

Den Haag, 11 september 2026

In mijn brief 'Ontwikkelingen op personeelsgebied zomer 2026' (Kamerstuk 33763, nr. 177, 3 juli 2026) heb ik uw Kamer geïnformeerd over de uitwerking van het Dienmodel. In die brief ben ik nader in gegaan op een aantal vragen die door uw Kamer werden gesteld over het Dienmodel en de (selectieve) opkomstplicht tijdens de begrotingsbehandeling Defensie en het laatste Commissiedebat Personeel. Meer in het bijzonder ging het over de faseovergangen binnen het Dienmodel, de aanpassing van wetgeving en het sanctiemechanisme. In deze brief heb ik ook toegezegd uw Kamer dit najaar opnieuw te informeren over onder andere de inrichting van de selectieve opkomstplicht. In deze brief ga ik in op de besluiten die hierover inmiddels zijn genomen en licht ik toe hoe het vervolgtraject eruit ziet. Graag ga ik hierover met uw Kamer in gesprek tijdens het Wetgevingsoverleg Personeel van 28 september.

Uitwerking Dienmodel

De mogelijke selectieve opkomstplicht is onderdeel van de ontwikkeling van een integraal Dienmodel waarin de balans tussen vrijwilligheid en verplichting wordt gewaarborgd. Uitgangspunt van dat Dienmodel blijft een beroepskrijgsmacht met aanvulling door reservisten, en dus zo lang mogelijk dienen op basis van vrijwilligheid. Het reactiveren van de selectieve opkomstplicht betreft de laatste stap op de escalatieladder. Zoals ik uw Kamer heb laten weten in onder andere de Kamerbrief 'Groei van de krijgsmacht' (Kamerstuk 33763, nr. 176 van 3 april jl.) valt voor de uitwerking van de selectieve opkomstplicht te denken aan de volgende gradueel verplichte treden op de escalatieladder:

- ☐ de enquête vrijwillig invullen en vrijwillig reageren op een uitnodiging tot gesprek;
- ☐ de enquête verplicht invullen en vrijwillig reageren op een uitnodiging tot gesprek;
- ☐ de enquête verplicht invullen en verplicht reageren op een uitnodiging tot gesprek;
- ☐ de enquête verplicht invullen, een verplicht gesprek en verplichte deelname aan selectie en keuring, opkomst vrijwillig;
- ☐ de enquête verplicht invullen, een verplicht gesprek en verplichte deelname aan selectie en keuring, opkomst verplicht.

Hoewel we er dus naar streven zo lang mogelijk in een vrijwillig model te blijven, groeit tegelijkertijd het besef dat zich scenario's kunnen voordoen waarin een vrijwillig model onvoldoende schaalbaarheid en voortzettingsvermogen biedt. De krijgsmacht moet de optie hebben om gebruik te kunnen maken van een aanvullend personeelsinstrument als laatste trede op de escalatieladder.

Er zijn drie ontwikkelingen die in samenhang aanleiding kunnen geven tot het reactiveren van de selectieve opkomstplicht.

1) Een dusdanige verslechtering van de internationale veiligheidssituatie dat versnelde groei van de krijgsmacht noodzakelijk wordt.

2) Uitbreiding van het operationele takenpakket waardoor aanvullende personele capaciteit is benodigd.

3) Structurele ondervulling van de krijgsmacht waardoor op basis van vullingsprognoses en militair advies de vereiste gereedheid, schaalbaarheid of het voortzettingsvermogen onvoldoende kan worden gegarandeerd.

Hierbij geldt dat minstens sprake moet zijn van een van de eerste twee elementen: een verslechtering van de internationale veiligheidssituatie en een uitbreiding van het operationele takenpakket. Structurele ondervulling van de krijgsmacht kan alleenstaand geen reden zijn tot het reactiveren van de selectieve opkomstplicht.

Deze ontwikkelingen kennen geen nauwkeurige vooraf vast te stellen criteria en zijn niet in gelijke mate in de tijd voorspelbaar. Per ontwikkeling zal, wanneer deze zich voordoet, een beargumenteerd militair advies worden opgemaakt gebaseerd op een integrale beoordeling van de veiligheidssituatie, vullingsprognoses, mitigaties binnen het vrijwillige dienmodel en daarmee de gevolgen voor de gereedheid. Ik hecht eraan te benadrukken dat op dit moment de krijgsmacht voldoende gevuld wordt op basis van vrijwilligheid, in lijn met mijn sterke voorkeur. Hoe uiteindelijk de precieze afweging wordt gemaakt, vraagt nadere uitwerking. Op het moment dat het militair advies leidt tot een politiek besluit om een verdere stap te zetten, zal voorafgaand altijd uw Kamer om instemming worden gevraagd.

Inrichting selectieve opkomstplicht

Iedere inwoner van Nederland met de Nederlandse nationaliteit is vanaf het achttiende levensjaar dienstplichtig, tenzij op grond van wettelijke criteria ongeschiktheid is vastgesteld of sprake is van een vrijstellingsgrond. Het dienstplichtmodel zoals we dat nog kennen van voor de opschorting van de dienstplicht en waarbij grote groepen verplicht werden te dienen, sluit minder goed aan op de flexibele, technologisch hoogwaardige en schaalbare krijgsmacht zoals we die nu vormgeven. Bij de uitwerking van de inrichting van de selectieve opkomstplicht is daarom gekeken naar historische en actuele dienstplichtmodellen en is vastgesteld dat de veranderde politiek-maatschappelijke, veiligheids- en organisatorische context vragen om aanpassing van het huidige model. We werken daarom nu aan de inrichting van een selectieve opkomstplicht waarbij niet iedere dienstplichtige wordt opgeroepen. We kiezen daarom voor een model dat twee facetten combineert: 'vrijwilligheid en verplichting' en 'een lang en een kort spoor'.

Vrijwillig en verplicht

Ook in de laatste fase van het Dienmodel streven we ernaar om de krijgsmacht zo lang mogelijk op basis van vrijwilligheid te vullen. De informatie die wordt verkregen met de enquête wordt als basis gebruikt om dienstplichtigen te selecteren op basis van geschiktheid en vrijwilligheid, en eventueel op te roepen voor een keuring. Pas in het uiterste geval als dat niet meer voldoende instroom oplevert, zal over worden gegaan tot verplichting op basis van een selectiemechanisme. De Defensie-enquête ondersteunt het maken van een selectie wanneer vrijwilligheid onvoldoende blijkt om in de personele behoefte te voorzien.

Lang en kort spoor

Het model combineert een lang en kort spoor. Het huidige Dienjaar vormt de basis voor het lange spoor (12-24 maanden in werkelijke dienst) en richt zich op de militaire ontwikkeling van deelnemers en de instroom van beroepsmilitairen en reservisten. De Nationale Weerbaarheidstraining (NWT) vormt de basis voor het korte spoor. De NWT wordt bij het reactiveren van de selectieve opkomstplicht verlengd van drie naar zes maanden in werkelijke dienst (gecombineerde startopleiding en functie- of vaktechnische opleiding) en is primair gericht op versterking van de oorlogsorganisatie en het reservistenbestand. Het vrijwillig vervullen van de dienstplicht kan verlopen via het korte én het lange spoor. Indien dienstplichtigen verplicht worden opgeroepen volgen zij altijd het korte spoor.

Inpasbaarheid

Het aangepaste dienstplichtmodel biedt een belangrijke verandering ten opzichte van het huidige model om het vervullen van de dienstplicht in te passen in het leven van jongeren. Beoogd wordt de termijn waarbinnen de dienstplicht moet worden vervuld te verlengen. Waar voorheen de dienstplicht in beginsel op 18-jarige leeftijd werd vervuld, wordt in het nieuwe model de keuze geboden om de dienstplicht te vervullen in de periode van 18 tot 27 jaar, in lijn met de termijn die op grond van de Wet op de Defensiegereedheid gaat gelden voor het ontvangen van de Defensie-enquête. De dienstplichtige kan eenmalig zelf bepalen wanneer hij of zij de dienstplicht wil vervullen.

Maatschappelijk rendement

De selectieve opkomstplicht moet niet alleen bijdragen aan de personele behoefte van Defensie, maar ook maatschappelijk rendement opleveren. De dienstplichtstelsels van andere Noord-Europese landen geven het vertrouwen dat een aanzienlijk deel van de jongeren bereid is de dienstplicht vrijwillig te vervullen, mits de propositie aantrekkelijk is en in maatschappelijk rendement wordt voorzien. Met andere woorden, het moet voor de jongeren ook wat opleveren. In dat geval kan het aantal dienstplichtigen dat verplicht in werkelijke dienst wordt geroepen worden beperkt. Onder maatschappelijk rendement wordt verstaan de ontwikkeling van persoonlijke vaardigheden, sociale samenhang, netwerkvorming, burgerschapsvorming, fysieke fitheid en leiderschapsontwikkeling. De komende periode moet verder worden uitgewerkt hoe we hier concreet invulling aan willen geven.

Plan van aanpak Dienmodel

Er is de afgelopen periode gewerkt aan een plan van aanpak dat ertoe moeten leiden dat de uitwerking van het hele dienmodel inclusief de selectieve opkomstplicht goed wordt geborgd. Er wordt een projectorganisatie opgezet die het plan uitwerkt. Het plan kent vijf sporen:

1) Beleidsmatige uitwerking Dienmodel

Het Dienmodel dient nader te worden uitgewerkt en in beleid te worden vastgelegd. In het beleid worden de doelstellingen, beleidsprincipes, verantwoordelijkheden, waarborgen en inhoudelijke uitgangspunten per trede van het Dienmodel vastgelegd. Daarnaast wordt uitgewerkt hoe de besluitvorming plaatsvindt om van de ene trede naar de volgende te gaan: van militaire advisering, parlementaire betrokkenheid, kabinetsbesluitvorming en uiteindelijk formele activering van de selectieve opkomstplicht. Maar ook de duur, herbeoordeling en afschaling van de verschillende treden.

Daarnaast worden de beleidskeuzes uitgewerkt ten aanzien van de doelgroep, uitzonderingen en vrijstellingen, de positie van gewetensbezwaarden, en de verhouding tussen vrijwilligheid en verplichting. Tot slot worden uitgangspunten ontwikkeld voor positieve prikkels, sancties, eventuele tegemoetkomingen, rechtsbescherming en de verwerking van persoonsgegevens.

Bij de beleidsmatige uitwerking worden uitvoerbaarheid, informatiebeveiliging, privacy, communicatie en financiële gevolgen vanaf het begin meegenomen. De samenhang met andere trajecten en de gevoeligheid en complexiteit van deze thematiek, betrokkenheid en afstemming met een groot aantal partijen, vragen om een zorgvuldig proces dat tijd kost.

2) Wetgevingstraject

Voor de verplichtende treden van het Dienmodel is een toereikende en duidelijke wettelijke grondslag in de Kaderwet Dienstplicht noodzakelijk.

Voor het niet naleven van de verplichtingen wordt een nieuw sanctieregime ontwikkeld. Het proportionaliteitsbeginsel is daarbij leidend: de aard en zwaarte van een sanctie moeten in redelijke verhouding staan tot de geschonden verplichting, de ernst en verwijtbaarheid van de gedraging en de feitelijke omstandigheden. Het regime moet consistent en uitvoerbaar zijn en rekening houden met uitzonderingen, overmacht en gewetensbezwaren. Ook wordt voorzien in voldoende rechtsbescherming, waaronder bezwaar en beroep. De definitieve inrichting van het sanctieregime wordt mede bepaald aan de hand van uitvoeringstoetsen.

De wettelijke systematiek moet het mogelijk maken om de treden van de escalatieladder afzonderlijk en tijdelijk te activeren zonder voor iedere opschaling een volledig nieuw wetgevingstraject te doorlopen. Per trede worden de voorwaarden, bevoegdheden, waarborging, duur en passende parlementaire betrokkenheid vastgelegd. Activering wordt gekoppeld aan aantoonbare noodzaak en proportionaliteit, met periodieke herbeoordeling en een duidelijke proces voor verlenging en/of afschaling.

De verwachte duur van het volledige wetgevingstraject (van conceptfase tot inwerkingtreding) zal naar inschatting ongeveer 24 maanden duren, mits geen onvoorziene vertragingen optreden. Daarbij wordt uw Kamer uiteraard conform een regulier wetgevingstraject betrokken en om instemming gevraagd.

3) Maatschappij en communicatie

Omdat we ons realiseren dat het onderwerp selectieve opkomstplicht aanzet kan geven tot maatschappelijke discussie, is het van groot belang hierover goed te communiceren en met de doelgroep en de maatschappij in gesprek te gaan. In deze pijler richten we ons op zowel de dialoog met jongeren en maatschappelijke vertegenwoordigers als op het informeren over de Defensie-enquête en de verplichtende stappen op de escalatieladder (inclusief selectieve opkomstplicht).

4) Doorontwikkeling Defensie-enquête

De huidige vrijwillige Defensie-enquête wordt dit jaar voor de tweede maal gekoppeld aan de Dienstplichtbrief gestuurd naar alle 17-jarige Nederlanders. Binnen dit spoor wordt gekeken naar mogelijkheden om de huidige enquête en de respons verder te verbeteren. Zodra de Wet op de Defensiegereedheid in werking treedt, heeft Defensie de mogelijkheid om alle 17-27 jarigen middels een separate brief de Defensie-enquête te sturen. Hiervoor worden in dit spoor de

voorbereidingen getroffen. Daarnaast wordt ook voorbereidend uitgewerkt hoe de enquête kan worden ingezet en getest voor eventuele verplichtende stappen op de escalatieladder, zowel als een wervend en als een selecterend middel. Daarbij zal ook worden gekeken naar ervaringen van andere landen zoals bijvoorbeeld Denemarken en Zweden.

5) Uitvoering en inrichting

De implicaties van het Dienmodel voor de uitvoering en inrichting van de organisatie moeten verder worden uitgewerkt. Denk daarbij bijvoorbeeld aan het uitwerken van het selectie- en keuringsproces, de opleidingen, de IT-infrastructuur etc. Ook valt hieronder het onderzoeken van de mogelijkheden voor het vernieuwen van het dienstplichtige register en het conceptueel verder uitdenken van de selectieve opkomstplicht.

Vervolgstappen

Uiteraard realiseer ik mij dat de selectieve opkomstplicht een zeer gevoelig onderwerp is en dat alleen al de voorbereiding op een mogelijke heractivering veel los kan maken aangezien de gevolgen voor de samenleving groot zijn. Ik sta er dan ook voor dat we uiterste zorgvuldigheid zullen betrachten en de benodigde tijd zullen nemen om verdere stappen te zetten. De verwachting is dat de projectorganisatie eind dit jaar van start kan gaan en dat de uitvoering van het plan van aanpak in drie jaar kan worden afgerond. Uiteraard zal ik uw Kamer in de tussentijd regelmatig via de Stand van Defensie of separate brieven op de hoogte houden van de gemaakte voortgang.

De staatssecretaris van Defensie,
D.G. Boswijk