

De arbeidsmarkt voor Defensie

Inzichten vraag en aanbod in Defensieberoepen

Bron foto: [Ministerie van Defensie](#)

Belangrijkste inzichten

- Defensie moet vanaf 2030 bestaan uit 100.000 medewerkers en als het nodig is uiteindelijk kunnen opschalen naar 200.000 medewerkers. Dat is een toename van 120.000 medewerkers ten opzichte van de situatie in 2025. Er zullen vooral extra beroepsmilitairen en reservisten bij moeten komen. De groei van Defensie heeft impact op de totale arbeidsmarkt. Defensie wil die zo klein als mogelijk houden door bij het opschalen vooral gebruik te maken van reservisten.
- Naast gevechtsfuncties zijn er veel verschillende ondersteunende militairen nodig. De aandacht gaat in het bijzonder uit naar beroepen in de ICT, techniek, zorg en logistiek. In deze publicatie worden deze beroepen in kaart gebracht en gekoppeld aan reguliere beroepsnamen. Er is minder behoefte aan burgerpersoneel bij Defensie.
- De geplande uitbreiding staat op gespannen voet met de huidige en toekomstige arbeidsmarktkrapte. Veel beroepen waarvoor een grote wervingsbehoefte bij Defensie is, zijn en blijven juist de komende jaren schaars voor de gehele markt. De opschaling betekent daarmee een grotere druk op specifieke tekortberoepen in Nederland.
- Defensie leidt militairen zelf op en is voornemens te werven op basis van skills. Waar mogelijk worden bepaalde instroomeisen verlaagd. Dat maakt dat een bredere groep werkzoekenden in beeld kan komen. Militaire beroepen vertonen bovendien overlap in skills met andere beroepen uit de maatschappij, zoals beveiligers, stewards luchtvaart en (afdelings)managers in de retail en horeca. In het merendeel van deze beroepen is er echter ook sprake van een krappe arbeidsmarkt.
- Naast dat veel aanbod direct vanuit het voortgezet onderwijs of vervolgopleidingen afkomstig is, liggen er kansen voor zij-instroom als 'stukje van de puzzel'. Zo zijn er ruim 19.000 werkzoekenden jonger dan 35 jaar die bij UWV of gemeenten ingeschreven staan voor een bij Defensie gevraagd beroep in een van de voornaamste aandachtsgebieden. Defensie en UWV werken al jaren samen om uitkeringsgerechtigden te laten instromen bij Defensie. Sinds 2021 zijn meer dan 1000 uitkeringsgerechtigden aan het werk gegaan bij Defensie.

Vooraf

Nederland verhoogt het budget voor Defensie en voor relevante uitgaven voor de veiligheid in komende 10 jaar tot 5% van het bbp. Daarvan moet 3,5% direct worden besteed aan Defensie en 1,5% aan een 'bredere weerbaarheid' zoals investeringen in infrastructuur en cyberverdediging. Defensie moet groeien en dat leidt tot een grote vraag naar personeel. Dat is niet alleen een uitdaging voor Defensie zelf, maar voor de gehele economie en arbeidsmarkt. En ook als er niet genoeg defensiepersoneel is, raakt het een maatschappelijk breed (veiligheids)probleem.

Het is de wettelijke taak van UWV om gevraagd en ongevraagd de arbeidsmarkt inzichtelijk te maken voor iedereen die daar behoefte aan heeft. Deze publicatie heeft als doel om inzicht te geven in de arbeidsmarkt voor Defensie en het identificeren van kansen en knelpunten voor een concretere invulling van arbeidsmarktbeleid en toeleiding van werkzoekenden naar werk. Het gaat daarbij nadrukkelijk niet om het geven van een volledig beeld van alle ontwikkelingen, maar om het delen van een aantal eerste inzichten die relevant zijn. De instroom van personeel is het voornaamste thema in deze publicatie. Doorstroom en behoud zijn grotendeels buiten beschouwing gelaten.

Voor beleidsmakers is deze publicatie een bron voor strategisch arbeidsmarktbeleid, zowel op landelijk niveau als in de arbeidsmarktregio's. Voor (dienstverlening aan) werkzoekenden biedt de publicatie aanknopingspunten ter oriëntatie op een baan bij Defensie.

Om tot deze inzichten te komen zijn er cijfers opgevraagd en gesprekken gevoerd met het Ministerie van Defensie en is er informatie uit werkenbijdefensie.nl overgenomen. Vervolgens is deze informatie gecombineerd met inzichten en cijfers over de arbeidsmarkt vanuit het perspectief van UWV.

Personeelsomvang – en behoefte

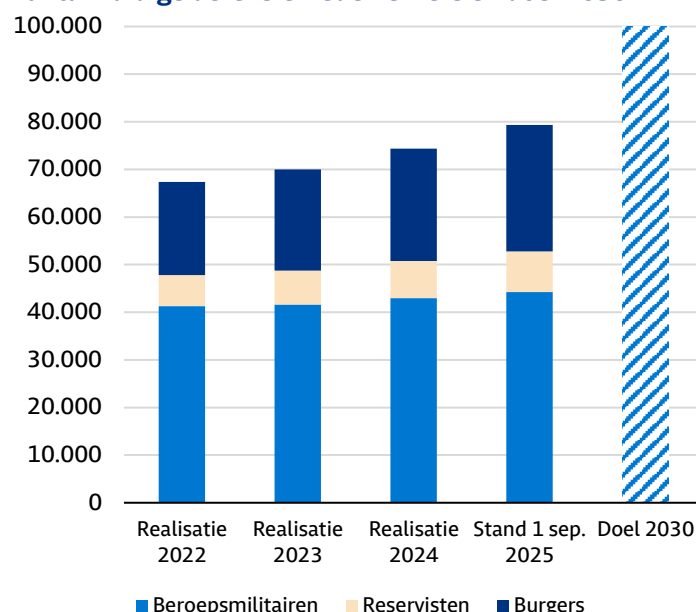
Het Ministerie van Defensie heeft zich tot doel gesteld om uiterlijk in 2030 een personeelsomvang te hebben van 100.000 medewerkers.¹ Dat gaat over zowel beroepsmilitairen, burgerpersoneel als reservisten. Dat is een eerste stap, want uiteindelijk wil Defensie indien nodig kunnen groeien naar 200.000 medewerkers. Om dat te realiseren is er veel instroom nodig. Zowel extra personeel om de groei te realiseren als personeel om uitgestroomde defensiemedewerkers weer te vervangen.

Tussen 2022 en 2025 is het aantal medewerkers flink gegroeid. De groei heeft met name plaatsgevonden bij burgerpersoneel (+36%) en reservisten (+30%). De groei van het aantal beroepsmilitairen was in diezelfde periode kleiner (+7%).

De komende jaren zullen er vooral meer militairen bij moeten komen, zowel beroepsmilitairen als reservisten.

Voor burgerpersoneel wordt geen groei meer voorzien, mede doordat er de afgelopen jaren veel burgerpersoneel bijgekomen is. Dat betekent niet dat er helemaal geen vraag meer is naar burgerpersoneel. De vraag zal afhangen van de uitstroom van burgerpersoneel en de groei van het aantal militairen en reservisten de komende jaren.²

Aantal huidige defensiemedewerkers en doel 2030



Bron: Ministerie van Defensie, bewerking UWV

In het kort: welke opties zijn er bij Defensie om te werken

- Defensie bestaat, naast ondersteunende diensten, uit 4 krijgsmachtdelen. De Koninklijke **Landmacht** richt zich op landoperaties en grondgevechten. De Koninklijke **Marine** is verantwoordelijk voor zeemacht en amfibische operaties. De Koninklijke **Luchtmacht** voert lucht- en ruimteoperaties uit. De Koninklijke **Marechaussee** fungeert als militaire politie en zorgt voor grensbewaking.
- Bij de verschillende defensieonderdelen kunnen geïnteresseerden aan de slag als **beroepsmilitair**, **reservist** (deeltijd als militair) en als **burger** (niet-militair). De maximum leeftijd bij indiensttreding als militair is afhankelijk per functie en ligt grofweg tussen de 27 en 37 jaar. In bijzondere gevallen kan hiervan afgeweken worden. Voor sommige reservisten geldt bijvoorbeeld een maximale leeftijd van 53.
- De functies binnen Defensie zijn daarnaast onder te verdelen in **gevechtsfuncties** (bijvoorbeeld infanterist, piloot of marinier) en **ondersteunende functies**. Burgerfuncties en functies waarop reservisten worden geplaatst zijn meestal ondersteunend, net als ook veel beroepsmilitairen ondersteunend zijn aan gevechtseenheden.
- Binnen Defensie zijn er verschillende specialismen. Veel **beroepsrichtingen** die in de burgermaatschappij voorkomen zijn ook bij Defensie te vinden, zoals functies op het gebied van bijvoorbeeld onderwijs, techniek, zorg, communicatie, logistiek en inkoop.
- Functies voor militairen zijn gekoppeld aan militaire rangen. Grofweg, en afhankelijk per defensieonderdeel, gaat het om de volgende 3 categorieën: functies/rangen voor **manschappen** (minimaal VMBO afgerond), functies/rangen voor **onderofficieren** (vanaf mbo-3) en functies/rangen voor **officieren** (hbo/wo).

Bronnen: [WerkenbijDefensie.nl](https://werkenbijdefensie.nl); [Ministerie van Defensie](https://www.mindef.nl).

Wervingsbehoefte militairen³

Naast dat er veel militairen nodig zijn om uit te breiden, moet er ook ieder jaar veel personeel bijkomen om de uitstroom op te vangen (als gevolg van een andere baan buiten Defensie, pensionering of arbeidsongeschiktheid). Rekening houdend met deze jaarlijkse uitstroom, wil Defensie in 2026 **14.500 nieuwe beroepsmilitairen en reservisten** van buitenaf aantrekken om voldoende te groeien (externe werving). Het gaat concreet over ongeveer 10.000 beroepsmilitairen en 4.500 reservisten.

¹ Bron: Ministerie van Defensie [Stand van Defensie](https://www.mindef.nl).

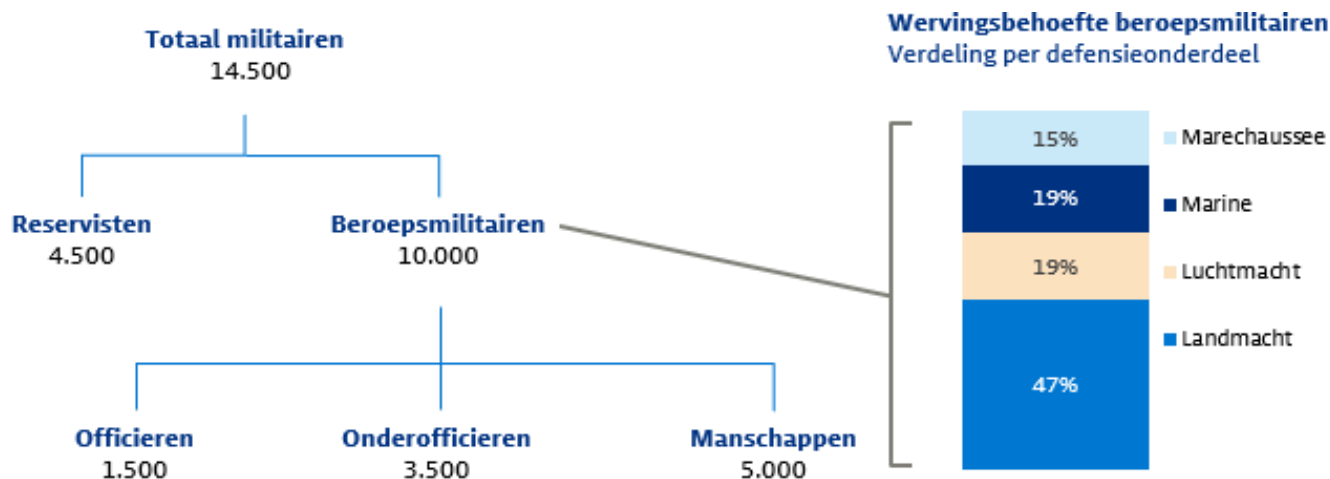
² Blijkt uit gesprekken met het Ministerie van Defensie.

³ Blijkt uit opgevraagde cijfers van het ministerie van Defensie. De wervingsbehoefte is niet hetzelfde als het aantal openstaande vacatures. De vacatureontwikkeling is een gebruikelijke manier om de vraag naar personeel in kaart te brengen. Echter is dat voor Defensiepersoneel niet mogelijk omdat dit een onderschatting oplevert van de totale vraag. Voor één specifieke vacature worden in de praktijk meerdere, soms tientallen of honderden mensen gezocht.

De wervingsbehoefte van beroepsmilitairen bestaat voor de helft uit **manschappen**. Dit betekent dat voor ongeveer de helft van de instroom naar mensen wordt gezocht die minimaal een vmbo-opleiding hebben afgerond. Voor de andere helft zullen **onderofficieren en officieren** geworven worden, waarvoor minimaal een afgerond mbo-3 diploma vereist is. De vraag naar personeel verschilt per defensieonderdeel, zowel kwalitatief als kwantitatief. Bijna de helft van de instroom van Defensie zal bij de **Landmacht** gerealiseerd moeten gaan worden. Ook in de jaren **2026 t/m 2030** zal er gestreefd worden naar een wervingsbehoefte van ongeveer **15.000 nieuwe militairen per jaar**. Als deze instroom in een jaar niet gehaald wordt, zal de jaarlijkse instroombehoefte vervolgens toenemen.

Wervingsbehoefte nieuwe militairen in 2026

Aantallen per rang en defensieonderdeel (afgerond op 500-tallen)



Bron: op basis van opgevraagde cijfers bij het Ministerie van Defensie, bewerkt door UWV. De aantallen gaan over de behoefte aan externe werving, en niet de interne doorstroom.

Wie zijn er precies nodig: 4 beroepsrichtingen uitgelicht

Veel ondersteunend personeel nodig

Defensie zoekt personeel over de gehele breedte van de arbeidsmarkt. Anders dan vaak gedacht wordt, is Defensie voor het grootste gedeelte op zoek naar personeel in functies die ondersteunend zijn aan gevechtsfuncties. **Naar schatting zijn ongeveer 80% van de posities bij Defensie ondersteunend aan gevechtsfuncties** (hoewel soms ook een grijs gebied). Deze ondersteunende functies zijn uiteraard de burgerfuncties, maar ook veel beroepsmilitairen werken in een faciliterende rol. Dergelijke beroepsmilitairen hebben diverse specialismen in bijvoorbeeld de logistiek, IT, zorg, bouw, bewaking of in de keuken.⁴ Defensie identificeert zelf **4 beroepsrichtingen waar extra aandacht naar uitgaat** bij de werving van personeel:⁵

- technici;
- IT'ers;
- logistiek personeel;
- medisch personeel.

Om die reden zullen ook deze 4 beroepsrichtingen in het vervolg van de rapportage uitgelicht worden. Om een goed herkenbaar beeld te kunnen geven wat voor personeel er bij Defensie nodig is, zijn gevraagde functies gekoppeld aan de **standaard beroepsindeling** die bij UWV wordt gebruikt en gecommuniceerd.⁶ Het gaat om beroepen die voorkomen bij Defensie en waar daadwerkelijk vacatures in eigen dienst voor zijn.⁷ Zo ontstaat een eerste beeld naar wat voor soort expertise gezocht wordt. Hoewel werken bij Defensie net wat anders is dan in de burgermaatschappij, zijn er inhoudelijk duidelijke overeenkomsten per beroep. De beroepen uit de 4 clusters (technisch, IT, logistiek, medisch) worden in het vervolg ook wel '**defensieberoepen**' genoemd. Specifieke gevechtsfuncties komen in mindere mate aan bod. Deze functies komen namelijk alleen voor bij Defensie en zijn niet goed te koppelen aan 'standaard' beroepen die ook elders in de maatschappij voorkomen.

Technische beroepen

Er zijn diverse technici nodig bij Defensie, zowel in militaire als in burgerfuncties. Zo zijn er industriële functies, zoals plaatwerkers/lassers, operators en CNC-machinebedieners. In deze functies moeten er bijvoorbeeld metalen onderdelen op maat worden gemaakt voor vliegtuigen, helikopters en wapensystemen. Ook moet munitie aangepast en doorontwikkeld worden.

⁴ WerkenbijDefensie.nl [Bied jij onmisbare ondersteuning?](#)

⁵ Ministerie van Defensie. [Meer defensiepersoneel in 2030](#)

⁶ Beroepenindeling ROA-CBS (BRC): Beroepsindeling uit 2014 in hiërarchische structuur met in totaal 13 beroepsklassen, 41 beroepssegmenten en 114 beroepsgroepen. UWV hanteert onder de 114 beroepsgroepen nog een extra laag van 698 zogenoemde 'BRC-plus' beroepen om tot een verfijndere indeling te komen.

⁷ Op basis van een analyse van de vacatures op werkenbijDefensie.nl zijn er beroepen geïdentificeerd waar vraag naar is (augustus/september 2025). Deze beroepen zijn vervolgens aan Defensie voorgelegd zodat een eerste beeld ontstaat van de behoefte naar beroep.

Daarnaast zijn er verschillende monteurs en leidinggevendenden nodig voor technische inspectie en onderhoud, zoals voor wagens, vliegtuigen en industriële machines. Een technische dienst aan boord van een marineschip draagt bijvoorbeeld de zorg over sensoren (radar, sonar) en wapensystemen. Daarnaast zijn er bouwtechnici nodig voor de ‘genie’ bij Defensie. De genie zorgt voor de bouw van constructies zoals bruggen, vliegvelden en uitkijkposten.

Bij Defensie gevraagde technische beroepen	
Basisvakmanschap	• Technisch managers en hoofden technische dienst
• Verf- en lakspuiters	• Timmerlieden (onderhoud en civiele bouw)
Middelbaar beroepsniveau / gespecialiseerd vakmanschap	• Uitvoerders bouw en infra
• Automonteurs • Plaatwerkers/lassers • (Hoofd)operators procesindustrie • CNC-machinebedieners • Monteurs meet- en regeltechniek • Monteurs industriële machines en installaties • Fijninstrumentmakers en fijnmechanici • Vliegtuigmonteurs (elektrotechnisch) • Medewerkers technische dienst (elektrotechnisch)	• Productieplanners
	Hoger / wetenschappelijk beroepsniveau
	• Projectleiders bouw en infra • Engineers, constructeurs en onderzoekers elektrotechnische installaties • Adviseurs werktuigbouw en machines • Kwaliteitsmanagers • Engineers hardware en industriële automatisering • Engineers elektronica en meet- en regeltechniek • Projectleiders elektrotechniek

De beroepsniveaus in de tabel zijn indicatief. Mogelijk wijkt dit niveau in de praktijk af.

ICT-beroepen

Als militair kunnen mensen aan de slag bij de verbindingdienst. Het werken bij de verbindingdienst omvat bijvoorbeeld het installeren en beheren van communicatienetwerken zoals satellietssystemen en het aanleggen van een LAN-netwerk van de commandoposten. Er zijn zowel manschappen, onderofficieren als officieren nodig. Ook zijn er gespecialiseerde burgerfuncties in de ICT, zoals programmeurs en securityspecialisten. Op middelbaar beroepsniveau zijn er bijvoorbeeld database-, en applicatie- en functioneel beheerders nodig.

Bij Defensie gevraagde ICT-beroepen	
Middelbaar beroepsniveau / gespecialiseerd vakmanschap	• Software testers en testmanagers ICT
• ICT-servicedeskmedewerkers • Applicatie- en functioneel beheerders • Systeembeheerders • Databasebeheerders • Netwerkbeheerders	• Securityspecialisten ICT • Netwerkspecialisten • Ontwerpers / architecten ICT-systemen • Programmeurs en developers ICT • Adviseurs, consultants en informatiespecialisten ICT
Hoger / wetenschappelijk beroepsniveau	• Data analisten
• Database- en datawarehouse ontwikkelaars • Softwareontwikkelaars	• Projectleiders ICT • Managers ICT

De beroepsniveaus in de tabel zijn indicatief. Mogelijk wijkt dit niveau in de praktijk af.

Zorgberoepen

Naast dat er zorgpersoneel als reservist aan de slag is, heeft Defensie ook zelf zorgmedewerkers in dienst voor zowel eerste- als tweedelijns zorg. De geneeskundige dienst houdt zich bezig met de behandeling van militairen in zowel Nederland als het buitenland. Denk daarbij aan functies zoals tandartsen en tandartsassistenten, werkzaam in een tandheelkundig centrum of militair hospitaal. Er zijn ook basisartsen nodig die vervolgens bij Defensie de opleiding tot Officier militair arts krijgen. Dit is een combinatie van huisarts, bedrijfsarts, verzekeringsarts en GGD-arts. Daarnaast zijn er bijvoorbeeld apothekersassistenten, psychologen en diverse laboranten nodig.

Bij Defensie gevraagde zorgberoepen	
Middelbaar beroepsniveau / gespecialiseerd vakmanschap	• Hersen-, hart- en longfunctie laboranten en technici
• Tandartsassistenten • Algemeen verpleegkundigen • Apothekersassistenten	• Medisch en pathologisch analisten • Verpleegkundig specialisten • Basisartsen
Hoger / wetenschappelijk beroepsniveau	• Tandartsen
• Mondhygiënist • Medewerkers steriele medische hulpmiddelen • Anesthesiemedewerkers en operatieassistenten • Radiodiagnostisch laboranten	• Bedrijfsartsen • Psychologen • Apothekers

De beroepsniveaus in de tabel zijn indicatief. Mogelijk wijkt dit in de praktijk af.

Transport- en logistieke beroepen

Er zijn verschillende transport- en logistieke functies en op meerdere niveaus. Er zijn medewerkers nodig voor het regelen van goederenstromen, opslag en distributie. Magazijn- en expeditiemedewerkers zorgen bijvoorbeeld dat voorraden op peil blijven, maken zendingen gereed en nemen militaire goederen in ontvangst. Vrachtwagenchauffeurs rijden in zowel binnen- als buitenland,

waarbij de lading uit goederen en militair materieel bestaat. Ook is er werk voor declaranten, die verantwoordelijk zijn voor het organiseren van transport en het verwerken van import- en exportdocumenten.

Bij Defensie gevraagde transport en logistieke beroepen

Basisvakmanschap	- Logistiek managers - Declaranten, expediteurs en exportmedewerkers - Vrachtwagenchauffeurs
Magazijn- en expeditiemedewerkers	
Middelbaar beroepsniveau / gespecialiseerd vakmanschap	
Logistiek (administratief) medewerkers	

De beroepsniveaus in de tabel zijn indicatief. Mogelijk wijkt dit in de praktijk af.

Bij andere beroepen kan er gedacht worden aan horeca-activiteiten (koks en cateringpersoneel), bijvoorbeeld op een marineschip of bij de landmacht in een mobiele keuken. Er zijn ook beveiligers nodig om defensielocaties te bewaken, zoals het beveiligen van vliegtuigen en helikopters op luchtmachtbases. Daarnaast zijn er kantoorberoepen zoals administratief personeel, controllers en inkopers.

Voorbeelden van andere voorkomende beroepen bij Defensie (niet-gevechtsfuncties)

Basisvakmanschap	Hoger / wetenschappelijk beroepsniveau
Cateringmedewerkers	Hr-adviseurs
Middelbaar beroepsniveau / gespecialiseerd vakmanschap	- Inkopers - Juristen en juridisch specialisten - Controllers
- Koks - Objectbeveiligers - Administratief medewerkers - Managementassistenten	

De beroepsniveaus in de tabel zijn indicatief. Mogelijk wijkt dit in de praktijk af.

Behoefte verschilt per regio

Hoewel er in heel Nederland defensiepersoneel geworven wordt, zijn er regionale verschillen. De behoefte hangt af van de spreiding van verschillende soorten defensielocaties. Hieronder worden een aantal voorbeelden van deze verschillen benoemd:

- De Landmacht concentreert zich met name in het **zuiden en oosten** van Nederland. Er zijn verschillende kazernes, zoals in Schaarsbergen, Roosendaal, Havelte en Oirschot. Bij de Landmacht zijn er in brede zin veel nieuwe manschappen nodig, zowel in gevecht- als ondersteunende rollen. Daarnaast is er vraag naar bijvoorbeeld automonteurs en andere onderhoudstechnici. In Oirschot zitten de bouwtechnici van de genie.
- Militaire vliegbasissen zijn in heel het land gevestigd, namelijk in **Eindhoven, Volkel, Den Helder, Leeuwarden, Woensdrecht en Gilze-Rijen**. Hier zijn naast piloten (gevechtsfunctie) ook technici nodig voor het onderhoud aan vliegtuigen en wapentechniek. Bewakers zijn hier gevraagd om terrein van de luchtmacht te beveiligen.
- Er zijn ook logistieke centra in **Woensdrecht, Soesterberg** en **Heerenveen**. Hier zijn bijvoorbeeld magazijnmedewerkers en logistiek managers nodig. In Heerenveen betreft het een medisch logistiek centrum.
- Zorgpersoneel is door heel het land nodig, maar ook specifiek in **Utrecht** door de aanwezigheid van het Centraal Militair Hospitaal.
- Marinepersoneel voor de vloot en personeel voor de mariniers is nodig op de basissen in **Den Helder** en **Rotterdam**. In Den Helder worden bijvoorbeeld schepen (technisch) onderhouden.
- Marechaussee beveiligers werken bijvoorbeeld op vliegvelden, zoals **Schiphol**. Er zijn plannen voor een nieuw trainingscentrum en campus van bewaking en beveiliging in Wassenaar.⁸
- Tussen 2025 en 2028 wordt het nieuwe Technologie Centrum Land gebouwd in **Leusden**.⁹ Dit centrum is nodig om al het grondgebonden materieel (zoals voertuigen en tanks) door technici te onderhouden, te testen en verder technologisch te ontwikkelen.

⁸ Ministerie van Defensie [Defensie en Wassenaar zetten samen koers uit voor Maaldrift](#).

⁹ Ministerie van Defensie [Oude tankwerkplaats wordt Technologie Centrum Land | Vastgoed | Defensie.nl](#)

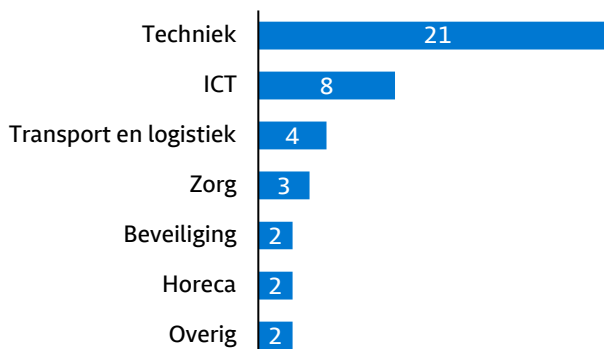
Moeilijk vervulbare vacatures

Defensie maakt onderscheid in hoeverre er per beroep knelpunten zijn in de werving (moeilijk vervulbare vacatures) én wat de wervingsbehoefte is. In knelpuntberoepen is het lastiger dan in andere beroepen om voldoende personeel te werven. De knelpunten rondom werving doen zich voor bij **militairen** en in mindere mate bij het burgerpersoneel.

In totaal zijn er 42 **knelpuntberoepen** te onderscheiden. Deze zijn onder te verdelen in verschillende beroepsrichtingen, zoals in de figuur hiernaast is weergegeven. De aantallen zeggen iets over de diversiteit aan knelpuntberoepen. Het verschilt echter per beroep hoeveel mensen er geworven moeten worden.

De meeste knelpuntberoepen hebben betrekking op ondersteunende functies, verdeeld over verschillende beroepsrichtingen. Het aantal knelpuntberoepen is het grootst in de **technische richting**.

Aantal verschillende knelpuntberoepen in militaire functies, naar segment



Bron: op basis van opgevraagde documenten bij Defensie, bewerkt door UWV

Om welke knelpuntberoepen gaat het zoal?

- In technische richting gaat het om **vliegtuigmonteurs** (Onderofficier Luchtvaarttechnicus Mechanica), **medewerkers technisch dienst** (Onderofficier Technisch Specialist SeWaCo) en **monteurs industriële machines en installaties** (Allround Technicus). Bij de landmacht gaat het om verschillende **bouwarbeiders** (soldaat Genie Constructie) en **automonteurs** (Onderofficier Monteur Voertuig Systemen).
- In de ICT zijn er knelpunten voor **netwerkbeheerders** (zoals onderofficier netwerkbeheerder en matroos verbindingen/ICT) en **ICT securityspecialisten** (onderofficier security). ICT'ers zijn nodig bij alle defensieonderdelen.
- Voor transport- en logistieke beroepen gaat het om functies bij de land- en luchtmacht, zoals **logistiek (administratief) medewerkers** (onderofficiëren logistiek), **vrachtwagenchauffeurs** (soldaat vrachtwagenchauffeur wissellaadsysteem) en **expeditiemedewerkers** (soldaat logistiek Bevoorrading en transport).
- Met name bij de Landmacht zijn er knelpunten voor zorgspecialisten. Er worden bij de landmacht veel **verpleegkundigen** (onderofficiëren verpleegkundige) gezocht. Ook is militair **arts** (officiëren militair arts) een knelpunt.

In onderstaande tabel staan beroepen genoemd die voor Defensie een knelpunt vormen in de werving én waar een **grote wervingsbehoefte** voor is. Alleen knelpuntberoepen met een wervingsbehoefte van minimaal 50 nieuwe militairen in 2026 zijn in deze tabel meegenomen. Naar deze beroepen gaat dan ook de grootste aandacht naar uit.

10 knelpuntberoepen met een grote wervingsbehoefte in 2026

Naar beroepsrichting en defensieonderdeel

Functie/vacature	Beroepsrichting	Onderdeel
Onderofficier Verpleegkundige (ook LMB)	Zorg	Landmacht
Soldaat Logistiek Bevoorrading en Transport	Transport en logistiek	Landmacht
Soldaat Vrachtwagenchauffeur (Wissellaadsysteem)	Transport en logistiek	Landmacht
Soldaat Genie Constructie (FSE)	Techniek	Landmacht
Matroos Monteur	Techniek	Marine
Onderofficier Technicus Luchtvaarttuigen Mechanica B1	Techniek	Luchtmacht
Soldaat Verbindingsdienst (Telecommunicatie en ICT)/Chauffeur	ICT	Landmacht
Onderofficier Verbindingsdienst (Telecommunicatie en ICT)	ICT	Landmacht
Korporaal/onderofficier ICT (CIS)	ICT	Luchtmacht
Korporaal Bewaking en Beveiliging	Beveiliging	Luchtmacht

Bron: op basis van opgevraagde documenten bij Defensie, bewerkt door UWV.
Bekijk ook de vacatures op werkenbijdefensie.nl

Naast techniek, zorg, ICT en transport en logistiek zijn er ook knelpunten in andere beroepsrichtingen, bijvoorbeeld horecagerelateerd. De Landmacht heeft veel behoefte aan **koks** (soldaat militair kok), waarbij met mobiele keukens wordt gewerkt op verschillende locaties. Matrozen **catering** verzorgen bij de Marine het eten en drinken aan boord van een schip. Ook zijn **beveiligers** hard nodig voor het bewaken van vliegbasissen. Daarnaast zijn er knelpunten in de **meteorologen** bij de luchtmacht en **administratief medewerkers** (matrozen administratie) bij de Marine.

Situatie op de arbeidsmarkt voor gevraagde defensieberoepen

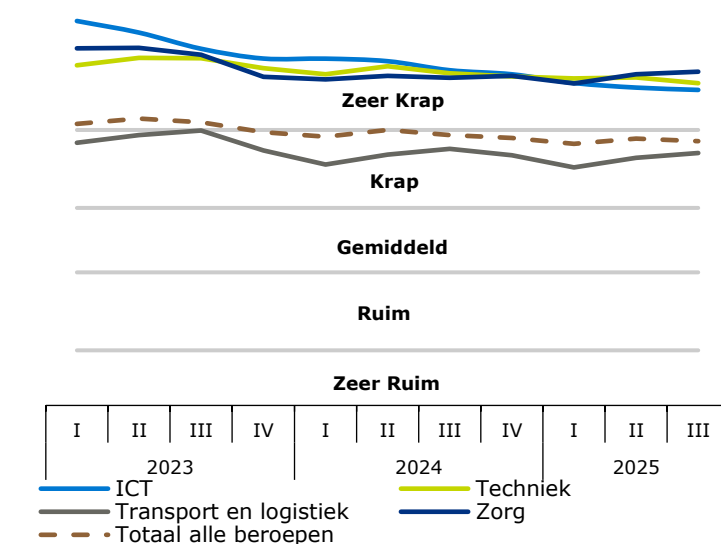
Deze paragraaf gaat over de spanning op de arbeidsmarkt voor de beroepen die op pagina 4 en 5 in de tabellen vermeld zijn. Met de spanningsindicator berekent UWV de verhouding tussen vraag en aanbod (aantal vacatures ten opzichte van aantal kortdurend werkzoekenden), waardoor een beeld ontstaat van de mate van spanning op de arbeidsmarkt.¹⁰ In de grafiek hieronder zijn de betreffende defensieberoepen samengenomen in 4 beroepsrichtingen. Alleen voor Defensie relevante beroepen binnen de genoemde beroepsrichtingen zijn dus in de analyse verwerkt. Voor de ICT-, zorg en technische beroepen geldt een zeer krappe arbeidsmarkt. Voor transport en logistieke beroepen is de arbeidsmarkt relatief gezien iets minder gespannen, ook minder dan voor alle beroepen tezamen.

Uit analyse van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) komt naar voren dat de arbeidsmarkt in veel **technische, zorg- en transport en logistieke beroepen** naar verwachting de komende jaren krap zal blijven óf mogelijk nog krappere zal worden. Wat betreft zorgberoepen worden er onder andere nog grotere knelpunten verwacht voor artsen, verpleegkundigen en laboranten. Ook neemt de krapte voor automonteurs, machinemonteurs, procesoperators en bouwarbeiders naar verwachting toe, net als voor vrachtwagenchauffeurs, logistiek medewerkers en managers logistiek. De krapte in dit soort beroepsrichtingen is en blijft ook buiten Defensie groot. Dit betekent dat het niet makkelijker wordt om mensen hiervoor te vinden.

Het beeld is voor de gevraagde beroepen in de ICT net iets anders. Hoewel er in 2025 sprake is van een zeer krappe arbeidsmarkt, geldt voor de gevraagde **ICT-beroepen** (lichtblauwe lijn) dat de spanning op de arbeidsmarkt relatief sterk aan het afnemen is tussen 2023 en 2025. ROA voorziet dat de gespannen arbeidsmarkt voor ICT'ers richting 2030 verder afkoelt.¹¹ Dat geldt voor zowel software- en applicatieontwikkelaars als databank- en netwerkspecialisten. Uit onderzoek van UWV blijkt bovendien dat het voor junior-ICT'ers lastiger kan worden om de arbeidsmarkt te betreden, aangezien veel voorbereidend werk in de ICT overgenomen kan worden door AI.¹²

Bij Defensie zal de vraag naar ICT'ers naar verwachting aanhouden. Hoewel er vermoedelijk nog wel enige schaarste zal blijven, biedt de afkoelende arbeidsmarkt voor ICT'ers Defensie mogelijkheden bij het werven van ICT personeel. Er zijn bij Defensie mogelijkheden om (jonge) mensen met affiniteit voor ICT op te leiden.

Spanningsindicator gevraagde beroepen bij Defensie, naar beroepsrichting*



Bron: UWV

Krappe arbeidsmarkt in bijna alle gevraagde defensieberoepen

In 57 van de 59 beroepen die bij Defensie gevraagd worden in de richting van ICT, techniek, transport en logistiek en zorg is er in het derde kwartaal van 2025 sprake van krappe arbeidsmarkt. Voor 45 beroepen geldt zelfs een zeer krappe arbeidsmarkt. De situatie op de arbeidsmarkt laat zien dat de grote aandacht naar deze beroepen in de werving terecht is.

Benodigde skills en aanverwante beroepen

Om ondanks de krappe arbeidsmarkt aan voldoende personeel te komen gaat Defensie inzetten op skills-based matches.¹³ Met skills-based matches wordt beoogd een groter potentieel aan kandidaten aan te spreken en de juiste mensen op de juiste plekken binnen de organisatie te krijgen. Dat houdt in dat er ook kritisch wordt gekeken naar harde instroomeisen. Voor een deel van de vacatures zal bijvoorbeeld geen afgeronde opleiding meer worden gevraagd. Ook wordt er gekeken om de maximale leeftijdseis bij sommige ondersteunende functies op te rekken. Daarnaast kijkt Defensie ook kritisch naar de fysieke eisen die (wel of niet) nodig zijn voor de selectie en keuring van kandidaten.

¹⁰ Voor meer informatie over de methodiek van de spanningsindicator UWV zie [Dashboard Spanningsindicator](#).

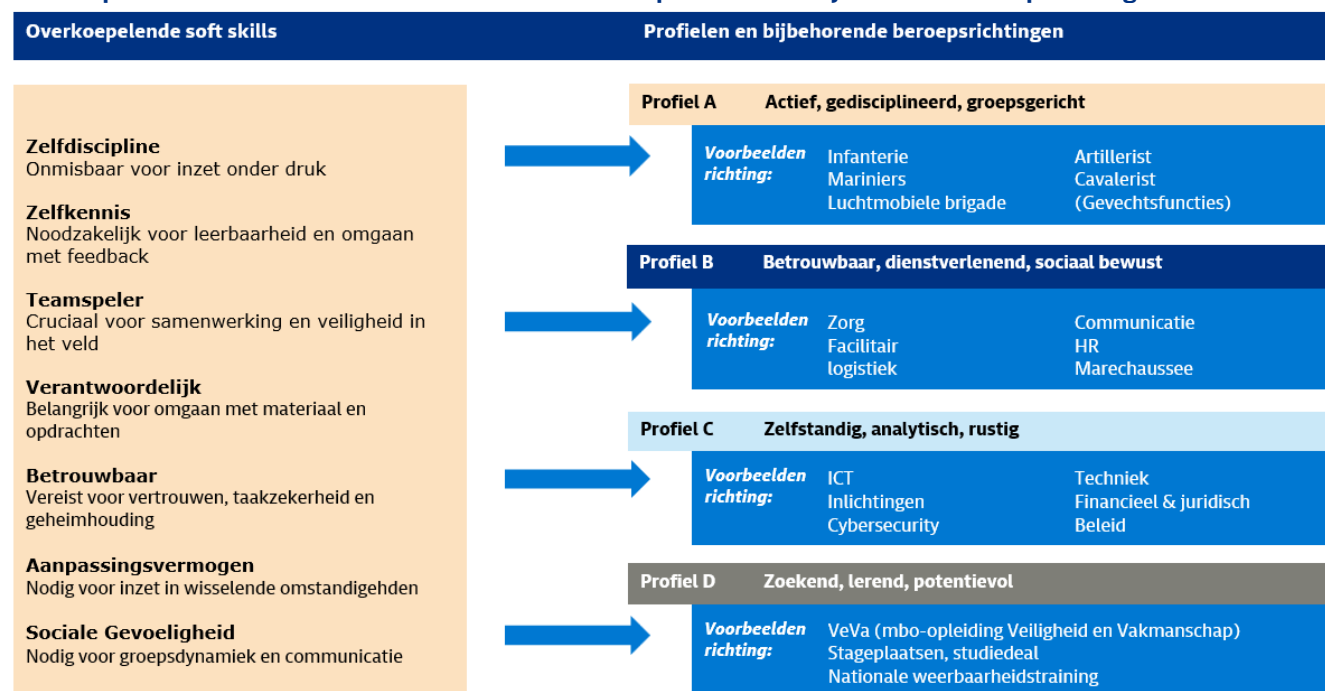
¹¹ UWV [Krapte neemt nog verder toe in 32 beroepen](#) | UWV; ROA [De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2030](#)

¹² UWV [AI biedt kansen en bedreigingen voor de arbeidsmarkt](#)

¹³ Kamerstuk Tweede kamer [Toekomst van de krijgsmacht](#)

Hoewel de benodigde kennis, vaardigheden en interesses per functie verschillen, zijn er kenmerken te identificeren die over het algemeen gelden voor het werk als militair. Door het kijken naar **soft skills** kunnen grofweg een aantal profielen in kaart gebracht worden wat voor kandidaten aanknopingspunten biedt in de oriëntatiefase (Zie onderstaand schema).

Overkoepelende soft skills voor militairen en aansluitende profielen met bijbehorende beroepsrichtingen*



Bron: Op basis van opgevraagde documenten bij Defensie, bewerkt door UWV.

*De getoonde figuur is ter illustratie en is niet per definitie volledig.

Voorbeelden van overlappende beroepen

Los van specifieke functies en bijbehorende vereisten zijn er een **aantal algemene vaardigheden en werkomstandigheden** te onderscheiden **in het werk van militairen**. Op basis van de skills ontologie van CompetentNL kan een inschatting worden gemaakt in hoeverre andere beroepen daar overlap mee vertonen.¹⁴ Zo kan mogelijk overstappotentieel in kaart worden gebracht. Mensen die ervaring hebben in verwante beroepen kunnen een interessante doelgroep zijn om als beroepsmilitair of reservist in te stromen. Hieronder staan een aantal voorbeelden van beroepen waarvan de skills raakvlakken hebben met die van beroepsmilitair. Omdat voor deze vergelijking de skills van CompetentNL nodig zijn, wijken de genoemde skills af van de soft skills en profielen zoals hierboven in de figuur vermeld.

Overlappende beroepen	Overlappende militaire skills en werkomstandigheden
Politieagenten Brandweerlieden Beveiligers Stewards luchtvaart	Stressbestendig, omgaan met onverwachte omstandigheden, onregelmatige werktijden, procedures volgen In het veiligheidsdomein moeten professionals kunnen reageren op risicovolle en onverwachte omstandigheden, zoals beveiligers, politieagenten en brandweerlieden. Datzelfde geldt voor stewards luchtvaart. Dergelijke professionals moeten kunnen optreden in onveilige situaties. Ook kunnen zij omgaan met onzekerheid en tegenslag, zijn ze stressbestendig en moeten zij volgens opgelegde procedures kunnen werken. Daarnaast moeten zij net als militairen fysiek werk leveren. Er is bovendien overlap wat betreft onregelmatige werktijden: zowel in het weekend als ook 's nachts werken.
Monteurs Timmerlieden Laders en lossers	Fysieke inspanning, specifieke omgevingsfactoren, omgaan met tegenslag, reageren op risico's Zowel monteurs, timmerlieden als laders en lossers hebben overlap wat betreft werkomstandigheden: naast het moeten leveren van een fysieke inspanning hebben zij te maken met specifieke omgevingsfactoren waar zij rekening mee moeten houden in hun werk. Denk aan geluidsbelasting, buiten werken en het gebruik van beschermende middelen. Zij moeten bovendien snel en adequaat reageren op risicovolle omstandigheden of veranderende situaties op de werkvloer en kunnen omgaan met tegenslag. Daarnaast hebben laders en lossers net als militairen te maken met onregelmatige werktijden. Ook moeten zij volgens afspraak en geldende regels werken en leveringen goed kunnen controleren.
(Afdelings)managers Retail en horeca (bijvoorbeeld supermarkten, kledingwinkels of restaurants)	Groepen aansturen, plannen en verdelen van werkzaamheden, assertief, toewijding aan de organisatie (Afdelings)managers van supermarkten of andere winkels vertonen overlap in benodigde vaardigheden met militaire functies. Denk hierbij aan het plannen en verdelen van werkzaamheden en het samenwerken met of aansturen van een groep mensen. Zij moeten loyaliteit en toewijding tonen aan de organisatie en zijn assertief ingesteld. Zij nemen bovendien veel verantwoordelijkheid in hun werk. Ook hebben managers in de Retail te maken met onregelmatige werktijden, zowel 's avonds als in het weekend werken.

Bron: CompetentNL.

¹⁴ [CompetentNL](#) is een landelijke standaard voor het nauwkeurig beschrijven van kennisgebieden, taken, vaardigheden en werkomstandigheden, per beroep.

Aanbod Geregistreerde Werkzoekenden UWV (GWU)

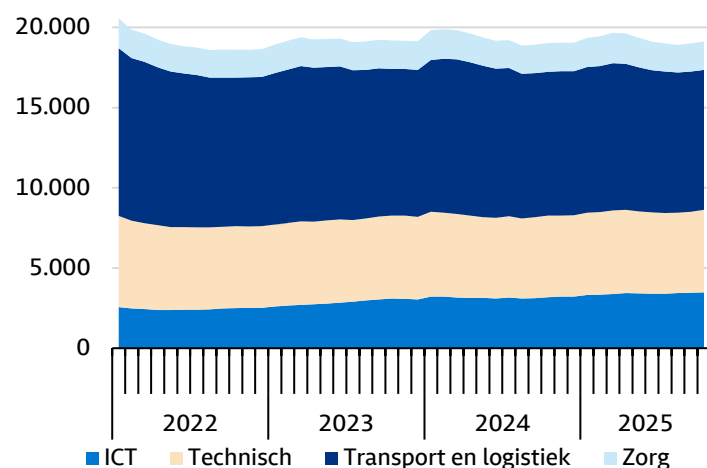
Vanwege de krappe arbeidsmarkt is het belangrijk om breed te kijken naar het arbeidspotentieel dat voor Defensie kan werken. Om voor Defensieberoepen onbenut arbeidspotentieel in kaart te brengen kan er gekeken worden naar het aantal mensen dat als werkzoekend geregistreerd staat bij UWV en gemeenten. Deze groep werkzoekenden, ook wel GWU genoemd, bestaat uit mensen met een WW-uitkering, bijstandsgerechtigden, mensen die vallen onder de wetten WIA (WGA, gedeeltelijk arbeidsgeschikten) en Wajong en niet uitkeringsgerechtigden die zich hebben ingeschreven op werk.nl als werkzoekend.¹⁵ Niet alle werkzoekenden zijn bij UWV en gemeenten bekend. Dit komt doordat er bijvoorbeeld ook mensen zijn die werk zoeken vanuit een baan. Daarom is het aantal geregistreerde werkzoekenden lager dan het werkelijk aantal werkzoekenden.

Met het GWU is inzichtelijk hoeveel geregistreerde werkzoekenden de wens hebben om in een bepaald beroep te gaan werken of er recente werkervaring in hebben. In lijn met deze publicatie is er ook in het GWU gekeken naar de 4 belangrijkste richtingen waar Defensie vraag naar heeft: techniek, ICT, zorg en transport en logistiek. Het gaat om dezelfde beroepen als vermeld op pagina 4 en 5. Aangezien de opschaling van Defensie vooral militaire functies betreft, is het relevant om te kijken naar het **aanbod van jongeren** vanwege de leeftijdsgrens.¹⁶ In oktober 2025 waren er ruim **19.000 werkzoekenden onder de 35 jaar** die met een gevraagd defensieberoep in een van de aandachtsgebieden stonden ingeschreven. Kenmerkend is dat bijna 60% van deze groep **maximaal een mbo-1 opleiding** heeft afgerond. Daar liggen kansen, want dat hoeft niet altijd een drempel te zijn omdat er voor sommige vacatures geen opleidingseisen zijn en Defensie zelf militairen opleidt. De groep van 19.000 werkzoekenden betreft het brede potentieel dat in beeld is. Uiteraard zal niet iedereen bij Defensie willen werken of aan de gevraagde basiseisen kunnen voldoen.

Aanbod Geregistreerde Werkzoekenden (GWU) t/m 35 jaar voor Defensie gevraagde beroepen naar..

..beroepsrichting

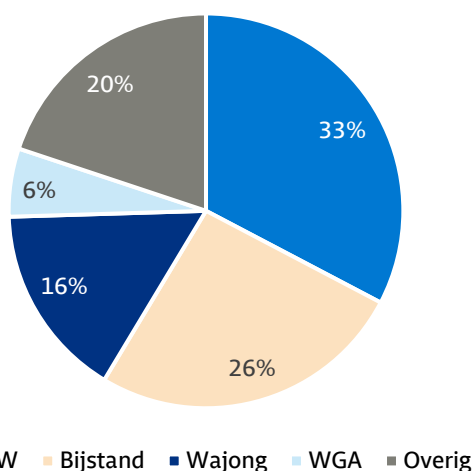
Ontwikkeling 2022-2025



Bron: UWV

..indicerings

In aandeel. Oktober 2025



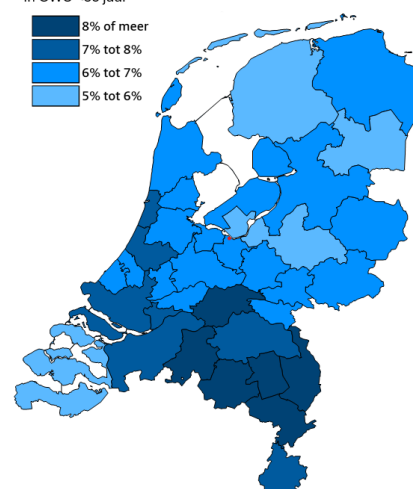
Bron: UWV

- Van deze ruim 19.000 ingeschreven werkzoekenden staat de grootste groep ingeschreven voor een bij Defensie gevraagd **transport en logistiek beroep**. In oktober 2025 waren dat er ongeveer 8.700. Dat is wel een daling ten opzichte van oktober 2022, toen er circa 9.200 werkzoekenden ingeschreven stonden. Geregistreerde werkzoekenden in een transport en logistiek beroep hebben relatief vaak een bijstands- of wajonguitkering.
- Het aanbod in **technische beroepen** en **zorgberoepen** is over de tijd heen ongeveer gelijk gebleven.
- Voor de **ICT-beroepen** stonden er 3.500 werkzoekenden geregistreerd in oktober 2025. Dit is een forse toename ten opzichte van 2022 (+40%). Geregistreerde werkzoekenden in een ICT-beroep hebben relatief vaak een WW-uitkering.

..regio

In aandeel. Stand oktober 2025

Aandeel defensieberoepen in GWU <35 jaar



Bron: UWV

¹⁵ Meer informatie over het GWU is te vinden in het [dashboard](#) of de [dataset](#).

¹⁶ Afhankelijk per functie is de maximale leeftijd om in dienst te treden tussen de 27 en 37 jaar oud.

In bovenstaand landkaartje staat het aanbod van 35-minners met een defensieberoep in verhouding tot het totale aantal 35-minners. Hierdoor is inzichtelijk in welke regio's er relatief veel direct aanbod is van geregistreerde werkzoekenden dat in beeld kan komen als arbeidspotentieel voor Defensie. Met name in **Noord-Brabant en Limburg** is dat aandeel groot met als uitschieter regio Noord-Limburg (meer dan 10% van de 35-minners). In de regio's Friesland, Drenthe, Veluwe Stedendriehoek en Zeeland is het directe aanbod van geregistreerde werkzoekenden het laagst. **In absolute aantallen** is het aanbod van 35-minners met een defensieberoep het grootst in de regio's **Rijnmond, Groot Amsterdam en Groningen**. Dit hangt deels samen met het aantal inwoners van een regio.

Opschalen Defensie: kansen en risico's op de arbeidsmarkt

De opschaling bij Defensie brengt een aantal kansen en risico's met zich mee op de arbeidsmarkt. Hieronder zijn een aantal belangrijke kansen en risico's naast elkaar gezet, verdeeld over 4 spanningsvelden.

Stimulans (lokale) werkgelegenheid <-> Groter beroep op tekortrichtingen

De investeringen in Defensie bieden kansen voor het (lokale) bedrijfsleven. Zo besteedt Defensie sommige onderhoudswerkzaamheden aan materieel uit en worden er facilitaire en logistieke diensten ingehuurd. De uitbreiding van Defensielocaties biedt tevens kansen voor de detailhandel en horeca. *'De praktijk in andere gemeenten leert dat de aanwezigheid van een kazerne een stimulans voor lokale voorzieningen kan zijn'*.¹⁷

Naast het defensiepersoneel zijn naar schatting 22.000 voltijdbanen direct actief in de bredere 'defensiesector'.¹⁸ Dat zijn onder andere bedrijven die zich bezig houden met het ontwikkelen en produceren van defensiematerieel. Voor bedrijven die hierin actief zijn is het belangrijk ook op te schalen, bijvoorbeeld door (leegstaande) productiehallen om te bouwen tot productiehal voor Defensie, zoals de fabriek van VDL Nedcar in Born.¹⁹ Dat levert banen in Limburg op.

Tegelijkertijd concludeert het Centraal Planbureau (CPB) dat de hogere defensie-uitgaven naar verwachting maar tot weinig economische groei zal leiden vanwege de krappe arbeidsmarkt.²⁰ Een groei bij Defensie betekent dat er minder personeel beschikbaar is voor andere economische activiteiten. Hoewel ook andere Europese landen aan het opschalen zijn, zijn de uitdagingen op de arbeidsmarkt in Nederland mogelijk groter dan in veel andere landen. Nederland heeft namelijk de krappe arbeidsmarkt van Europa. De druk neemt toe op beroepen waar de tekorten nu al groot zijn en naar verwachting zullen blijven, zoals in de zorg, techniek en logistiek. Daarom rijst de vraag of het lukt voor Defensie en de gehele defensiesector (waar vooral knelpunten zijn voor technisch personeel), om voor deze specifieke beroepsgroepen voldoende personeel te werven. Daar komt bij dat Defensie zich enkel kan richten op de binnenlandse arbeidsmarkt, omdat een Nederlands paspoort en de taal kunnen spreken en schrijven (wettelijke) vereisten zijn. De opschaling is extra gecompliceerd door het tekort aan opleiders en de maximale leeftijd waarmee iemand als militair in dienst kan komen (afhankelijk per militaire functie in veel gevallen grofweg tussen de 27 en 37 jaar).

Doorstroom naar andere organisaties <-> Concurrentie om personeel

Defensie leidt personeel zelf op, waarbij kennis en vaardigheden opgedaan worden die ook in de burgermaatschappij relevant zijn. Een deel van de uitgediende militairen kan doorstromen naar andere organisaties, zoals bijvoorbeeld op het gebied van veiligheid. Maar tegelijkertijd neemt de concurrentie om personeel ook toe. Uit onderzoek van SEO komt naar voren dat bedrijven door het verhogen van Defensie uitgaven vooral minder personeelsaanbod verwachten voor de eigen organisatie.²¹

Defensie zet maximaal in op reservisten en zoekt de samenwerking op met (markt)partijen om de impact op de arbeidsmarkt te verkleinen.

Samenwerking in het veiligheidsdomein

UWV werkt nauw samen met Defensie, net als andere partijen uit het veiligheidsdomein en de beveiligingssector. Het 'veiligheidsdomein', bestaande uit onder andere Defensie, politie, Dienst Justitiële inrichtingen (DJI) en de douane, spant zich gezamenlijk in om personeel voor de sector te behouden. Dat betekent dat een kandidaat die wil doorgroeien of een andere stap wil maken doorverwezen kan worden naar andere organisaties binnen het veiligheidsdomein. Zo kan een beveiliging bijvoorbeeld doorstromen naar de politie, Defensie of DJI. Ook kunnen defensiemedewerkers, die bijvoorbeeld niet heel hun werkende leven beroepsmilitair blijven, de organisatie verlaten door bijvoorbeeld over te stappen naar een andere veiligheidsorganisatie. UWV faciliteert locaties om banenmarkten te organiseren. Hier kunnen werkzoekenden kennismaken met het veiligheidsdomein.

Kansen voor bredere groep werkzoekenden <-> knelpuntberoepen minder toegankelijk²²

Door de uitdagingen op het gebied van personeelswerving kijkt Defensie breder naar de personele behoefte en het beschikbare aanbod, bijvoorbeeld door zich te richten op de skills van kandidaten. Doordat Defensie zelf opleidt liggen er kansen voor kandidaten zonder opleiding of ervaring. Defensie wil bovendien een meer diverse en inclusieve werkgever zijn, met meer vrouwen en culturele diversiteit. Al jaren werkt UWV samen met Defensie om mensen met een uitkering aan het werk te helpen. Een

¹⁷ Ministerie van Defensie [Nota van Reactie nieuwe kazerne Korps Commandotroepen in Roosendaal](#)

¹⁸ Berenschot [Nederlandse Defensie- en veiligheid gerelateerde technologische industriële basis 2024](#)

¹⁹ NOS [Autofabriek van Nedcar gaat defensiematerieel maken](#); Ministerie van Defensie [Productie militair materieel bij VDL in Born gestart | Nieuwsbericht | Defensie.nl](#)

²⁰ CPB [Effect hogere defensie-uitgaven op economische groei is beperkt](#); NOS [Meer geld naar defensie leidt tot weinig economische groei](#)

²¹ SEO [Nederlandse Innovatie Monitor 2025](#)

²² Kamerstuk Tweede kamer [Toekomst van de krijgsmacht](#); RTL [Keuringseisen Defensie worden minder streng, leger wil groeien naar 200.000](#).

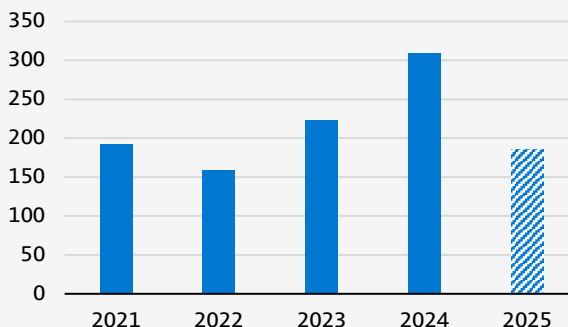
belangrijk onderdeel van de samenwerking is het plaatsen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in het kader van de invulling van de [banenafpraak](#). Andersom kan Defensie gebruik maken van het netwerk van UWV. Om de tekorten in de veiligheidssector tegen te gaan worden er ook [banenmarkten](#) samen met UWV georganiseerd.

Uitstroom uitkeringsgerechtigden naar Defensie neemt toe

Sinds 2022 is het aantal uitkeringsgerechtigden dat een baan vond bij Defensie fors toegenomen, tot een aantal van ruim 300 in 2024. Ook in de eerste helft van 2025 nam het aantal toe ten opzichte van dezelfde periode in 2024.

Uitkeringsgerechtigden gingen in 2025 via UWV in verschillende richtingen aan de slag, zowel in militaire als in burgerfuncties. Voorbeelden van deze functies zijn medewerker facilitaire dienst, magazijnmedewerker, managementassistent, systeembeheerder en marinier. Dat kunnen zowel reguliere vacatures als leerbanen zijn. Ook is het voor werkzoekenden mogelijk om de 10-weekse nationale weerbaarheidstraining te volgen, waarbij zij in 2,5 maand militaire vaardigheden aangeleerd krijgen.

Uitstroom uitkeringsgerechtigden vanuit UWV naar Defensie*



* Over 2025 zijn alleen cijfers over eerste half jaar bekend.
Bron: UWV

Bij Defensie zijn er echter ook verschillende functies die erg specialistisch van aard zijn. Voor deze functies (denk aan functies in de zorg, techniek en ICT) worden specifieke opleidingseisen of vaardigheden gevraagd, waardoor zij minder toegankelijk zijn voor veel (geregistreerde) werkzoekenden. Zij-instroom in dergelijke militaire functies is bovendien niet altijd voor de hand liggend voor werkzoekenden gezien de eisen rondom fitheid en leeftijd. Het is niet voor iedereen haalbaar om militair te worden.

Opschalen reservisten: extra capaciteit en kennisdeling <-> Meer druk op werkgevers²³

De groei zal voor een behoorlijk deel uit reservisten bestaan. Defensie doet daarmee een beroep op zowel werkgevers als werknemers. Met het delen van personeel is de impact op de arbeidsmarkt kleiner dan dat personeel uitsluitend in dienst zou komen van Defensie. Personeel blijft namelijk ook in dienst van de initiële werkgever. Gezien de krapte op de arbeidsmarkt is dat met name voor zorg- en technisch personeel cruciaal. Naast dat Defensie gebruik kan maken van expertise uit de maatschappij, vindt er andersom ook kennisuitwisseling plaats: reservisten leren bij Defensie competenties die ook weer goed van pas komen in een baan in de burgermaatschappij. Dat kan inhoudelijk zijn, maar ook bijvoorbeeld leidinggevende vaardigheden, een verhoogde fysieke fitheid of het kunnen presteren onder hoge druk. Een dergelijke combinatiebaan biedt medewerkers bovendien afwisseling in het werk en nieuwe ontwikkelmogelijkheden.

De opschaling van reservisten brengt ook uitdagingen met zich mee, zeker omdat de inzet bij Defensie niet vrijblijvend is. Er zal nog meer een beroep worden gedaan op werknemers dan dat nu het geval is. Zeker reservisten die worden ingezet op hun specialisme kunnen zorgen voor een verminderde inzet bij de initiële werkgever. Daarnaast is er door hun inzet bij Defensie een risico op langdurige uitval, waarbij een werknemer in het slechtste geval zelfs arbeidsongeschikt kan raken. De werknemer valt dan terug op de wettelijke verzekeringen bij de werkgever.

²³ Ministerie van Defensie [Win-win-win: Defensie en bedrijfsleven bundelen krachten](#) BNR [Stijgend aantal reservisten heeft gevolgen voor werkgevers: 'Zorgen, want werk gaat gewoon door'](#); FD [Bedrijven geven werknemers betaald verlof om in het leger te dienen](#); AWWN [Defensie: samenwerking bedrijfsleven bij inzet reservisten](#) | AWWN; Kamerstuk Tweede kamer [Toekomst van de krijgsmacht](#).

Colofon

Uitgave

UWV Afdeling Arbeidsmarktinformatie en -advies

Postadres

Postbus 58285

Postcode 1040 HG Amsterdam

Inlichtingen

Stef.molleman@uwv.nl

Auteur

Stef Molleman

Eindredactie

Lisan van den Beukel

Volg ons



Disclaimer

Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, echter uitsluitend met bronvermelding.

UWV © 2026