieren om onderofficieren te behouden.

Verdiepingsmodule Defensie

Met de motie-Ceder (Kamerstuk 36 600 X, nr. 60 van 5 december 2024) is de regering gevraagd om mogelijkheden te onderzoeken voor de ontwikkeling van een verdiepingsmodule Defensie voor middelbare scholen.

Om een adequaat vervolg te geven aan het verzoek uit de motie ben ik in overleg getreden met het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Daarbij werd tevens duidelijk dat het van belang is om helder onderscheid te maken tussen enerzijds de verdiepingsmodule die eerder al als proefproject op middelbare scholen is gegeven (waarnaar verwezen wordt in de overwegingen van de motie) en anderzijds mogelijke nieuwe modules in relatie tot de uitdagingen om Nederland meer «weerbaar» te maken.

Nader interdepartementaal overleg heeft vervolgens uitgewezen dat het huidige curriculum van het vmbo, havo en vwo op dit moment vol is, waardoor het niet mogelijk is om aanvullende vakken of modules verplicht te stellen voor alle leerlingen in het voortgezet onderwijs. Tegelijkertijd worden de examenprogramma's voor vmbo, havo en vwo de komende jaren geactualiseerd, hetgeen kansen biedt voor thematische koppelingen. Weerbaarheid vind je inmiddels op verschillende manieren en in verschillende vakken terug. Denk aan digitale weerbaarheid en kennis van grondrechten. Weerbaarheid zit eveneens verweven in de kerndoelen van burgerschap, maatschappijleer, digitale geletterdheid en geschiedenis. In de bovenbouw maakt het onderdeel uit van het vak maatschappijleer. Kortom, het curriculum zit weliswaar vol maar er vinden ondertussen veel inhoudelijke koppelingen plaats met het thema weerbaarheid.

Een alternatief is om een zogenaamde «schooleigen verdiepingsmodule» te ontwikkelen voor het vrije deel. Kenmerkend aan een vrijwillig keuzedeel is dat het vrijblijvend is, geen wettelijke verplichtingen heeft en door een school zelf kan worden ingevuld. De (kwaliteits-)controle op deze vakken is echter niet structureel vormgegeven. Zoals in de motie al aangegeven, is de instructiecapaciteit schaars en gaat de aandacht bij Defensie momenteel primair uit naar de groei van de eigen organisatie.

Daarnaast is er reeds een divers aanbod van succesvolle initiatieven waar middelbare scholen gebruik van kunnen maken, zoals de Maatschappelijk Diensttijd (MDT) Missie, Veteraan in de klas, de keuzemodule «De Beveiligers» en het beroepsgerichte (v)mbo-keuzevak Geüniformeerde

Beroepen. Met name het MDT-programma streeft hetzelfde doel na: een weerbare samenleving en kennismaken met Defensie. Daarnaast sluit ook de introductie van de Nationale Weerbaarheidstraining als hbo-minor en mbo-keuzetraject, goed aan bij de intentie van de motie, omdat men de deelnemers op vrijwillige basis laat kennismaken met veiligheid, defensie en maatschappelijke weerbaarheid.

Ten slotte merk ik op dat Defensie recent is gestart met het versturen van een enquête aan alle 17-jarigen om hun interesse in werken bij Defensie te peilen Defensie (Kamerstuk 36 592, nr. 45, van 22 september 2025). Deze maatregel staat los van het onderwijsaanbod maar draagt wel bij aan het vergroten van de bekendheid van Defensie onder jongeren.

Gezien bovenstaande concludeer ik dat het onderzoek heeft uitgewezen dat het momenteel niet opportuun is om een eigenstandige verdiepingsmodule in te voeren op middelbare scholen. Daarmee ga ik ervan uit dat ik u voldoende heb geïnformeerd en de motie is opgevolgd.

Uniform naar werk-dag

Met de motie-Boswijk (Kamerstuk 36 600 X, nr. 12 van 24 oktober 2024) is de regering gevraagd of er samen met werkgeversorganisaties afspraken gemaakt kunnen worden over het invoeren van een jaarlijkse «Uniform naar werk»-dag.

Over het invoeren van een dergelijke dag vindt afstemming plaats met de werkgeversorganisaties Stichting van de Arbeid en VNO-NCW. De sociale partners binnen de Stichting van de Arbeid hebben daarbij laten weten dat zij het initiatief ondersteunen.

In navolging van dit gesprek zijn er concretere afspraken gemaakt. Zo is er een voorlopige datum in 2026 vastgelegd en wordt op dit moment alles in het werk gesteld om het proces voor een nationale dag te formaliseren. Hiermee beschouw ik de motie als opgevolgd.

Commissie Langlopende Zaken

In navolging van het rapport «Sociaal Veilige Werkomgeving Defensie» is in 2019 door de toenmalige Staatssecretaris van Defensie de Commissie Langlopende Zaken ingesteld. Deze stond ook wel bekend als de Commissie Deetman. Laatstelijk is uw Kamer hierover geïnformeerd eind 2023 (2023Z19488 dd. 28 november 2023).

Tussen de laatste dossiers die in behandeling waren, zaten enkele complexe individuele zaken. Het doet mij goed, u te kunnen melden dat in het laatste dossier waarover de Commissie Langlopende Zaken heeft geadviseerd, met betrokkene tot overeenstemming is gekomen. Daardoor heeft Defensie nu alle dossiers kunnen afsluiten. Het spreekt voor zich dat ik in de reguliere behandelwijze alles in het werk stel om te voorkomen dat nieuwe zaken langlopend worden.

Verschil in uitzendbescherming

Mijn ambtsvoorganger had toegezegd (TZ202211-239) om u in 2023 schriftelijk te informeren over het verschil in de uitzendbescherming bij uitzendingen en oefeningen en de nazorg voor medewerkers. Met diens brief (Kamerstuk 36 200 X, nr. 86 van 1 juni 2023) is die toezegging weliswaar ingelost maar deed hij tegelijkertijd een nieuwe toezegging om u nader over de rechtspositie te informeren zodra er meer bekend zou worden. Ik kan u hierover het volgende melden:

In het Arbeidsvoorwaardenakkoord Defensie 2024 is afgesproken om te komen tot een nieuwe Regeling Militaire inzet (RMI). Deze regeling vervangt het huidige stelsel van inzet en toelagen voor inzet, dat in de praktijk complex en onvoldoende passend is gebleken bij de hedendaagse realiteit van militaire inzet. De RMI beoogt een eenvoudiger, transparanter en toekomstbestendig kader te bieden dat recht doet aan de inzet van militairen voor operaties, inzet in het buitenland en inzet in Nederland.

Deze regeling bespreek ik op dit moment ook met de sociale partners. Ik streef ernaar om met hen op korte termijn een akkoord te bereiken. Voor de inzet in het buitenland ten behoeve van Oekraïne (maar niet in Oekraïne), is, vooruitlopend op een structurele oplossing, een tijdelijke rechtspositionele voorziening getroffen.

In de nieuwe regeling is nadrukkelijk aandacht voor uitzendbescherming en zorg voor, tijdens en na de inzet, waarbij op deze aandachtspunten een passend onderscheid wordt gemaakt tussen de verschillende vormen van inzet. Hiermee beschouw ik de toezegging als opgevolgd.

Tot slot

Over bovenstaande en andere onderwerpen gerelateerd aan defensiepersoneel wissel ik desgewenst graag met uw Kamer van gedachten tijdens een eerstvolgend Personeelsdebat.

De Staatssecretaris van Defensie,
G.P. Tuinman