**Schriftelijke bijdrage KVNRO t.b.v. rondetafelgesprek Reservisten**

**Reservistenbeleid en uitvoering**

Ter voorbereiding op ronde tafel gesprek met Vaste Kamercommissie Defensie
op Donderdag 10 maart 2016

Op dit moment gaat – ook in de rapportage van de Minister van Defensie – de aandacht uit naar de projecten die zijn gestart in het kader van het nieuwe Reservistenbeleid. Dat is op zich prima, maar ik wil uw aandacht vragen voor wat er verder in de organisatie gebeurd.

Als eerste wil ik U meenemen in onze perceptie van wat er eind vorig jaar is gebeurd met de plotselinge korting op het reservistenbudget. Vervolgens wil ik U enige toelichting geven op het “extra budget” waarin U ook in uw vraagstelling refereert en tenslotte wil ik U een beeld schetsen van hoe de Krijgsmacht omgaat met de reservisten in de praktijk.

Eind vorig jaar zag de C-LAS zich plotseling genoodzaakt drastische maatregelen te nemen om binnen zijn financieel kader te blijven. Dit was – zo heeft hij ook uitgelegd – niet alleen op het gebied van reservisten maar ook parate eenheden moesten plotseling oefeningen niet dor laten gaan. Kortom – hij sneed in alle budgetten waar dat op dat moment (nog) mogelijk was.
Het effect voor de reservisten was echter dat het opleidings- en oefenprogramma drastisch werd ingekort, waar dit toch al vaak te kort schiet. Ook afgelopen jaar waren veel reservisten niet “current”. Zij waren niet geoefend en getraind op het niveau dat de CDS van alle militairen eist en daar kwam de plotselinge korting nog eens bovenop.
Een dergelijke maatregel heeft echter nog verstrekkender gevolgen. Ik heb geprobeerd de C-LAS daarop te wijzen, maar de boodschap kwam kennelijk niet duidelijk over. Mijn opmerking over “afspraken en verplichtingen niet nakomen” werd door hem beantwoord “dat alle wettelijke verplichtingen gewoon zouden worden nagekomen”. Mijn opmerking sloeg echter op de afspraken en verplichtingen met zijn reservisten en hun werkgevers. Hoe komt het over als een werknemer op verzoek van Defensie al onbezoldigd verlof heeft geregeld vanwege “die belangrijke oefening” en vervolgens zit bij het vervallen van die oefening of de werknemer klem (Defensie komt afspraak niet na en ik heb onbezoldigd verlof – Dank u wel) of de werknemer gaat terug naar zijn werkgever om het onbezoldigd verlof ongedaan te maken. De logische reacties bij werkgevers zijn dan: “Nou, ze nemen jullie wel serieus – tot – hiermee hoef je de volgende keer niet weer aan te komen”.
Het niet nakomen van afspraken heeft daarmee ernstige repercussies naar reservisten en hun werkgevers en daar staat C-LAS en de Krijgsmacht onvoldoende bij stil.

M.b.t. de oorzaken va wat er eind vorig aar is gebeurd, komen er twee zaken boven drijven. Als eerste heeft CLAS zelf opdracht gegeven voor reservisten in te zetten op 120% realisatie van het budget. Vervolgens is het Ministerie met de projecten in het kader van het Reservistenbeleid ook nog eens uit datzelfde budget gaan realiseren. Daarmee werd plotsklaps een ernstige overrealisatie duidelijk.

Om dat voor 2016 te voorkomen zijn twee maatregelen genomen. Het departement (in casu BRES) heeft nu een eigen budget (op voorhand gekort op CLAS) en CLAS heeft stringent opgedragen te plannen op 100% realisatie. Dat is dus per saldo een korting van meer dan 20% ten opzichte van de planning van vorig jaar. Het “extra budget” van m€ 2,- is veel te weinig om die “korting” op te vangen. Kortom, de reservisten ervaren wel degelijk dat er helemaal geen extra budget is, maar dat er wordt gekort in de activiteiten.

Vervolgens wil ik U confronteren met de praktijk van alle dag. Defensie is een grote organisatie en heeft een manier van doen die al sinds jaar en dag zo werkt. Het werken met reservisten past daarin zo lang de reservist meeloopt in die gang van zaken.

De reservist echter moet woekeren met zijn tijd – moet “dealen” met zijn werkgever. Defensie past zich echter bij voorkeur niet aan. Men denkt niet met de reservist mee.

* Men plant een vergadering rustig midden op de dag – er geen rekening mee houdende dat de deelnemende reservist daardoor een hele werkdag vrij moet nemen (reistijd).
* Men vraagt de reservist (net als een beroeps) rustig om “morgen even terug te komen” als iets regelen even lastig wordt en kijkt dan vreemd op als de reservist dat zegt niet te kunnen.
* Men plant de verplichte opleidingen in een weekrooster gespreid over de hele week – de reservist moet maar aansluiten. De reservist vraagt dan om de effectieve lestijd (zeg 12 uur) te plannen in ca 3 dagdelen waarvan 1 in de avond. Dit vindt de staande organisatie maar lastig.

Kortom, in de kazerne is Defensie een 8 – tot – 4 leger geworden waarbij het uitgangspunt is – iedereen is er toch de hele dag en daarom hoeven we niet efficiënt met onze (en dus ook de reservist zijn) tijd om te gaan. Dat veranderen vergt een cultuuromslag in de hele organisatie.

Hetzelfde geldt met langdurige inzet. Defensie probeert eerst zelf de inzet te regelen (het meeste geldt dit voor uitzending / frontfill). Pas als dat blijkt niet te lukken – komt de uitvraag naar de reservist. Maar die kan vaak op het laatste moment niet zo lang verlof regelen.
De uitvraag van de reservist moet juist vroegtijdig plaats vinden en vervolgens moet Defensie zich ook daar aan de afspraak houden. Het komt nog steeds voor dat de reservist op een laat moment alsnog te horen krijgt dat de missie niet doorgaat en hij niet wordt ingehuurd. Dat kan absoluut niet. Als alle regelingen rond zijn (zelfs vervanging van de reservist op zijn eigen werkplek), moet Defensie zich aan de afspraak houden en de reservist voor de toegezegde periode overnemen.

Waardering is er voor de reservist als hij wordt ingezet op zijn expertise. Maar ook hier geldt de zegswijze – onbekend maakt onbemind. De beroepsmilitairen die nooit reservisten zien spreken denigrerend over “amateurs” en “hobbysoldaten” en zien de reservist eerder als degene die hun banen in pikt als een waardevolle aanvulling. Dat verandert pas als men daadwerkelijk met de reservist in aanraking komt.
Ook in (kader) opleidingen wordt onvoldoende aandacht besteedt aan wat Defensie nu eigenlijk wil met reservisten – ook dat kan bijdragen aan kennis en acceptatie.

Tenslotte wellicht het zwaarste punt. Wil Defensie echt het beleid van deze Minister langjarig uitvoeren of gedoogd men de huidige projecten zo lang als de Minister nog zit en draait men ze de nek om zodra de Minister weg is? Er zijn signalen dat Defensie slechts lippendienst bewijst.

* Het aantal reserveofficieren neemt al jaren af door het natuurlijk verloop. Defensie kan dat eenvoudig uitstellen door snel de – in het arbeidsvoorwaardenoverleg al afgesproken – langer dienen, voor reserveofficieren door te voeren. Maar HDP doet dat zonder argumenten niet.
* Daling van het aantal reserveofficieren kan ook worden gepareerd door sneller en efficiënter te werven. Maar ook dat doet Defensie niet.
* Een van de zaken waar Defensie de meerwaarde van de reservist erkent is op zijn expertise / competenties, die de beroepsmilitair **niet** heeft. Het is dan vreemd om de werving wel te intensiveren onder de beroepsmilitairen die de dienst (moeten) verlaten. Die hebben immers de gezochte competenties (nog) niet. Die maatregel zou zich moeten richten op beroepsmilitairen die ca 10 tot 15 jaar geleden de dienst hebben verlaten!

Kortom, het personeelsbeleid zou – in lijn met de wens van de Minister – zich op korte en lange termijn moeten richten op het behouden en werven van meer reservisten, waaronder meer reserveofficieren. De beleidsverantwoordelijke doet dat echter niet.
Bovendien is het markant dat Defensie in haar personeelsrapportage aan de Kamer ook niet over de reservisten rapporteert – de cijfers gaan alleen over beroepsmilitairen en burger-medewerkers.
Daardoor worden de trends in het aantal reservisten ook niet aan U zichtbaar gemaakt.

Tot zover de hoofdlijnen van