

Aan:

De voorzitter van de Vaste Kamercommissie
voor Defensie
Cie.def@tweedekamer.nl

datum

ons kenmerk

uw kenmerk

9 september 2026

CBB.2026.12214

onderwerp

VBM Position paper over de Defensienota 2026 'Samen voorwaarts!'

Geachte voorzitter,

Gelet op de oorlog op het Europese continent, de militaire acties in het Midden-Oosten, de toenemende assertiviteit van China en de houding van (de administratie van) de Verenigde Staten, moet Europa en daarmee ook Nederland fors investeren in haar defensieorganisatie ter verdediging van onze vrijheid, veiligheid, waarden, normen, democratie en welvaart.

De Defensienota 2026, 'Samen Voorwaarts', beschrijft wat daarvoor nodig is: een schaalbare krijgsmacht, een defensieorganisatie die sneller, slimmer en wendbaarder is. Een organisatie die leert, innoveert en zich razendsnel aanpast aan nieuwe dreigingen en omstandigheden.

Als Vakbond voor Burger en Militair defensiepersoneel (VBM) hebben wij de verantwoordelijkheid om, in overleg en in overstemming met de werkgever Defensie, afspraken te maken over het geheel van de rechtspositie en aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden voor militairen en burgermedewerkers.

De defensienota lezende hebben wij een aantal observaties en kritische opmerkingen. Het fundament van het militair vermogen wordt immers bepaald door de mensen. De militair moet de bereidheid hebben om te vechten en de burgermedewerker moet de militair hierin onvoorwaardelijk ondersteunen. De randvoorwaarden om beiden hiertoe in staat te stellen, moeten worden gevonden in goed werkgeverschap.

Dit betekent dat de militairen en burgermedewerkers voldoende gekwalificeerde collega's moeten hebben om de opgedragen taken op een verantwoorde wijze uit te kunnen voeren. De werkelijkheid is dat er een groot tekort is aan manschappen en onderofficieren. Daarnaast bestaat er een groot tekort aan specialistische militairen en deels ook burgermedewerkers in de techniek, geneeskunde, logistiek en IT. Tegelijkertijd zet Defensie in op de opschaling van het aantal reservisten.

Op papier heeft Defensie voor militairen, burgermedewerkers en reservisten een fantastisch beschreven personeelsbeleid, maar in de praktijk is daarop veel af te dingen. Ook in deze defensienota staat onder

andere dat dit strategisch talentmanagement en strategische personeelsplanning worden geïmplementeerd om de juiste mensen op het juiste moment op de juiste plek te krijgen. Individuele ontwikkeling, maatwerk, flexibiliteit en een leven lang leren dragen bij aan behoud van mensen alsook het creëren van een werkomgeving waarin iedereen gelijke kansen krijgt en zich optimaal kan ontwikkelen. De praktijk is echter veel weerbarstiger.

Het behoud en de werving van beroepsmilitairen blijven een zorgpunt, met name bij de manschappen en onderofficieren krijgsmacht breed. Voor behoud is het instrument van talentmanagement nog onvoldoende geïmplementeerd. De regie over de eigen loopbaan wordt aanmerkelijk belemmerd doordat er personele en materiële tekorten zijn en de krijgsmacht, vanwege het operationele belang, militairen vaak niet inbrengt in de sollicitatieprocedures waarvoor het individu heeft geopteerd. Dit leidt tot frustratie bij betrokkenen en steeds vaker tot het nemen van irregulier ontslag. Defensie zal geen duurzame groei bereiken wanneer aan de voorkant veel nieuwe medewerkers worden geworven, terwijl aan de achterkant ervaren en goed opgeleid personeel de organisatie vroegtijdig verlaat. Gewenste personele groei zal onvoldoende worden gerealiseerd en waardevolle kennis en ervaring zal verloren gaan. De begeleiding van manschappen om onderofficier te worden, kan en moet veel beter om de tekorten in het onderofficierskorps op te vangen.

Defensie zegt de instroomketen van nieuwe mensen te verbeteren. Zij probeert al vele jaren om deze keten te verbeteren, maar slaagt daar maar beperkt in. Er zijn nog steeds veel potentiële militairen die na hun sollicitatie maanden moeten wachten voordat zij de opleiding kunnen volgen. Ook komt het voor dat zij vlak voor de opleiding te horen krijgen dat hun opleiding een paar maanden wordt uitgesteld, terwijl zij hun baan al hebben opgezegd, met alle negatieve (financiële) gevolgen van dien.

Defensie streeft er al decennialang naar om het aandeel vrouwelijke militairen te verhogen. In de defensienota streeft men wederom naar 30% vrouwen, omdat bij dit percentage de werkcultuur ook daadwerkelijk zal veranderen en tokenisme zal verdwijnen. Het aandeel vrouwelijke militairen schommelt echter al vele jaren rond 12 à 13%. Er worden onvoldoende initiatieven genomen om de werving en het behoud van vrouwen significant te verbeteren. Wij hopen dat de staatssecretaris van Defensie nu concrete initiatieven gaat nemen om de oorzaken van het stagneren van dit percentage weg te nemen. De Stichting Vrouw & Defensie heeft onder vrouwen een goede inventarisatie van de oorzaken van deze stagnatie gemaakt. Hierin zijn genoeg - praktische - aanknopingspunten opgenomen om de situatie te verbeteren op het gebied van cultuur en sociale veiligheid, combinatie werk en privé en het wegnemen van praktische en fysieke drempels.

Defensie streeft erna om meer reservisten te werven en te behouden. Initieel moet het aantal reservisten groeien naar 20.000 in 2030. Dit is een grote opdracht die alleen kan slagen als vele belemmeringen in de (rechts)positie voor reservisten worden weggenomen. Zoals een goede begeleiding tijdens het sollicitatieproces, een adequate opleiding en training en snelle plaatsing op een functie. Daarnaast moeten duidelijke afspraken worden gemaakt tussen Defensie en de civiele werkgever, waaronder afspraken over opkomst mogelijkheden, inzet en kostendeling van arbeidsongeschiktheid door de dienst. Voor het behoud van reservisten is het verder belangrijk dat Defensie fundamentele zaken op orde heeft, zoals het tijdig betalen van het salaris (salarisbetalingsachterstanden van 2 tot 4 maanden komen regelmatig voor) en het vermelden van de opkomsturen en het daarop gebaseerde salaris op de loonstrook. Ook moeten voor reservisten duidelijke loopbaanpaden worden ontwikkeld.

Voor veteranen en het thuisfront is het belangrijk dat er aandacht voor hen is en de toegang tot zorg indien nodig ook snel beschikbaar is. Met name dat laatste vergt meer capaciteit en het organiseren van een simpelere toegang.

Wij zijn al decennialang van mening dat de functie van Hoofddirecteur Personeel in een personeelszware organisatie als defensie, zoals in het verleden toen hoofdtaak 1 ook de hoogste prioriteit had, structureel deel uit moet maken van de bestuursraad en een zelfstandige entiteit binnen de bestuursstaf moet vormen, die niet ondergeschikt is aan de directeur-generaal Beleid. Net zoals de Hoofd Directeur Finance & Control al jaren deze positie heeft en hem in staat stelt rechtstreeks invloed uit te oefenen op de besluitvorming binnen de bestuursraad. Dit voorkomt ook dat opdrachten in de functionele lijn niet worden opgevolgd door de defensieonderdelen.

Met vriendelijke groet namens het algemeen bestuur,

Jean Debie
Voorzitter

