Ministerie van Defensie

2025

Inspecteur-Generaal der Krijgsmacht
Jaarrapportage 2025

Op koers, nu snelheid opvoeren!

Inhoud



2. Koersadviezen



4. De reddingsboei





1.

Op koers, nu snelheid opvoeren!



Mijn eerste jaar als Inspecteur-Generaal der Krijgsmacht zit erop. 2025 was een bewogen jaar vanwege de aanhoudende focus op hoofdtaak 1: het beschermen van Nederlands en bondgenootschappelijk grondgebied. Het was ook een jaar vol groeispurts, maar ook groeipijnen.

We zijn aan het opschalen en maken ons op alle fronten klaar voor de groei naar 100.000 medewerkers, meer materieel en meer ruimte. Dat is noodzakelijk om – indien nodig – de stap te kunnen zetten van vredesorganisatie naar oorlogsorganisatie. Deze transitie brengt veel veranderingen met zich mee en vergt flexibiliteit van iedereen.

Waar ik me voorheen vooral bezighield met krijgsmachtbrede uitvoering en strategische vraagstukken, mag ik als IGK nu de gehele defensieorganisatie ervaren. Tijdens mijn werkbezoeken spreek ik mensen op de werkvloer en onderhoud ik nationale en internationale contacten binnen, maar ook buiten Defensie. Die brede verbinding is essentieel om mijn taken als IGK goed te kunnen uitvoeren, want in deze eervolle functie adviseer ik de minister van Defensie en de defensietop, en ben ik bemiddelaar, Inspecteur der Reservisten en Inspecteur der Veteranen.

Het instituut IGK bestond dit jaar 80 jaar. Ik ben de 15e IGK in deze lange reeks, in een tijd waarin onze samenleving opnieuw geconfronteerd wordt met grote geopolitieke uitdagingen. Op dit moment liggen mijn prioriteiten, als ik ze zo kan aangeven, bij het adviseren van de minister en de defensietop, en bij mijn taken als Inspecteur der Reservisten. Dit laatste omdat we alleen schaalbaar kunnen zijn als we reservisten goed kunnen laten in- en uitstromen. Het duiden van de ervaring en beleving op de werkvloer bij de leiding van Defensie is extra belangrijk als er zoveel 'tollen losstaan' als op dit moment.

Vanwege de dreiging van een grootschalig conflict, moet ons militair vermogen naar een hoger niveau worden gebracht zodat we het effectiever kunnen inzetten. Het militair vermogen bestaat uit een fysieke, conceptuele en morele component (*Nederlandse Defensie Doctrine 2025*) en de huidige druk op alle drie deze componenten is ongekend hoog. Ze kunnen niet los van elkaar gezien worden, want ze beïnvloeden elkaar.

De mensen en middelen vormen de fysieke component van het militair vermogen: de samenstelling, omvang en kwaliteit van de krijgsmacht, maar ook de opleidings- en trainingstrajecten en het inzetbaar houden van mensen en middelen. De conceptuele component betreft het theoretische fundament van de krijgsmacht, zoals beleid, concepten en doctrines. De morele component ten slotte, gaat over de wilskracht om te vechten en de bereidheid om het opgedragen gevecht door te zetten in moeilijke omstandigheden, met waarden als discipline, toewijding, verbondenheid, trots en wilskracht.

Als IGK heeft voornamelijk de morele component mijn aandacht. Juist nu is het namelijk van belang dat we de mens achter de missie blijven zien. Hoe ervaart de defensiemedewerker de toenemende dreiging en mogelijke inzet in een hoofdtaak 1-scenario? En wat is de impact hiervan op het thuisfront? Deze valide en urgente vragen staan centraal in mijn themaonderzoek naar de morele component, dat ik in december aanbood aan de minister. In deze jaarrapportage leest u mijn belangrijkste adviezen en voor meer detail verwijs ik naar mijn rapport.

Mijn voorganger, Luitenant-generaal der Mariniers Frank van Sprang, legde de laatste jaren de nadruk op verandering (*Het roer moet nu (echt) om*) en kansen benutten (*De tijd is nu, grijp die kans*). Het goede nieuws is dat ik zie dat deze koers op heel veel plekken inmiddels is ingezet. Verandering is niet gemakkelijk en vaak een moeizaam proces, maar de vooruitgang en het groeiende vertrouwen zijn zichtbaar en voelbaar binnen onze organisatie. Tegelijkertijd hoor ik ook geluiden dat het nog niet snel genoeg gaat en dat niet iedereen de versnelling even duidelijk ervaart, met mogelijk frustratie en soms zelfs cynisme als gevolg. Ook weet nog niet iedereen precies wat er van hem of haar verwacht wordt in een hoofdtaak 1-scenario. Duidelijkheid daarover is wel gewenst. Deze belangrijke signalen breng ik naar het hogere dek, maar achter elke ogenschijnlijk simpele oplossing zit een complexe wereld van planning, wet- en regelgeving, procedures en processen. Ook is implementatie vaak niet eenvoudig. Daarnaast zorgt de ene oplossing vaak ook weer voor een nieuwe uitdaging. Mijn oproep is echter: houd vol en ga door, blijf communiceren, vier ook de successen en heb geduld!

Defensie is een heel groot schip; een supertanker. Die supertanker ligt zo'n beetje op koers want de bestemming wordt steeds duidelijker. Nu gaan we de snelheid opvoeren ■

Er is een korte film gemaakt over dit onderwerp!

2.

Koersadviezen



1. **Stel prioriteiten in taakstelling om nog meer te kunnen versnellen.**
2. **Faciliteer *Train as you fight* en accepteer daarvan de gevolgen.**
3. **Regel het goed voor onze reservisten. Zonder hen geen schaalbare krijgsmacht.**
4. **Ondersteun de veteraan om meer regie te pakken.**
5. **Versterk de morele component om het militair vermogen te vergroten.**

2025 in beeld



55
werkbezoeken in Nederland

11
buitenlandse werkbezoeken



80 jaar
Inspecteur-Generaal der Krijgsmacht

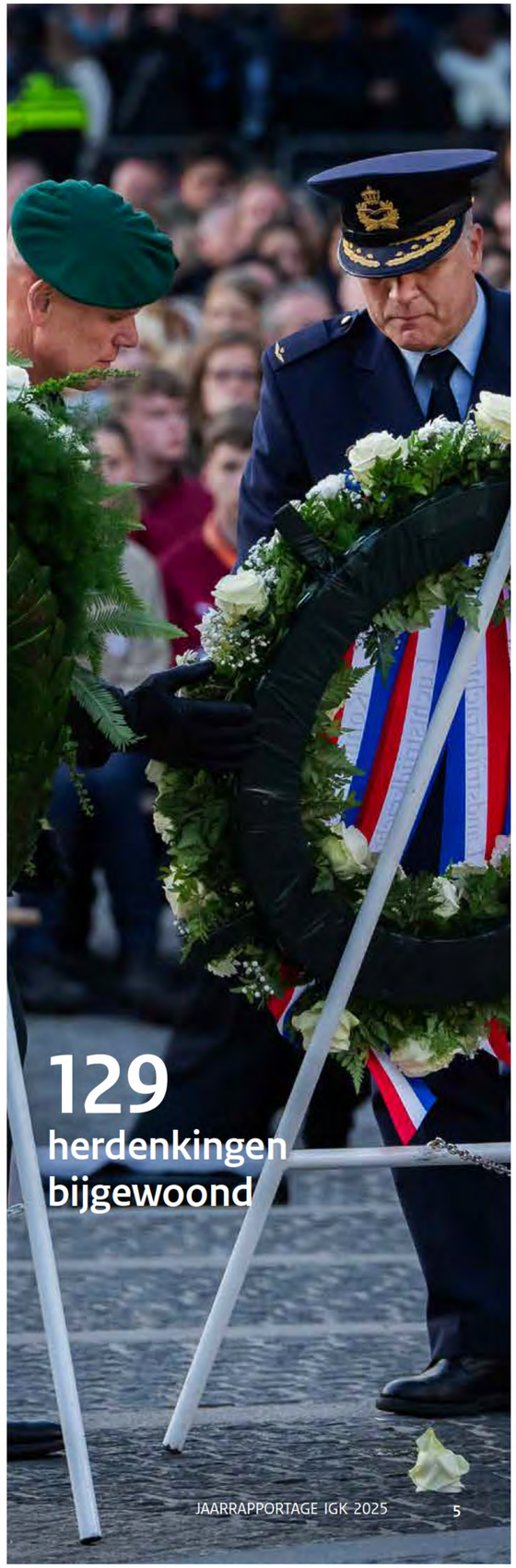
7
externe bedrijven bezocht

352
bemiddelingen

123.000
kilometers gereden

14 interviews





129
herdenkingen bijgewoond

Invictus Games Vancouver Whistler 2025



3%
van de bemiddelings-verzoeken komt per post

One Star Dinner op de Zwaluwenberg





Defensity College-student werkzaam bij de IGK

Deelname ICOAF in Zuid-Afrika



Themarapport 2025



28
stafleden



Formatiegesprekken op de Zwaluwenberg





3.

Op de radar

Defensie groeit hard en in een hoog tempo, en krijgt daar ook steeds meer ruimte voor. Letterlijk. Je kunt zeggen dat het een perfecte tijd is voor Defensie; al is het om de verkeerde redenen. De wereld wordt er niet veiliger op.

Nog niet in balans

De pijn die gepaard gaat met onze snelle groei zie ik overal en tijdens elk werkbezoek. Na jaren van bezuinigingen en krimp zijn de componenten van het militair vermogen niet meer in balans: zo blijft het tekort aan personeel problematisch en stelt het oplossen van dit probleem ons voor nieuwe uitdagingen. De geopolitieke situatie zorgt wel voor een aanzuigende werking; steeds meer mensen komen bij Defensie als beroepsmilitair, reservist of burger, ook via initiatieven als het Dienjaar of de Nationale Weerbaarheidstraining. Dat is positief en zegt iets over het verantwoordelijkheidsgevoel van de Nederlander, maar ook over ons als werkgever. Meer mensen binnenhalen is daarmee de oplossing van het ene probleem, maar leidt tot andere problemen, want waar laten we al die mensen die we juist zo hard nodig hebben? Hoe voeden we hen en zorgen we voor meer uitrusting en opleidingsplekken? Hoe verkorten we opleidingen en vergroten we de instroom? Deze nieuwe uitdagingen kosten tijd en vragen ons om keuzes te maken en prioriteiten te stellen. Onze mensen moeten inzetbaar blijven, onze vliegtuigen moeten blijven vliegen, onze schepen moeten blijven varen en onze voertuigen moeten blijven rijden, maar we kunnen het in de huidige situatie wellicht niet altijd meer doen zoals we dat deden. We moeten keuzes maken en soms voorrang geven aan het een, wat ten koste gaat van het ander. De operationele *output* zal soms tijdelijk omlaag moeten ten behoeve van bijvoorbeeld opleidings-capaciteit of omdat eenheden eerst moeten kunnen ‘lopen’ voordat ze kunnen ‘rennen’. Ik heb de overtuiging dat we krachtig genoeg zijn om de personele kwantiteit nu boven de kwaliteit te stellen en zo een inhaalslag te kunnen maken. We moeten bijvoorbeeld met kortere en snellere opleidingen nieuwe medewerkers opleiden tot startbekwame medewerkers en hen begeleiden in hun ontwikkeling tot vakbekwame teamleden. Door onze inzet, flexibiliteit en onderlinge samenwerking kan dit in de praktijk goed uitpakken, maar ik besef ook dat dit iets doet met de al hoge werkdruk, vanwege de taakverschuivingen, -verzwaringen en –veranderingen.

“We moeten keuzes maken en soms voorrang geven aan het een, wat ten koste gaat van het ander.”

Inzet en hoofdtaken

De focus op onze eerste hoofdtaak zal aanhouden, maar dat betekent overigens niet dat onze andere hoofdtaken geen aandacht krijgen. Het betekent wel dat we met elkaar goed moeten bedenken hoe we het beste en het snelst inzetgereed zijn en onze organisatie gezond kunnen maken en houden. Zo moet iedereen weten wanneer iets een missie, een inzet, een oefening of een activiteit is. Met de aanstaande Regeling Militaire Inzet verwacht ik dat de indeling logischer en meer up-to-date wordt en daarmee de gevraagde duidelijkheid verschaft.

Train as you fight

De versterkte focus op hoofdtaak 1 vraagt om realistisch oefenen onder moeilijkere en zwaardere omstandigheden: *train as you fight.* Daar is ruimte voor nodig die we niet altijd (meer) hebben. En, hoe gaan we daarnaast om met beperkingen qua geluid en natuur? Ook leidt realistischer oefenen tot meer risico’s. Helaas is in 2025 gebleken dat die risico’s niet tot nul te reduceren zijn, maar we moeten ze kennen en tot op zeker niveau accepteren; de zogenaamde *accepted risks*. Dat is ingewikkeld en vraagt om zorgvuldige afwegingen.

Naast complexer oefenen vraagt deze tijd ook om na te denken over hoe we straks, mocht het ervan komen, daadwerkelijk het gevecht gaan voeren, ondersteunen en voortzetten. Tempo en capaciteit moeten fors omhoog en het is nu de tijd om te bedenken hoe dat moet gebeuren in een oorlogsorganisatie. Daarbij moeten we ook nu nadenken over welke regels we straks bewust niet of niet meer volledig willen hanteren en welke risico’s we straks acceptabel achten. Want, als we daar nu niet al over nadenken, worden we er straks plots mee geconfronteerd en gaan we onverantwoorde risico’s lopen.

“Naast complexer oefenen vraagt deze tijd ook om na te denken over hoe we straks, mocht het ervan komen, daadwerkelijk het gevecht gaan voeren, ondersteunen en voortzetten.”

De morele component

Overal kom ik gevechtsbereidheid tegen. Militairen, reservisten en burgermedewerkers geven eensgezind aan dat we hier voor zijn: “Als het nodig is gaan we ervoor.” Dit (zelf)vertrouwen vind ik mooi om te zien en is ook nodig. Toch zijn we, naast ons professionele ‘zijn’, ook allemaal kind, partner, ouder, vriend of buurtbewoner en vraagt de oorlogsdreiging iets van onze morele component. Mijn themaonderzoek van 2025 ging daarom over de morele component van de defensiemedewerker en het thuisfront, en de vraag welke behoeften er zijn in geval van een grootschalig conflict. Besteden we als organisatie voldoende aandacht aan deze component? Want, pas als de fysieke, conceptuele en morele componenten in balans zijn, zullen we beter het gevecht ingaan en er ook beter uitkomen.

Uit het themaonderzoek blijkt dat we nog werk te doen hebben op het gebied van de morele component en om dat te bereiken heb ik een vijftal adviezen geformuleerd.

1. **Het eerste advies richt zich op het beter borgen van de morele component in de organisatie op het gebied van mandaat en regievoering. Er moet een heldere en defensiebrede werkdefinitie van de morele component geformuleerd worden. Ook is het belangrijk dat het trainen van de morele component net zo zwaar weegt als de training van de fysieke component en de ontwikkeling van de conceptuele component.**

2. **Ten tweede vereist de invulling van hoofdtaak 1 een concretere duiding. Defensiemedewerkers geven aan dat het nog onvoldoende duidelijk is waar de organisatie zich binnen hoofdtaak 1 naartoe beweegt en wat dit voor het individu en de eenheid betekent. Dit leidt tot druk en onrust. Informatie is de basis voor een goede voorbereiding en gericht kunnen handelen.**

3. **Het derde advies heeft betrekking op het benaderen van het thuisfront als essentiële *stakeholder* en verder te investeren in een robuuste (werk)relatie. Een betrokken thuisfront, dat zich geïnformeerd, gesteund en gewaardeerd voelt, draagt in positieve zin bij aan de morele component van de defensiemedewerker.**

4. **Het vierde advies richt zich op het blijvend versterken van de randvoorwaarden van de morele component op het gebied van personeel, materieel en geoefendheid. Daarnaast moet de regeldruk en overbelasting in de voorbereiding op hoofdtaak 1 blijvend worden tegengegaan. Medewerkers ervaren onvoldoende dat de initiatieven voor extra personeel en materieel in de praktijk ook echt prioriteit hebben. Dit draagt bij aan druk en frustratie, en heeft daarmee een negatieve invloed op de morele component. Defensiemedewerkers, duo’s en vrouwen in het bijzonder, hebben behoefte aan inzetbeleid in de voorbereiding op hoofdtaak 1. Specifiek voor reservisten moet er duidelijkheid komen over de rechtspositie en wat zij (financieel) kunnen verwachten als zij volledig ingezet zouden worden.**

5. **Het laatste advies is een oproep aan alle defensiemedewerkers om zichzelf de vraag te stellen: Wat betekent hoofdtaak 1 voor mij en wat vraagt dit van mij? Het gaat om het oppakken van het eigenaarschap om naast de (terechte) verwachting van goed werkgeverschap van Defensie, ook open en eerlijk het gesprek (met jezelf, je collega’s en je thuisfront) te voeren over wat hoofdtaak 1 van je vraagt, en wat je hierin zelf te doen hebt.**

“Een betrokken thuisfront dat zich gesteund voelt, draagt bij aan de morele component van de defensiemedewerker.”

“Als je vrede wil, bereid je dan voor op oorlog”

We zullen aandacht moeten blijven houden voor de groeipijn en elke dag moeten kunnen onderbouwen waarom we de dingen doen die we doen, of juist niet doen. Daar horen flexibiliteit en wendbaarheid bij. We moeten in staat zijn onze doelen en plannen aan te passen als de situatie daarom vraagt. Soms is het immers sneller om te keren dan stug op dezelfde weg door te blijven gaan.

Echt klaar voor oorlog zijn we nooit. We zullen alsnog verrast en overrompeld worden. Maar, alles wat we nu kunnen doen om straks beter aan de frontlinie te staan, moeten we doen. Dat is een verplichting die we niet alleen naar onszelf en onze medewerkers hebben, maar naar de gehele samenleving. We moeten een behoorlijke en geloofwaardige vuist kunnen laten zien en we zijn hard op weg om die vuist ook daadwerkelijk te kunnen maken. ■



4. De reddingsboei

In 2025 zijn 352 verzoeken tot individuele bemiddeling bij het instituut IGK ingediend. Als een (voormalig) defensiemedewerker of zijn of haar thuisfront zich meldt, kijk ik samen met mijn staf hoe we diegene het beste kunnen ondersteunen. Soms is dat door het verzoek zorgvuldig inhoudelijk te behandelen of een passend advies te geven, en soms verwijzen we de indiener van het verzoek door naar het juiste loket. Hoewel 'nee' soms ook een antwoord is, beloof ik iedereen in ieder geval een luisterend oor, en een eerlijk en open gesprek. Voor Defensie als lerende organisatie proberen we ook te kijken naar wat in de toekomst voorkomen kan worden, niet alleen voor het individu, maar voor alle defensiemedewerkers.

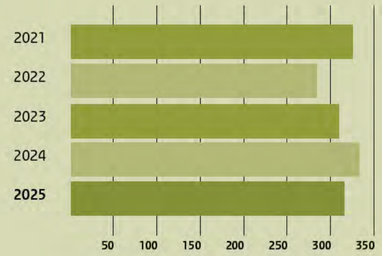
De bemiddelingsverzoeken liepen uiteen van niet nagekomen afspraken in het functietoewijzingsproces, sociaal onveilige situaties op de werkvloer en problemen rondom de uitbetaling van reservisten tot het ontbreken van erkenning en waardering.

In een aantal gevallen heeft de vertrouwensbreuk tussen de medewerker en de organisatie ertoe geleid dat medewerkers afscheid hebben genomen van de organisatie. In de huidige tijd waarin we werken aan de groei van de organisatie kunnen we ons dat niet permitteren. Ik vraag aandacht voor het consequent naleven van regels en procedures, en een transparante communicatie. Dat is een belangrijke voorwaarde om het vertrouwen van diezelfde medewerkers in de organisatie te versterken.

Hoewel het mij zorgen baart dat klachten van medewerkers elders binnen de organisatie niet altijd adequaat worden opgepakt, stemt het mij wel tevreden dat onze medewerkers de weg naar het instituut IGK weten te vinden. Daarmee is het instituut IGK als 'laatste redmiddel' van toegevoegde waarde binnen de defensieorganisatie. ■

Overzicht bemiddelingsverzoeken

In 2025 zijn er:
352 casus nieuw aangemaakt
316 casus afgesloten



2021	318
2022	276
2023	307
2024	323
2025	316

Oorzaak	'21	'22	'23	'24	'25
Betrouwbare organisatie & procedures	36%	32%	27%	27%	26%
Communicatie	22%	19%	27%	22%	22%
Maatwerk	18%	23%	19%	25%	23%
Bejegening	2%	3%	2%	4%	2%
Niet ingevuld	20%	22%	21%	20%	22%

Thema	'21	'22	'23	'24	'25
Bijzondere verantwoordelijkheden	36%	32%	27%	27%	26%
Duurzaam inzetbaar	22%	19%	27%	22%	22%
Flexibiliteit loopbaan	18%	23%	19%	25%	23%
Leven lang leren	2%	3%	2%	4%	2%
Primaire arbeidsvoorwaarden	20%	22%	21%	20%	22%
Nader te bepalen	2%	3%	3%	2%	5%

5.

“Twice a citizen”



Overal in de organisatie kom ik reservisten tegen. Steeds vaker ook voor langere periodes, met veel uren en op belangrijke posities; ook in het buitenland en bij missies. De reservisten helpen het aantal vacatures terug te brengen en posities met kwaliteit te vullen. We moeten in een oorlogssituatie niet alleen groter worden, maar dat ook voor langere tijd kunnen blijven. Dat kunnen we alleen flexibel en schaalbaar doen: opschalen als het moet, afschalen als het kan. Daar hebben we forse aantallen reservisten voor nodig. Het sterkt me om te zien dat mensen zich steeds vaker geroepen voelen om naast hun gewone leven ook iets te doen voor de samenleving en zich aanmelden als reservist. Een reservist staat met een been in de civiele maatschappij en met het andere in de krijgsmacht. Hij of zij neemt dus twee keer verantwoordelijkheid. Winston Churchill noemde reservisten in een speech in 1946 niet voor niets al “twice a citizen”.

Gelijkwaardige militairen

Reservisten zijn gelijkwaardige militairen. Als Inspecteur der Reservisten is het mijn doel ervoor te zorgen dat zij als militair en vakkundige collega worden gezien en het personeelssysteem beter aansluit bij hun positie. Daarnaast zijn een gelijkwaardige rechtspositie en goede arbeidsvoorwaarden van groot belang, net als duidelijke afspraken met de (eventuele) civiele werkgever. Om ons reservistenbestand te laten groeien en hen te behouden, is er urgente behoefte aan opleidingscapaciteit en uitrustingen. Hier maak ik me hard voor omdat de noodzaak hiervoor groeit, ook al is de praktijk weerbarstig. Er is geen sprake van een schaalbare krijgsmacht als we het voor reservisten niet goed geregeld hebben. Ik blijf hier de volle aandacht voor vragen.

“Onze reservisten, maar ook de organisatie als geheel, zijn gebaat bij uniformiteit, gelijkvormigheid en duidelijkheid.”

Dubbelrol

De samenwerking met de andere werkgever van onze reservisten blijft voor mij ook een belangrijk onderwerp. Ik kom regelmatig bij bedrijven en organisaties waar reservisten werken om in gesprek te gaan over hun beleid, de uitvoering en de afspraken rond de reservist; de conceptuele component. Alle partijen moeten uiteindelijk weten waar ze aan toe zijn en we moeten in gezamenlijkheid nadenken over de inzetbaarheid van de reservist in tijden van crisis.

“Er is geen sprake van een schaalbare krijgsmacht als we het voor reservisten niet goed geregeld hebben.”

Reservistenbestand per OPCO

De operationele commando’s zijn op dit moment individueel bezig met het vergroten en opschonen van hun reservistenbestand. Enerzijds een goede zaak, aangezien de groei noodzakelijk is, anderzijds is dit ook een risico, omdat hierdoor een gebrek aan integraliteit kan ontstaan. Onze reservisten, maar ook de organisatie als geheel, zijn gebaat bij uniformiteit, gelijkvormigheid en duidelijkheid. Daarnaast moet er meer duidelijkheid komen over waar reservisten op dit moment werkzaam zijn en waar we hen in de toekomst hard nodig gaan hebben, zowel in de vredes- als oorlogsorganisatie. We moeten ons bijvoorbeeld niet rijk rekenen met de reservist die al bij Defensie werkt of die werkzaam is in de vitale sector. Welke functie krijgt voorrang in tijden van nood? Een opkomstgarantie hebben we niet, maar in een dergelijk geval wordt het nog complexer. Daarnaast hoor en zie ik dat het instroomtraject te langdurig is voor zowel nieuwe reservisten, voor herintreders, als voor beroepsmilitairen die reservist willen worden.

We hebben nog werk te doen waar het reservisten betreft. Hoewel daar hard aan wordt gewerkt, wordt dat nog niet overal zo ervaren. Daarom probeer ik problemen waar mogelijk onder het voetlicht te brengen en oplossingen versnellen. Wanneer er kwesties spelen rondom Defensie als werkgever bied ik bemiddeling en advies. ■

ACTIVITEITENKALENDER RESERVISTENZAKEN

- **7 maart 2025**
  Bezoek reservisten CLAS
- **13 mei 2025**
  Werkbezoek Standard Aero
- **20 maart 2025**
  Werkbezoek Intronics
- **23 mei 2025**
  Werkbezoek DAF
- **3 juni 2025**
  Werkbezoek De Haas
- **3 juli 2025**
  Werkbezoek Aeronamic
- **12 december 2025**
  Werkbezoek 1 CMICo



6.

De veteraan in zijn kracht

Als Inspecteur der Veteranen voel ik een sterke verantwoordelijkheid voor de erkenning en waardering van, en de zorg voor onze veteranen. Om uiting te geven aan mijn respect voor hen, ben ik zoveel mogelijk aanwezig bij ontmoetingen, activiteiten en herdenkingen, om te luisteren, in gesprek te gaan en vooral betrokken te blijven. Zo heb ik in 2025 onder andere de *Invictus Games* en de Veteranendag bijgewoond, en was ik aanwezig bij het 80-jarig jubileum van de Bond van Nederlandse Militaire Oorlogs- en Dienstslachtoffers en het 100-jarig bestaan van de Bond van Wapenbroeders.

Veteranenstatus

Er is veel discussie over hoe de militaire activiteiten van de krijgsmacht worden gezien, erkend en gewaardeerd. Wanneer is iets een missie, een inzet, een oefening of een activiteit? Zoals gezegd verwacht ik dat de aanstaande Regeling Militaire Inzet de indeling van de acitiviteiten van Defensie logischer en meer up-to-date maakt. In lijn hiermee is ook de vraag wanneer de veteranenstatus wordt toegekend. Ik hoor vaak dat in de beleving van de militair of burgermedewerker de erkenning en waardering niet in lijn is met de activiteit. Ik roep op tot haast bij deze zaken, want het doet onze mensen onvoldoende recht. Het is dan ook goed om te zien dat we momenteel werken aan een actualisatie of aanpassing van het afwegingskader voor de veteranenstatus.

Regeling Volledige Schadevergoeding

De inhoudelijke verbeteringen, de snelheid en de communicatie rond de Regeling Volledige Schadevergoeding hebben de volle aandacht. Het traject blijft echter zwaar voor de veteraan in kwestie en daarom ben ik blij dat op diverse fronten wordt gewerkt aan verbetering en versnelling. Naast de veteraan staan, in plaats van ertegenover, is het enige juiste uitgangspunt. Ik blijf dit nauwlettend volgen. Hetzelfde geldt voor de zorg voor alle oud-militairen en militaire dienstslachtoffers die niet de veteranenstatus hebben. In alle gevallen hebben we een vroegtijdige zorgplicht, want zorg is niet per definitie gekoppeld aan de veteranenstatus. In de praktijk weet niet iedereen dit en wordt daardoor ook niet altijd de juiste weg bewandeld.

Herziening van het Voorzieningen- en Uitkeringenstelsel

Met de Herziening van het Voorzieningen- en Uitkeringenstelsel streven we naar een betere ondersteuning van de veteraan bij re-integratie en participatie.

Hoewel er ontwikkeling en verbetering zichtbaar is, is er nog geen sprake van een volledige implementatie. Dit stelsel biedt een oplossing voor meerdere dossiers die momenteel in behandeling zijn bij de Hoofddirectie Personeel en moet daarom een hoge prioriteit krijgen. Met het oog op een mogelijk grootschalig conflict en derhalve de toename van militairen met een veteranenstatus, is het van groot belang dat dit zo snel mogelijk ingevoerd wordt. Mijn collega-IGK uit Oekraïne zei tijdens de viering van 80 jaar IGK: "Jullie hebben nu nog de tijd, die hebben wij niet meer. Zorg er daarom voor dat het goed geregeld is voordat het te laat is". Ik roep daarom – net als mijn voorganger in voorgaande jaren – alle partijen op om hier prioriteit aan te geven.

"Jullie hebben nu nog de tijd, die hebben wij niet meer. Zorg er daarom voor dat het goed geregeld is voordat het te laat is."

Maatschappelijke weerbaarheid

Een sterke krijgsmacht heeft een sterke samenleving nodig en een sterke samenleving is veerkrachtig en zelfredzaam. Het verheugt mij dat ik meer aandacht en respect voor Defensie zie vanuit de samenleving, ook al is die veelal geboren uit zorg.

"Een sterke krijgsmacht heeft een sterke samenleving nodig en een sterke samenleving is veerkrachtig en zelfredzaam."

Want als het erop aankomt, gaan we elkaar nodig hebben. Veteranen kunnen hierin een verbindende factor zijn en een grote(re) rol spelen in het versterken van die zelfredzaamheid en maatschappelijke weerbaarheid. Daarnaast hebben we allemaal verantwoordelijkheden op het gebied van weerbaarheid, veerkracht en bijdragen aan een veilige samenleving. Niet voor niets ontving ieder huishouden in Nederland onlangs een informatieboekje over het voorbereiden op een noodsituatie. Vooruitdenken moet voor iedereen in onze maatschappij een tweede natuur worden, stelde de Commandant der Strijdkrachten eerder, niet alleen op het gebied van zelfredzaamheid, maar ook op het gebied van 'samenredzaamheid'. ■

ACTIVITEITENKALENDER VETERANENZAKEN

- **8 tot 16 februari 2025** Invictus Games Wintereditie 2025 in Vancouver en Whistler
- **3 mei 2025** Opening expositie 'Varen voor Vrijheid' – de onmisbare rol van de koopvaardij tijdens de Tweede Wereldoorlog
- **4 mei 2025** Herdenking Nationaal Ereveld Loenen
- **4 mei 2025** Nationale Herdenking in Amsterdam
- **5 mei 2025** Nationale Herdenking Capitulaties 1945
- **28 juni 2025** Veteranendag
- **15 augustus 2025** Nationale Herdenking 15 augustus 1945
- **30 augustus 2025** 80-jarig jubileum BNMO
- **12 september 2025** Taptoe
- **19 september 2025** 100-jarig bestaan Bond van Wapenbroeders
- **27 september 2025** Collectieve herdenkings-bijeenkomst Molukse KNIL-militairen
- **2 oktober 2025** Speciale voorstelling van Soldaat van Oranje voor dragers van het Draagsinsigne Gewonden

1945

Morele weerbaarheid: met hoofd en hart inzetbaar zijn

Op 3 september vierden we het 80-jarig bestaan van het instituut Inspecteur-Generaal der Krijgsmacht. Geen feest met taart en toespraken, maar een realistisch operationeel scenario – fysiek én hybride – waarin onze gasten van binnen en buiten Defensie even midden in de dreiging stonden. Dat maakte indruk. Want zijn we daar als krijgsmacht klaar voor? En als samenleving? Hoe weerbaar zijn we eigenlijk?

Aandacht voor de 'zachte' kant

Weerbaarheid gaat verder dan operationeel voorbereid en inzetbaar zijn. Het gaat ook over gewetensvragen - over twijfel, ongemak en de moed om daar samen het gesprek over te voeren. Dit noemen we vaak de 'zachte' kant, maar dat woord doet geen recht aan de harde werkelijkheid waarin zij moet standhouden. Want, het zijn juist deze ogenschijnlijk 'zachte' elementen die in de praktijk keihard bepalen hoe inzetbaar iemand is op de momenten dat het er echt toe doet. Juist daarin schuilt de kracht van een weerbare organisatie: niet in gehardheid, *drills* of protocollen, maar in het vermogen om – ook samen - te reflecteren en kritisch te kijken. Die harde werkelijkheid achter de 'zachte' kant vormt de basis voor ons IGK-themarapport 2025, waarin dit keer de morele component onderzocht wordt. Wat vraagt Defensie van haar medewerkers, en wat betekent dit in de praktijk? Juist in de menselijke maat ligt de sleutel tot echte morele weerbaarheid en de kracht om samen langdurig te kunnen incasseren als het erop aan komt. Als krijgsmacht én als samenleving.

Blijven luisteren, blijven reflecteren

We zien het als een belangrijke taak van de IGK om morele reflectie te stimuleren, in alle lagen van de organisatie én daarbuiten. Door vragen te stellen. Door te luisteren. Door zichtbaar te zijn: op werkbezoek, bij het thuisfront en in het beleid. ■

Er is een korte film gemaakt over dit onderwerp!

Uitgave
Jaarrapportage 2025
Inspecteur-Generaal der Krijgsmacht
Vice-admiraal B.G.F.M. Boots

Redactie
Kolonel der Mariniers M.J. Posthumus
Majoor L. Grandia-den Doelder
Mevrouw M. Koch

Adres
Landgoed De Zwaluwenberg
Utrechtseweg 225
1213TR Hilversum
IGK@mindef.nl

Ontwerp
Media Centrum Defensie | Xmedia

Drukwerk
Koninklijke Van der Most