

Algemene Vereniging van Reserve Militairen (AVRM)

Postbus 10151

5260 GC Vught

Vught, 1 maart 2016

Geachte leden van de vaste commissie voor Defensie van de Tweede Kamer,

In reactie op uw verzoek d.d. 1 februari 2016, geven wij graag schriftelijk inbreng en antwoord op de vragen uit uw concept programma.

**Wat zijn de grootste pluspunten en knelpunten die reservisten ervaren in het huidige reservistenbeleid? Hoe zouden de knelpunten kunnen worden weggenomen?**

De grootste pluspunten zijn momenteel:

* Reservisten zijn in de afgelopen jaren steeds beter ingebed in de organisatie
* De acceptatie van de reservist is gegroeid
* Er is steeds meer aandacht voor de reservist
* Er wordt middels pilots steeds meer en breder ervaring opgedaan met de inzet van reservisten.

De grootste knelpunten zijn momenteel:

* Huidige budgetproblematiek treft reservisten hard. De huidige budgetproblematiek treft alle reservisten en met name de grootste groep actieve reservisten, het Korps Nationale Reserve, zeer hard. Sinds augustus 2015 is het opleidings- en trainingsprogramma op grote schaal teruggeschroefd, zijn vrijwel alle interne en externe steunverleningen geschrapt en is de organisatie in termen van inzetbaarheid, geoefendheid en integratie in de organisatie zeer ver achteruit gegaan. Met het vooruitzicht dat de problematiek aanhoudt en mogelijk verergert tot in 2017 (waarbij al wordt gesproken over het feit dat mogelijk delen van de eenheden langere tijd stilgelegd moeten worden), luidt de AVRM, zeker in het licht van de ambitie van de minister, de noodklok. De huidige ontwikkelingen werken compleet contraproductief ten opzichte van het beoogd reservistenbeleid en het is absoluut noodzakelijk dat er op korte termijn ruim budget ter beschikking komt van de reservisteneenheden.
* Geen duidelijk beleid vanuit een visie en ambitie. Als belangrijkste knelpunt signaleert de AVRM dat onderliggende beleidsdocumenten welke ten grondslag liggen aan het huidige reservistenbeleid erg mager zijn. Idealiter komt vanuit een visie en ambitie ten aanzien van reservisten een gedegen reservistenbeleid tot stand, van waaruit vervolgens een operationele vertaling wordt gemaakt en een opleidingsbehoefte en budget volgt. Het is belangrijk dat hierin duidelijk wordt verwoord: Wat willen we met reservisten en de respectievelijke reservisteneenheden? Hoe worden ze in de organisatie ingebed? Hoe gaan we ze inzetten? Waar en wanneer gaan we ze inzetten? Etcetera. Hieruit volgt uiteindelijk dan een opleidingsbehoefte en een gekoppeld budget. Het ontbreken van een goed gedocumenteerde basis staat momenteel de ontwikkeling op vele fronten in de weg.
* Mismatch ambitie met de werkvloer. Vanuit de politiek komt het signaal "We willen meer reservisten en meer doen met reservisten", op de werkvloer zien we momenteel een flinke beperking van de inzet en uren. Dit leidt tot onbegrip en demotivatie. Gelet op de consequenties van de urenbeperkingen, is ook “goed werkgeverschap” in het geding.
* Communicatie met betrekking tot de ontwikkelingen en beleid t.a.v. reservisten komt onvoldoende door op de werkvloer. Samenhangend met bovengenoemde signalen zien we dat de communicatie richting de huidige reservisten te wensen overlaat. De AVRM organiseert op 20 augustus 2016 een reservistencongres om zodoende een poging te doen een bijdrage te leveren aan de informatiestroom.
* Ondanks verbetering, is er nog sterke scheiding tussen beroeps en reservist. Er zijn momenteel weinig oefenmomenten met de beroepscollega's en door de urenreductie ook weinig steunverlening aan beroepscollega's waardoor kennis en acceptatie afneemt en de reservist niet altijd een betrouwbare partner is voor de beroepscollega.
* Deels gescheiden opleidingssysteem. Reservisten zouden beter aansluiting kunnen krijgen op het aanvraagsysteem voor opleidingen en meer mogelijkheden moeten krijgen zich ruimer te ontwikkelen om makkelijker te kunnen manoeuvreren in de organisatie. De AVRM zou de propositie van de reservist graag zien in het licht van een hybride loopbaanbeleid. Na enige tijd gediend te hebben als beroepsmilitair kan de militair een aanstelling krijgen als reservist en mogelijk later weer terug instromen als beroeps. Het zou hierbij dan van belang zijn alle bestaande beperkingen (aanstelling) en belemmeringen, weg te nemen.
* Er is gekozen om geen reservisten-generaal aan te stellen. Gevaar wat hierin schuilt is dat wanneer er onvoldoende affiniteit is met reservisten bij commandanten, de uitrol van het reservistenbeleid weinig voortvarend kan zijn en er niet altijd voldoende zicht is op de mogelijkheden/onmogelijkheden van inzet van reservisten (inzet- en voortzettingsvermogen / aanlooptijd etc). Hierin zijn al duidelijke verschillen te zien tussen brigades / brigadecommandanten. Een duidelijke en enthousiaste reservist aan het hoofd van de reservisten, met voldoende zeggenschap en een eigen budget, kan makkelijker manoeuvreren en de implementatie van het reservistenbeleid versnellen. De wens tot uitvoer zal hier voortkomen uit intrinsieke motivatie versus extrinsieke motivatie.
* Nog bestaande territoriale beperkingen opheffen zodat reservisten naast individueel, ook organiek uitgezonden kunnen worden. Benodigde wetgeving zou hiervoor zo snel mogelijk moeten worden aangepast. Dit zou een zeer positief signaal afgeven naar de reservisten. Het geeft vertrouwen en blijk van een bereidheid de reservist op alle fronten een serieuze taakstelling te geven. Reservisten kiezen ervoor om als militair te dienen en wensen serieuze inzet. Nog bestaande territoriale beperkingen zouden moeten weggenomen om aan de reservist en beroepscollega's te laten zien, dat de reservist in iedere situatie zij aan zij staat van de beroepscollega. Hoewel hier risico's aan kleven en een mogelijk afbreukrisico (het is daarbij belangrijk de geoefendheid en opleiding aan te laten sluiten bij de ambitie), is dit een belangrijk middel om volledige acceptatie plaats te bewerkstelligen.
* Serieuze taakstelling. Wanneer we kijken naar de grootste groep reservisten, het Korps Nationale Reserve, dan zien we dat de verhouding tussen oefenen en inzet scheef loopt. Door de taakstelling meer te laten aansluiten bij de operationele behoefte (bijvoorbeeld stafwacht en bewaking/beveiliging van bases cq ondersteuning van andere operationele eenheden bij operationele taken), kan bewerkstelligd worden dat reservisten mee kunnen draaien in de uitzendingen om zo meer en serieuzer ingezet te worden.

**Wat zijn de gevolgen geweest van het tijdelijk stopzetten van oefeningen voor reservisten in 2015, bijvoorbeeld voor de motivatie van reservisten en voor hun geoefendheid en inzetgereedheid?**

Deels verwoord in de eerdere antwoorden; de beperkte inzet duurt voort in 2016 en blijf mogelijk aan cq verergert tot in 2017. De effecten op de geoefendheid, moraal en inzetbaarheid zijn dramatisch.

* Mismatch reservistenbeleid met de werkvloer
* Onvoldoende opleiding
* Motivatie ernstig onder druk (hetgeen juist de kracht van de reservist is)
* Inzetgereedheid in gevaar
* De reservist is geen betrouwbare partner (zowel intern als extern) hetgeen zeer slecht is voor het imago van de reservist en defensie
* Reeds bestaand verloop en mogelijk verdere leegloop
* Instroom wordt nu ook beperkt

Al bovenstaande druist direct in tegen de beoogde intensiveren en uitbreiden van de inzet van reservisten.

**Hoe ervaren de reservisten hun positie ten opzichte van beroepsmilitairen? Voelen zij zich gewaardeerd en wordt hun ervaring goed ingezet? Hoe is dit veranderd in de afgelopen jaren en welke stappen kunnen worden gezet om hier verbeteringen in door te voeren?**

Dit verschilt sterk per krijgsmachtsdeel en eenheid. CLAS: Nog 2 werelden die wel beter aansluiting lijken te vinden. De urenreductie/budgetbeperkingen hebben hierop wel een zeer negatief effect doordat er weinig steunverleningen meer zijn aan andere eenheden en weinig gezamenlijke oefenmomenten. Het is zaak dit weer zo snel mogelijk doorgang te laten vinden. Tevens zijn de verschillen tussen de verschillende brigades groot (met betrekking tot samenwerking / oefenen / partnering met beroepseenheden). Meer samenwerken / meer oefenen om de samenwerking en positie te verbeteren is het advies. CLSK: Hier is de reservist beter geïntegreerd en hier draait de reservist ook mee in de operationele taken in binnen- en buitenland.

**Hoe kunnen volgens u de extra verkregen middelen het beste worden ingezet om het huidige beleid te verbeteren? Denkt u dat extra manschappen kunnen worden binnen gehaald, ondanks het langdurige selectietraject?**

Het is eerst zaak de huidige problematiek aan te pakken om een goede basis te leggen voor uitbreiding, temeer omdat hierdoor nu de instroom (werving) en AMO opleidingen beperkt worden.