



LTZ2 (SD) Mete Erdurcan:

'De krijgsmacht is onderdeel van de maatschappij'

Als financial controller bij het Ministerie van Defensie zag Mete Erdurcan kans om zijn affiniteit met internationale betrekkingen verder uit te breiden door reserveofficier te worden. 'Eenzijds word je als militair in opleiding persoonlijk uitgedaagd en werk je aan het ontwikkelen en versterken van de eigen competenties. Anderzijds ben je bezig met de vraag wat jij kan betekenen voor de maatschappij; de mogelijkheden hierin zijn voor de reservist talrijk.'

Modulair opleiden

'Als het Ministerie van Defensie werk wil maken van een substantieel reservistenkorps, zal het niet alleen moeten leunen op de eerste schil, maar ook op de ondersteunende capaciteit.' Erdurcan bemerkte tijdens zijn opleiding dat er nog wel stappen te maken zijn om reservisten in één adem te noemen met militairen: 'Het is logisch dat de adelborsten en cadetten hun opleiding beleven vanuit een ander referentiekader dan de reservisten. Sommige bindende factoren liggen nu eenmaal anders.' Dat er een boel geïnteresseerden zijn voor het reservistenkorps, die ieder hun eigen specialisme meenemen, is juist de charme van de reservist: 'Met al het talent dat Defensie ten goede komt kun je een reservistenopleiding veel meer mainstream maken. Dat maakt de opleiding daartoe ook substantiëler en zal de integratie van de reservist als onderdeel van de krijgsmacht ook beter stroomlijnen.' Dat de marine hier erg hard aan werkt, staat volgens Erdurcan symbool voor de noodzaak van een operationeel inzetbaar reservistenkorps. 'Ik heb daar gespreken over gevoerd met de commandant van de KMR. De marine is steeds pro-actiever en de administratieve handelingen die komen kijken bij een plaatsing, zoals verlof van de andere werkplek en salariering, worden beter ondervangen.'

Defensie en de rest van de maatschappij

De oorlog in Oekraïne maakt nog eens duidelijk dat in een conflict de gehele maatschappij te maken krijgt met de gevolgen van oorlog. Daarom is het niet alleen de beroeps-

'Ik krijg veel positieve feedback op mijn rol als reservist'

militair en de reservist die betrokken raken bij geweld. 'Uiteindelijk is de inzet van de krijgsmacht de som van wat wij allemaal bijdragen. Ieder van ons is een tandwiel in de machine; een die enkel goed loopt wanneer we allemaal meedraaien.' Erdurcan trekt een parallel met de situatie in Oost-Europa: 'We zien bijvoorbeeld in het Rusland-Oekraïneconflict dat de soldaten in het veld stil komen te staan als de ondersteunende taken achterblijven. Het is als een lego-set: sommige onderdelen arriveren kant en klaar, maar je zult het op moeten bouwen tot een inzetbaar product.'

Dat dit in Nederland geen vanzelfsprekende gedachte is, ervaart Erdurcan uit eerste hand: 'We zijn het in Nederland niet gewend dat de krijgsmacht onderdeel is van de maatschappij. Dat hebben we heel vakkundig weggestopt.'



**LTZ20C (SD) Fleur de Wolf:
'Vrede en veiligheid zijn
voor mij belangrijke thema's'**

Dertien jaar lang werkte Fleur de Wolf voor Shell. Als senior-manager vloog zij de wereld over om opleidingen en trainingen te verzorgen aan een internationaal team van medewerkers. 'Ik heb daar met veel plezier gewerkt, maar ik miste een groot maatschappelijk belang waaraan ik bij kon dragen.'

KMR Training Command

Nu werkt De Wolf vier dagen per week als hoofd KMR Training Command, dat verantwoordelijk is voor het opleiden en *current* houden van reservisten KMR. 'Deze functie geeft mij de kans om mijn passie voor training en opleiding te combineren met werken voor vrede en veiligheid.' Ondertussen doet het KMRTC wel meer dan alleen het opleiden van reservisten. Trainers geven aan reservisten de Leiderschaps en Communicatietraining Reservisten (LCR) op de School voor Maritieme Vorming, Bedrijfsvoering en Onderwijskunde (SMVBO). Deze heeft aangegeven geïnteresseerd te zijn die trainers ook in te zetten voor de eigen (beroeps) programma's. 'Dat doen wij uiteraard graag en hierin zie je dat ons werk gewaardeerd wordt.' De Wolf vervolgt: 'Het getuigt van meer vraag vanuit de staande organisatie voor ondersteuning; meer dan wij kunnen bieden.'

Gelet op de groeiende vraag naar training en opleiding, bemerkt De Wolf dat de grootste uitdaging ligt in het werven van instructeurs en het beschikken over faciliteiten. Dit is nodig om tot een goede basis te komen: 'Wij hebben op dit moment geen eigen locatie voor legering en opleiding. Wij worden daar neergezet waar toevallig plek is. Als defensieonderdelen dit zelf nodig hebben, is het pech voor ons. Je merkt in sommige opzichten dat wij wel onderaan de lijst staan, dat maakt het nog wel eens lastig.'

'Als je aan mij vraagt wat mijn ambities zijn op de lange termijn, zou ik het heel mooi vinden als het KMRTC de staande organisatie kan ontlasten door bij te dragen aan opleidings- en trainingscapaciteit voor alle OKM-scholen.'

Mensen in hun kracht

Op 30 september 2022 werd De Wolf in Den Helder beëdigd als reserveofficier. 'Binnen de organisatie is het beeld wat men heeft van reservisten over de toegevoegde waarde

*'Je ziet dat je werk
gewaardeerd wordt'*

aan het veranderen', aldus De Wolf over haar eerste ervaringen als reservist. 'Toen ik begon met deze baan bemerkte ik enige scepsis wegens mijn gebrek aan militaire ervaring, maar juist hierin ligt de kracht van de reservist. Vanuit mijn ervaring bij de Shell weet ik hoe ik mensen in hun kracht kan zetten en kan motiveren, om hieruit een goed team op te bouwen.'

Over het belang van persoonlijke motivatie ziet De Wolf een belangrijke taak voor Defensie: 'Het is zaak om ervoor te zorgen dat je als organisatie niet alleen weet waar iemands krachten liggen, maar dat je ook begrijpt waar iemand energie van krijgt en wat energie kost. Het is extra belangrijk om reservisten te motiveren, omdat zij het werk uit vrijwillige overweging en veelal naast hun bestaande werk doen.'



LTZ20C Ben Turfboer:

'Flexibilisering staat niet los van verantwoordelijkheid'

Als stafofficier Caribisch personeel is de luitenant-ter-zee Ben Turfboer in zijn element. Hij kan zijn twee passies combineren: werken voor Defensie en Human Resource Management. 'Die arbeidsmarktkrachte hing bij het beëindigen van mijn contract al in de lucht. Toch was er als beroeps geen plek voor mij.'

Transitie van beroeps naar burger

In 2002 kwam Turfboer op en genoot in de jaren daarna van varende functies. Dat zijn fase 2-contract waarschijnlijk niet verlengd ging worden, was voor hem geen verrassing: 'Om voor fase 3 in aanmerking te komen moest ik een voor Defensie relevante vervolgopleiding doen en een hbo-diploma halen. Allebei ging me in die tussentijd niet

'Er zijn genoeg oud-collega's die willen herintreden bij Defensie als reservist'

lukken. Ik heb in de avonduren een studie HRM gedaan, om een diploma te halen waarmee ik als burger ook uit de voeten kon in het civiele bedrijfsleven. Ik wilde echter wel gewoon bij Defensie blijven' Turfboer voelde zich nog altijd marineman, maar het varen hoefde niet meer. 'Ik moest drie jaar vóór beëindiging van mijn contract een visie geven op mijn toekomst bij Defensie. Toen gaf ik al aan dat HRM en aanverwante functies binnen P&O steeds belangrijker begonnen te worden op de achtergrond van een groeiend personeelsprobleem. Het schetste dan ook behoorlijk mijn verbazing dat er geen plek was voor mij op zo'n positie, terwijl Defensie meerdere vacatures voor externe P&O-adviseurs uit had staan.'

Turfboer was geplaatst bij de staf VEVA toen in 2017 zijn contract afliep. 'Ik ben toen als burgermedewerker in datzelfde team weer aangenomen. Direct aansluitend heb ik mij aangemeld als reservist. De overgang van mijn contract verliep daarbij heel soepel en ik hoefde geen

keuringen te doorlopen. Hierna ben ik bij DMO aan de slag gegaan bij de staf P&O.'

Lokale verantwoordelijkheid

In dit speciale themanummer wordt door meerdere personen aangegeven dat het belangrijk is om verantwoordelijkheid voor de invulling van personeel lokaal onder te brengen. Turfboer sluit zich daarbij aan: 'Ik zie soms dat er bij de marine erg stug wordt omgegaan met formatie en formatiegeld. Ik vind dat je die verantwoordelijkheid lager moet leggen, bijvoorbeeld bij commandanten, waar men zelf de vrijheid krijgt om personeel in te vullen. Dat je niet door hoepels hoeft te springen en langs procestijgers moet zien te geraken om bij de middelen te komen. Daar word je vaak moedeloos van. Een stuk flexibilisering, gekoppeld aan verantwoordelijk, is onmisbaar. Daarbij zul je ook principes los moeten laten.'

Turfboer ziet dat er mogelijkheden ontstaan vanuit onder andere het nieuwe HR-beleid. 'Als het reservistenbestand gaat groeien, moet je stavencapaciteit daarin meegaan; de overhead zal mee moeten groeien en daarvoor zijn er genoeg gegadigden. Zo zijn er oud-collega's die, al dan niet gedwongen, moesten stoppen of vanwege de toenmalige levensfase vertrokken. Nu hun carrières in rustiger vaarwater zijn gekomen, kunnen ze terugkeren bij Defensie in de rol van reservist. Iets wat tot voor kort niet gepromoot werd. Daaraan zou Defensie meer tijd en aandacht kunnen besteden.'