

Vergaderjaar 2024–2025

**33 763**

## Toekomst van de krijgsmacht

**Nr. 157**

### BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN DEFENSIE

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 15 oktober 2024

Zoals de Defensienota 2024<sup>1</sup> beschrijft is Defensie alleen sterk als we investeren in onze mensen. Militairen en burgers die ervoor kiezen om te werken aan de veiligheid van ons allemaal. Zij zijn beslissend voor de kracht van de krijgsmacht en het vermogen van de hele organisatie om taken uit te voeren en doelen te behalen. Defensie staat voor de taak de juiste en voldoende mensen te vinden, te binden, te behouden en het beste in hen naar boven te halen. Dat is nu de grootste uitdaging voor Defensie en daarom staan investeringen in onze mensen voorop.

Op 13 juni jl. voerde u een debat met mijn ambtsvoorganger over het personeel van Defensie. Tijdens dat debat zijn verschillende moties ingediend en toezeggingen gedaan. In deze brief geef ik u de stand van zaken over de moties die zijn aangenomen en de toezeggingen die zijn gedaan in dat debat, maar ook daarvoor. Daarnaast ga ik in deze brief in op het verzoek van uw Kamer van 3 oktober jl. om schriftelijk te reageren op het artikel «Landmacht-top drukte illegale inhuur van burgerschietinstructeurs door» (Kenmerk 2024Z14958/2024D36473).

#### Moderniseren decoratiestelsel

In de Motie-Boswijk (Kamerstuk 29 521, nr. 485 van 16 mei 2024) wordt verzocht om het decoratiestelsel op passende wijze te moderniseren, zodat het beter aansluit bij de nieuwe vormen van inzet op afstand, zoals bijvoorbeeld vliegers die op afstand onbemande vliegtuigen (MQ-9 Reaper) besturen en missies in Europa gericht op het opleiden en trainen van Oekraïense militairen, zoals Interflex.

Ik ben er een groot voorstander van dat we ons decoratiestelsel beter laten aansluiten bij nieuwe vormen van inzet. Om over het decoratiestelsel gedegen besluiten te kunnen nemen, is in november 2021 de Commissie Decoraties Defensie (CDD) ingesteld. Deze commissie heeft tot

<sup>1</sup> Kamerstuk 36 592, nr. 1, 5 september 2024.

taak de politieke en militaire leiding van Defensie te adviseren over het departementale decoratiebeleid en de uitvoering ervan. Onder regie van de CDD is een speciale werkgroep opgericht die zich richt op het herzien van het decoratiestelsel. In het verlengde van de motie-Boswijk zal deze werkgroep ook adviseren over het instellen van een nieuwe medaille Inzet op Afstand. De werkgroep streeft ernaar eind dit jaar haar advies gereed te hebben, waarna hierover een besluit kan worden genomen. Daarnaast zal voor het einde van dit jaar een besluit worden genomen over de wijze van erkenning van het defensiepersoneel dat heeft bijgedragen aan de ondersteuning van Oekraïense militairen, zoals bijvoorbeeld de eerdergenoemde trainingsmissies. Uiteraard zal ik uw Kamer hiervan op de hoogte brengen.

### **Kwalificaties oefeningen en uitzendingen**

De Motie-Boswijk (Kamerstuk 36 200, X, nr. 36, 17 november 2022) verzoekt te onderzoeken of de huidige kwalificaties van oefeningen en uitzendingen nog aansluiten bij de huidige situatie en of er misschien een update of een tussenvorm moet worden gecreëerd.

De oorlog in Oekraïne en het beroep dat daardoor op onze krijgsmacht wordt gedaan, evenals andere vormen van inzet, bijstand en steunverlening in het kader van bijvoorbeeld rampen, NAVO-verplichtingen, Europees beleid en de COVID-pandemie, onderstrepen de noodzaak van het aanpassen van de rechtspositie aan de gewijzigde militaire inzetvormen.

Om te komen tot een duidelijker onderscheid tussen verschillende soorten militaire activiteiten in de rechtspositie, zijn door de sociale partners afspraken gemaakt in het arbeidsvoorwaardenakkoord 2024. Er komt een nieuwe Regeling Militaire Inzet (RMI). Afsproken is de regeling zodanig vorm te geven, dat zij aansluit bij de eisen die worden gesteld aan de huidige vormen van inzet van een moderne krijgsmacht. De Regeling vergoeding voor overwerk, onregelmatigheid, beschikbaarheid en bereikbaarheid (VROB) wordt op basis daarvan aanpast, waardoor een duidelijk en uitlegbaar onderscheid ontstaat tussen alle vormen van inzet (RMI), en oefenen, trainen of overwerk (VROB). Deze afspraak wordt door de sociale partners verder uitgewerkt en krijgt vervolgens haar beslag in de nieuwe RMI. Ik verwacht begin 2025 met de centrales van overheids-personeel afspraken te hebben gemaakt over de RMI. De motie beschouw ik hiermee als uitgevoerd.

### **Vrijblijvende uitnodiging reservist**

In de motie-Tuinman c.s. (Kamerstuk 36 410-X, nr. 31 van 29 januari 2024) wordt de Staatssecretaris verzocht alle medewerkers van Defensie die geen militair of reservist zijn, vrijblijvend uit te nodigen om reservist te worden en daar het selectie- of keuringstraject op af te stemmen.

Deze vrijblijvende uitnodiging zal op korte termijn naar alle burgermedewerkers worden verstuurd. Ik zet mij er vol voor in om het reservistenbestand te vergroten. Ik vraag bedrijven hun mensen hiervoor beschikbaar te stellen en dat doe ik daarom zelf ook binnen mijn eigen organisatie. Daarbij is de capaciteit van de opleidingsketen en de behoefte van krijgsmacht mede bepalend voor de snelheid waarmee een ieder die dit wil (en geschikt is) uiteindelijk daadwerkelijk reservist kan worden.

## **Opleidingen voor reservisten**

In het Commissiedebat Personeel en Materieel van 13 juni 2024 (Tweede Kamer, vergaderjaar 2023–2024, 27 830, nr. 443) heeft mijn ambtsvoorganger het lid Boswijk (CDA) toegezegd nader in te zullen gaan op de mogelijkheid dat reservisten alle benodigde opleidingen binnen of in opdracht van Defensie krijgen. Zijn beeld was namelijk dat reservisten ook als ze voldoen aan de eisen, niet kunnen worden toegelaten tot alle opleidingen, zoals bijvoorbeeld de Voortgezette Algemene Kaderopleiding Luchtmobiel (VAKOL).

Bij Defensie volgen reservisten, net als de beroepsmilitairen, alleen opleidingen die direct relevant zijn voor hun inzet. Defensie verzorgt vanuit die optiek initiële, functie- en loopbaanopleidingen voor reservisten. De soort opleidingen en de wijze waarop deze georganiseerd zijn, verschillen per OPCO. Al deze opleidingen staan open voor reservisten, mits het direct relevant is voor hun inzet. Het volgen van opleidingen als de VAKOL, hoe waardevol en goed deze ook is, behoort alleen tot de mogelijkheden als dit relevant en noodzakelijk is voor de functie. Het aantal beschikbare opleidingsplekken en de instructiecapaciteit zijn immers beperkt. De toezegging beschouw ik hiermee als opgevolgd.

## **Wetgeving civiele werkgevers reservisten**

Bij de behandeling van de Defensiebegroting 2024 heeft mijn ambtsvoorganger het lid Kahraman (TZ202402–087) toegezegd om uw Kamer voor eind 2024 te informeren over de ingewikkeldheden van mogelijke aanvullende wetgeving waarmee civiele werkgevers het comfort kan worden gegeven dat werknemers ook reservist kunnen zijn.

Ik maak mij er hard voor om het aantrekkelijker en makkelijker te maken om reservist te worden te zijn en te blijven, in goede samenwerking met marktpartijen en vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers. Defensie beziet momenteel welke aanvullende maatregelen nodig zijn voor het verbeteren van de instroom en het behoud van reservisten. Ook het aantrekkelijker maken van het zijn van reservist maakt hier deel van uit. Dat kan onder meer door het moderniseren van de rechtspositie van reservisten in overleg met de centrales van overheidspersoneel. Daarnaast wordt gezien in hoeverre een civiele werkgever belemmeringen ervaart als een werknemer reservist is of wordt. Dat is het deel waar deze toezegging op ziet.

Ik ben verheugd te zien dat steeds meer werkgevers in hun CAO's reservistenbeleid opnemen. Defensie heeft een Regeling langdurige inzet reservisten. Op basis hiervan maakt de civiele werkgever van de reservist aanspraak op 55 euro per werkdag gedurende de hele periode van de werkelijke dienst van de reservist bij Defensie voor maximaal vijf dagen per week en maximaal één jaar aaneengesloten. Deze regeling wordt momenteel geëvalueerd. Alhoewel Defensie hiermee beoogt de werkgever meer comfort te geven, realiseer ik mij dat dit mogelijk niet toereikend is en dat er ook belemmeringen van andere aard kunnen zijn. Die worden momenteel in kaart gebracht. Ik zal u over de voortgang hiervan informeren in de volgende brief over Ontwikkelingen op Personeelsgebied.

## **Positie beroepsmilitairen versus dienjaarmilitairen**

In het Wetgevingsoverleg Personeel en Materieel van 29 januari 2024 (Kamerstuk 36 410-X, nr. 78) heeft mijn ambtsvoorganger het lid Van Oostenbruggen (NSC) toegezegd om uw Kamer voor het volgende

personeelsdebat te informeren over de verschillen tussen de positie van beroepsmilitairen en dienjaarmilitairen. Dienjaarmilitairen worden aangesteld als reservist. Daarmee verschilt hun rechtspositie per definitie met die van beroepsmilitairen.

De aanstelling van een dienjaarmilitair als reservist lijkt echter minder passend te zijn gezien de specifieke positie van de dienjaarmilitair. Defensie is daarom in overleg met de vakcentrales om voor dienjaarmilitairen een andere aanstellingsgrond in te richten. Defensie verwacht hier op korte termijn een besluit over te kunnen nemen. Mijn streven is om hier later dit jaar in een brief aan de Kamer op terug te komen.

### **Uitwisselbaarheid civiel/militair verpleegkundigen**

In het Commissiedebat Personeel en Materieel van 13 juni 2024 (Tweede Kamer, vergaderjaar 2023–2024, 27 830, nr. 443) heeft mijn ambtsvoorganger het lid Boswijk (CDA) toegezegd nader in te zullen gaan op de mogelijkheden tot verbetering van de uitwisselbaarheid van civiele verpleegkundigen en militaire verpleegkundigen.

Defensie onderstreept dat de verbetering van de uitwisselbaarheid van dit schaarse personeel urgent en noodzakelijk is. Zowel de maatschappij als de krijgsmacht ondervinden negatieve gevolgen van personele krapte op de arbeidsmarkt. Werkgevers kunnen elkaar helpen door de uitwisselbaarheid zo laagdrempelig mogelijk te maken en het knelpunt te benaderen vanuit de ecosysteemgedachte waarbij een strategische lange termijnsamenwerking tussen Defensie en het civiele zorgveld opgezet wordt. Zo kunnen werkgevers elkaar helpen, nu en in tijden van crisis. Samen met het Ministerie van VWS werkt Defensie nauw samen aan het Landelijk Crisisplan Militaire Dreigingen om hier nadere invulling aan te geven.

Hiermee bouwt Defensie voort op de uitwisselingen die al bestaan tussen het militaire en civiele veld. Zo vullen militair verpleegkundigen hun praktische tewerkstelling in bij civiele zorginstellingen en heeft grootschalige inzet van militair verpleegkundigen plaatsgevonden tijdens de COVID-pandemie. Andersom oefenen en trainen civiel verpleegkundigen die als reservist deel uitmaken van het Instituut Defensie samenwerking Relatieziekenhuizen (IDR) bij Defensie.

Als civiele verpleegkundigen militair willen worden, erkent Defensie uiteraard de civiel behaalde diploma's in de zorg. Gedurende twee jaar worden in de militaire basisopleiding en de vaktechnische opleiding kennis en vaardigheden aangeleerd om als Algemeen Militair Verpleegkundige in situaties te kunnen werken die, door het bijzondere karakter van de inzet voor de krijgsmacht, sterk afwijken van de civiele gezondheidszorg. Iemand die al opgeleid is tot reservist hoeft de militaire basisopleiding niet opnieuw te doen. De toezegging beschouw ik hiermee als opgevolgd.

### **Alcohol- en drugsbeleid**

Tijdens het Commissiedebat Veiligheid en Integriteit van 24 april 2024 (Tweede Kamer, vergaderjaar 2023–2024, 36 410 X, nr. 97) heeft mijn ambtsvoorganger het lid Van Oostenbruggen (NSC) toegezegd een update te geven van activiteiten rondom alcohol- en drugsbeleid.

Het drugsbeleid bij Defensie is duidelijk: het betreft een *zero tolerance* beleid; voor drugs is geen plaats binnen deze organisatie. Mede vanwege het feit dat maatschappelijke beelden en standpunten over het gebruik

van drugs veranderen, actualiseert Defensie het drugsbeleid in de volle breedte. Ook alcoholgebruik wordt daarin meegenomen. Dit heeft onder meer te maken met veiligheid. De taak van Defensie om te beschermen wat ons dierbaar is, geldt ook intern: Defensie wil de eigen medewerkers beschermen en hen een fysiek en sociaal veilige werkomgeving bieden. Er wordt daarbij veel meer ingezet op bewustwording en voorlichting. Hierbij wordt zowel aandacht geschonken aan het militaire als aan het burgerpersoneelsbestand. Maar ook leidinggevenden en zorgpersoneel hebben behoefte aan helder beleid dat invulling geeft aan preventie. Daarom is in september 2024 in samenwerking met het Trimbos Instituut een werkgroep gestart met het project alcohol- en drugspreventie. Hetgeen deze werkgroep oplevert zal de basis vormen voor een herzien alcohol- en drugsbeleid. In 2025 worden de eerste resultaten verwacht en het project wordt, naar verwachting, in 2026 voltooid. De toezegging beschouw ik hiermee als opgevolgd.

### **Openstelling krijgsmacht niet-Nederlanders**

Aan het lid Podt (D66) deed mijn ambtsvoorganger de toezegging uw Kamer voor Kerstmis 2024 te informeren over de verschillende aspecten van een wetswijziging om het mogelijk te maken dat mensen zonder Nederlandse nationaliteit kunnen dienen in het Nederlandse leger (Kamerstuk-nummer TZ 202402-086).

Ten eerste heeft Defensie de juridische aspecten tegen het licht gehouden. Op grond van artikel 12g van de Wet ambtenaren Defensie kunnen – afgezien van bij algemene maatregel van bestuur geregelde uitzonderingen – alleen Nederlanders worden aangesteld als militair bij de Nederlandse krijgsmacht. Voor het openstellen van de krijgsmacht voor andere nationaliteiten is derhalve een formele wetswijziging nodig.

Ten tweede heeft Defensie gekeken naar een indicatie om de belangstelling onder niet-Nederlanders voor een aanstelling bij de Nederlandse krijgsmacht inzichtelijk te maken. Daarvoor is het interessant om een vergelijking te maken met de landen om ons heen, bijvoorbeeld in de Europese Unie. Uit een inventarisatie blijkt dat vier van de 27 EU-lidstaten hun krijgsmacht hebben opengesteld voor andere nationaliteiten. Dat zijn België, Ierland, Luxemburg en Denemarken. Daarbij gaat het naar schatting om enkele tientallen aanstellingen op jaarbasis. Frankrijk neemt een atypische positie in: het heeft weliswaar een vreemdelingenlegioen, maar de Franse krijgsmacht zelf staat niet open voor andere nationaliteiten. De verwachting is dus dat het rendement laag zal zijn.

Ten derde wil Defensie een beeld van de voordelen en risico's krijgen. Positief is dat een bredere openstelling kan zorgen voor de benodigde vulling. Het stuit echter ook op praktische bezwaren. Dit laatste varieert van complexere (want internationale) veiligheidsscreenings tot taal- en cultuurbarrières. Een meer fundamenteel risico is de kans op een waterbedeffect: in het geval dat er bijvoorbeeld EU-burgers zouden worden aangesteld bij de Nederlandse krijgsmacht kan dit leiden tot tekorten elders in de EU (veelal NAVO-partners). Om een voorbeeld te geven, er zijn bij de Duitse Bundeswehr naar verluidt rond de 20.000 vacante militaire functies. Het eventueel werven van Duitsers voor de Nederlandse krijgsmacht, kan in dat geval de tekorten aan Duitse zijde vergroten.

Tot slot zou een openstelling tot ongewenste soldijconcurrentie tussen bijvoorbeeld EU-lidstaten (veelal NAVO-partners) kunnen leiden. Dat is ongewenst, omdat Nederland het belangrijk acht dat juist ook Oost-Europese landen over een goed gevulde krijgsmacht beschikken.

Resumerend weegt het verwachte rendement van het openstellen van de Nederlandse krijgsmacht voor niet-Nederlanders (een beperkte toename van zowel de personele vulling als de diversiteit van het personeelsbestand) mijns inziens niet op tegen de benodigde inspanningen en de mogelijke onwenselijke neveneffecten die openstelling van de Nederlandse krijgsmacht met zich brengt. Voor nu is daarom de keuze gemaakt om prioriteit te geven aan het uitvoeren van andere maatregelen die moeten bijdragen aan het verbeteren van de personele gereedheid van de krijgsmacht. Ik verwijs u daarvoor naar de Defensienota 2024. De toezegging beschouw ik hiermee als opgevolgd. Uiteraard doet dit alles geen afbreuk aan de positieve houding van Defensie tegenover internationale samenwerking en uitwisselingen in het personeelsdomein. Die worden onverkort voortgezet.

### **Inhuur schietinstructeurs**

Op 3 oktober jl. heeft uw Kamer mij gevraagd om schriftelijk te reageren op het artikel «Landmacht-top drukte illegale inhuur van burger-schietinstructeurs door» (Kenmerk 2024Z14958 / 2024D36473). Daarbij heeft u gevraagd om – indien de berichtgeving in het artikel klopt – inzicht te geven in de politieke afwegingen achter het besluit om de Wapenwet aan te passen. Tevens is mij verzocht toe te lichten hoe ingrijpend ik dit besluit vind, waarom het noodzakelijk en wenselijk is, en in hoeverre de Kamer, naar mijn mening, hierbij betrokken had moeten worden. Ten slotte verzocht u mij om aan te geven waar de geschetste situatie in het artikel afwijkt van de werkelijkheid.

In genoemd artikel wordt bedoeld op de Wet wapens en munitie (WWM) of kortweg de Wapenwet. Deze wet bevat bepalingen met betrekking tot (verrichtingen met) wapens en munitie. In tegenstelling tot hetgeen in het artikel staat, is de wet niet aangepast. Op grond van de WWM kan de Minister van Defensie bij regeling bepalen dat een verbodsbepaling uit de WWM niet van toepassing is op personen die deel uitmaken van de krijgsmacht of zij die daarvoor werkzaam zijn. Dit is de Regeling wapens en munitie krijgsmachtpersoneel 1997 (RWMK). Met de wijziging van de RWMK van januari 2024 werd het ook voor civiele contractpartijen mogelijk om schietinstructie te geven bij Defensie. De toenmalige Staatssecretaris van Defensie heeft gebruik gemaakt van zijn ingevolge de WWM toekomstige bevoegdheid. De wijziging van de RWMK is vervolgens gepubliceerd in de Staatscourant.

Dat u aandacht vraagt voor de kwestie van de inzet van burger-schietinstructeurs, vind ik begrijpelijk. Het biedt mij de gelegenheid om duidelijk te maken dat de uitdaging met betrekking tot de beschikbaarheid van schietinstructeurs stevig is. Momenteel heeft Defensie circa 200 voltijds eigen schietinstructeurs. Alle onderofficieren van de Landmacht worden in beginsel ook opgeleid tot schietinstructeur, maar zij doen dit in combinatie met hun overige taken. Daarom blijft de beschikbaarheid een uitdaging. Om het tekort aan schietinstructeurs tegen te gaan werkt Defensie samen met civiele partijen.

Met de behoud- en wervingsmaatregelen die de afgelopen tijd zijn ingezet, doet Defensie er alles aan om de vulling in brede zin op orde te krijgen. Defensie werkt in hoog tempo toe naar een schaalbare krijgsmacht die kan meebewegen met de dreiging. Dat betekent snel opschalen in aanloop naar een conflictsituatie en weer afschalen na een conflict. Defensie heeft immers niet al haar mensen altijd nodig. Daarom werken we samen met het bedrijfsleven, huren we capaciteit en diensten in en maken we op slimme manieren gebruik van elkaars personeel, onder andere door de inzet van reservisten. Tegelijkertijd ben ik me er vanzelf-

sprekend van bewust dat het trainen en opleiden van onze eigen mensen een kerntaak is van de krijgsmacht. Ik zal daarom waar het gaat om de inhuur van opleidings- en trainingscapaciteit steeds een zorgvuldige afweging maken om te voorkomen dat we afhankelijk worden van externe inhuur.

### **Tot slot**

Voor informatie over de omvang van het personeelsbestand of de stand van zaken van de bezetting bij de krijgsmachtdelen of onder bepaalde categorieën medewerkers, verwijs ik graag naar het personeelshoofdstuk in de Stand van Defensie najaar 2024 (Kamerstuk 36 600-X-4, van 17-09-2024).

Over alle bovenstaande en andere personeelsgerelateerde onderwerpen wissel ik graag met uw Kamer van gedachten.

De Staatssecretaris van Defensie,  
G.P. Tuinman