

Vergaderjaar 2018–2019

35 059

Initiatiefnota van het lid Van den Bosch over een ambitieus reservistenbeleid

Nr. 2

INITIATIEFNOTA

Samenvatting

De afgelopen jaren is er veel geïnvesteerd in reservisten. Steeds vaker staat het reservistenbeleid in het teken van de adaptieve krijgsmacht, waarbij de krijgsmacht flexibeler moet worden en vaker samenwerkingen moet aangaan met bedrijven en organisaties in het civiele domein. De initiatiefnemer bouwt voort op de vele inspanningen die zijn en worden verricht om het reservistenbeleid te verbeteren en doet, in de overtuiging dat de Tweede Kamer de verantwoordelijkheid heeft om mee te denken over de toekomst van de krijgsmacht, een aantal voorstellen om concrete invulling te geven aan de ambities om het reservistenbeleid te verbeteren. Deze voorstellen moeten tevens bijdragen aan de verwezenlijking van de adaptieve krijgsmacht.

Inleiding

De laatste jaren is de wereld minder veilig geworden. Rond Europa is een ring van instabiliteit ontstaan, strekkend van de Russische dreiging in het oosten tot de crises in het Midden-Oosten en Noord-Afrika. De Nederlandse samenleving is hier niet immuun voor. De bedreigingen voor onze vrijheid zijn daarbij niet alleen in omvang toegenomen, maar ook diverser geworden. Voor het beschermen van onze maatschappij is de flexibiliteit van onze krijgsmacht een voorwaarde voor diens slagvaardigheid geworden. Het is noodzakelijk dat Nederland over een moderne krijgsmacht beschikt, die adequaat kan reageren op bedreigingen voor onze vrijheid. Inspelend op deze en andere maatschappelijke ontwikkelingen, heeft het Ministerie van Defensie het concept van de adaptieve krijgsmacht geïntroduceerd. Hiermee wordt de Nederlandse krijgsmacht flexibeler: men hoeft niet alle kennis vast in huis te hebben, maar moet erover kunnen beschikken waar en wanneer dat nodig is, zodat er beter kan worden ingespeeld op uiteenlopende dreigingen. Hierbij is er een groeiende behoefte aan flexibele arbeidskrachten en daarmee wordt de rol van de reservist, die zich niet in voltijd aan Defensie verbindt, maar wel specifieke kennis en kunde aan de krijgsmacht kan toevoegen, steeds belangrijker.

Met het eindigen van de Koude Oorlog, veranderde de rol van Defensie in onze samenleving. De uitgaven liepen terug, het aantal beroepsmilitairen nam af en in 1997 werd de dienstplicht opgeschort. Ook de aard van de krijgsmacht veranderde. In de Prioriteitennota uit 1993 werden vredesoperaties een van de hoofdtaken, waarmee Defensie de stap naar een expeditionaire krijgsmacht zette. Dit alles had grote gevolgen voor de aanstelling van reservisten. Jonge mannen kwamen niet langer vanzelfsprekend in aanraking met de krijgsmacht en de aanwas van nieuwe rekruten liep terug. Daarnaast was er vanwege de nieuwe hoofdtaak minder directe behoefte aan reservisten, omdat zij het recht hebben een uitzending te weigeren, en kwam de focus op het beroepsleger te liggen. In de jaren volgend op de val van de Berlijnse Muur is er ruimhartig van het vredesdividend geprofiteerd en liepen de uitgaven aan en omvang van de krijgsmacht verder terug. Door ontstane tekorten binnen de krijgsmacht is er steeds meer behoefte gekomen aan reservisten en vervullen zij steeds meer taken binnen de krijgsmacht.¹

Reservisten treden op vrijwillige basis in deeltijd in dienst bij Defensie, waarbij afspraken worden gemaakt over de precieze frequentie en duur van de inzet van de reservist. In totaal beschikte Nederland op 1 januari 2018 over 4.813 reservisten. Deze flexibel in te zetten groep geeft Defensie extra capaciteit en specialistische kennis teneinde in te kunnen spelen op actuele ontwikkelingen en dreigingen. Gezien de personeelstekorten bij Defensie – er staan momenteel zo'n 6.000 vacatures open – zijn reservisten een welkome toevoeging op de arbeidscapaciteit en kunnen zij, zonder het beroepspersoneel te verdringen, de organisatie helpen ontlasten. Reservisten kunnen verschillende (ondersteunende) taken op zich nemen, zodat het beroepspersoneel zich bijvoorbeeld intensiever kan richten op de verdere verbetering van de basisgereedheid van de krijgsmacht. Daarbij is het zaak dat reservisten niet louter als vervanging of aanvulling worden ingezet, maar volledig worden geïntegreerd in het operationele functioneren van eenheden. Zo kan daadwerkelijke kennis en kunde worden toegevoegd aan het functioneren van onze krijgsmacht, alwaar dat nodig is.

Waar Defensie dus beschikt over 4.813 reservisten, verschilt per reservist hoeveel uur zij (kunnen) spenderen aan hun militaire taken. Per functie verschilt het minimum aantal uren dat de reservist per jaar moet dienen. Wanneer de reservist in dienst is, zijn diens arbeidsvoorwaarden en rechtspositie gelijk aan die van beroepsmilitairen. Als reservist kan je in dienst zijn als Reservist Militaire Taken, die standaard militaire taken op zich neemt, of Reservist Specifieke Deskundigheid, die specialistische kennis toevoegt die bij de beroepsmilitairen ontbreekt. In hun functie kunnen reservisten uiteenlopende taken op zich nemen. Waar dit van origine vaak van een meer nationale en ondersteunende aard is geweest, zal dit binnen de adaptieve krijgsmacht verder differentiëren. Reservisten kunnen onder andere de taken van militairen die worden uitgezonden overnemen in Nederland of zelf meegaan op uitzending, wanneer zij specifieke kennis kunnen toevoegen aan missies. Middels een «Individuele Inzet Reservisten» (IIR)-contract kunnen reservisten tijdelijk bepaalde behoeftes binnen de krijgsmacht invullen.

Defensie maakt steeds meer gebruik van reservisten, maar ondanks dat het aantal inzeturen afgelopen jaar is toegenomen, is in 2017 het absolute aantal reservisten, evenals in de afgelopen jaren, teruggelopen. Defensie is er nog niet in geslaagd om grote aantallen reservisten te werven, op te leiden en te screenen, maar heeft hier ook nog geen grote wervingsacties

¹ Algemeen Dagblad, 13 juli 2018: <https://www.ad.nl/binnenland/reservist-bij-terreur-opgeroepen-voor-beveiliging~a40eaeee/>.

voor ingezet. Wel vraagt de organisatie elke uitstromende militair nu standaard of deze reservist wil worden, hetgeen de capaciteitsproblemen bij de reservisten enigszins beperkt. Hoewel Defensie in het kader van de adaptieve krijgsmacht steeds meer op zoek is naar specialistische kennis die van toegevoegde waarde is, wordt ook hier nog niet op grotere schaal actief naar gezocht. Wel is Defensie een pilot gestart voor de opzet van een poule van cyberreservisten, welke in juni 2016 uit dertien leden bestond. Ten slotte wordt ook gekeken hoe Defensiepersoneel over en weer kan delen met marktpartijen, op basis van tijdelijke detacheringen. Zo kunnen enerzijds op piekmomenten eventuele personeelstekorten worden opgevangen en kan personeel anderzijds ook in een andere werkomgeving nieuwe kennis en kunde opdoen. Door niet alleen Defensiepersoneel bij het bedrijfsleven te detacheren, maar personeel van civiele bedrijven ook de mogelijkheid te bieden om als reservist tijdelijk mee te draaien binnen de krijgsmacht, wordt het voor beide partijen aantrekkelijk om in dergelijke initiatieven te participeren.

Het overgrote deel van de reservisten heeft naast het militaire werk een civiele functie of studie, maar werkgevers en onderwijsinstellingen hebben geen wettelijke verplichting om werknemers/studenten in de gelegenheid te stellen als reservist actief te zijn. Dit heeft tot gevolg dat de inzet van reservisten duidelijke afspraken vergt tussen de reservist, diens civiele werkgever en/of opleiding en Defensie. Begrijpelijkerwijs hebben met name civiele werkgevers vaak vragen en zorgen als hun personeel ook als reservist actief is. Wat gebeurt er bijvoorbeeld als je werknemer geblesseerd raakt tijdens een militaire oefening of als deze deel willen nemen aan een missie voor langere tijd? Voor dergelijke situaties heeft Defensie regelingen, maar veel werkgevers zijn hier nog niet voldoende mee bekend. Doordat reservisten niet verplicht zijn aan hun civiele werkgever te melden dat zij reservist zijn, kan ook op die manier een kennistekort ontstaan. Via *Employer Support* tracht Defensie dit soort vragen bij werkgevers weg te nemen en hen de meerwaarde van werknemers, die ook reservist zijn, te laten zien. Het reservist zijn biedt werknemers namelijk ook de mogelijkheid tot persoonlijke ontwikkeling en leidt doorgaans tot een gezondere levensstijl, zaken waar civiele werkgevers weer vruchten van plukken.

In 2013 heeft Defensie het Bureau Reservisten en Samenleving opgericht, teneinde het reservistenbeleid te moderniseren en Defensie nauwer te laten samenwerken met civiele partners. Vervolgens is in 2014 de Reservistennota gepubliceerd, met daarin doelstellingen om reservisten een integraler onderdeel van de krijgsmacht te maken. In navolging op deze nota is Defensie in 2015 vervolgens met in totaal 35 pilots begonnen teneinde deze verdere of andersoortige inzet van reservisten te concretiseren. Buiten de pilot voor de werving van extra reservisten, die dus nog weinig effect heeft gehad, heeft Defensie onder andere aandacht besteed aan de interne acceptatie van reservisten in de krijgsmacht, de integratie van reservisten in verschillende legeronderdelen, het beter registreren van vaardigheden van reservisten zodat deze sneller kunnen worden ingezet bij behoeftes binnen de krijgsmacht, de uitwisseling van personeel met de markt en het beter vormgeven van de *Employer Support*. Daarnaast is eerder dit jaar, in de Defensienota 2018, aangekondigd dat Defensie ook een reservistenloket zal oprichten.²

De afgelopen jaren heeft Defensie dus al veel stappen gezet met betrekking tot de ontwikkeling en verbetering van het reservistenbeleid en daarvoor dankt de initiatiefnemer de vorige en huidige bewindspersonen.

² Defensienota 2018 «Investeren in onze mensen, slagkracht en zichtbaarheid», Kamerstuk 34 919, nr. 1, p. 23.

Nu dit kabinet fors meer geld heeft uitgetrokken voor onze krijgsmacht, wil de initiatiefnemer middels deze nota bewerkstelligen dat bij de verbeteringsslag die Defensie-breed wordt gemaakt, ook specifieke aandacht is voor het reservistenbeleid, daar reservisten de komende jaren een integraal en essentieel onderdeel van onze adaptieve krijgsmacht zullen worden. Het is in de ogen van de initiatiefnemer van belang dat we de komende jaren inzetten op het aantrekkelijker maken van het reservist zijn, dat we actiever proberen specialistische kennis voor Defensie te rekruteren, dat er nog betere afspraken met werkgevers worden gemaakt en er binnen de krijgsmacht nog meer waardering komt voor de rol van reservisten.

Voorstellen en beslispunten

De initiatiefnemer is van mening dat er heel veel goed gaat in het reservistenbeleid. Daarnaast onderneemt het Ministerie van Defensie veel initiatieven om het beleid beter te maken. Dat ontslaat de wetgever in zijn ogen echter niet van het doen van voorstellen om het reservistenbeleid nog beter te maken. Het op orde krijgen en aantrekkelijker maken van de krijgsmacht is immers een taak van ons allen. Om aan deze (mede)verantwoordelijkheid invulling te geven, doet de initiatiefnemer een aantal voorstellen. Deze voorstellen worden, overeenkomstig artikel 119, tweede lid, van het Reglement van Orde, gevolgd door een concreet beslispunt.

1. Ga een (structurele) samenwerking aan met universiteiten en (hoge)scholen om reservist worden aantrekkelijker te maken.

Veel reservisten zijn nog student. De initiatiefnemer is echter van mening dat er op universiteiten en (hoge)scholen nog veel meer kansen liggen. In Canada is ongeveer 45 procent van de reservisten student, meestal in het hoger onderwijs. De Canadese krijgsmacht heeft met onderwijsinstellingen diverse samenwerkingen lopen: ze werken samen met universiteiten om leiderschapsprogramma's te introduceren en studenten die als reservist militaire training volgen, kunnen studiepunten en een certificaat krijgen. Een soortgelijk programma bestaat ook voor het middelbaar onderwijs in de vorm van High School Credit Co-op Program. Ook hebben opleidingsinstituten in Canada zogeheten *statements of support* getekend.³ In Australië heeft het Ministerie van Defensie afspraken gemaakt met opleidingsinstituten zodat reservisten hun studie of opleiding tijdelijk kunnen onderbreken als zij worden opgeroepen.⁴

De initiatiefnemer is van mening dat de samenwerking met universiteiten en hogescholen kan worden verdiept, allereerst door meer samen te werken op het gebied van werving. Defensie organiseert nu veel evenementen waar geïnteresseerden op af kunnen komen, maar de doelgroep wordt niet altijd actief benaderd. Daarom stelt de initiatiefnemer voor om vaker scholen en universiteiten te bezoeken om voorlichting te geven over reservistentrajecten. Ook kan Defensie vaker stands neerzetten op door universiteiten en scholen georganiseerde evenementen en verzoeken indienen tot het verzorgen van gastlessen. Het *Defensity College* is al een goed voorbeeld van dergelijke samenwerking, maar de initiatiefnemer is van mening dat hier nog verdere stappen in te zetten zijn.

³ «Internationaal vergelijkend onderzoek naar de wijze van inzet van reservisten» (Kamerstuk 34 300 X, nr. 69), p. 17.

⁴ «Internationaal vergelijkend onderzoek naar de wijze van inzet van reservisten» (Kamerstuk 34 300 X, nr. 69), p. 16.

Daarnaast moet het makkelijker worden om het reservist zijn te combineren met een opleiding. Veel reservisten die nog studeren hebben moeite met het combineren van de verplichtingen van het reservist-zijn met hun opleiding. Het komt geregeld voor dat oefeningen doordeweeks plaatsvinden. Een oefening kan derhalve samenvallen met een verplichte werkgroep of tentamen. Sommige docenten geven toestemming om een werkgroep of tentamen in te halen en in een uitzonderlijk geval zelfs om het tentamen onder toezicht van een militair op de oefeningslocatie te maken. Andere docenten, soms zelfs binnen dezelfde universiteit, tonen geen enkel begrip. De initiatiefnemer stelt daarom voor om met onderwijsinstellingen te onderhandelen over een algemene regeling voor studerende reservisten. Op dit moment zijn er op universiteiten en hogescholen uitzonderingsregelingen voor studenten met kinderen, studenten die ziek zijn of studenten die aan topsport doen. De initiatiefnemer denkt dat het goed is als met deze instellingen kan worden onderhandeld over een vierde uitzondering, of in elk geval een regeling, om de combinatie makkelijker te maken.

De initiatiefnemer denkt dat hier wel een cultuuromslag voor nodig is. Uit diverse gesprekken blijkt dat er binnen de defensieorganisatie verschillende opvattingen zijn over de wenselijkheid van het werven van studenten als reservist. De initiatiefnemer is van mening dat het goed is om jongeren op een zo vroeg mogelijke leeftijd te binden aan Defensie. Zo verduurzamen we het draagvlak voor Defensie. En als de ervaringen positief zijn, zullen veel jonge reservisten aan Defensie verbonden blijven; ofwel als reservist, ofwel als beroepsmilitair.

Beslispunt: de Kamer wordt gevraagd in te stemmen de Staatssecretaris van Defensie te verzoeken om – na overleg met de Minister van Onderwijs, Cultuur & Wetenschap – met scholen en universiteiten te onderhandelen over werving, het aantrekkelijker maken van het combineren van een studie met het reservist zijn en het treffen van een regeling voor studenten die hun opleiding met reservistenverplichtingen moeten combineren.

2. Maak studenten in het middelbaar beroepsonderwijs bekender met reservistentrajecten

Uit gesprekken blijkt dat met name hoogopgeleiden ervoor kiezen om reservist te worden. Dat is op zich geen slechte ontwikkeling, maar er is een brede behoefte aan reservisten, voor zowel het verrichten van militaire taken als voor het inzetten van specialistische deskundigheid. Hierbij is er een toenemende vraag naar krachten met een praktische of technische achtergrond.

Wie reservist is, profiteert daar op verschillende manier van: het staat goed op je curriculum vitae, het zou mogelijkheden moeten bieden om door te stromen naar een andere functie binnen de defensieorganisatie en je kan bijverdienen. Genoeg redenen om niet alleen studenten aan universiteiten en hogescholen, maar ook MBO-studenten aan te trekken. Dit kan door langs te gaan bij regionale opleidingscentra (ROC's), gastlessen te verzorgen en studenten voorts te informeren over de kansen en mogelijkheden. De initiatiefnemer stelt daarom voor om beleid uit te werken, zo nodig apart beleid, om deze groep bekend te maken met reservistentrajecten.

Beslispunt: de Kamer wordt gevraagd in te stemmen de Staatssecretaris van Defensie te verzoeken om – na overleg met de Minister van Onderwijs, Cultuur & Wetenschap – met het middelbaar beroepsonderwijs te onderhandelen over werving, het aantrekkelijker maken van het

combineren van een opleiding met het reservist zijn en het treffen van een regeling voor studenten die hun opleiding met reservistenverplichtingen moeten combineren.

3. Overweeg een reservistenambassadeur aan te stellen

Het bij het publiek bekendmaken van de mogelijkheden om reservist te worden en het vervolgens werven binnen de doelgroep kost veel tijd. Natuurlijk is een generaal of een andere ervaren militair binnen de Defensieorganisatie soms het beste visitekaartje, maar het zou goed zijn als er één of meerdere krachten zijn die zich fulltime, als ambassadeur, kunnen bezighouden met het aantrekken van defensiepersoneel, zowel beroepsmilitairen als ook expliciet reservisten. Zeker gezien de personele tekorten binnen Defensie. Het zijn vaak VN-jongerenambassadeurs die opleidingsinstituten bezoeken, in hun geval om jongeren bekend te maken met het werk van de Verenigde Naties. De initiatiefnemer vindt het een gemiste kans dat Defensie niet een evenknie heeft die jongeren bekend kan maken met het werk van Defensie, zowel met betrekking tot het beroepsmilitair als reservist zijn.

Beslispunt: de Kamer wordt gevraagd in te stemmen de Staatssecretaris van Defensie te verzoeken om te overwegen een krijgsmachtambassadeur, of in ieder geval een reservistenambassadeur, aan te stellen, en deze het mandaat te geven om onder andere scholen en universiteiten te bezoeken als ambassadeur van de defensieorganisatie.

4. Denk na over manieren waarop de reservist kan worden beloond

Reservist zijn kan veel opleveren, maar het is geen vetpot. Dat hoeft ook niet. Wie reservist wil worden, doet het voor de bijzondere ervaring, vanuit de wens om iets bij te dragen aan de veiligheid van Nederland of omdat het goed staat op een curriculum vitae. Dat neemt niet weg dat de reservist best wat vaker kan worden beloond. Dat is niet onbelangrijk, wil je reservisten het gevoel geven dat ze gewaardeerd worden en hen voor de krijgsmacht behouden.

Er zijn verschillende manieren om die beloning vorm te geven. In Australië kunnen reservisten in aanmerking komen voor een speciale prijs die hen in staat stelt om een cursus of opleiding te volgen die aansluit op hun civiele betrekking.⁵ Een soortgelijke mogelijkheid zou de Nederlandse krijgsmacht ook kunnen bieden. Daarnaast kan Defensie overwegen om reservisten als militair – kosteloos of tegen lagere kosten – toegang te geven tot masteropleidingen aan de Nederlandse Defensie Academie. Nu moeten reservisten dat, zo blijkt uit gesprekken met reservisten, als burger doen. In Canada is het tegen verlaagde tarieven aanbieden van opleidingen heel normaal.⁶

Daarnaast moeten we niet vergeten dat veel mensen reservist (willen) worden vanwege het avontuur. Beroepsmilitairen oefenen vaak in het buitenland. In sommige landen kunnen speciale oefeningen worden gedaan die in Nederland niet makkelijk kunnen worden georganiseerd. Maar het is ook een goede manier om de militairen een avontuur te bezorgen. Reservisten krijgen die mogelijkheid zelden. De initiatiefnemer heeft begrepen dat er een pilot heeft plaatsgevonden om een kleine groep reservisten mee te nemen naar het Caribisch gebied. De initiatiefnemer hoopt dat de bewindspersonen bereid zijn om deze mogelijkheid vaker te

⁵ «Internationaal vergelijkend onderzoek naar de wijze van inzet van reservisten» (Kamerstuk 34 300 X, nr. 69), p. 16.

⁶ <http://www.forces.gc.ca/en/training-paid-education/education-reimbursement.page>.

bieden. Het zou, ook voor de integratie van reservisten in de adaptieve krijgsmacht, goed zijn als ook (samengestelde) reservistenpelotons af en toe meedoen met een oefening of zelfs een missie in het buitenland. Het draagt bij aan de geoefendheid van de reservisten en levert bovendien een mooie ervaring op.

Ook is het van belang dat reservisten, in het bijzonder de reservisten die voor zogeheten militaire taken worden ingezet, niet alleen klussen van huishoudelijke aard krijgen. De initiatiefnemer begrijpt uit gesprekken en ervaringen van reservisten op reservistenfora dat zij in enkele gevallen aan de lopende band koffiezetapparaten moeten schoonmaken en te weinig de kans krijgen om inhoudelijk verantwoordelijk werk te doen. Natuurlijk moeten de huishoudelijke taken worden gedaan, maar het zou goed zijn als er wordt nagedacht over manieren om de reservistenervaring avontuurlijker te houden. Op die manier zullen reservisten, eenmaal thuis, een enthousiastere ambassadeur zijn voor hun eenheid. De reservist is immers geen tweederangs militair, maar een integraal onderdeel van onze krijgsmacht.

Tot slot zijn er ook beloningen buiten de muren van de kazerne of oefenlocatie denkbaar. Zo is het kabinet voornemens om jongeren die zich vrijwillig hebben ingezet voor de samenleving in de vorm van maatschappelijke dienstdienst voorrang te geven op een baan bij de overheid. Een soortgelijke voorrangregeling is ook denkbaar voor reservisten. De initiatiefnemer vraagt het kabinet een dergelijke regeling ook voor reservisten in overweging te nemen.

Beslispunt: de Kamer wordt gevraagd in te stemmen de Staatssecretaris van Defensie te verzoeken om ideeën die kunnen bijdragen aan het beter en vaker belonen van reservisten te verzamelen en uit te werken, bijvoorbeeld op het gebied van voorrangregelingen.

5. Stimuleer reservisten om als fulltime-kracht of als beroepsmilitair door te stromen naar Defensie

Het komt voor dat reservisten, die een civiele baan hebben buiten Defensie, besluiten om fulltime bij Defensie aan de slag te gaan. En dat is maar goed ook. Defensie heeft heel veel vacatures en kan gemotiveerd personeel goed gebruiken. Uit gesprekken met reservisten blijkt dat er veel regels zijn die de overgang naar militair bemoeilijken. Dat is zonde. Reservisten zijn opgeleid, gekeurd, gescreend en hebben zich al kunnen bewijzen. Het wegnemen van barrières om deze overgang te faciliteren is daarom het overwegen waard. Naast het wegnemen van barrières kan Defensie overwegen om in dit kader loopbaanbegeleiding niet alleen voor beroepsmilitairen en burgerpersoneel, maar ook voor reservisten beschikbaar te stellen. Tot slot zou het goed zijn als militairen, zowel de beroeps als de reservisten, voorrang krijgen bij sollicitaties naar burgerfuncties bij Defensie.

Beslispunt: de Kamer wordt gevraagd in te stemmen de Staatssecretaris van Defensie te verzoeken om reservisten te stimuleren om als fulltime-kracht of beroepsmilitair door te stromen naar de defensieorganisatie.

6. Stimuleer beroepsmilitairen bij uitstroom om reservist te worden

In de Defensienota 2018 is te lezen dat elke uitstromende militair de vraag krijgt om reservist te worden.⁷ Daar was en is de initiatiefnemer blij mee. Uit eerdere beantwoording van vragen van de Tweede Kamer blijkt dat van de 3.904 uitgestroomde militairen in 2014 er dat jaar slechts 46 reservist zijn geworden. Van de 3.210 uitgestroomde militairen in 2015 zijn er dat jaar 76 reservist geworden.⁸ Of dat inmiddels is verbeterd, is de initiatiefnemer niet bekend. De vraag is wel of enkel het standaard doen van dit verzoek voldoende is. Uitstromers, voor zover zij de organisatie niet teleurgesteld verlaten, zullen ook moeten worden gestimuleerd om reservist te worden. Uit gesprekken met ervaringsdeskundigen blijkt dat degenen die ontslag nemen als beroepsmilitair maar wel reservist willen worden, opnieuw door de keuring moeten. Dit is demotiverend en kost onnodig veel (schaarse) keuringscapaciteit. Als dit nog steeds de norm is, dan zou het goed zijn als wordt overwogen dit te herzien.

Daarnaast is de initiatiefnemer van mening dat het in het bijzonder beroepsmilitairen met speciale deskundigheid gestimuleerd moeten worden om reservist te worden. Het is aan de defensieorganisatie om te bepalen welke prikkels hier het meest geschikt voor zijn. De initiatiefnemer rekent erop dat de Staatssecretaris deze mening deelt. De Staatssecretaris kan ook overwegen een extra categorie reservisten te introduceren, voor militairen die de dienst verlaten maar niet (direct) de mogelijkheid of intentie hebben om aan de minimum inzetverplichting te voldoen. In Nieuw-Zeeland werd om deze reden de categorie «*stand-by reserve*» geïntroduceerd. Reservisten met specifieke kennis kunnen, zo blijkt uit vergelijkend onderzoek, op basis van afspraken voor een bepaalde taak en duur worden ingezet. Ook mensen die door persoonlijke omstandigheden tijdelijk niet kunnen voldoen aan de verplichtingen als reservist, kunnen sindsdien worden ondergebracht in de *stand-by reserve*. De voorwaarden voor toetreden tot de *stand-by reserve* zijn dezelfde als voor de actieve reserve, maar deze reservisten zijn tijdelijk vrijgesteld van regelmatige training en inzet.⁹

Beslispunt: de Kamer wordt gevraagd in te stemmen de Staatssecretaris van Defensie te verzoeken om beroepsmilitairen die uitstromen actiever te stimuleren om reservist te worden en de Kamer te informeren over de voorgenomen prikkels.

7. Pak tekorten bij de afdelingen die zich bezighouden met (medische en fysieke) keuring aan

Er is een groot tekort aan personeel. Het aanpakken van tekorten bij keuringsafdelingen zou, als het aan de initiatiefnemer ligt, hoge prioriteit moeten krijgen. Het komt geregeld voor dat aspirant-reservisten afhaken omdat de keuring dermate lang duurt, dat ze al een andere nevenfunctie hebben gevonden. Uit de Defensienota 2018 blijkt dat ook de bewindspersonen zich zorgen maken over de wachttijden. In de nota is immers opgenomen dat ernaar wordt gestreefd om de wachttijden verkorten zodat mensen, inclusief reservisten, eerder kunnen beginnen met werken

⁷ Defensienota 2018 «Investeren in onze mensen, slagkracht en zichtbaarheid», Kamerstuk 34 919, nr. 1, p. 23.

⁸ Lijst van vragen en antwoorden over de eerste bevindingen pilots reservisteninzet en naar aanleiding van het rondetafelgesprek over reservisten op 10 maart 2016 (Kamerstuk 34 300 X, nr. 94), p. 15.

⁹ «Internationaal vergelijkend onderzoek naar de wijze van inzet van reservisten» (Kamerstuk 34 300 X, nr. 69), p. 9.

bij Defensie.¹⁰ De initiatiefnemer kan zich voorstellen dat, indien het niet tijdig lukt deze tekorten weg te werken, wordt overwogen de medische en fysieke keuring tijdelijk extern uit te besteden. Vanzelfsprekend moet dit niet gelden voor de veiligheidsonderzoeken die de inlichtingendiensten uitvoeren. Er zijn echter genoeg externe aanbieders die over de expertise beschikken om de keuringen bij tekorten over te nemen.

Beslispunt: de Kamer wordt gevraagd in te stemmen de Staatssecretaris van Defensie te verzoeken om alles in het werk te stellen teneinde te voorkomen dat capaciteitstekorten bij de keuringsafdelingen tot onnodige vertragingen in het keuringsproces leiden.

8. Ga samenwerkingen met het bedrijfsleven aan teneinde het combineren van een civiele baan met een reservistenfunctie te vergemakkelijken en te stimuleren

Defensie spant zich al jaren in om de moeilijkheden van het combineren van een reservistenfunctie met een civiele baan buiten de defensieorganisatie te vergemakkelijken. Zo heeft de initiatiefnemer vernomen dat er dagen voor werkgevers georganiseerd worden, al zijn werkgevers hiermee nog te weinig bekend. Uit beantwoording van eerdere vragen blijkt dat Defensie voornamelijk individuele werkgevers van reservisten benadert, wanneer deze bekend zijn. Daarnaast benadert Defensie ook brancheorganisaties met informatie. Op 17 mei 2010 hebben het Platform Defensie Bedrijfsleven en Defensie een convenant gesloten, waarmee het platform als een centraal informatiepunt voor reservisten en werkgevers werd gepositioneerd. Werkgevers konden bij vragen aankloppen bij de website van het Ministerie van Defensie.¹¹ De initiatiefnemer hoopt dat bedrijven in de toekomst ook pro-actiever worden benaderd, teneinde hen te informeren over de mogelijkheden en eventuele vragen te beantwoorden.

Bij een goede samenwerking hoort ook een beloningssysteem. Dat erkent het Ministerie van Defensie ook. Zo blijkt uit eerdere brieven dat in 2014 de «Award voor de reservistenwerkgever van het jaar» is ingevoerd, waarbij reservisten jaarlijks wordt gevraagd hun werkgever te nomineren. Ook is in het verleden onderzocht of werkgevers die meewerken aan het reservistenbeleid, analoog aan het Canadese en Britse systeem, met een oorkonde kunnen worden gewaardeerd, of net als in Denemarken, op een speciale website kunnen worden vermeld.¹² Uit vergelijkend onderzoek blijkt dat Australië niet alleen prijzen aan werkgevers uitdeelt, maar werkgevers ook de mogelijkheid geeft om aan een speciaal programma deel te nemen teneinde kennis te maken met de Australische krijgsmacht. Dit programma bestaat bijvoorbeeld uit open dagen bij eenheden en deelname aan meerdaagse oefeningen.

In Canada hebben honderden werkgevers *statements of support* voor reservisten ondertekend. Daardoor is er in Canada zelden sprake van conflicten over de inzet van reservisten. De federale overheid is de

¹⁰ Defensienota 2018 «Investeren in onze mensen, slagkracht en zichtbaarheid», Kamerstuk 34 919, nr. 1, p. 23.

¹¹ Lijst van vragen en antwoorden over de eerste bevindingen pilots reservisteninzet en naar aanleiding van het rondetafelgesprek over reservisten op 10 maart 2016 (Kamerstuk 34 300 X, nr. 94), p. 6.

¹² Lijst van vragen en antwoorden over de eerste bevindingen pilots reservisteninzet en naar aanleiding van het rondetafelgesprek over reservisten op 10 maart 2016 (Kamerstuk 34 300 X, nr. 94), p. 9.

grootste werkgever en heeft samen met alle provinciale overheden *statements of support* ondertekend.¹³

Het Verenigd Koninkrijk heeft sinds juli 2014 een *employer recognition scheme* om waardering aan werkgevers uit te drukken. De Britten gaan nog een stap verder dan andere landen: werkgevers kunnen de niveaus brons, zilver en goud behalen. Brons is voor werkgevers die hun intentie om de krijgsmacht te steunen kenbaar maken op internet en media. Bij zilver gaat het om werkgevers die meewerken aan de inzet van reservisten en het gouden niveau is voor werkgevers die zich inzetten om de steun voor Defensie in de samenleving te vergroten.¹⁴

Beslipunt: de Kamer wordt gevraagd in te stemmen de Staatssecretaris van Defensie te verzoeken om met vertegenwoordigers van het bedrijfsleven in gesprek te gaan teneinde hen bekender te maken met het werk van de krijgsmacht en het combineren van een civiele baan met een reservistenfunctie te vergemakkelijken, te stimuleren en, indien mogelijk, ook te belonen.

9. Ga samenwerkingen met het bedrijfsleven aan om uitwisseling van arbeidskrachten te stimuleren

In het kader van de adaptieve krijgsmacht experimenteert het Ministerie van Defensie steeds vaker met samenwerkingen met het bedrijfsleven over de inschakeling van reservisten. Die ambitie wordt ook in de Defensienota 2018 vermeld.¹⁵ Er wordt gesproken met bedrijven en instellingen om de samenwerking te verbeteren en te kijken waar op personeelsgebied uitwisselingen kunnen plaatsvinden. Dat gebeurt ook bij de oosterburen. Het Duitse Ministerie van Defensie heeft eerder al met het bedrijfsleven gesproken over het (wederzijds) overnemen van personeel. Militairen die de dienst verlaten worden door het Duitse bedrijfsleven veelal gezien als potentieel interessante werknemers, vanwege hun discipline en goede opleiding.¹⁶

Er is nog veel mogelijk op het gebied van *sharing*. Lang is de relatie tussen civiele werkgevers en Defensie eenrichtingsverkeer geweest: een werkgever was zo nu en dan personeel kwijt als de reservisten die bij hem of haar in dienst waren moesten deelnemen aan een oefening. In feite leende de werkgever zijn personeel dan uit aan Defensie. Die relatie kan ook wederkerig zijn. Defensie hoeft niet alleen de lenende partij zijn, zij kan ook uitlenen. Zo ontstaat er een *sharing*-relatie die veel kan opleveren. Uit gesprekken met betrokkenen blijkt dat er al personeel wordt uitgewisseld met transportbedrijven. De initiatiefnemer kan zich voorstellen dat Defensie en civiele werkgevers bijvoorbeeld ook technici, koks of controllers uitwisselen.

Ook kan worden gedacht aan gedeelde contracten: waar mogelijk en gewenst kunnen Defensie en het bedrijfsleven gedeelde contracten opstellen voor werknemers die voor zowel Defensie als een civiele werkgever werken. Met name bedrijven die met pieken en dalen werken, zullen geïnteresseerd zijn in het bij dalen «uitlenen» van personeel aan Defensie (en andersom). De initiatiefnemer kan zich voorstellen dat

¹³ «Internationaal vergelijkend onderzoek naar de wijze van inzet van reservisten» (Kamerstuk 34 300 X, nr. 69), p. 17.

¹⁴ «Internationaal vergelijkend onderzoek naar de wijze van inzet van reservisten» (Kamerstuk 34 300 X, nr. 69), p. 19.

¹⁵ Defensienota 2018 «Investeren in onze mensen, slagkracht en zichtbaarheid», Kamerstuk 34 919, nr. 1, p. 15.

¹⁶ «Internationaal vergelijkend onderzoek naar de wijze van inzet van reservisten» (Kamerstuk 34 300 X, nr. 69), p. 18.

Defensie in deze gevallen tegen juridische en integriteitobstakels oploopt. Als personeel van bedrijven die een aanbesteding doen bij de krijgsmacht tevens in dienst is van die krijgsmacht, zou dit kunnen leiden tot belangenverstrengeling of een oneerlijke informatievoorsprong. De initiatiefnemer verzoekt derhalve, voortbouwend op de eerdere aankondiging van de vorige Minister van Defensie¹⁷, de mogelijkheden en beperkingen hieromtrent verder te onderzoeken en de Kamer over de uitkomsten te informeren.

Beslispunt: de Kamer wordt gevraagd in te stemmen de Staatssecretaris van Defensie te verzoeken om met vertegenwoordigers van het bedrijfsleven in gesprek te gaan over uitwisseling van personeel en gedeelde contracten en daarnaast onderzoek te doen naar de arbeidsrechtelijke mogelijkheden en beperkingen, en de Kamer hierover te informeren.

10. Wissel werknemers met een voor de nationale veiligheid speciale deskundigheid uit met civiele werkgevers en zet hen vaker in

Reservisten zijn er niet alleen om gaten in de organisatie op te vullen. Zij kunnen voorzien in een speciale deskundigheid die bruikbaar is voor de verdediging van het Nederlands grondgebied.

Er zijn diverse inzetmogelijkheden denkbaar. Eerder riep het lid Teeven (VVD) op tot het inzetten van reservisten voor de beveiliging van de nationale grenzen¹⁸, in navolging van de motie Teeven/Knops over het inzetten van de Nederlandse krijgsmacht bij grensbewaking en de bestrijding van mensensmokkel.¹⁹

Het lid Arno Rutte (VVD) riep de Minister van Justitie en Veiligheid recent op om in overleg met het bedrijfsleven te kijken hoe cyberexperts als vrijwilligers kunnen worden ingezet bij de politie.²⁰ Het is ook denkbaar dat de krijgsmacht deskundigen op het gebied van cyberveiligheid inzet op reservistenbasis, al dan niet in het kader van een samenwerking met het bedrijfsleven. Dat zou bovendien moeten aansluiten op de inzet van het vorige kabinet: toen zijn al, blijktens een brief van de toenmalige Minister van Defensie d.d. 1 juli 2016, zeker dertien cyberreservisten aangesteld en liepen nog tien personen de aastellingsprocedure door.²¹ Deze cyberreservisten bieden kennis en ervaring die om diverse redenen niet voldoende bij Defensie aanwezig is. De initiatiefnemer stelt voor dit initiatief voort te zetten en waar nodig uit te breiden, wellicht langs de lijnen van het andere voorliggende voorstel inzake de bevordering van uitwisseling van arbeidskrachten met civiele werkgevers.

Beslispunt: de Kamer wordt gevraagd in te stemmen de Staatssecretaris van Defensie te verzoeken te verkennen hoe Defensie personeel met een voor de krijgsmacht relevante specifieke deskundigheid, bijvoorbeeld op het gebied van cyberveiligheid, kan aantrekken op reservistenbasis, al dan niet in het kader van uitwisselingsverbanden met het bedrijfsleven, en de Kamer over de mogelijkheden te informeren.

¹⁷ Zie de brief van de Minister van Defensie d.d. 16 december 2015, Kamerstuk 34 300 X, nr. 70, p. 5.

¹⁸ Verslag van een algemeen overleg, gehouden op 20 april 2016, over Reservistenbeleid (Kamerstuk 34 300 X, nr. 112), p. 11.

¹⁹ Kamerstuk 34 300 X, nr. 62.

²⁰ RTL Nieuws, 24 mei 2018: <https://www.rtlnieuws.nl/nederland/meer-vrijwilligers-bij-politie-nodig-in-strijd-tegen-cybercrime>.

²¹ Brief regering, «Nadere toelichting op de inzetgereedheidsnorm van de Nationale Reserve (Natres) en voortgang aanstelling cyberreservisten (Kamerstuk 34 300 X, nr. 118), p. 3.

11. Verbeter de communicatie met werkgevers

Veel reservisten zijn ontevreden over de communicatie tussen Defensie en de burgerwerkgever. Werkgevers moeten bereid zijn om hun personeel tijdelijk aan de krijgsmacht uit te lenen. Dat vergt goede communicatie en die is soms onvoldoende.

Voor inspiratie kan worden gekeken naar het buitenland. In het Verenigd Koninkrijk wordt gestreefd naar een open, voorspelbare relatie met werkgevers waarbij gezocht wordt naar een win-winsituatie. Werkgevers worden minimaal twaalf maanden van te voren geïnformeerd over inzet van hun medewerkers, zodat zij voldoende tijd hebben om zich hierop voor te bereiden. Een ander voorbeeld van een win-winsituatie is de afspraak met een aantal bedrijfstakken dat reservisten die op zoek zijn naar een civiele betrekking, in alle gevallen worden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek.²²

Er is een online portal voor reservisten op het intranet van Defensie, al schijnen niet alle reservisten hier goed van op de hoogte te zijn en schijnt deze daarnaast niet altijd even goed te functioneren. Defensie kan overwegen ook werkgevers toegang te geven tot (een verbeterde versie van) dit systeem, zodat zowel de reservisten als werkgevers op de hoogte worden gehouden van ontwikkelingen en planning. De digitale omgeving voor Australische reservisten, ForceNet, wordt daarnaast gebruikt om voormalige reservisten op de hoogte te houden van ontwikkelingen en mogelijkheden.²³

Belangrijk is dat werkgevers op de een of andere manier (tijdig) op de hoogte worden gehouden van de planning, zodat zij rekening kunnen houden met de afwezigheid van werknemers. Dat kan middels een digitale omgeving, maar dat is geen vereiste. Indien mogelijk verdient het de voorkeur om uitvragen zo veel mogelijk over verschillende bedrijven te verdelen, zodat werkgevers niet onevenredig worden belast.

Daarnaast zijn er mogelijkheden om de *Employer Support* of het reservistenloket in te zetten om reservisten te ontlasten wanneer zij vrij moeten vragen bij hun werkgever. Zo kan Defensie niet alleen op verzoek maar ook actief aanbieden om namens de reservist vrij te vragen bij de werkgever bij een oefening en de reservist over de gevolgen en eventuele compensatie te informeren. Defensie kan de reservist dan ontzorgen en tegelijkertijd begrip wekken bij de werkgever.

Beslispunt: de Kamer wordt gevraagd in te stemmen de Staatssecretaris van Defensie te verzoeken om de mogelijkheden van verbetering van de communicatie met werkgevers te verkennen, en de Kamer over de voorgenomen verbeteringen te informeren.

12. Verken mogelijkheden om de compensatie van reservisten en hun civiele werkgevers te verbeteren

Defensie vraagt bij gelegenheid veel van reservisten, hun gezin en hun civiele werkgevers. Reservisten moeten soms op zeer korte termijn beschikbaar zijn en veel verlof opnemen, ook op doordeweekse dagen. Het komt daarnaast geregeld voor dat oefeningen op het laatste moment worden afgezegd, en reservisten reeds verlof hebben opgenomen (en

²² «Internationaal vergelijkend onderzoek naar de wijze van inzet van reservisten» (Kamerstuk 34 300 X, nr. 69), p. 19.

²³ «Internationaal vergelijkend onderzoek naar de wijze van inzet van reservisten» (Kamerstuk 34 300 X, nr. 69), p. 4.

civiele werkgevers hun planning daarvoor hebben aangepast). Het is onduidelijk of en hoe reservisten en eventueel werkgevers hiervoor worden gecompenseerd wanneer dit gebeurt. Vanzelfsprekend moet de inzet zijn om een strakke planning aan te houden, maar wanneer onverhoopt oefeningen moeten worden geannuleerd, acht de initiatiefnemer het wenselijk dat er dan ook compensatie plaatsvindt. Defensie moet een betrouwbare werkgever zijn, ook voor reservisten.

Daarnaast kunnen voorbeelden uit het buitenland dienen als inspiratie voor de vormgeving van het systeem van compensatie voor reservisten en hun werkgevers. Zo kunnen civiele werkgevers in Australië onder bepaalde voorwaarden aanspraak maken op *employer support payments* voor de periode dat hun medewerker is ingezet als reservist. Zowel in materiële zin (financiële vergoeding) als in immateriële zin (speciale activiteiten zoals werkgeversdagen) worden werkgevers tegemoet gekomen om de gevolgen van inzet te beperken. Uit aan de Kamer aangeboden vergelijkend onderzoek blijkt dat werkgevers onder het «Employer Support Payments Scheme» een wekelijkse vergoeding ontvangen van zo'n 1.476 Australische dollars (ongeveer 950 euro). Een maatschap van hoogopgeleide (medische) specialisten kan eveneens in aanmerking komen voor een hogere vergoeding. De bereidheid om medewerkers te delen met de Australische krijgsmacht is door deze regelingen relatief hoog. Ook zelfstandigen zonder personeel kunnen, onder bepaalde voorwaarden, in aanmerking komen voor *Employer Support*. Zij kunnen dan aanspraak maken op een vergoeding gebaseerd op hun gemiddelde weekinkomen, zodat zij een vervanger kunnen inhuren.²⁴

De initiatiefnemer wijst erop dat er, naast financiële vergoedingen voor werkgevers, zoals de reeds bestaande tegemoetkoming indien werknemers langdurig worden ingezet²⁵, ook niet-financiële compensatiemogelijkheden zijn. Zo kan de werkgever worden ontzien of gesteund door de reservist de kans te bieden om een opleiding te volgen bij (of betaald door) de krijgsmacht.

Beslispunt: de Kamer wordt gevraagd in te stemmen de Staatssecretaris van Defensie te verzoeken om de mogelijkheden van compensatie voor reservisten en hun civiele werkgevers te verkennen en de Kamer over de voorgenomen aanpassingen te informeren.

13. Overweeg de (soms onnodige) verkokering van reservisten op te heffen

Op dit moment hebben defensieonderdelen en Operationeel Commando's (OPCO's) hun eigen reservisten. Dat reservisten uiteindelijk worden ingedeeld is logisch²⁶, maar uit gesprekken met betrokkenen komt een gefragmenteerd en soms onnodig verkokerd beeld naar voren. Zo heeft een reservist bij de Koninklijke Landmacht nauwelijks zicht op IIR-vacatures bij de Koninklijke Marine (en andersom). Ook zou er binnen de diverse onderdelen verschillend invulling worden gegeven aan de begeleiding van reservisten.

Uit de organisatiestructuur van Defensie blijkt dat er binnen de krijgsmacht in hoge mate in defensieonderdelen en OPCO's gedacht wordt. De

²⁴ «Internationaal vergelijkend onderzoek naar de wijze van inzet van reservisten» (Kamerstuk 34 300 X, nr. 69), p. 16.

²⁵ <https://www.defensie.nl/onderwerpen/reservisten/downloads/regelingen/2016/02/09/regeling-werkgeverstegemoetkoming-langdurige-inzet-reservisten>.

²⁶ Personeelsrapportage 2017 (Kamerstuk 34 775 X, nr. 102), p. 22.

initiatiefnemer gelooft dat daar goede redenen voor kunnen zijn. Tegelijkertijd dringt zich de vraag op of een gebrek aan mobiliteit binnen de defensieorganisatie wenselijk is: het zou zonde zijn als een reservist bij het ene onderdeel maar moeilijk kan overstappen op het andere. De initiatiefnemer is ervan overtuigd dat de meeste aspirant-reservisten in de eerste plaats reservist bij de krijgsmacht willen worden. Het bevorderen van mobiliteit en het opheffen van de verkokering past de moderne, adaptieve krijgsmacht. Het recent opgerichte *Defensivity College* zou daar een goed voorbeeld van zijn: betrokkenen melden dat hier nog nauwelijks in krijgsmachtonderdelen wordt gedacht. Wie dat programma volgt, doet dat gevoelsmatig bij Defensie, en niet bij een krijgsmachtonderdeel of OPCO.

De initiatiefnemer wijst erop dat de digitale omgeving op het intranet ook kan bijdragen aan de bevordering van mobiliteit en ontkokering. Zo kan dit platform bijvoorbeeld worden gebruikt om vacatures en (op reservisten gericht) nieuws over andere defensieonderdelen inzichtelijk te maken voor alle reservisten.

Beslispunt: de Kamer wordt gevraagd in te stemmen de Staatssecretaris van Defensie te verzoeken te onderzoeken hoe ontkokering binnen het reservistenbeleid kan worden vormgegeven en hoe in het bijzonder mobiliteit binnen de defensieorganisatie kan worden vergroot, en de Kamer hierover te informeren.

14. Schep duidelijkheid over, en verbeter, waar nodig, de rechts- en inkomenspositie van de reservist

In het verleden heeft de Kamer vaak met bewindspersonen gediscussieerd over de rechts- en inkomenspositie van de reservist. Met name de rechtspositie was in het verleden ondermaats geregeld, al is de rechtspositie van de reservist nu gelijk aan die van een beroepsmilitair.²⁷ Wel constateert de initiatiefnemer dat veel reservisten hier nog onvoldoende van op de hoogte zijn.

Daarnaast zijn er nog zorgen over de (bijzondere) inkomenspositie van de reservist. Veel reservisten weten niet wat er gebeurt als hen iets overkomt. Het is wel van belang dat reservisten hier goed over worden voorgelicht. Wat gebeurt er als een reservist niet meer bij zijn civiele werkgever kan werken? En wat gebeurt er als een student een studieachterstand oploopt door een ongeval als reservist? Defensie kan reservisten en civiele werkgevers hier beter over voorlichten. De initiatiefnemer verzoekt de Staatssecretaris daarom te verkennen hoe de voorlichting kan worden verbeterd.

Ook verdient het aanbeveling om ook het inkomen zelf onder de loep te nemen. Uit gesprekken met leidinggevendenden blijkt dat hier nog veel ontevredenheid over is, en niet onterecht. Allereerst dringt zich de vraag op waarom reservisten soms veel minder betaald krijgen voor exact hetzelfde werk. De initiatiefnemer kan zich voorstellen dat er goede redenen zijn om beroepsmilitairen beter te betalen, maar wijst er tegelijkertijd op dat wanneer exact dezelfde werkzaamheden worden verricht, een situatie ontstaat die gevoelens van onrechtvaardigheid oproepen. Op zijn minst zal Defensie ervoor moeten zorgen dat reservisten van meer faciliteiten of voordelen gebruik kunnen maken (zie hiervoor het voorstel inzake beloningen voor reservisten). Daarvoor zal Defensie eerst de mogelijkheden in kaart moeten brengen.

²⁷ <https://www.defensie.nl/onderwerpen/reservisten/arbeidsvoorwaarden-en-rechtspositie>.

De ongelijke omgang met de urensystematiek verdient volgens de initiatiefnemer echt een snelle oplossing. Krachtens de Arbeidstijdenwet mogen werknemers niet langer dan 13 uur per dag werken. Soms wordt dit aantal echter overschreden. Beroepsmilitairen kunnen in een dergelijk geval «VROB-ben», een binnen Defensie gehanteerde term voor het gebruikmaken van een vergoedingsregeling voor overwerk, onregelmatigheid, beschikbaarheid en bereikbaarheid. Het aantal te veel gewerkte uren kan dan op een andere dag worden gecompenseerd. De beroepsmilitair kan er bijvoorbeeld voor kiezen om de dag na een werkdag van 15 uur, 11 uur te werken. Reservisten kunnen dit echter niet. Hierdoor ontstaat ofwel de situatie dat reservisten meer werken dan wettelijk toegestaan (zonder compensatie), of dat commandanten moeten sjoemelen met de urenregistratie. Dergelijke situaties moeten in de toekomst worden voorkomen: niet alleen vanwege de wet, maar ook om te voorkomen dat reservisten het gevoel krijgen tweederangs militairen te zijn.

Beslispunt: de Kamer wordt gevraagd in te stemmen de Staatssecretaris van Defensie te verzoeken, in overleg met de reservisten en hun vertegenwoordigers, te bespreken hoe de rechts- en inkomenspositie en de voorlichting hierover kunnen worden verbeterd.

15. Maak de reservist zichtbaar

Het contact tussen de krijgsmacht en de samenleving is de afgelopen jaren sterk verminderd. Dit heeft te maken met de verkleining van de strijdkrachten, maar ook met het opschorten van de dienstplicht en het relatief grote aantal missies (waardoor militairen zich minder vaak in Nederland begeven). Het is goed dat militairen sinds het verschijnen van de Defensienota 2018 weer in uniform mogen reizen.²⁸ Maar het aantal civiel-militaire contactmomenten is nog gering. Reservisten kunnen daar een bijdrage aan leveren.

Door reservisten vaker scholen of bedrijven te laten bezoeken, slaat Defensie twee vliegen in één klap: zichtbaarheid vergroot naar alle waarschijnlijkheid het aantal aanmeldingen voor reservistentrajecten en door zich meer te begeven in het civiele domein vergroot Defensie haar eigen draagvlak. Ook door het stimuleren van het dragen van uniformen of het gebruikmaken van sociale media kan Defensie de aandacht voor reservisten vergroten.

Beslispunt: de Kamer wordt gevraagd in te stemmen de Staatssecretaris van Defensie te verzoeken concrete voorstellen te doen om de zichtbaarheid van reservisten te vergroten en de Kamer hierover te informeren.

Financiële consequenties

De financiële consequenties zijn afhankelijk van de concrete invulling. De kosten zijn derhalve nog niet bekend. Veel voorstellen vereisen overigens slechts een andere wijze van de inzet van personeel en beleidswijzigingen, die op zichzelf nauwelijks of geen geld hoeven te kosten, en voor zover aanwezig, uit de reguliere begroting kunnen worden gefinancierd.

Van den Bosch

²⁸ Defensienota 2018 «Investeren in onze mensen, slagkracht en zichtbaarheid», Kamerstuk 34 919, nr. 1, p. 23.