

R-3133 - Voorlegger Bezoek SG en DGB Ministerie van Defensie

t.b.v. vergadering Raad d.d. 22-1-2026

Voorlegger

Aanleiding:

In de brief aan de informateur van 18 november jl. doet de SER het aanbod aan het nieuwe kabinet om samen te werken aan de arbeidsmarktgevolgen van de opschaling bij Defensie.

Op 22 januari gaat de SG en de Directeur Strategie en Kennis van het Ministerie van Defensie met de Raadsleden in gesprek over de ambities van Defensie en wat de SER hierin mogelijk kan betekenen.

Doel nu:

Reflecteren op raakvlakken SER en ambities Ministerie van Defensie

Beslispunten:

Niet van toepassing.

Stand van zaken:

- Binnen een fragiele geopolitiek context waarbij strategische afhankelijkheden steeds nadrukkelijker naar voren komen werkt Defensie aan een ambitieuze agenda. Defensie wil toewerken naar 100.000 mensen in dienst (nu 80.000) met de mogelijkheid tot opschaling naar maximaal 200.000 mensen in het geval van een crisissituatie. Verder dient defensie jaarlijks 19,3 miljard euro extra te besteden in 2035 (prijzen 2026) om de 3,5%-norm te behalen.
- De rekruteringsopgave en investeringsopgave hebben grote gevolgen voor de arbeidsmarkt en vragen om industriebeleid. Hiermee is het een vraagstuk dat raakt aan alle kernthema's van de SER, en zijn er diverse deelvragen waar de SER een rol op zou kunnen spelen.
- Het eerste deel van dit agendapunt bestaat uit een presentatie van de SG van het Ministerie van Defensie gevolgd door een interview van de SG en de Directeur Strategie en Kennis door de Voorzitter, beiden over de ambities van Defensie. Het tweede deel bestaat uit een werksessie aan ronde tafels om de raakvlakken tussen de SER en de ambities van Defensie te verkennen. De DG-beleid is onverwachts verhinderd.
- Op de volgende pagina's staat een nadere toelichting vanuit het SER-secretariaat. Daarnaast zijn twee documenten vanuit Defensie opgenomen als achtergrondinformatie.

Auteur:

Tim van der Valk

Bijlagen:

- Toelichting bespreking Raadsvergadering (SER-secretariaat)
- Kamerbrief Defensie: Onze mensen, onze toekomst; meer, beter en sneller
- Prioritering Defensie: Verkiezingen 2025. Vier prioriteiten voor Defensie

Toelichting bespreking Raadsvergadering vanuit SER-Secretariaat

- Presentatie gasten en interview door Voorzitter (20 minuten)
- Werksessie ronde tafels Raadsleden met gespreksleiders (15 minuten)
 - Wat zou de SER kunnen betekenen rondom de arbeidsmarktgevolgen van de opschaling van het Ministerie van Defensie?
 - Op welke overige thema's zou de SER wat kunnen betekenen voor de vormgeving van de ambities van het Ministerie van Defensie en de SER?

Personalia

Maarten Schurink is sinds 21 augustus 2023 secretaris-generaal van het ministerie van Defensie. Daarvoor was hij vanaf 2018 SG van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Hij was eerder onder meer rijks- en gemeenteambtenaar, senior adviseur bij Berenschot en gemeentesecretaris van Dordrecht en van Utrecht. In 2016 werd hij directeur van de Sociale Verzekeringsbank.

Brigadegeneraal Lenny Hazelbag is sinds juni 2024 Directeur Strategie en Kennis bij het Ministerie van Defensie. Daarvoor was onder andere hoofd van de afdeling Algemene Ondersteuning bij de Koninklijke Landmacht en hoofd van de afdeling Operationeel Beleid bij het Ministerie van Defensie.

Ambities defensie

- **Arbeidsmarkt:** In 2027 wil het Ministerie van Defensie klaar zijn met het bouwen van een schaalbare krijgsmacht, om vervolgens in 2030 ook al het personeel te hebben aangetrokken. Defensie wil toewerken naar 100.000 mensen in dienst met de mogelijkheid tot opschaling naar maximaal 200.000 mensen in het geval van een crisissituatie.¹ Op dit moment werken er circa 80.000 vte bij defensie.²
- **Financieel:** Nederland heeft zich gecommitteerd aan de nieuwe NAVO-norm van 5,0% bbp (waarvan 3,5% bbp voor defensie-uitgaven en 1,5% bbp voor bredere investeringen zoals maatschappelijke weerbaarheid en infrastructuur). De additionele uitgaven om 3,5% bbp uit te geven aan defensie te zijn 19,3 miljard euro in 2035 (prijzen 2026).³

Relevante vragen vanuit SER-perspectief⁴

- **Arbeidsmarkt:** Hoe vorm te geven aan de grote personeelsopgave zodat deze optimaal bijdraagt aan brede welvaart? Denk aan de aanzienlijke schaarste op de huidige arbeidsmarkt, de arbeidsvraag gerelateerd aan andere maatschappelijke opgaven zoals verduurzaming en de woningbouw) en de dubbele vergrijzing. Hoe vorm te geven aan combinatiebanen zodat deze bijdragen aan vaardigheden die relevant zijn voor zowel defensie als de bredere arbeidsmarkt en het Nederlands verdienvermogen? Welke kansen biedt uitwisseling van personeel tussen het bedrijfsleven en Defensie? Wat zijn de verschillende crisisscenario's en hoe borgen we voldoende arbeidsaanbod in het geval van een crisisscenario waarin reservisten worden opgeroepen, inclusief vitale beroepen?
- **Industriebeleid:** Hoe vorm en richting te geven aan de investeringsopgave van defensie zodat deze optimaal bijdraagt aan het verdienvermogen, in Nederland en in Europa?⁵ Welke sturingsvariabelen zijn hiervoor geschikt (e.g. publiek-private samenwerking, publieke participatie, normeren, beprijzen, subsidiëren)? Hoe kan defensie effectief samenwerken met (regionale) ecosystemen in bijvoorbeeld onderhoud

¹ [Toekomst van de krijgsmacht | Tweede Kamer der Staten-Generaal](#)

² [Stand van Defensie najaar 2025 | Kamerstuk | Rijksoverheid.nl](#)

³ [Startnotitie Keuzes in Kaart 2027 - 2030 | CPB Website](#)

⁴ NB: dit betreft een breder pallet aan vragen dan – gegeven de tijd – in de sessie besproken kan worden.

⁵ Het CPB merkt op dat Nederland op dit moment een groot gedeelte van de defensiemiddelen importeert. Zie [Effect hogere defensie-uitgaven op economische groei is beperkt | CPB Website](#)

en innovatie; welke publieke taken en opdrachten kunnen binnen de private markt worden belegd? Hoe vorm te geven aan kennisontwikkeling- en uitwisseling tussen defensie en de private markt?

- **Fysieke ruimte:** Wat betekent de investeringsopgave voor de grenzen binnen het fysieke domein (stikstof, CO₂, ruimte)? Het Ministerie van Defensie publiceerde op 19 december jl. het Definitief Nationaal Programma Ruimte (DNPR) voor Defensie waarin voor een groot aantal "behoeften" van Defensie fysieke en milieuruimte is gezocht binnen de ontwikkelprincipes van het ontwerp Nota Ruimte. Hierin is onder andere gekeken naar ruimtelijke functiecombinaties (e.g. combinaties van defensie, natuur en/of landbouwbestemming).⁶
- **Brede welvaart:** Op basis van welk afwegingskader geven we keuzes binnen de domeinen arbeidsmarkt, industriebeleid en fysieke ruimte vorm? Wat zijn de afruilen binnen dit keuzeprocess? Hoe zorgen we ervoor dat de opschaling tot het meest positieve effect op brede welvaart leidt.

Relevante trajecten en stukken

- In de **brief aan de informateur** van 18 november jl. doet de SER het aanbod aan het nieuwe kabinet om samen met het kabinet verder rondom arbeidsmarktgevolgen van de opschaling bij Defensie.⁷
- **SER-advies Waardevol werk:** publieke dienstverlening onder druk schetst verschillende oplossingsrichtingen voor arbeidsmarktkrapte in de (semi)publieke sectoren.⁸ In dit advies stelt de SER dat menskracht de komende vijftientig jaar een beperkende factor zal blijven, ook met gericht beleid. Naast het blijven stimuleren van mensen om (meer uren) te gaan werken, is het volgens de SER vooral zaak om het werk slimmer en innovatiever te organiseren rond de beschikbare menskracht. Ook pleit de SER ervoor om de factor arbeid een veel steviger plek te geven in de beleidsvorming en de uitvoering daarvan.
- Op 12 juni jl. vond een **rondetafelgesprek** plaats **over strategische autonomie en de energietransitie**. De ronde tafel ging in op de kansen en uitdagingen rondom de Clean Industrial Deal, toegespitst op de vraag en het aanbod van groene stroom en de versterking van het net die nodig is om de economie te elektrificeren.
- Op 28 oktober jl. vond een **rondetafelgesprek** plaats **over strategische autonomie en circulaire economie**. De ronde tafel ging in op de benodigde grondstoffen voor de energietransitie, de relatie met circulariteit en de kansen en uitdagingen gerelateerd aan strategische autonomie.
- **De Stichting van de Arbeid** sprak met het Ministerie van Defensie over de inzet van **reservisten** en onderschrijft de noodzaak van goede en duidelijke afspraken hieromtrent in CAO's.⁹
- In **1951** adviseerde de SER over hoe **financiële ruimte** te maken voor een **defensieprogramma** à 300 miljoen gulden of 3 miljard euro in huidige prijzen (naast andere doelstellingen zoals een evenwichtige betalingsbalans). De SER adviseert een beperking van consumptie en investeringen en waarschuwt voor de ongewenste gevolgen van geldcreatie.¹⁰
- Op 1 december vond een **ESB-event** plaats **bij de SER** over weerbaarheid van Nederland tegen ongewenste buitenlandse inmenging. Koen Davidse (DG-beleid defensie) gaf aan graag samen te werken met de sociale partners rondom het arbeidsmarktvraagstuk, en noemde de arbeidsmarkt als zijn hoogste prioriteit; Focco

⁶ De uitgangspunten binnen de ontwerp Nota ruimte zijn: 1) volgende generaties, o.a. niet afwentelen op volgende generaties, 2) schaarste, o.a. efficiënt (combinatie)gebruik van ruimte en 3) eigenheid, o.a. lokaal passende oplossingen.

⁷ [Brief aan informateur: Samenwerken aan het nieuwe Nederland | SER](#)

⁸ [Aanhoudende arbeidsmarktkrapte in publieke sectoren | SER](#)

⁹ [Stichting van de Arbeid en staatssecretaris van Defensie ondertekenen brief over reservisten | Stichting van de Arbeid](#)

¹⁰ <http://cardbox/pdf/b04287.pdf>

Vijselaar deed o.a. een oproep tot het in kaart brengen van de verschillende crisisscenario's.

- Binnen het Rijk loopt op dit moment een **Economische Beleidsanalyse Defensie-industrie** (EBA).¹¹ De economische beleidsanalyse moet inzicht verschaffen "in de behoeften, kansen, knelpunten en besluitvorming bij de defensie-uitgaven voor het effectief en doelmatig verhogen van de militaire capaciteiten. Hierbij is in het bijzonder aandacht voor het opschalen van de Nederlandse en Europese defensie-industrie." Binnen dit traject is beperkt aandacht voor publiek-private samenwerking en geen aandacht voor de arbeidsmarkt.
- In de **Beleidsagenda Europese Unie 2024-2029** pleit de SER voor het vergroten van de strategische autonomie van de EU, waarbij de defensie-industrie een sleutelrol speelt.¹² De SER wijst daarbij op het belang van publiek-private samenwerking tussen overheden en het bedrijfsleven om innovatieve defensietechnologieën te ontwikkelen en de Europese defensiesector te versterken.
- De SG en DGB van het Ministerie van Defensie publiceerden eerder een stuk in **ESB over het belang van een schokbestendige weerbare economie**. Volgens de auteurs vereist dit nieuwe samenwerkingsvormen en financieringsvormen tussen het ministerie en de industrie.¹³

¹¹ [Taakopdracht Economische Beleidsanalyse Defensie-industrie | Rapport | Rijksoverheid.nl](#)

¹² [Beleidsagenda EU, Samen sterker in tijden van transitie | SER](#)

¹³ [Ook economen nodig voor weerbaarheid Nederland - ESB](#)



> Retouradres Postbus 20701 2500 ES Den Haag
de Voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Bezuidenhoutseweg 67
2594 AC Den Haag

Ministerie van Defensie

Plein 4
MPC 58 B
Postbus 20701
2500 ES Den Haag
www.defensie.nl

Onze referentie
D2025000795/
MINDEF20250010542

*Bij beantwoording, datum,
onze referentie en
onderwerp vermelden.*

Datum 24 maart 2025
Betreft Onze mensen, onze toekomst; meer, beter en sneller

Geachte voorzitter,

Defensie bouwt aan een inzetbare en schaalbare krijgsmacht die kan meebewegen met de dreiging, kan afschrikken en zo nodig het territorium en de belangen van Nederland en de NAVO-bondgenoten kan verdedigen. De noodzaak om hierover snel te kunnen beschikken was sinds de Russische inval in Oekraïne al zonneklaar, maar wordt wezenlijk urgenter nu de geopolitieke realiteit ertoe leidt dat Europa meer en meer eigen verantwoordelijkheid te dragen heeft voor de veiligheid op het continent.

We wisten al dat de schaalbare krijgsmacht meer menskracht nodig zal hebben dan nu op de been kan worden gebracht. We zien daarnaast dat door reeds genomen maatregelen zoals het Dienjaar het personeelsbestand weliswaar groeit, maar niet snel genoeg. Daar komt nu bij dat Defensie met het oog op het huidige dreigingsbeeld nog sneller dan aanvankelijk gepland moet kunnen groeien en moet veranderen van een organisatie die vooral was ingericht op het kunnen uitvoeren van missies in het kader van de tweede hoofdtaak, naar een organisatie die voortdurend inzetgereed is. We willen die nieuwe organisatie in 2030 of zoveel eerder als mogelijk hebben gerealiseerd. En intussen staan we natuurlijk ook klaar om indien nodig te vechten.

In deze brief informeer ik u over aanvullende maatregelen die Defensie neemt om versneld te veranderen naar een voortdurend inzetgerede en schaalbare krijgsmacht. Deze brief vloeit mede voort uit de toezeggingen die ik heb gedaan bij het Wetgevingsoverleg Personeel en Materieel van 21 oktober 2024 en in het debat over de begroting van Defensie op 4 december 2024 om de Kamer in het eerste kwartaal van 2025 een "strategische personeelsagenda" toe te zenden. Het Dienmodel Defensie (het geheel aan instroom- en doorstroomsporen voor militair en burgerpersoneel) is de kapstok voor de te nemen maatregelen.¹ Deze brief gaat ook in op de inhoud van een aantal moties.²

¹ Over de noodzaak en urgentie van een schaalbare krijgsmacht bent u onder meer geïnformeerd in de Defensienota 2024 (Kamerbrief 36592, nr. 1). Over de hervorming van het Dienmodel bent u geïnformeerd door mijn ambtsvoorganger op 3 juni 2024 (Kamerbrief 36124, nr. 45).

² motie Tuinman c.s. over alle medewerkers van Defensie die geen militair of reservist zijn vrijblijvend uitnodigen om reservist te worden (36410-X, nr.31); motie Erkens over het zo snel mogelijk fors opschalen van het dienjaar (36410-X, nr. 42); motie-Heite c.s. over voor de zomer een communicatiestrategie ontwikkelen die de zichtbaarheid van Defensie aanscherpt en de bewustwording in de maatschappij van het huidige dreigingsbeeld benadrukt (36 600-X, nr. 10); motie-Van der Wal c.s. over onderzoek naar variaties van het Dienjaar Defensie, ook naar opties waarbij het Dienjaar korter, parttime of door werkenden ouder dan 27 jaar kan worden ingevuld (36 600-X, nr. 13); motie-Van der Wal c.s. over nagaan of het huidige personeelsbeleid van Defensie voldoende past bij de huidige tijd (36 600-X, nr. 14); motie-Van der Werf c.s. over concrete stappen op het gebied van personeelsbehoud met als doel jongere en toekomstige generaties langer aan de krijgsmacht te binden (36 600-X, nr. 15).

Wat willen we bereiken

Defensie kiest bij het bouwen aan een inzetbare en schaalbare krijgsmacht voor een aanpak die grootschaliger en ingrijpender is dan tot dusverre en die in een hoger tempo wordt gerealiseerd. De ambitie is om in 2027 de Nederlandse krijgsmacht te hebben ingericht in een zogenoemde vredesorganisatie en een oorlogsorganisatie. De schaalbare krijgsmacht moet uiterlijk in 2030 en waar mogelijk sneller zijn gevuld met personeel. Daarbij zal het aanvankelijk gaan om ongeveer 100.000 mensen, bestaande uit beroepsmilitairen, reservisten (veelal in deeltijd) en burgerpersoneel. Dit is meer dan alleen een kwantitatief vraagstuk, het gaat er ook om al deze mensen met de juiste kwaliteiten tijdig op de juiste functie te plaatsen.

In 2027 moeten ook de randvoorwaarden binnen het beschikbare budget voor zover als mogelijk zijn ingericht om zodra dat nodig is de vereiste verdere groei te kunnen realiseren. Een verdere opschaling en mobilisatie van het personele bestand is noodzakelijk in geval van een crisis- of oorlogssituatie of in de aanloop daar naartoe. Indien verdere opschaling en mobilisatie vraagt om aanvullende middelen, vindt daarover eerst aanvullende kabinetsbesluitvorming plaats. Later dit jaar zal duidelijk worden welke omvang bij een dergelijke situatie hoort, maar voor nu schat Defensie grofweg in dat het noodzakelijk zal zijn over een oorlogsorganisatie te beschikken met een capaciteit van maximaal 200.000 mensen (beroepsmilitairen, burgerpersoneel en veel meer reservisten). Dat is meer dan tweeëneenhalf keer het huidige aantal mensen. Veel van de naar verwachting benodigde extra capaciteit voor groei betreft capaciteiten voor Host Nation Support en alles wat nodig is voor de territoriale verdediging binnen Nederland (inclusief onder meer de bescherming van vitale infrastructuur, logistiek, bevoorrading). Het daadwerkelijk verder kunnen groeien is afhankelijk van het dan beschikbare budget voor Defensie.

Een nieuw paradigma

We staan 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. Die opgave is groot en complex en heeft gevolgen voor de samenleving als geheel. Hoewel Defensie als uitgangspunt hanteert dat in de schaalbare krijgsmacht op elk moment niet meer personeel werkzaam is dan noodzakelijk, zal de grotere personeelsbehoefte van Defensie extra druk leggen op de arbeidsmarkt. Defensie bekijkt samen met de ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OC&W), en Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) hoe we voor voldoende personeel kunnen zorgen in vitale sectoren in Nederland in een krappe arbeidsmarkt.

Voor Defensie is het meer dan een personeelsvraagstuk. Het bouwen aan de krijgsmacht vraagt om aanpassingen van de organisatie als geheel. We kunnen daarbij niet langer alleen doorgaan met het optimaliseren van bestaande processen. Er is een nieuw paradigma nodig, een nieuwe kijk op het vraagstuk hoe we kunnen veranderen van een organisatie die vooral was ingericht op het kunnen uitvoeren van missies in het kader van de tweede hoofdtaak, naar een organisatie die voortdurend inzetgereed is en grootschalig kan opschalen in korte tijd. Dit nieuwe paradigma heeft in ieder geval de volgende kenmerken:

- Defensiebrede oplossingen prevaleren boven maatwerk per defensieonderdeel; maatwerk moet indien noodzakelijk wel mogelijk blijven.
- Defensie ontwerpt een vredes- en een oorlogsorganisatie.
- Defensie ontwikkelt zich van een krijgsmacht die hoofdzakelijk bestaat uit beroepsmilitairen naar een krijgsmacht van beroepsmilitairen met een omvangrijke flexibele schil van mobilisabele eenheden.
- De legervorming wordt op deze structuur en op de noodzaak om continu inzetgereed te zijn aangepast.
- De krijgsmacht zal naar verwachting voor een significant deel bestaan uit reservisten, die moeten worden opgeleid en getraind op reguliere basis.

- Voor de opschaling en versnelling is het noodzakelijk om opleidingen te moderniseren en de opleidingscapaciteit fors uit te breiden. Dat kan op korte termijn alleen in voldoende mate door ook capaciteit uit de huidige organisatie de opdracht te geven om militairen op te leiden. Een hoofdtak van die capaciteit zal daarom – zeker in de komende jaren – wezenlijk meer dan nu het opleiden en trainen van de mobilisabele capaciteit zijn.
- De opgave daarbij is om dit zo weinig mogelijk ten koste te laten gaan van het voldoen aan de NAVO-verplichtingen, de taken voor het Koninkrijk en de operationele gereedheid.
- We veranderen niet langer door eerst te experimenteren met kleinschalige pilots, maar door grootschalig implementeren en daarvan leren.

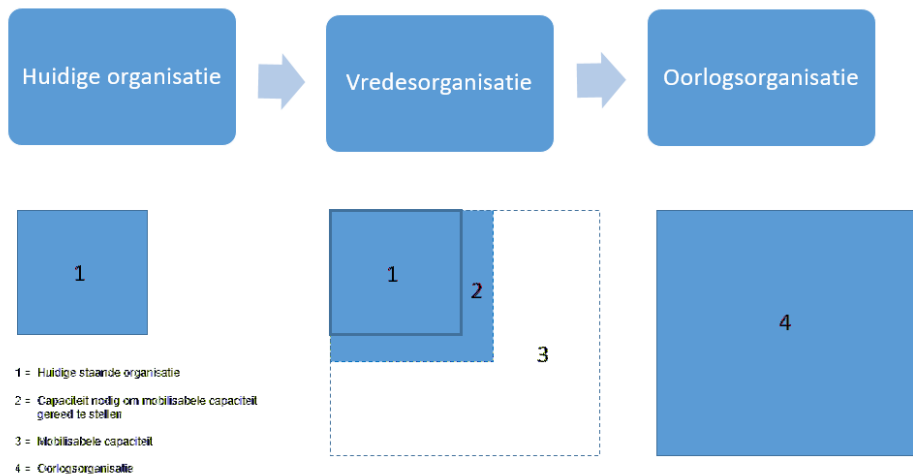
Mijn overtuiging is en blijft dat er nu effectievere manieren zijn om op te schalen en de personele gereedheid te verhogen dan het opnieuw instellen van een generieke opkomstplicht. Om op korte termijn grote aantallen mensen aan Defensie te kunnen binden, breiden we in de eerste plaats het Dienmodel uit met grootschalige aanvullende maatregelen. 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. Zo kunnen we deze elementen invoeren indien nodig. Een belangrijk onderdeel hiervan waarvoor ik de aandacht van uw Kamer zal vragen is de juridische grondslag voor een eventuele verplichting in te vullen enquête.

Om zo veel als mogelijk weg te kunnen blijven bij verplichtende elementen van het dienmodel, moet werken voor Defensie in alle opzichten mogelijk en aantrekkelijk worden gemaakt. Hoewel reeds goede stappen zijn gezet op het gebied van arbeidsvoorwaarden, moet er meer gebeuren: Defensie gaat minder selectief zijn, meer oog hebben voor het individu en mensen uitdagend werk bieden met meer ontwikkel- en/of loopbaanperspectief. Het motto moet in beginsel zijn 'Defensie heeft plaats voor iedereen'.

Deze brief behandelt achtereenvolgens vier onderwerpen. Ten eerste beschrijft de brief waar Defensie naartoe werkt en de lopende maatregelen waar we mee door zullen gaan. Dan volgt een beschrijving van wat Defensie concreet aanvullend gaat doen. Vervolgens gaat de brief in op de randvoorwaarden die op orde moeten worden gebracht om de grootschalige groei in het gewenste tempo te kunnen bereiken. Tenslotte informeer ik u over de vervolgstappen en de aansturing.

1. Waar werkt Defensie nu naar toe

Een schaalbare krijgsmacht



Defensie bouwt een schaalbare krijgsmacht. Modelmatig krijgt de schaalbare krijgsmacht vorm door de huidige organisatie binnen de kaders van het beschikbare defensiebudget door te ontwikkelen naar een vredes- en een oorlogsorganisatie. De vredesorganisatie bevat naast de huidige organisatie het extra personeel, de uitrusting, het vastgoed en het materieel dat nodig is om de mobilisabele eenheden die deel uitmaken van de oorlogsorganisatie op te leiden en gereed te stellen. Schaalbaarheid organiseren we met volledig en deels mobilisabele eenheden en door intensievere en geïntegreerde samenwerking met civiele partners. De mobilisabele personeelscapaciteit zal grotendeels bestaan uit reservisten, maar ook uit schaalbare burgercapaciteit. Het merendeel hiervan wordt in vredetijd slechts opgeroepen om te oefenen, zodat deze capaciteit tijdig gereed is zodra die nodig is.

Om de schaalbare organisatie daadwerkelijk te bouwen en te bepalen met hoeveel en met welke soorten personeel die wordt gevuld, moet eerst duidelijk zijn hoe die oorlogsorganisatie er concreet uit moet zien. Dat volgt uit een analyse van de taken. In de kern gaat het hierbij uiteraard om de drie hoofdtaken van Defensie die zijn afgeleid uit de Grondwet. De Defensienota 2024 stelt daarbij expliciet dat de focus ligt op de eerste hoofdtak: de bescherming van het eigen en bondgenootschappelijk grondgebied. Daaruit volgen de concrete militaire capaciteiten die Defensie moet kunnen leveren.

Later dit jaar zal duidelijk worden hoeveel mensen nodig zijn om de vredes- en oorlogsorganisatie te kunnen bemensen. Dat inzicht is gebaseerd op de bijdrage die we op grond van onze bondgenootschappelijke verplichtingen leveren aan de NAVO (de zogeheten New Force Model commitments), Host Nation Support, Territoriale Verdediging van Nederland en Homebase Support Operations (logistieke ondersteuning voor onze eenheden). Onze krijgsmacht moet in staat zijn om al deze taken tegelijkertijd uit te voeren en vol te houden. Om de bijstellingen als gevolg daarvan in de vredesorganisatie en strategische personeelsplanning te kunnen realiseren zullen binnen de budgettaire kaders van de Defensiebegroting komende jaren aanvullende keuzes moeten worden gemaakt.

Op grond van dit inzicht komen de defensieonderdelen nog in 2025 met hun plannen voor een schaalbare inrichting en wordt duidelijk welke aantallen mensen in de vredes- en oorlogsorganisatie hierbij horen: beroepsmilitairen, reservisten en burgerpersoneel. Met de instroom- en doorstroomsporen van het Dienmodel moeten we vervolgens zorgen voor structureel voldoende en flexibele bemensing. Het inzicht voor de definitieve inrichting zal de komende jaren stap voor stap blijven groeien.

Lopende maatregelen Dienmodel

Defensie heeft de laatste jaren al veel maatregelen genomen om de instroom, doorstroom en het behoud van mensen te stimuleren. Hierover is de Kamer steeds geïnformeerd. Voorbeelden van langer lopende en onlangs in gang gezette maatregelen, zijn het programma "Behouden, binden, inspireren" (met als belangrijkste initiatief het nieuwe instroomspoor van het Dienjaar), de maatregelen in het kader van de HR-vernieuwing (die onder meer hebben geleid tot een nieuw loongebouw voor militairen, de vaste aanstelling voor soldaten en korporaals en de invoering van strategische personeelsplanning) en innovaties op het gebied van recruitment. Die hebben inmiddels geleid tot meer instroom, flink kortere doorlooptijden en minder uitval.

Lopende en voorgenomen maatregelen om de instroom te vergroten zijn het uitbreiden van het Dienjaar, het invoeren van een korte variant van het Dienjaar met rechtstreekse instroom in het reservistenbestand (zie nader onder 2), de invoering van de aangekondigde vrijwillige enquête onder 18-27-jarigen (inclusief het uitwerken van het graduëel verplichtende model), het binden van groepen personeel op de arbeidsmarkt die ondervertegenwoordigd zijn (zoals vrouwen), het differentiëren in functie-eisen, het werven van reservisten en nog meer aandacht voor voldoende beschikbaarheid van schaarse categorieën personeel. Doorstroom en behoud worden gestimuleerd door doorstroommogelijkheden te vernieuwen op grond van de kwaliteiten van onze mensen (strategisch talentmanagement), door meer maatwerk te kunnen leveren voor zowel algemene als

moelijk te vervullen functies, door oog te hebben voor een goede werk/privébalans en goede primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden te blijven bieden.

De maatregelen resulteren in een opwaartse trend van de instroom en het behoud. Defensie groeit dus daadwerkelijk. Echter, zoals ik in de Kamer reeds heb benoemd, het realiseren van personele groei is niet alleen een kwestie van meer mensen interesseren voor werken bij Defensie. We nemen, voor zover dat mogelijk is binnen het beschikbare budget, ook interne maatregelen om een groter aantal mensen te kunnen accommoderen, opleiden en trainen, uit te rusten en te ondersteunen met bedrijfsvoering en IT.

2. Wat gaan we nog meer doen

Het personeelsbestand van Defensie zal sneller moeten groeien dan het nu doet. Defensie heeft de afgelopen maanden met een divers team van mensen van binnen en buiten de organisatie nagedacht over een personele opschalingsstrategie voor de Nederlandse krijgsmacht. Daarbij was de opdracht om onconventionele interventies uit te werken en uit expertise van internationale krijgsmachten en andere hoog-operationele organisaties te putten. De conclusie die we trekken uit dit traject, is dat Defensie binnen de huidige structuren goede maatregelen neemt, maar dat het niet genoeg is om op tijd te kunnen opschalen naar een krijgsmacht van uiteindelijk misschien wel 200.000 mensen. Defensie kan niet langer alleen optimaliseren binnen de bestaande structuur, maar moet transformeren naar een andere organisatie. Dat kan leiden tot het stopzetten, aanpassen of juist versnellen van lopende interventies. De volgende maatregelen wil Defensie met voorrang oppakken:

Nationale campagne: iedereen is welkom bij Defensie

Deze verandering is misschien wel de grootste waar Defensie sinds het opschorten van de opkomstplicht en de omslag naar een beroepsleger voor heeft gestaan. Dat vraagt leiderschap, fundamentele keuzes, majeure besluiten en grote systeem- en cultuurveranderingen. Defensie kan dat niet alleen en heeft daarbij uw Kamer en de hele maatschappij nodig. Daarom begint deze verandering met een grootschalige campagne waarin we de samenleving meenemen in de urgentie van de opgave waar we voor staan en willen doordringen van de collectieve verantwoordelijkheid voor onze veiligheid. Maar nog belangrijker is dat we uitstralen dat we iedereen nodig hebben en dat iedereen welkom is bij Defensie. Defensie zal daarom met een nieuwe arbeidsmarktcampagne met als titel "Tijd voor Defensie" nadrukkelijk een beroep doen op de hele samenleving. Met verschillende deelcampagnes waarin we de boodschap steeds afstemmen op de betreffende doelgroep, proberen we zoveel mogelijk mensen te bereiken.

Nieuwe concepten om te dienen

Voor het bemensen van de mobilisabele eenheden heeft Defensie grote aantallen reservisten nodig. Zonder voldoende reservisten komt er geen goed functionerende oorlogsorganisatie met voldoende opschalingscapaciteiten. Dat vereist 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.

Een groot aantal van de reservisten zal uitsluitend op een functie in de oorlogsorganisatie worden geplaatst. Zij zullen voor een groot deel worden ingezet voor Host Nation Support en alles wat nodig is voor de territoriale verdediging binnen Nederland (inclusief onder meer de bescherming van vitale infrastructuur, logistiek, bevoorrading). Voor deze doelgroep ontwikkelt Defensie weerbaarheidstrainingen. Dit sluit aan bij het ontwikkelen van een korte variant van het Dienjaar waar Defensie al mee begonnen was. Op die manier geven we invulling aan de motie Van der Wal (Kamerstuk 36 600-X, nr. 13), die verzoekt om onderzoek te doen naar variaties van het Dienjaar Defensie. De deelnemers doorlopen een programma van tien tot twaalf weken waarin ze een militaire basisopleiding krijgen. Al dit jaar gaan we in het kader van de invoering van de korte

variant van het Dienjaar van start met deze trainingen, die we komende jaren zo snel als mogelijk zullen opschalen. Na het volgen van de training maakt de deelnemer de keuze of hij of zij als reservist aan wil blijven. Ik hoop natuurlijk dat zoveel mogelijk deelnemers daarvoor kiezen. Zij worden vervolgens geplaatst op een functie in de oorlogsorganisatie en in vreedstijd alleen voor een beperkte periode opgeroepen om de militaire vaardigheden te onderhouden. Ook als een deelnemer er niet voor kiest om als reservist aan te blijven, draagt het volgen van de weerbaarheidstraining bij aan de weerbaarheid van de samenleving.

Met onderwijsinstellingen beziet Defensie de mogelijkheid voor studenten om hun *minor* bij Defensie in te vullen door het volgen van deze weerbaarheidstraining. Op deze manier wordt het aantal opties voor het volgen van leer-diensttrajecten uitgebreid. De huidige leer-diensttrajecten die lopen bij de Defensieonderdelen, waaronder de opleiding Veiligheid en Vakmanschap (VeVa), worden geïntensiveerd op grond van het MBO-convenant met de ROCa.

Om het aantal reservisten op te schalen, gaan we het burgerpersoneel van Defensie en beroepsmilitairen die reeds zijn uitgestroomd actief benaderen om reservist te worden. Daarnaast blijven we vertrekkende beroepsmilitairen in een exitgesprek vragen om reservist te worden. We onderzoeken de mogelijkheid om in de rechtspositie te verankeren dat vertrekkende beroepsmilitairen per definitie voor een bepaalde periode verbonden blijven aan Defensie als reservist. Om de beroepsmilitair op het gewenste niveau te brengen is er jaren in geïnvesteerd en ook heeft de militair vele jaren ervaring opgedaan die hard nodig is. We kunnen deze voormalige beroepsmilitairen blijven ontwikkelen en hen als reservist zo lang mogelijk inzetten bij de eenheid waar ze eerder gediend hebben, bijvoorbeeld als opleider. Zelfs als een relatief klein deel van deze groep bereid is reservist te worden, levert dit al snel een grote groep opgeleide en ervaren collega's op binnen de (mobilisabele) eenheden. Voor oud-beroepsmilitairen die willen terugkeren als reservist, of als beroepsmilitair, maken we het zo makkelijk mogelijk om terug te komen. We gaan interne processen, procedures en regelgeving tegen het licht te houden en nemen waar nodig maatregelen om een terugkeer makkelijker te maken.

Tegelijkertijd schalen we het Dienjaar sneller op, dit jaar al naar 1.500 deelnemers. Er is veel animo voor het volgen van een dienjaar bij Defensie. Sinds het programma meer bekendheid heeft gekregen, wordt de animo alleen maar groter. Van de eerste lichting heeft bijna 80% zich aangemeld om aan te blijven als beroepsmilitair of reservist. Op die manier draagt het Dienjaar bij aan het verbeteren van de personele gereedheid van Defensie. We schalen het Dienjaar de komende jaren zo snel mogelijk op. Daarmee vormt het Dienjaar een belangrijk onderdeel van het dienmodel.

Defensie wil in overleg met de centrales van overheidspersoneel voor zowel militairen als burgerpersoneel de mogelijkheden vergroten om langer door te blijven werken.

Daarnaast onderzoekt Defensie hoe op een rechtmatige wijze een grootschalig en breed inzetbaar model voor het maken van afspraken met bedrijven over het beschikbaar stellen van personeel werkbaar kan worden gemaakt. Dit is een juridisch gecompliceerd vraagstuk, onder meer omdat de Europese aanbestedingsregels de mogelijkheden begrenzen om bij de uitvoering van opdrachten te sturen op de inzet van reservisten. Dit concept vraagt om verdergaande integratie van Defensie en bedrijfsleven. Het huidige samenwerkingsmodel van het zogenoemde HR-Ecosysteem (het systeem waarbinnen Defensie organisaties bij elkaar brengt die willen samenwerken vanuit HR-perspectief om Nederland veiliger te maken) is te lang gericht gebleven op civiele capaciteit, bleef te kleinschalig en gebaseerd op maatwerk. Wel biedt het een gedegen fundament onder de te bereiken grootschaliger en meer operationele samenwerking. Ik zal hierover de verbinding blijven zoeken met de Stichting van de Arbeid.

Door personeel te delen met andere sectoren wordt het beroep dat Defensie doet op de toch al krappe arbeidsmarkt kleiner. We moeten slimme manieren vinden om met elkaar samen te werken. Zo zorgen we met combinatiebanen voor een verlichting van de arbeidsmarkt in sectoren die te maken hebben met personeelskrapte en tegelijkertijd voor meer reservisten. We zullen ook in het

opleidingsdomein bezien hoe we slim kunnen samenwerken, bijvoorbeeld door samen met andere sectoren opleidingsmodules te ontwikkelen.

Operationaliseren Dienmodel

Om beter en directer zicht te krijgen op de doelgroepen van mensen die willen werken voor Defensie, werken we aan een enquête. Op 3 oktober jl. stuurde ik uw Kamer mijn brief over de plannen om een vrijwillige enquête in te zetten om de instroom te verhogen. Deze enquête wordt een instrument dat beoogt het dienmodel en daarmee de schaalbare krijgsmacht als geheel te ondersteunen. De enquête richt zich op een bredere doelgroep van jongeren, in de leeftijd van 18-27 jaar. In het najaar beginnen we met het aanschrijven van een referentiegroep. De komende tijd werken we aan het opstellen van de enquête en het inrichten van de benodigde (IT-)infrastructuur. Parallel werken we aan het tijdig voldoen aan alle juridische vereisten en de praktische voorbereidingen om de enquête op te kunnen schalen. De enquête moet bijdragen aan de werving bij Defensie maar biedt tegelijkertijd een kans om een 'kaartenbak' te vullen met relevante informatie over de doelgroep.

De enquête is een (wervings)instrument met een (indien noodzakelijk) gradueel verplichtend karakter. Daarbij valt oplopend te denken aan:

- 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.

Een volgende stap zou de herinvoering van de opkomstplicht zijn, maar zoals eerder aangegeven ben ik ervan overtuigd dat er nu effectievere manieren zijn om de personele gereedheid te verhogen. Defensie werkt aan de juridische grondslag voor bovenstaande mogelijkheden. Een belangrijk onderdeel daarvan is, zoals eerder benoemd, een juridische grondslag voor een eventuele verplicht in te vullen enquête.

Aanpassing werving-, selectie-, keuringssysteem

We moeten transformeren naar een organisatie waar iedereen kan bijdragen en dat vraagt een aanpassing van ons hele wervings-, selectie-, keurings-, en opleidingssysteem. Werving is al een enige tijd niet meer een proces waarin Defensie via starre procedures van de arbeidsmarkt haalt wat nodig is, maar een proces waarin Defensie inspeelt op het aanbod (Van 'pull' naar 'push'), met een persoonsgerichte aanpak. Dat gaan we verder intensiveren. Defensie heeft centrale en decentrale selectie- en keuringslocaties ingericht in Amsterdam, Oirschot en Wezep. Defensie onderzoekt daarnaast of meer decentrale locaties mogelijk zijn binnen de Defensiebegroting. Defensie versterkt indien hiertoe mogelijkheden zijn de centrale werving en selectie in Amsterdam met decentrale werving en selectie. Al deze locaties moeten qua uitstraling gaan aansluiten bij de (jonge) doelgroep; jongeren moeten zich hier meteen welkom voelen en worden aangetrokken om bij Defensie te komen werken.

Defensie wil het proces van selecteren en keuren zo efficiënt mogelijk laten verlopen en optimaal laten bijdragen aan zogenoemd 'skills based' matches van de kandidaat met een functie in de organisatie. Met het oog daarop wil Defensie de volgorde van selecteren en keuren kunnen omdraaien. Dat vraagt om het aanpassen van wetgeving.

Defensie onderzoekt waar functie-eisen en daarvan afgeleide selectie- en keuringseisen kunnen worden bijgesteld, expliciet om meer kandidaten in de gelegenheid te stellen om militair te worden. Dit betreft onder meer functies waarvan het verantwoord is kandidaten tegen lagere fysieke eisen te selecteren en keuren, of in de opleiding langer de gelegenheid te bieden om aan de fysieke eisen te gaan voldoen. De bijzondere eisen die gelden voor het militaire ambt staan niet ter discussie: militairen moeten doorlopend inzetbaar zijn voor alle typen missies. Wel moet het in de toekomst

mogelijk zijn om onder voorwaarden militair te worden, als sprake is van bijvoorbeeld een beperkt vermogen om kleuren te onderscheiden of van voedselintoleranties. De operationele context waarbinnen de militair functioneert is leidend, de militair moet veilig zijn of haar werk kunnen doen. Defensie streeft ernaar dat iemand in vier weken door het selectie- en keuringsproces wordt geleid en zoveel mogelijk aansluitend kan beginnen met een opleiding.

Militaire basisopleiding

Nadat het selectie- en keuringstraject succesvol is doorlopen, begint de rekrut met een militaire basisopleiding. Dat kan zoals nu direct bij een Operationeel Commando of in een nieuwe vorm zonder keuze vooraf voor een Operationeel Commando. Defensie heeft de ambitie dat deze nieuwe vorm gaat plaatsvinden bij een opleidingsinstituut centraal in Nederland ('het Papendal van Defensie'). Daartoe onderzoekt Defensie de mogelijkheden en vorm hiervoor zodat dit ook past binnen de Defensiebegroting. Deze wijze van opleiden leidt ertoe dat zowel de rekrut als de organisatie na de basisopleiding een beter beeld hebben bij wat de rekrut wil en kan, waardoor betere matching mogelijk is. De overgang van opleiding naar baan moet in drie maanden mogelijk zijn. Ook in het loopbaanpad dat vervolgens wordt doorlopen moet meer ruimte zijn voor persoonlijke voorkeur en maatwerk.

3. Randvoorwaarden

Voor snel en grootschalig opschalen moeten de randvoorwaarden op orde zijn. Dat gaat niet alleen over kunnen beschikken over voldoende budget, er is ook ruimte nodig om af te kunnen wijken van bestaande kaders. De organisatie moet flexibel met de behoefte kunnen meebewegen en onze medewerkers moeten hun werk goed kunnen doen. Dat betekent dat iedereen kan beschikken over goede huisvesting en werkplekken, de juiste uitrusting en voldoende oefenmogelijkheden- en ruimte. Medewerkers moeten zich welkom voelen en een (sociaal) veilige werkomgeving moet vanzelfsprekend zijn. Het is noodzakelijk dat we al onze militairen en reservisten kunnen kleden, voorzien van wapens en gezondheidszorg bieden. Niet in de laatste plaats moet ook de (continuïteit van de) IT-dienstverlening over de volle breedte adequaat, modern en ondersteunend zijn, zodat deze er aan bijdraagt dat Defensie voor iedereen een aantrekkelijke plek is om te werken. Om grootschalig te kunnen groeien moet ons systeem van werving en selectie worden aangepast op een aanbodgerichte aanpak. Dit alles vergt keuzes binnen de bestaande defensiebudgetten. Om deze grootschalige verandering uit te kunnen voeren is daarnaast actieve steun en hulp van uw Kamer en de hele maatschappij nodig. Alleen samen kunnen we de nodige versnelling realiseren die nodig is om invulling te kunnen geven aan al deze randvoorwaarden.

Opleiden en trainen centraal

Ook het opleiden is een enorme uitdaging en een cruciale randvoorwaarde. Defensie verandert van een beroepskrijgsmacht naar een krijgsmacht van beroepsmilitairen met een omvangrijke flexibele schil van mobilisabele eenheden waarin opleiden en trainen centraal staan om de mobilisabele capaciteit op te leiden en in te richten. Daarvoor is het noodzakelijk om de opleidingscapaciteit te vernieuwen, samen te werken met civiele opleiders en binnen de financiële kaders van de Defensiebegroting uit te breiden. Tegelijkertijd moeten we ook goed kijken naar nut en noodzaak van opleidingen, met als uitgangspunt dat we de militair functioneel opleiden voor de taken en verantwoordelijkheden die hij of zij heeft. Daarbij houden we ook aandacht voor jongeren die nog een startkwalificatie moeten behalen. Het uitbreiden van capaciteit kan echter op korte termijn alleen in voldoende mate door ook capaciteit uit de huidige organisatie de opdracht te geven om militairen op te leiden. De opgave daarbij is om dit zo weinig mogelijk ten koste te laten gaan van het voldoen aan de NAVO-verplichtingen, de taken voor het Koninkrijk en van de operationele gereedheid. In een organisatie waarin opleiden alleen maar belangrijker wordt, moet een omslag plaatsvinden die ertoe leidt dat opleiden status heeft en loont. We hebben juist de allerbesten nodig om ervoor te zorgen dat anderen ook beter worden.

Rechten en plichten

Een andere belangrijke randvoorwaarde is dat Defensie een aantrekkelijke werkgever blijft en dat de arbeidsmarktoppositie en de rechtspositie op orde zijn. Defensie heeft een goed pakket arbeidsvoorwaarden, maar de rechtspositie en daaraan gekoppelde uitvoeringsregelingen moeten passen bij de inzetbare en schaalbare krijgsmacht en de werkzaamheden binnen de vredes- en de oorlogsorganisatie. Waar nodig zullen rechten en plichten van personeel en van de werkgever worden aangepast. Defensie zal met de centrales van overheidspersoneel in overleg treden om afspraken te maken op het gebied van personele aspecten van de voorgestelde veranderingen. Daarnaast gaan we in gesprek over versneld reorganiseren en over positieve prikkels voor alle categorieën personeel om voor Defensie te willen (blijven) werken. Voor reservisten zullen in het bijzonder heldere afspraken over hun rechten en plichten moeten worden geformaliseerd. Ik zal dit onderwerp prioriteit geven in het overleg met de Centrales van Overheidspersoneel.

4. Vervolgstappen en aansturing

Met bovenstaande concrete initiatieven geven we invulling aan de grootste groeiopgave sinds het einde van de Koude Oorlog. De periode tot de zomer zullen we gebruiken om bovengenoemde maatregelen en randvoorwaarden te operationaliseren en uitvoeringsklaar te maken; we kunnen niet alle grootschalige veranderingen tegelijk doorvoeren. Het zwaartepunt zal liggen bij die maatregelen die op korte termijn het meest bijdragen aan het bouwen en vullen van de schaalbare krijgsmacht. Dat betekent dat de inspanningen in belangrijke mate zijn gericht op de verhoging van de instroom, het significant vergroten van onze opleidings- en trainingscapaciteit, het verhogen van het absorptievermogen van de staande eenheden en op het binden en behouden van reservisten.

Het behalen van deze veranderopgave en grootschalige groei heeft de hoogste prioriteit voor Defensie. We passen een ambitieuze veranderstrategie toe, niet gebaseerd op pilots maar op grootschalig uitvoeren en leren in de praktijk. Wat goed gaat versnellen we en wat niet goed gaat stoppen we. De uitvoering zal veel vragen van de staande organisatie en het pad ernaartoe is niet eenvoudig vooraf uit te tekenen. Het is geen vaststaand bouwplan dat aan de voorkant precies voorschrijft wat we moeten doen. Er zullen dingen misgaan, of juist beter gaan dan verwacht. Tussentijds zullen veel knopen moeten worden doorgemaakt. Dat vergt om flexibiliteit en doelgerichtheid.

Defensie zal met expertise van binnen en buiten de organisatie veranderkracht mobiliseren om deze opdracht uit te voeren. We richten een organisatie in waarbij de top van de organisatie actief bijdraagt aan het bereiken van deze doelen door barrières weg te nemen en focus en richting te geven. Waar bovenstaande de rechtspositie van de defensiemedewerkers raakt, is pragmatisch en doelgericht overleg met de Centrales van Overheidspersoneel nodig. Uiteraard zullen we hen op een gepaste wijze betrekken bij deze veranderopgave.

Deze brief is het startpunt van een fundamentele verandering van de krijgsmacht die sterk is door volume en slim door specialisatie. De brief schetst de stand van zaken zoals die nu bekend is. Hierover ga ik uiteraard graag met uw Kamer in gesprek. De benodigde personele groei gaat hand in hand met andere thema's waarover ik ook 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 zoals uiteengezet in deze brief. Ik zal uw Kamer later dit jaar een brief sturen met daarin een nadere uitwerking van de verschillende maatregelen en u twee keer per jaar via de Stand van Defensie op de hoogte houden van de voortgang.

Hoogachtend,

DE STAATSGESCHIEDTARIS VAN DEFENSIE

Gijs Tuinman



Ministerie van Defensie

Verkiezingen 2025

Vier prioriteiten voor Defensie



**3,5% in 2035, minimaal
3% in 2030 en
onverminderde steun
aan Oekraïne**



**Defensie is van en
voor ons allemaal**



**Meer ruimte
voor Defensie**



**Een bloeiende, sterke
en autonome Defensie
industrie**



3,5% in 2035, minimaal 3% in 2030 en onverminderde steun aan Oekraïne

- Voor het eerst sinds de Tweede Wereldoorlog woedt in Europa een internationale oorlog. De investeringen in Defensie nemen daarom in heel Europa snel toe. Dat vraagt veel van ons en onze maatschappij.
- We werken met onze NAVO-bondgenoten aan een meer geloofwaardige afschrikking en verdediging en we versterken daarom onze gevechtskracht en voortzettingsvermogen. Hiervoor is op de NAVO-top een minimum van 3,5 procent in 2035 afgesproken voor harde defensie-uitgaven.
- Om tijdig te voldoen aan de NAVO priority targets is het noodzakelijk dat in 2030 minimaal 3% van het BBP aan defensie wordt besteed. Alleen met dit tempo kunnen we namelijk snel genoeg opbouwen. De precieze onderbouwing hiervan is vertrouwelijk.
- Naast het versterken van onze eigen krijgsmacht heeft Oekraïne onze onverminderde steun nodig ter waarde van 3,5 miljard per jaar.
- We hebben gedurende deze hele periode van 10 jaar de ruimte nodig om verplichtingen aan te gaan die pas in latere jaren tot uitgaven leiden. Zeker in de eerste jaren is dat essentieel.



Defensie is van en voor ons allemaal

- Een sterke krijgsmacht en een afschrikwekkend NAVO bondgenootschap moeten ervoor zorgen dat Rusland het NAVO grondgebied niet aanvalt. Daarom investeren we in defensie. Daarmee stellen we onze manier van leven veilig en beschermen we wat ons dierbaar is.
- Ook een weerbare samenleving op bijvoorbeeld energie, communicatie, zorg en mobiliteit zorgt ervoor dat we sterker staan. De andere ministeries zijn hiervoor verantwoordelijk en zullen hiertoe met voorstellen komen, daarmee wordt de 1,5% van de NAVO afspraken ingevuld. Bij een conflict moet de hele samenleving samenwerken terwijl onze militairen zich richten op hun taak: het verdedigen van Nederland en onze NAVO-bondgenoten.
- Investeringen in defensie bieden bovendien ook kansen op andere gebieden:
 - Een groeiende en weerbare economie en baancreatie;
 - Innovatie en een autonomere industrie;
 - Opleidingsmogelijkheden voor nieuwe generaties;
 - Gericht natuurbeheer op oefenterreinen;
 - Een veilige digitale infrastructuur;
 - Sociale cohesie.
- Kortom, een investering in Defensie is wederkerig.



Meer ruimte voor Defensie

- Er is meer wettelijke armslag nodig voor Defensie via de Wet op de Defensie Gereedheid (nu in consultatie), de herziening van de Wet op de inlichtingen- en veiligheidsdiensten (in voorbereiding) en de Wet Weerbaarheid Defensie en veiligheid gerelateerde industrie (nu in consultatie). Een spoedige behandeling van deze wetten is essentieel. Overigens geldt deze noodzaak voor meer armslag ook voor wijzigingen van Europese regelgeving, zoals op het gebied van leefomgeving, staatssteun en aanbestedingswetgeving.
- Er is fysieke ruimte nodig voor het huisvesten en opleiden van onze militairen en het opslaan van en oefenen met materieel. Hiervoor is nodig dat het Nationaal Programma Ruimte voor Defensie uitgevoerd wordt en in de toekomst eventueel wordt aangevuld.
- De kracht van Defensie ligt in de mensen en hun wendbaarheid. We zien geen noodzaak voor een klassieke dienstplicht, maar wel voor meer wettelijke ruimte in het personeelsdomein. Bijvoorbeeld zodat Defensie in de toekomst voldoende snel kan groeien, desgewenst rechtmatig een verplichte enquête kan laten invullen of afspraken kan maken met bedrijven over het beschikbaar stellen van personeel als reservist.
- Defensie investeringen kennen een unieke dynamiek waarbij de specifieke aard van de defensie industrie maatwerk vraagt en het aangaan van financiële verplichtingen veelal vooruitloopt op het doen van daadwerkelijke uitgaven. Hiervoor is flexibiliteit binnen de Rijksbegroting nodig.



Een bloeiende, sterke en autonome Defensie industrie

- Het gevecht van nu en in de toekomst vraagt om een krijgsmacht en productiecapaciteit die nu snel kan inspelen op verandering. Om economisch én militair strategisch sterk te blijven investeert Nederland blijvend in kennis, innovatie en geavanceerde technologie, zoals kunstmatige intelligentie, sensoren, slimme materialen, quantum en ruimtevaart.
 - Defensie heeft hiervoor nieuwe test- en ontwikkellocaties nodig;
 - Defensie wil een fast-track vergunningstraject voor innovatieve scale-ups en het MKB die aan defensie leveren.
- Om de groei van hoogwaardige Nederlandse productie veilig te stellen en de opbouw van een strategisch autonome Europese defensie industrie mogelijk te maken zijn aanvullende afspraken nodig over:
 - Nieuwe instrumenten voor bedrijfsfinanciering en meer maatwerk in de financiële regels, zeker voor scale-ups.
 - Een investeringsfaciliteit met publieke en private middelen die meerjarige garanties en investeringsprogramma's biedt;
 - Het eenvoudiger inregelen van strategische partnerschappen in aanvulling op de klassieke klant-leverancier relaties;
- Wederkerige allianties met andere landen die investeren in technologie en productie.

We weten dat we op sommige terreinen autonoom moeten zijn als land, als Europa, als bondgenoten. Dat geldt voor de afhankelijkheid van zeldzame aardmetalen en halffabricaten. Maar ook voor terreinen als kunstmatige intelligentie, quantum en ruimtevaart. Daarin willen we dus investeren want daar worden we krachtiger van.

