nederlands veteranen instituut

Twee levens tegelijk?

Een onderzoek naar het welzijn van reservisten

Iris R. Wierstra, Alieke Reijnen & Jacco Duel



Nederlands Veteraneninstituut
Expertisecentrum

Doorn, november 2026

Iris R. Wierstra, Alieke Reijnen & Jacco Duel

Twee levens tegelijk?

Een onderzoek naar het welzijn van reservisten

nederlands
veteranen
instituut

November 2026

CC BY-NC-SA

Fotoverantwoording: Ministerie van Defensie

Inhoud

1. Inleiding 5
   1.1. Aanleiding en context van het onderzoek 5
   1.2. Onderzoeksvraag 6
   1.3. Relevantie 6
   1.4. Aanpak van het onderzoek 7
   1.5. Kenmerken deelnemers 7
   1.6. Leeswijzer 7
2. Motieven om reservist te worden 9
   2.1. Verbondenheid met Defensie 9
   2.2. Bijdragen aan een betere wereld 10
   2.3. Afwisseling en nieuwe dingen leren 10
   2.4. Avontuur en uitdaging 11
   2.5. Samengevat 11
3. Identiteitsbeleving 13
   3.1. Militair óf burger? Of beide? 13
   3.2. Veteranenidentiteit 14
   3.3. Samengevat 15
4. Betekenis en persoonlijke verrijking 17
   4.1. Plezier en unieke ervaringen 17
   4.2. Fysieke vitaliteit 17
   4.3. Persoonlijke groei en ontwikkeling 18
   4.4. Kameraadschap 18
   4.5. Verbondenheid met Defensie 18
   4.6. Trots en waardering van anderen 19
   4.7. Zingeving 19
   4.8. Betekenis tijdens uitzendingen 20
   4.9. Impact op het welzijn 20
   4.10. Samengevat 21
5. Kruisbestuiving civiele en militaire context 23
   5.1. Meerwaarde civiel voor militaire context 23
   5.2. Meerwaarde militair voor civiele context 24
   5.3. Samengevat 26
6. Uitdagingen en spanningen 29
   6.1. Spanningen in het gezinsleven 29
   6.2. Spanningen in de civiele sociale omgeving 30

6.3. Spanningen in het civiele werk 31
6.4. Spanningen in het militaire werk 32
6.4.1. Cultuurverschillen tussen civiele en militaire context 32
6.4.2. Statusverschillen en legitimiteit 33
6.4.3. Ongelijkheid in rechtspositie 34
6.4.4. Beperkte organisatorische inbedding, begeleiding en bureaucratie 34
6.5. Uitdagingen en spanningen tijdens uitzendingen 35
6.6. Impact op het welzijn 35
6.7. Samengevat 36
7. Wat helpt, en wat niet om duurzaam en betekenisvol reservist te kunnen zijn? 39
7.1. Ondersteuning vanuit civiel werk 39
7.2. Acceptatie: begrip voor en vanuit de militaire organisatie 39
7.3. Sociale integratie en samenwerking binnen de militaire context 40
7.4. Proactiviteit, zelfpositionering en zelfstandigheid 40
7.5. Ondersteuning vanuit Defensie 41
7.5.1. Integratie van reservisten in de organisatie 41
7.5.2. Begeleiding en benutting van reservisten 42
7.5.3. Juridische en financiële positie van reservisten 42
7.6. Toekomstperspectieven van reservisten 43
7.7. Samengevat 44
8. Discussie en conclusie 47
8.1. Belangrijkste bevindingen en antwoord op de onderzoeksvraag 47
8.2. Betekenisvol werk 48
8.3. De betekenis van de hybride positie van reservisten 50
8.4. Reflectie op het onderzoek 51
8.5. Conclusie 52
8.6. Dankwoord 53
Referenties 55
Bijlage 1: Onderzoeksverantwoording 59
Uitvoering van het onderzoek 59
Analyse 59


HAK

1

Inleiding

1.1. Aanleiding en context van het onderzoek

In een tijd van geopolitieke onzekerheid en concrete bedreigingen voor onze veiligheid groeit binnen de Nederlandse krijgsmacht de aandacht voor reservisten. Om goed voorbereid te zijn op uiteenlopende dreigingen wil Defensie de organisatie meer flexibel en schaalbaar maken. [1] Reservisten spelen daarin een belangrijke rol, omdat zij extra capaciteit kunnen leveren wanneer het nodig is en zij daarnaast kennis en ervaring uit de civiele maatschappij meebrengen naar de militaire organisatie. Daarmee vormen zij een belangrijke verbinding tussen de krijgsmacht en de samenleving.

De Nederlandse krijgsmacht wordt in een snel tempo versterkt en vergroot. Zo wordt er fors geïnvesteerd in wapens, materieel en systemen, maar ook in personeel. [2] Er zijn meer reservisten nodig en hun rol binnen de organisatie moet verder worden ontwikkeld en versterkt. Daarnaast zijn er in de afgelopen jaren initiatieven opgezet om mensen te stimuleren zich aan Defensie te verbinden, zoals Defensity College en het Dienjaar. De deelname van prinses Amalia aan Defensity College en de opleiding van koningin Máxima tot reservist hebben de publieke aandacht voor het werken bij Defensie in het algemeen en voor reservisten in het bijzonder versterkt. [3, 4]

Reservisten nemen binnen de krijgsmacht een bijzondere positie in. Defensie definieert reservisten als mensen die zich parttime inzetten voor Defensie, terwijl zij daarnaast vaak een civiele baan hebben of een studie volgen. [5] In ons onderzoek staan reservisten centraal die over een specifieke deskundigheid beschikken die bij Defensie ontbreekt of in onvoldoende mate beschikbaar is. Deze reservist heeft die bijzondere kennis meestal opgedaan in de burgermaatschappij. In dit onderzoek refereren wij naar deze groep als reservisten met een specifieke deskundigheid.

Reservisten met een specifieke deskundigheid ondersteunen de krijgsmacht met hun specialistische expertise, terwijl zij tegelijkertijd militaire ervaringen en vaardigheden, zoals leiderschap en een can-do-mentaliteit, meenemen naar hun civiele werk. [6] Het combineren van de verschillende rollen en verwachtingen kan betekenisvol zijn, maar kan ook spanningen met zich meebrengen, bijvoorbeeld tussen militaire inzet,

---

[1] Brief – "Vrijwillig maar niet vrijblijvend", een visie op reservisten – d.d. 13 april 2023 van de staatssecretaris van Defensie aan de voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal. *https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven_regering/detail?id=2023Z06676&did=2023D15685*

[2] *https://www.defensie.nl/nieuws/20251230-defensiecijfers-2025-versterking-nederlandse-krijgsmacht-draait-op-volle-toeren (bezocht 05-10-2026)*

[3] *https://www.bnr.nl/nieuws/nieuws-politiek/10580049/het-amalia-effect-jongeren-melden-zich-massaal-aan-bij-defensity-college* (bezocht 12-03-2026)

[4] *Na Amalia ook Máxima reservist bij Defensie: 'Maar niet aan de frontlinie' | Koningshuis | NU.nl* (bezocht 12-03-2026)

[5] *https://www.defensie.nl/onderwerpen/r/reservisten/wat-is-een-reservist (bezocht 05-10-2026)*

[6] *https://www.defensie.nl/onderwerpen/r/reservisten/grotere-rol-voor-reservisten (bezocht 05-10-2026)*

civiel werk en privéleven.[7] Zeker tijdens uitzendingen kunnen zowel de betekenis die reservisten aan hun rol ontlenen als de spanningen van het reservist-zijn extra worden versterkt.[8]

Ondanks het toenemende belang van reservisten voor de krijgsmacht is er in het Nederlandse onderzoek naar veteranen in Nederland niet of nauwelijks aandacht voor deze groep.[9] Uit onderzoek naar veteranen in het algemeen weten we dat militaire ervaringen, waaronder uitzendervaringen, positieve en negatieve gevolgen kunnen hebben voor gezondheid en welzijn, ook nadat veteranen de dienst hebben verlaten (Reijnen et al., 2025). Daarnaast weten we uit eerder onderzoek dat veteranen soms moeite hebben met de overgang naar het civiele leven (Vlaar & Duel, 2025). Dat maakt de positie van de reservisten bijzonder, omdat de meesten van hen in professioneel opzicht afwisselend deel uitmaken van de militaire wereld en de civiele wereld en daar derhalve voortdurend tussen bewegen. Over de invloed van deze wisselwerking op hun welzijn en op hun werkomgevingen is echter nog weinig bekend.

1.2. Onderzoeksvraag

De vraag die we daarom met dit onderzoek willen beantwoorden is *hoe het afwisselend werken in de civiele en militaire wereld bijdraagt aan het welzijn van reservisten.* Daarbij hanteren we een brede definitie van welzijn die aansluit bij de zes domeinen van positieve gezondheid: fysieke gezondheid, mentale gezondheid, zingeving, kwaliteit van leven, sociaal-maatschappelijk functioneren en dagelijks functioneren (werk, opleiding, privé) (Huber et al., 2016). Met het onderzoek willen we niet alleen vaststellen hoe het werken als reservist bijdraagt aan hun welzijn, maar ook, waar nodig, inzicht krijgen in hoe we dat welzijn kunnen verhogen. Daarnaast willen we met het onderzoek helder krijgen of het afwisselend werken (civiel – militair) in de ogen van reservisten van extra toegevoegde waarde is voor zowel de civiele als de militaire werkomgeving.

In dit onderzoek richten we ons op reservisten met een zogenoemde Specifieke Deskundigheid die veteranen zijn. Vanwege hun specifieke deskundigheid verwachten we dat de werkzaamheden van de reservist aansluiten bij het operationele werk van de krijgsmacht tijdens militaire missies. Daarbij richten we ons op reservisten met uitzendervaring, omdat uitzendingen zowel risico's voor de gezondheid kunnen meebrengen als betekenisvolle ervaringen kunnen opleveren.

1.3. Relevantie

De inzichten uit dit onderzoek kunnen bijdragen aan een beter begrip van de ervaringen, behoeften en het welzijn van reservisten met een veteranenstatus. Daarmee kunnen het Ministerie van Defensie en het Nederlands Veteraneninstituut gerichter beleid en ondersteuning ontwikkelen voor deze bijzondere, maar relatief onbekende groep veteranen. Het onderzoek biedt ook inzichten voor civiele werkgevers, die immers een belangrijke rol spelen in het faciliteren van reservisten en die kunnen profiteren van de kennis en vaardigheden die reservisten in de krijgsmacht opdoen en meenemen naar hun civiele werk. Daarnaast draagt het onderzoek bij aan wetenschappelijke kennis over Nederlandse reservisten die veteraan zijn, een groep waarnaar nog relatief weinig onderzoek is gedaan. In een tijd waarin reservisten een steeds belangrijkere rol krijgen binnen Defensie, zowel in Nederland als internationaal, is kennis over hun ervaringen en welzijn en over hun toegevoegde waarde voor de krijgsmacht essentieel voor een blijvende en effectieve inzet van deze groep.

---

[7] De combinatie tussen werk, reistijd en thuis is de belangrijkste vertrekreden voor reservisten in 2025. De onderliggende reden daarbij is "dat zij meer prioriteit willen geven aan civiele carrière, de werktijden van de civiele baan het niet (meer) toelaten en dat er te veel weekendbelasting is." Ministerie van Defensie (2026). *Stand van Defensie. Samen bouwen aan een sterke en slimme krijgsmacht. Openbare versie. Voorjaar 2026, p.44.*

[8] Reservisten worden vaak ingezet op Nederlands grondgebied, maar inzet in uitzendgebieden is ook mogelijk als de reservist daartoe bereid is.

[9] Wel is er recent een masterscriptie geschreven over de invloed van duurzame inzetbaarheid op de relatie tussen werk-privé balans en loopbaansucces bij reservisten (Broman, 2023) en is in 2025 een themarapport verschenen van de IGK, waarbij ook de groep reservisten is onderzocht (*https://www.defensie.nl/onderwerpen/i/igk/onderzoeken-door-igk*).

1.4. Aanpak van het onderzoek

Om de centrale vraag van het onderzoek te beantwoorden, hebben we gebruikgemaakt van een kwalitatief onderzoek. Er zijn semigestructureerde interviews gehouden met dertig reservisten. Meer informatie over hoe we het onderzoek hebben uitgevoerd en over het interviewprotocol staat in bijlage 1.

1.5. Kenmerken deelnemers

De meeste deelnemers aan dit onderzoek zijn officier (80%) en man (77%) en de leeftijd varieert van 30 tot 64 jaar (met een gemiddelde van 52 jaar). De deelnemers vervullen in de burgermaatschappij diverse typen functies. Het merendeel is werkzaam in cybersecurity en IT, de gezondheidszorg, het veiligheidsdomein, bestuur/overheid en management. Een kleiner deel werkt in de juridische sector of in de onderwijs-, taal- of cultuursector. Voor de meeste deelnemers sluit het civiele werk nauw aan bij de militaire werkzaamheden die zij als reservist uitvoeren. Een klein aantal deelnemers heeft een civiele functie die weinig of geen raakvlakken heeft met hun werk als reservist. Driekwart van de deelnemers heeft, voordat ze reservist werden, gediend als dienstplichtig of beroepsmilitair (77%). Twee op de drie deelnemers verkregen de veteranenstatus als reservist.

1.6. Leeswijzer

In de volgende hoofdstukken laten we zien hoe de deelnemers hun verschillende rollen in de militaire, civiele en persoonlijke context invullen en hoe de wisselwerking ertussen impact heeft op hun welzijn. De hoofdstukken volgen de weg die zij zelf beschrijven: eerst wat hen motiveerde om reservist te worden, daarna welke invloed het leven en werken in de verschillende contexten heeft op hun identiteitsbeleving. Vervolgens komt aan bod dat het reservist-zijn van betekenis is en persoonlijke verrijking biedt, maar ook spanningen oproept en uitdagingen oplevert. Ook wordt duidelijk hoe kennis, vaardigheden en ervaringen uit de civiele en militaire context elkaar kunnen versterken. Daarna bespreken we de factoren die volgens de dertig geïnterviewde reservisten hun inzetbaarheid beïnvloeden en aan welke ondersteuning vanuit hun civiele of militaire werkomgeving zij behoefte hebben. Na de presentatie van de bevindingen van dit onderzoek vatten we de belangrijke resultaten samen en spiegelen we de bevindingen aan de wetenschappelijke literatuur. We eindigen met een conclusie.


KONINKLIJKE MARINE RESERVE
ROYAL NETHERLANDS NAVY RESERVE
AN DER TAK

2

Motieven om reservist te worden

Om de ervaringen van reservisten te begrijpen, is het van belang om eerst stil te staan bij de redenen waarom zij ervoor kozen reservist te worden dan wel ervoor kiezen reservist te zijn. De motivatie om zich naast hun burgerbaan of studie in te zetten voor Defensie zegt iets over wat reservisten hopen bij te dragen en over wat ze ervan verwachten voor zichzelf. Inzicht in deze motieven kan helpen te begrijpen hoe reservisten hun hybride positie beleven, welke betekenis zij daaraan toekennen en welke spanningen zij hierdoor kunnen ervaren.

2.1. Verbondenheid met Defensie

Een groot deel van de deelnemers geeft aan reservist te zijn geworden door hun band en gevoel van verbondenheid met Defensie. Met name zij die een militair verleden hebben als dienstplichtige of beroepsmilitair noemen dit motief. Men geeft aan te willen bijdragen aan Defensie, hun band met de organisatie te willen behouden en veel te halen uit die relatie. Zo geeft een reservist aan dat hij iets ‘terug’ wil doen voor Defensie, nadat hij veel van Defensie heeft gekregen:

> *“En ik heb altijd zoiets gehad van, nou ja, als de kans zich voordoet, wil ik wel iets voor Defensie weer betekenen, aangezien ik ook nog behoorlijk wat van Defensie heb gekregen, opleiding, cursussen, het was altijd goed verzorgd. Dus ik zag het ook als wederdienst.” (D10)*

Een andere reservist geeft aan dat zij graag aan Defensie wil bijdragen doordat zij het een inspirerende werkplek vindt:

> *“Ik [werkte] al twee, tweeënhalf jaar bij Defensie als burger. En ja, was daar gewoon, denk ik, helemaal op mijn plek. Ik vond het een organisatie of een omgeving waar ik heel veel energie uit haalde, waar ik intrinsiek gemotiveerde mensen om me heen zag. Dat sprak mij zo aan, dat ik denk ik, ja, ook als militair daarin een rol wou vervullen. En mijn vak op die manier, of mijn specialisme op die manier ook kunnen uitdragen. Of kunnen toepassen.” (D30)*

Een andere reservist noemt dat het gevoel van kameraadschap en het bij Defensie ‘horen’ belangrijk is voor waarom hij reservist is:

> *“Want iedereen vraagt aan mij, ja, waarom doe je dat nog dan? Waarom ben je nog steeds reservist? En dat is natuurlijk omdat het werken met collega’s, in mijn geval bij [eenheid], ja, dat is echt het deel uitmaken van een groter geheel, waar je met elkaar iets wil neerzetten en bereiken, waar mensen wat voor elkaar over hebben en het van belang vinden om dat met elkaar in een goede manier te doen.” (D28)*

2.2. Bijdragen aan een betere wereld

Veel deelnemers geven aan gemotiveerd te zijn vanwege de maatschappelijke bijdrage die ze kunnen leveren. Deze motivatie laat een houding van dienstbaarheid zien, waarbij men aangeeft te willen bijdragen aan een betere wereld, betekenis te hebben voor de samenleving en daarin impact te maken, vanuit verantwoordelijkheid en idealisme. Zo zegt een deelnemer:

> *"Als ik nou kijk naar het maatschappelijke, denk ik, en het was destijds ook zeker in '98 de reden om actief te worden, dat heeft wel iets met wereldoriëntatie te maken. Dat ik ja, als je bij kan dragen aan het versterken van de internationale rechtsorde door op het grensvlak van militair en civiel daar een bijdrage aan te leveren, nou daar was ik wel toe gemotiveerd." (D25)*

Een andere deelnemer benoemt zijn morele overtuiging als motivatie om te werken voor Defensie:

> *"[I]k probeer naast geld verdienen en een spaarbankrekening en goed voor mijn kinderen te zorgen, ook een bijdrage te leveren aan de betere wereld. En dankzij Defensie kan ik dat doen." (D27)*

Weer een ander herinnert zich oorlogen toen hij kind was, en dat hij toen al het idealisme voelde waardoor hij later reservist werd:

> *"We hebben in de jaren '90 natuurlijk die oorlog gehad in Bosnië-Herzegovina. En ik kon maar niet begrijpen, als ik voor de televisie zat, dat we gewoon op een dag rijden afstand zaten [...] Vriendjes gingen vroeger ook naar Joegoslavië op vakantie. En dat je dan eigenlijk op een dag rijden beelden ziet van weer concentratiekampen, mensen uitgehongerd. Alle ellende natuurlijk die we zagen, gewoon oorlog. En daar hebben we toen... Je bent jong en je bent echt idealistisch natuurlijk. En dan denk je, hoe is het toch mogelijk? [...] Hebben we dan helemaal niks geleerd? Dan je dat ziet, en dat met mij natuurlijk velen. Alleen ik kreeg de mogelijkheid om, ja, niet alleen maar A te zeggen, maar ook B te doen. En dat was precies de reden dat ik dacht van, ja, kijk, nu ben ik in een positie om een bijdrage te leveren." (D29)*

2.3. Afwisseling en nieuwe dingen leren

Een aantal deelnemers wilde reservist worden vanwege de afwisseling met het civiele werk. Ook geven ze aan dat reservist zijn tot nieuwe en interessante indrukken leidt en dat ze nieuwe dingen kunnen leren. Zo geeft één van hen aan dat een functie als reservist de deur opende naar een gezonder en uitdagender leven:

> *"Toen ik [civiele functie] was, deed ik niets anders eigenlijk dan werken. Ik at afhaal en diepvries, had geen vrienden meer, deed niets aan sport. En op een gegeven moment dacht ik dat ik er op den duur wel aan onderdoor zou gaan. Dus ik wilde mijn leven weer in eigen handen nemen. En een baan vinden waarbij je normale uren maakt en weer eens aan sport doet, vrienden ontmoet en ja, er iets van maakt, om het maar zo te zeggen. [...] Toevallig liep ik langs de banenwinkel van Defensie en zag de folder voor het Korps Nationale Reserve [...] Dus ik twijfelde of ik daar wel naartoe zou moeten gaan of niet, of dat wel iets voor mij was [...] Ook of dat te combineren valt met een verantwoordelijke baan en zo, maar dat bleek allemaal het geval. En je kon met een sporttest, moest je beginnen om erbij te kunnen komen. En ik dacht, nou dat is een mooie uitdaging, gaan we dat maar eens doen." (D24)*

Ook een ander geeft aan dat de afwisseling tussen het meer fysieke werk als reservist en het kantoorwerk bij het civiele leven een motivatie is:

> *"[I]k breng een belangrijk deel van mijn bestaan door [in een kantooromgeving], redelijk zittend, versus toch het wat fysiek actievere deel bij Defensie, en ook het dingen doen met spullen, zoals dat heet, ja is een mooie compensatie voor het op kantoor werken." (D25)*

2.4. Avontuur en uitdaging

Een laatste motivatie om reservist te worden die verschillende deelnemers noemen, is dat het tegemoetkomt aan hun behoefte aan avontuur en uitdaging. Voor sommigen is het een jongensdroom die uitkomt:

> *"Het heeft ook iets rebels in zich [...] [W]aarom ging je naar het Korps Mariniers, is omdat het jongenshart, dat, dat kon niet genoeg krijgen, van alles wat er maar te doen was. En dat heb ik ook kunnen doen. En dat jongenshart, dat klopt nog steeds. En als reservist vul ik daar een stukje van in, een flink stuk moet ik zeggen." (D2)*

2.5. Samengevat

Wat dit hoofdstuk laat zien, is dat de deelnemers een sterke motivatie en betrokkenheid hebben die het vertrekpunt vormen van hun inzet bij Defensie. Veel deelnemers geven aan dat deze motivaties niet los van elkaar staan. Zo worden idealisme en maatschappelijke betrokkenheid vaak gecombineerd met de behoefte aan avontuur, afwisseling en persoonlijke ontwikkeling:

> *"Ik koos het wapen als mijn instrument. En de journalist zijn pen. En de dokter zijn stethoscoop. En ik vind dat een prachtig beeld. Ik heb dit wapen gekozen, omdat ik een bijdrage wil leveren aan een betere samenleving, te beginnen in Nederland. En mijn avontuurlijke geest, en mijn drang naar wat ook fysieks, en wat ik altijd al wilde worden, militair, kan ik nu combineren met alles wat ik mooi vind in het leven. Dus ik ben met overtuiging reservist en militair omdat dat een manier is om bij te dragen." (D6)*


aat-generaal

3

Identiteitsbeleving

Reservisten nemen een bijzondere positie in: zij zijn doorgaans in professioneel opzicht zowel militair als burger. Daarnaast hebben ze vaak ook andere rollen, zoals partner, ouder en veteraan. Deze meervoudige rollen roepen vragen op over identiteit en verbondenheid. Hoe zien reservisten zichzelf? Identificeren zij zich als militair, burger, reservist en/of veteraan, en hoe verhouden deze rollen zich tot elkaar? Inzicht hierin helpt om beter te begrijpen hoe zij betekenis geven aan hun rol als reservist, waarom zij bepaalde spanningen ervaren tussen de verschillende rollen en hoe ze hiermee omgaan.

3.1. Militair óf burger? Of beide?

Twee op de drie deelnemers ervaart dat ze twee levens in één leiden. Zoals één deelnemer zegt:

> *"Ik heb mazzel, ik ben reservist. Ik heb een second life, zeg ik altijd. Ik leef twee levens tegelijkertijd. En ik leef zo parallel. En soms ben ik wat meer in de ene wereld en soms meer in de andere wereld. En soms is het echt hybride." (D2)*

Of zoals een andere deelnemer zegt:

> *"Dan vind ik de allermooiste beschrijving, dan ben ik twice a citizen [...] ik ben een multi-role participant of life. Ik vervul gewoon meerdere rollen. En ik laat me niet in één hokje duwen. Ik ben het en-en." (D6)*

Deze deelnemer geeft verder aan dat hij zijn dubbele identiteit soms ook strategisch inzet.

> *"Ik maak er wel gebruik van, als ik een hogere in rang ga ontmoeten, trek ik mijn civiele pak aan. Als ik in de civiele wereld wil laten merken dat ik ook militair werk moet doen, verkleed ik mij soms op mijn werk. En loop ik even in mijn uniform door het pand. Dus ik probeer op allerlei manieren dingen te combineren." (D6)*

Desondanks identificeren twee op de drie deelnemers zich voornamelijk als militair:

> *"Ja, ik ben eigenlijk een groene jongen in burgerkleren. Zo zeg ik het altijd. Ik kan niet eens burgerdenken, ik denk alleen maar groen." (D18)*

Veel van hen die zich vooral als militair identificeren hebben ook al een lange verbinding met Defensie, bijvoorbeeld doordat ze voorheen dienstplichtig of beroepsmilitair waren:

> *"Ik beschrijf me nog steeds als militair. En dat heeft te maken met wie ik ben, ik ben beroepsmilitair geweest. En ook toen ik eruit was, zat ik nog steeds in die militaire mindset en ja een beetje in een bodemloze put. In die zin van, ja, je bent geen militair, maar je voelt je nog steeds militair [...]. Ja en vervolgens als je terugkomt als reservist zijnde, ik voel me niet als een deeltijd militair. Je legt die eed of belofte af, die geldt 24-7, en daar leef ik op." (D1)*

Een klein deel van de deelnemers geeft aan zich juist niet te identificeren als militair, maar als burger. Zij proberen hun werk als reservist primair als werk te zien en niet als deel van henzelf. Eén van de deelnemers vertelt dat hij bij collega's ziet dat zij op LinkedIn een foto in uniform hebben, omdat zij hun status als officier belangrijk vinden, maar dat hij dat niet herkent. Hij vertelt geen bijzondere status te hechten aan het militair zijn:

> *"Ik ontleen er geen identiteit aan. [Ik] zie het gewoon ook als, echt als een soort werk. [...] Dus ik zeg ook wel tegen mensen, ik zeg, ja, ik ben meer burger dan militair." (D27)*

Enkele deelnemers identificeren zich niet als militair of burger, maar als reservist, al wordt de term 'reservist' wel bekritiseerd: *"Ik zit niet op de reservebank. Ik ben geen reserve." (D2)*

Daarnaast zijn er enkele deelnemers die aangeven dat ze de verschillende rollen integreren in hun identiteit. Eén van de deelnemers beschrijft hoe Defensie haar gevormd heeft doordat ze van haar achttiende tot tweeëndertigste militair was, waardoor ze dat deel altijd met zich meedraagt, maar dat het desondanks niet haar volledige identiteit bepaalt:

> *"Ik ben niet anders als reservist dan dat ik ben in de burger[maatschappij] en omgekeerd [...] als ik mijn bedrijf leid, ben ik niet anders dan als ik bij Defensie werk. Ik ben altijd gewoon dezelfde, maar ik geloof wel dat al die dingen [...] me [hebben gevormd] tot de persoon die ik nu ben." (D11)*

3.2. Veteranenidentiteit

De meeste deelnemers identificeren zich niet als veteraan, alhoewel allen uitgezonden zijn geweest als reservist en/of in hun eerdere militaire diensttijd. Voor een deel komt dit vanwege hun 'klassieke', 'heroïsche' beeld van veteranen:

> *"Ik voel mijzelf, ook al ben ik op missie geweest, geen veteraan. Ik [heb] ook geen veteranenpas. Ik zou dat uit praktische, financiële overweging gewoon moeten doen. Het levert voordelen op. Maar ik moet zeggen, ik vind dat wel iets wat hoort bij de mensen die echt in oorlogssituaties hebben gezeten en, en [offers hebben gebracht]. Zo voelt dat niet [voor mij]. Ik voel niet dat ik, dat ik, zware offers heb moeten brengen. Voor mij is het vooral, juist een ontzettend genot geweest om beide, in beide bedrijven, te zijn." (D2)*

Soms leidt de veteranenstatus zelfs tot schaamte, omdat het niet strookt met het beeld van veteranen dat de betreffende deelnemer heeft. Het voelt alsof ze de status van veteraan niet verdienen. Een deelnemer vertelt dat hij de veteranenstatus heeft na een uitzending van twee maanden. Hij geeft aan zich hiervoor te schamen vanwege de korte duur en omdat hij niet iets ernstigs heeft meegemaakt. Vandaar dat hij terughoudend is om zich als veteraan te presenteren:

> *"Er zijn echt mensen die dat vele malen meer verdienen." (D12)*

Anderen verbinden veteraan-zijn vooral met specifieke missies, van langere tijd geleden, waardoor zij zich niet als veteraan identificeren:

> *"Ja, ik beschouw mezelf [...] niet als veteraan. Want ook ik, ik weet dat daar dan best wel onder mensen die op uitzending geweest zijn een beetje hetzelfde over gedacht wordt. Dat, ondanks het feit dat ik al, nou, zestig ben, zie ik mezelf niet als veteraan. Want ja, wij zien de veteraan toch een beetje als de Tweede Wereldoorlog, Indonesië, Korea [...] Dus ik zal mezelf niet profileren als veteraan. Dus ik zal ook niet met een veteranenpetje lopen." (D27)*

Toch zijn er ook deelnemers die zich wel identificeren als veteraan. Eén van de deelnemers noemt dat de uitzendingen hem hebben gemaakt tot wie hij is en dat hij trots is om de veteranenspeld te dragen en om uit te dragen dat hij veteraan is (D6). Ook een andere deelnemer geeft aan trots te zijn dat hij veteraan is:

> *"Ik ben pas heel laat veteraan geworden, zeg maar, toen ik 56 was. Ja daar ben ik supertrots op. Daar ben ik echt supertrots op. Dat is een van mijn woorden, zeg maar, die bovenaan staan. Militair, reservist, onderwijs, dat staat eigenlijk allemaal op één level, maar veteraan ben ik wel heel erg trots op." (D23)*

3.3. Samengevat

In dit hoofdstuk hebben we laten zien dat de deelnemers zich op verschillende manieren identificeren. Een groot deel van hen ervaart dat zij twee levens tegelijk leven, namelijk als burger en als militair. Daarnaast identificeert een grote groep zich primair als militair. Een kleiner deel voelt zich primair burger en ook een kleine groep identificeert zich als veteraan. Dit laatste heeft vooral te maken met het beeld dat zij hebben van veteranen, een beeld waarin zij zichzelf niet herkennen.


KONINKLIJKE
MARECHAUSSEE
KONINKLIJKE
MARECHAUSSEE

4

Betekenis en persoonlijke verrijking

Het combineren van de militaire en civiele rol en identiteit (het reservist-zijn) is voor de deelnemers een belangrijke bron van persoonlijke verrijking en betekenis. Inzicht in deze positieve ervaringen is van belang om te begrijpen welke waarde het zijn van reservist heeft en wat ertoe bijdraagt dat zij deze rol willen blijven vervullen. Daarnaast geeft deze ervaren betekenis inzicht in de manier waarop de rol van reservist het reservist-zijn kan bijdragen aan het welzijn van reservisten.

4.1. Plezier en unieke ervaringen

Voor veel deelnemers betekent het zijn van reservist dat zij tijdelijk in een andere wereld kunnen stappen. Juist het bewegen tussen de civiele en militaire context wordt ook als verrijkend ervaren:

> *"Omdat er een wereld voor je opengaat, gewoon een heel andere wereld, en dat is ook goed om daar eens mee in contact te komen en te leren hoe dat is." (D8)*

Het gaat daarbij niet alleen om het 'kijken' in die nieuwe wereld, maar om daadwerkelijk deelnemen:

> *"Dit is gewoon tof. Als je niet alleen een kijkje kan nemen in de keuken, maar ook echt mag koken zelf." (D17)*

De militaire context biedt mogelijkheden, verantwoordelijkheden en situaties die als bijzonder en leerzaam worden ervaren. Het levert reservisten plezier, motivatie en energie op. Voor sommigen is het tijdelijk loskomen van het burgerleven een *"kans om dingen te doen die je elders nooit voor elkaar kan krijgen" (D25).*

4.2. Fysieke vitaliteit

Veel deelnemers geven aan dat het reservist-zijn hen motiveert om fysiek fit te blijven. De militaire eisen rondom inzetbaarheid zijn een concrete stimulans voor fysiek welzijn:

> *"Het is een positieve stimulans om fit te blijven." (D2)*

Fysieke fitheid zien zij als een professionele verantwoordelijkheid:

> *"Bij Defensie geldt dat als je fysieke fitheid niet onderhoudt, [dan] kun je niet werken, ben je niet inzetbaar." (D6)*

4.3. Persoonlijke groei en ontwikkeling

Een groot deel van de deelnemers geeft aan dat het functioneren als reservist hen heeft gevormd. Zij spreken over mentale weerbaarheid, zelfkennis en het verleggen van grenzen:

> *"Ik denk dat ik er wel sterker van geworden ben [...]. Je leert gewoon dat je veel meer aan kan dan dat je misschien in eerste instantie denkt [...], dat je verder en hoger kan, en ook als het pijn doet dat je gewoon door kan." (D17)*

Door militaire trainingen, oefeningen en uitzendingen ervaren zij dat zij onder druk kunnen functioneren en kunnen doorzetten. Dit versterkt hun zelfvertrouwen en gevoel van competentie. Daarnaast noemen de deelnemers een verbreding van perspectief. Zij leren situaties vanuit meerdere invalshoeken bekijken en ontwikkelen een groter relativeringsvermogen:

> *"Gewoon de bewustwording weet je, dat je gewoon echt van meerdere kanten dingen kunt bekijken en analyseren. Dat heeft mij echt veel gebracht [...] De waarheid bestaat niet altijd van één bron [...] En dan leer je gewoon echt die waarheden te kijken met andere brillen." (D15)*

4.4. Kameraadschap

Kameraadschap noemen veel deelnemers als één van de meest waardevolle aspecten van hun rol. Het is een term waarvan ze aangeven dat deze moeilijk te omschrijven is, maar die zij vooral voelen. Er zijn echter ook deelnemers die juist eenzaamheid ervaren (zie paragraaf 6.4). En de ervaringen van individuele deelnemers kunnen ook verschillen. In de ene situatie ervaren zij sterke kameraadschap en verbondenheid, terwijl ze die als reservist in een andere context juist missen. Toch blijft kameraadschap voor veel deelnemers een belangrijke bron van betekenis in ervaringen als reservist. Wat deze vorm van verbondenheid onderscheidt van collegialiteit in de civiele context zijn de intensiteit, de wederzijdse afhankelijkheid en het vertrouwen:

> *"Waar de militaire organisatie ten opzichte van de civiele organisatie erg goed in is, is toch het optrekken als eenheid. Het voor elkaar door het vuur gaan." (D29)*

Gedeelde ervaringen, zeker onder uitdagende omstandigheden, creëren sterke onderlinge banden. De deelnemers geven aan dat dat deze hechte verbindingen in hun professionele burgerleven minder vaak voorkomen:

> *"De kameraadschap wat ik vind [...] ook binnen de reservisten hebben we een hechte groep mensen die elkaar tegenkomt, waarbij je dan ja, vriendschappen hebt, en dat is een stuk kameraadschap wat ik in mijn civiele leven veel minder heb." (D13)*

> *"Kameraadschap vind ik heel belangrijk. Ik vond het vroeger een beetje zo'n lege term, een beetje communistisch bijna, maar het is werkelijk zo, dat je samen iets meemaakt wat je in het civiele leven denk ik niet meemaakt, dat je dan een heel sterke band krijgt." (D14)*

4.5. Verbondenheid met Defensie

Voor veel deelnemers, in het bijzonder degenen met een militaire achtergrond als dienstplichtige of beroepsmilitair, is het behoud van de band met Defensie een belangrijke motivatie om reservist te worden en ook een bron van betekenis in hun leven. Zij spreken over het belang van het bewaren van militaire waarden en tradities:

> *"Verbondenheid, kracht en toewijding [...] het is het ongrijpbare esprit de corps." (D2)*

Het reservist-zijn maakt het mogelijk om betrokken te blijven bij de organisatie om iets 'terug' te kunnen doen:

> *"Het is natuurlijk superleuk. En het feit dat je dus nog binding houdt met het groene bedrijf, ja, dat is eigenlijk hetgeen waarvoor ik het gedaan heb. Om af en toe gewoon als militair met mijn ervaring nog iets te kunnen betekenen voor het bedrijf." (D22)*

Daarnaast noemt een klein deel van de deelnemers een gevoel van ‘erbij horen’:

> *“Ik vind het toch wel fijn als het, om ergens weet je zo’n sense of belonging zeg maar, dat je, dan ik hoor wel ergens bij, zo voelt het wel.” (D19)*

4.6. Trots en waardering van anderen

Erkenning en waardering blijken cruciaal voor hoe de deelnemers hun rol als reservist beleven. Als zij zich serieus genomen voelen, versterkt dit hun welzijn en betrokkenheid. Alhoewel sommige deelnemers erkenning missen of deze slechts gedeeltelijk ervaren, voelen anderen zich juist vanuit verschillende contexten gewaardeerd voelen. In de civiele werkomgeving ervaren sommigen waardering en interesse:

> *“Als je kijkt hier bijvoorbeeld bij mijn afdeling, de civiele organisatie, die management en mijn collega’s zijn erg trots op. [... Je] krijgt die waardering ook vanuit management [...] Ik geef ook af en toe presentaties van de dingen die ik meemaak en dat soort dingen. Dat is gewoon hartstikke leuk.” (D15)*

Ook in hun sociale omgeving merken sommige deelnemers een toegenomen erkenning en waardering, met name in de huidige geopolitieke context:

> *“Dat is veranderd met Oekraïne [...] Maar tot die tijd was het echt zo, nou ja, je moet, je moet op een of andere manier een beetje, een beetje een aparte hobby hebben of zo. Dat soort, dat soort buren die dan, dan zo op die manier reageren. En, en nu is het zo dat mensen zeggen, nou ja, het is toch wel belangrijk dat je er bent. Het is wel fijn dat jullie er zijn en bijzonder dat je het doet.” (D28)*

Binnen de militaire organisatie is erkenning vaak gekoppeld aan het kunnen leveren van een kwaliteit en het laten zien van hun expertise:

> *“Ik heb ook gemerkt dat je eigenlijk vrij snel gewoon gewaardeerd wordt voor dat wat je kon brengen. En als zij gewoon zien dat jij in de functie waarin jij zit gewoon goed werk levert [...] En dan hoor je er gewoon bij. En dan doe jij wat jij doet en hij doet wat hij doet. En als je dat goed doet, dan is het gewoon goed zeg maar.” (D17)*

4.7. Zingeving

Veel deelnemers ervaren een gevoel van zingeving in hun leven door hun werk als reservist, wat voor hen een belangrijke bron van betekenis is. Dit uit zich in het gevoel bij te dragen aan iets groters dan henzelf, het bijdragen aan een ‘betere wereld’:

> *“Ik vind het belangrijk, persoonlijk, maar ook maatschappelijk [...] Ik heb van alles gedaan. En ik zie dit, ondanks dat het wel betaald is, vind ik dit ook een maatschappelijke opdracht. Want ik heb een keuze, want ik kan het ook niet doen. Ja, ik vind het mijn maatschappelijke bijdrage. Wat voor mij één van de pijlers is, naast privézaken, wat ik van belang vind om in balans te zijn.” (D29)*

De wens om een maatschappelijke bijdrage te leveren was voor veel deelnemers een belangrijke motivatie om reservist te worden. Deze motivatie blijkt ook in de praktijk een bron van betekenis te zijn. Het reservist-zijn biedt een concreet kader van dienstbaarheid en maatschappelijke impact. Voor sommigen verschilt deze betekenis duidelijk van die van hun civiele werk. Zo beschrijft een deelnemer dat hij bij zijn civiele werk niet het idee heeft dat hij iets teruggeeft aan de samenleving, terwijl het militaire werk hem wel deze zingeving oplevert.

Het gevoel ertoe te doen en impact te hebben, verhoogt hun welzijn. De deelnemers spreken over trots, voldoening en een rijk leven:

> *"Ik roep wel eens, van, luister, als ik nou vanmiddag rij tegen een boom, en ik kom niet meer terug, wil je alsjeblieft zeggen dat ik een ontzettend leuk leven heb gehad, een rijk leven heb gehad. Twee levens, waar een gemiddelde burger maar één leven heeft, heb ik er twee gehad. En ik heb van beide met volle teugen genoten. Ik heb het gevoel zinvol bezig te zijn geweest." (D2)*

Voor één deelnemer geldt dat het werken als reservist heeft geleid tot een scheiding, maar hij benoemt dat dit kiezen voor zichzelf was en dat dit hem gelukkig maakt:

> *"Het beïnvloedt je leven een klein beetje, de scheiding bijvoorbeeld [...] maar ik heb zelf ervoor gekozen. Ik heb gekozen voor mijzelf [...] ik voel het positief, want ik heb gekozen voor mijzelf, ik heb gekozen voor mijn hart, en dat is gewoon voor Defensie, want dan voel ik me echt gelukkig." (D15)*

4.8. Betekenis tijdens uitzendingen

De hierboven beschreven vormen van betekenis komen in uitzendingen vaak in versterkte vorm naar voren. Tegelijkertijd kunnen deze uitzendingen ook intens en confronterend zijn.

Diverse deelnemers beschrijven uitzendingen als bijzonder en vormend:

> *"Qua periode is dat een van de meest bijzondere, ervaringsrijke perioden geweest die ik in mijn leven heb meegemaakt [...] Je wordt op het moment dat je daar komt, ondergedompeld in een wereld die zoveel indrukken aan je geeft, die je zoveel dingen laat zien, horen, voelen en ook ruiken [...] Dat is voor mij een heel bijzondere ervaring geweest die ik gewoon niet had willen missen [...] Je bent daar met een bepaald doel, dus je werkt daar samen, je zit in een bepaald, wat we noemen, een battle rhythm. Je bent ver van huis. Je wordt geconfronteerd met mensen die sneuvelen. Je wordt ook geconfronteerd met mooie Defensierituelen, saamhorigheid, samenwerking met andere partners [...] Maar in zoverre voor mij een hele bijzondere ervaring." (D4)*

De meesten ervaren sterke kameraadschap, samenwerking, erkenning en doelgerichtheid. Tegelijkertijd worden zij geconfronteerd met kwetsbaarheid en gevaar, waardoor ze anders naar het leven gaan kijken:

> *"Dit is wel een van de dingen in mijn leven [...] waardoor je leert dat het leven ook kwetsbaar is, en dat het ook zo over kan zijn, en dat je, ja weet je, als die raket een paar meter verderop was geland, dan had ik [er] hier nu niet zo bij gezeten [...] Dat maakt je wel een ander mens." (D17)*

Meerdere deelnemers geven aan dat zij zich op uitzending als volwaardig militair erkend voelen:

> *"Ze hadden echt wel respect voor mij." (D23)*

Uitzendingen laten daarmee zien hoe de hybride positie tijdelijk naar de achtergrond kan verdwijnen en hoe de waarde van het militaire beroep, zoals kameraadschap, persoonlijke groei en zingeving, in versterkte vorm samenkomen.

4.9. Impact op het welzijn

De ervaren betekenis en de persoonlijke verrijking die deelnemers beschrijven in relatie tot het reservist-zijn dragen bij aan het welzijn van de deelnemers. De motivatie om fit te blijven, plezier en afwisseling en de mogelijkheden voor persoonlijke groei dragen onder andere bij aan hun fysieke en mentale gezondheid en aan hun kwaliteit van leven. Ook kameraadschap, ervaren erkenning en waardering en het ervaren van verbondenheid dragen bij aan hun welzijn, onder meer aan hun sociaal-maatschappelijk functioneren. Daarnaast vormt het reservist-zijn een belangrijke bron van zingeving en betekenis. Dit laat zien hoe verschillende vormen van betekenis van het reservist-zijn bijdragen aan verschillende aspecten van welzijn.

4.10. Samengevat

De hybride positie van de deelnemers kan een belangrijke bron van persoonlijke verrijking en betekenis zijn. Het reservist-zijn biedt plezier en unieke ervaringen, stimuleert fysieke en persoonlijke ontwikkeling, creëert hechte sociale banden, versterkt verbondenheid met Defensie en geeft erkenning en zingeving. Tijdens uitzendingen wordt de betekenis en waarde van het reservist-zijn vaak versterkt. De verschillende vormen van betekenis dragen bij aan verschillende dimensies van het welzijn.


CYBER

5

Kruisbestuiving civiele en militaire context

De betekenis en persoonlijke verrijking die deelnemers ervaren door hun rol als reservist hebben niet alleen te maken met hun hybride positie, maar ook met het combineren van de verschillende rollen en werelden. In de ene context doen zij ervaringen op en ontwikkelen zij kennis, vaardigheden en houdingen die zij vervolgens in de andere context kunnen inzetten. De civiele en militaire rollen en werelden kunnen elkaar op deze manier versterken. Dit is een belangrijk aspect van de waarde van het reservist-zijn. Dit hoofdstuk laat zien hoe reservisten een brugfunctie kunnen vervullen tussen twee verschillende werelden.

5.1. Meerwaarde civiel voor militaire context

De deelnemers geven aan dat zij vanuit hun burgerbaan naast vakspecifieke kennis en vaardigheden ook een bredere blik en een kritische proactieve houding meenemen naar de krijgsmacht. Een deelnemer beschrijft dit als volgt:

> *"Ik merk wel, dat is ook weer de meerwaarde van de reservist, dat wij ten eerste vanuit het civiel kunnen denken, en militairen daar vooral ook zitten om hun militaire ding te doen [...] het was soepeler om te denken, niet zeg maar, ik heb een opdracht en die moet ik uitvoeren. Nee, maar wat is [het] nou, waarmee kan ik jou helpen?" (D25)*

Dit laat zien dat deze deelnemer zichzelf positioneert als iemand die minder taakgericht en meer contextgericht werkt. Waar beroepsmilitairen volgens hem sterker gericht zijn op het uitvoeren van een afgebakende opdracht, ervaart hij zelf ruimte om breder te kijken naar behoeften en mogelijkheden door zijn civiele ervaring.

Ook andere deelnemers spreker over een 'bredere', 'open', of 'holistische' blik die zij meenemen:

> *"Ik heb binnen de beroepsorganisatie het gevoel gehad dat we wat te brengen hadden, wat zij misten, [...] de bredere blik, de holistische blik." (D2)*

Veel deelnemers geven aan dat zij zich vrijer voelen om zich kritisch uit te spreken. Meerderen koppelen dit expliciet aan hun onafhankelijkheid van Defensie voor hun loopbaan en inkomen:

> *"Ik heb mij als reservist nooit bang gevoeld om op te staan, ook in de Defensieorganisatie, om iets aan de kaak te stellen. [...] Ik hoef geen carrière te maken, dus waarom zou ik mij druk maken om carrière? Waar een beroepsmilitair soms denkt, ik slik mijn woorden in, ik hou me maar even stil." (D2)*

> *"Ik ben voor mijn inkomen niet afhankelijk van Defensie. Ik kan dus onafhankelijk opereren. Ik hoef voor mijn carrière niet ja en amen te zeggen […] Ik vind ook dat ik in die zin een verantwoordelijkheid heb, om daar waar nodig de organisatie [een] spiegel voor te houden. Ik kan dat doen. Beroepscollega's kunnen dat niet, of veel moeilijker […], zonder dat ze daar de gevolgen van ondervinden." (D28)*

Reservisten ervaren ruimte om zich uit te spreken zonder bang te hoeven zijn voor grote gevolgen voor hun loopbaan of inkomen. Bovenstaand citaat laat zien hoe deze onafhankelijkheid ook wordt gezien als een verantwoordelijkheid, waarbij de deelnemers het als hun taak zien om vanwege hun positie kritische vragen te stellen of verbeterpunten aan te kaarten. Hun hybride positie creëert op deze manier dus ook ruimte om te handelen.

Naast de inhoudelijke expertise, brede blik en kritische houding benoemen de deelnemers dat zij een andere communicatiestijl en omgangsvormen meebrengen. Sommigen geven aan dat zij vanuit hun civiele achtergrond gewend zijn om meer empathisch en mensgericht te communiceren:

> *"Het belangrijkste, ik praat niet tegen mensen, maar met mensen. En als er iets is waarin het militaire systeem zich weet te onderscheiden van het civiele is het dat, het is allemaal zenden […] mijn meerwaarde bij Defensie is, ik maak contact en ik ontvang, en ik doe er wat mee." (D16)*

Hier wordt een contrast geschetst tussen een meer hiërarchische en directieve communicatiestijl en een meer relationele benadering. Ook noemen sommigen dat zij minder status- of ranggericht zijn en sterker vanuit de inhoud worden gedreven. Deze houding geeft hen opnieuw meer ruimte en vrijheid om zaken bespreekbaar te maken in de militaire context.

5.2. Meerwaarde militair voor civiele context

Reservisten nemen vanuit de krijgsmacht niet alleen specifieke kennis en ervaringen mee, zoals veiligheidsbewustzijn of een internationaal perspectief, maar ook houdingen, vaardigheden en waarden die hun functioneren in hun burgerbaan beïnvloeden. Zo is de militaire context vormend en werkt deze door in het civiele werk en in het privéleven.

Eén deelnemer verwoordt dit als volgt:

> *"Een reservist brengt het mondiale perspectief naar zijn civiele werkomgeving, verder kijken dan alleen maar je bedrijfje lang is […] het werken onder druk, en het niet bij de pakken neerzitten bij tegenslag, maar volhouden." (D6)*

In dit citaat komen verschillende aspecten samen: een verbreding van perspectief, mentale weerbaarheid en een norm van doorzettingsvermogen.

Meerdere deelnemers beschrijven dat zij vanuit Defensie een sterke gerichtheid op actie meenemen. Het gaat niet om blijven hangen in problemen, maar om handelen:

> *"Het niet lullen maar poetsen, en gewoon ja, niet zo piepen ofzo, en gewoon doorgaan. En dat je ook meer kan dan dat je misschien zelf denkt […] dat zijn echt nuttige vaardigheden." (D17)*

Het gaat hierbij om doorzettingsvermogen, maar ook om een verandering en ontwikkeling in het zelfbeeld van de deelnemers. Zij beseffen dat ze meer aankunnen dan gedacht. Dit werkt door in het civiele werk, waar uitdagingen ook gemakkelijker aangegaan worden.

Veel deelnemers leggen de nadruk op helderheid, doelgerichtheid, structuur en discipline. Zij zijn in de militaire context gewend te werken met scherpe doelen en duidelijke kaders, wat ze ook meenemen naar hun civiele werkomgeving:

> *"[M]ensen hebben gewoon duidelijkheid, transparantie en direct zijn [nodig], dat is gewoon, als je weet waar ze aan toe zijn, en wat moet gedaan worden, dan gaan ze rennen." (D15)*

> *"Uiteindelijk ook als het gaat om, zijn de doelen nou scherp? Ja, dat is bij Defensie, maar dat neem je dus weer terug van ja, wat is nou de bedoeling?" (D25)*

De deelnemers noemen ook organisatorische vaardigheden, zoals plannen, organiseren, op tijd komen en een goede voorbereiding. Dit nemen ze mee in hun civiele werk en in hun gezinsleven:

> *"De uitzendingen hebben me wel gemaakt dat je goed voorbereid op pad gaat. Daarom zei ik, als je op vakantie gaat met mij, weet je wel waar je aan toe bent, maar ook, er zit een gevarendriehoek in het voertuig, er zit een regenjas in." (D5)*

Een ander thema dat door verschillende deelnemers wordt genoemd, is het vermogen om te werken en handelen onder tijdsdruk en in uitdagende situaties:

> *"Ja nou, dat is vooral presteren onder druk, werken in hectiek, stressvolle situaties goed kunnen overzien zonder dat je daarvan van de wijs gebracht wordt, focus hebben, prioriteiten stellen, leidinggeven, delegeren." (D22)*

Dit maakt duidelijk hoe de militaire ervaringen bijdragen aan stressbestendigheid en besluitvaardigheid. Dit sluit aan bij eerder benoemde spanningen, aangezien je in de militaire werkomgeving zowel druk kan ervaren als vaardigheden aanleert om met die druk om te gaan.

Leiderschap en teamgerichtheid noemen veel deelnemers eveneens als kwaliteiten die zij meebrengen naar hun burgerwerk:

> *"Wat de burgersamenleving [...] echt van Defensie kan leren [...] dat gaat over alles wat met leiding geven en team te maken heeft [...]. Militairen hebben altijd door dat je een teamspel speelt, je speelt een choreografie van functies die op elkaar ingewerkt zijn." (D6)*

Dit citaat laat zien dat de kracht van militair leiderschap wordt begrepen als een manier om samenwerking te bevorderen, zodat rollen elkaar aanvullen. Dit is iets wat reservisten kunnen meebrengen naar hun civiele organisatie wanneer dit daar minder vanzelfsprekend is.

De leiderschapsvisie komt ook tot uiting in het omgaan met eigen personeel of klanten. Zo beschrijft een deelnemer dat zij het belangrijk vindt om expliciet waardering te tonen:

> *"Ik geef elk jaar een kerstpakket aan mijn klanten, gewoon om te laten zien dat ik het waardeer dat we goed met elkaar samenwerken. En ik neem koekjes mee bij vergaderingen [...], omdat ik weet, in de Defensiecultuur werkt dat ook." (D19)*

Naast vaardigheden benoemen de deelnemers ook expliciet een bepaalde morele oriëntatie, of waarden, die zij meenemen naar hun werk in de burgermaatschappij. Waarden die vaak genoemd worden zijn betrouwbaarheid, eerlijkheid en integriteit. Eén benoemt hoe militaire waarden ook doorwerken in het gezinsleven:

> *"Wat ik ook van Defensie krijg, de eerlijkheid, de integriteit. Ja, als ik als vader wat doe en ik kom erachter van, oh shit, ik heb een foutje gemaakt. Dan ga ik ook naar mijn zoon toe [...] Papa heeft een fout gemaakt [...] Kunnen we het goed maken? En daarmee laat ik ook het karakter zien, zeg maar, van integriteit." (D1)*

Tot slot beschrijven de deelnemers hoe hun militaire ervaringen hun blik op het leven verandert, waardoor ze anders in het leven gaan staan:

> *"Je gaat veel meer relativeren en zien van ja, wat een vrijheid, want we leven hier in vrijheid, hoe mooi dat is." (D8)*

> *"Ik merk wel dat ik meer aandacht besteed aan mijn vrienden in de civiele omgeving, als dat ik voor die tijd deed." (D13)*

Door de militaire ervaringen kunnen waarden als vrijheid en vriendschap een andere betekenis krijgen voor de deelnemers.

5.3. Samengevat

Reservisten ervaren dat hun civiele inbedding, kennis en ervaring van meerwaarde zijn voor het militaire beroep. Ze brengen onder meer inhoudelijke expertise, een bredere blik, een kritische houding en mensgerichte communicatie mee vanuit de civiele context. Daarnaast ervaren zij dat militaire kennis, ervaring en vaardigheden ook van meerwaarde zijn in hun burgerwerk. Zij noemen daarbij onder meer veiligheidsbewustzijn, een internationaal perspectief en attitudes zoals doelgerichtheid en doorzettingsvermogen. Ook militaire vaardigheden als plannen, voorbereiden, organiseren, werken onder druk en samenwerken, evenals militaire waarden als betrouwbaarheid, eerlijkheid en integriteit, zijn volgens deelnemers van betekenis in hun burgerleven.


RDE

6

Uitdagingen en spanningen

De hybride positie van reservisten en de wisselwerking tussen de militaire en civiele wereld geven betekenis, leveren persoonlijke verrijking op en meerwaarde van de ene context voor de andere. Het brengt echter ook uitdagingen mee. Het combineren van verschillende rollen, verantwoordelijkheden en verwachtingen kan spanningen veroorzaken. Inzicht in deze andere, meer belastende kant van de wisselwerking is nodig om de impact op het welzijn van reservisten te begrijpen.

6.1. Spanningen in het gezinsleven

Veel deelnemers ervaren spanning tussen hun reservistenrol en hun gezinsleven, met name in relatie tot tijdsbesteding, zorgtaken en gezinsverantwoordelijkheden. Alhoewel een deel van de deelnemers aangeeft dat zij hun inzet voor het militaire werk zelf kunnen inplannen naar gelang hun behoeften en mogelijkheden, blijkt het combineren van burgerbaan, militaire inzet en gezinsleven in de praktijk voor sommigen moeilijk, waardoor de beschikbaarheid voor het thuisfront onder druk komt te staan. Zoals één deelnemer stelt: *"De impact is dat ik er niet altijd ben" (D2).* Als reservist moet je voortdurend onderhandelen binnen het gezin over wat praktisch en emotioneel haalbaar is.

Voor sommige deelnemers leidt deze spanning tot ingrijpende keuzes voor hun inzetbaarheid of hun toekomst als reservist. Zo beschrijft een deelnemer dat het krijgen van een kind en het alleenstaand ouderschap het onmogelijk maakte om actief te blijven, mede vanwege de combinatie van meerdere rollen en verantwoordelijkheden:

> *"Ik heb moeten accepteren dat ik niet meer inzetbaar ben. Ja het is gewoon praktisch niet meer haalbaar. Ik heb een andere baan nu waarmee het veel minder [...] makkelijk te combineren is. Ik heb een kind gekregen in de tussentijd, waardoor ik ook niet meer op uitzending wil [...] Het is al best lastig om twee banen te combineren, helemaal als je inderdaad ook nog er alleen ervoor staat." (D17)*

Dit illustreert hoe levensfase en gezinssituatie direct invloed hebben op de mogelijkheid om de reservistenrol te vervullen.

Daarnaast kan de afwezigheid van de reservist in de thuissituatie leiden tot een verschuiving in het uitvoeren van de zorgtaken binnen het gezin, wat relationele druk kan veroorzaken. Vooral wanneer er sprake is van verzwarende omstandigheden binnen het gezin, bijvoorbeeld een kind dat extra zorg behoeft, wordt (meerdaagse) inzet als reservist soms praktisch onmogelijk:

> *"Er wordt ook uitvraag gedaan voor daadwerkelijke uitzendingen. Daar kan ik op dit moment niet op inhaken. Dat heb ik tegen mijn commandant gezegd, thuissituatie leent zich er niet voor, voor meerdaagse inzet dat ik afwezig ben […] En ik merk ook al met mijn civiele opdrachten […] dan heb ik één of twee overnachtingen. En dat is voor het thuisfront heel lastig. Want ja, als je een kind hebt [met zorgbehoeften], papa is er niet, dan valt er een stukje steun en toeverlaat en veiligheid weg. En dan is die hele dynamiek heel anders in één keer." (D1)*

Langdurige inzet, zoals tijdens uitzendingen, kan de al bestaande relationele spanningen vergroten. Sommige deelnemers beschrijven gevoelens van vervreemding van het gezinsleven en verlies van hun positie binnen het gezin door langdurige afwezigheid en beperkte communicatie:

> *"Er was zelfs nog een mogelijkheid dat ik daar kon blijven, maar toen zei mijn vrouw, ja, dan gaan we scheiden. Sowieso ging het niet helemaal goed omdat ik het contact met thuisfront […heel lastig vond]. […] En je verliest heel gauw jouw positie in het gezin, je bent er niet meer bij, zeg maar. Zien ze 's avonds papa nog bij het eten of zo heel kort. Maar ja, op een gegeven moment, je kan niet veel vertellen wat je doet, ze begrijpen het toch niet. Je mag het niet vertellen, vooral niet als er weer een incident is, dan kan je weinig van zeggen en zo. En op een gegeven moment hang je er een beetje bij. Dus dat vond ik wel lastig en toen ging het ook niet heel goed tussen mijn vrouw en mijzelf. Mijn vrouw, die vond het ja, die heb ik echt toestemming gevraagd, die heeft het gegeven, maar echt knarsetandend. Daar ben ik nog steeds dankbaar voor, maar ja, ze verweet me wel van alles. En dan zit je wel in de sfeer, want 's avonds, als je dan toch daar wat gaat drinken, iedereen, al die broeders waren gescheiden, dus dan was ik ook vrij somber. Dus toen ik terugkwam, dacht ik ook ja, het wordt een scheiding, heel fatalistisch, kwam ik terug." (D14)*

Kortom, deze ervaringen laten zien dat de rol als reservist diep kan ingrijpen in het gezinsleven en voortdurende afwegingen vraagt tussen de militaire inzet en persoonlijke verantwoordelijkheden. Uitzendingen in het bijzonder kunnen spanningen geven in het gezinsleven.

6.2. Spanningen in de civiele sociale omgeving

Naast spanningen in het gezinsleven ervaren de deelnemers ook uitdagingen in hun bredere civiele omgeving, waaronder familie en vrienden. Meerdere deelnemers geven aan dat hun ervaringen veelal moeilijk zijn uit te leggen, waardoor begrip en interesse vanuit de omgeving beperkt kunnen zijn of dat hun rol als reservist niet wordt geaccepteerd. Volgens één van de deelnemers is de sociale omgeving van reservisten vaak minder vertrouwd met de militaire context dan die van beroepsmilitairen, waardoor zorgen en weerstand sterker kunnen zijn:

> *"Kijk, het is natuurlijk wel zo […] dat er bijvoorbeeld in je omgeving wat meer onbegrip kan zijn over waarom je dit dan überhaupt wil of gaat doen. En zeker met een uitzending, want mensen denken natuurlijk gewoon 'ben je gek geworden of zo?' Je gaat toch niet, ja, je gaat toch niet vrijwillig naar een oorlogsgebied? Ben je niet goed, of zo. En die willen dat natuurlijk ook allemaal helemaal niet. Ik bedoel, iedereen die dicht bij jou staat, die wil helemaal niet dat jij op uitzending gaat, want die zijn natuurlijk allemaal bang dat je doodgaat of invalide terugkomt. En dat is natuurlijk, maar dat geldt voor beroepsmilitairen ook denk ik, alleen die hebben misschien net even iets meer, dat ze wat meer van die wereld gezien hebben, waardoor ze het net misschien iets meer begrijpen of zo […] En die zijn erin opgegroeid misschien ook. Ik denk dat als jij als 16-, 17-jarige bij Defensie gaat, en je bent, dan ben je al militair nog voordat je je partner ontmoet, bij wijze van spreken, en die weet dan ook oké, ik ben dus nu met een militair, dan hoort dat erbij. En met reservisten, en zeker mensen die dat op latere leeftijd zeg maar gaan doen, dan is dat veel ja, dan is dat anders. (D17)*

Sommigen beschrijven gevoelens van vervreemding na een uitzending in relatie tot de sociale omgeving, doordat de ervaringen tijdens de uitzending moeilijk aansluiten bij de leefwereld van mensen in hun sociale omgeving:

> *"En dat moet ik ook zeggen, in Nederland ging het leven door, en ja, was Uruzgan natuurlijk geen topic [...] Dus je bent ook wel een beetje verloren als je terugkomt, in de zin van, niet iedereen is geïnteresseerd in je verhaal. Of ze horen het plichtmatig aan." (D29)*

> *"En ook met vrienden en familie, het is, zij zullen natuurlijk nooit, er is een deel van mijn leven wat zij nooit zullen kennen of weten of snappen." (D17)*

Daarnaast krijgen de deelnemers regelmatig te maken met normatieve of kritische reacties op hun betrokkenheid bij Defensie:

> *"Er zijn ook mensen die zeggen ja, al dat militaire gedoe, dat hoeft voor mij niet. Toevallig mijn partner in mijn bedrijf die is, die is daar niet zo heel erg happig op. Die zegt ja, je weet wat ik van Defensie vind, ik ben het daar niet mee eens. Ik zeg ja, maar ik doe dingen die jou ook aangaan, om te zorgen dat jij ook veilig je werk kan doen, dat wij ons werk kunnen doen." (D18)*

Ook stereotypen en beperkte kennis over het werk van reservisten spelen een rol. Sommigen beschrijven dat hun werk vaak wordt gereduceerd tot simplistische beelden, zoals het stereotype van de schietende militair of het beeld van reservist zijn als 'stoere hobby':

> *"Dus de meeste mensen hebben een beeld van de infanterist die in het veld zit in zijn tentje. Dus de vraag die je krijgt van nou, heb je weer in het tentje in het veld gezeten? Ja, dat is het referentiekader." (D4)*

> *"In de samenleving hebben de meeste mensen nog steeds het idee natuurlijk van oh, je gaat alleen maar schieten en weet ik het wat allemaal. En sommigen die wel weten van de reservisten, die kennen dan bijvoorbeeld alleen maar de Nationale Reserve." (D9)*

Dit soort percepties kan bijdragen aan gevoelens van onvoldoende erkenning en waardering. Sociale spanningen blijken te ontstaan door beperkte kennis van en waardering voor reservisten, en door botsing met maatschappelijke normen.

Tegelijkertijd ontwikkelen de deelnemers strategieën om met deze reacties om te gaan door actief betekenis te geven aan hun rol en door te proberen legitimiteit te creëren binnen hun civiele omgeving. Sommigen proberen hun ervaringen uit te leggen of ze positioneren zichzelf als ambassadeur van Defensie door het belang en de realiteit van militaire inzet toe te lichten:

> *"Ik probeer niet alleen het mooie verkoopplaatje wat mij ooit is voorgelegd, eh, voor te zetten, maar ik ben ook gewoon reëel. Ik zeg vaak, als je zegt, je draait ook een uitzending, dan ga je, ja moet je ook rekening houden dat je anders terugkomt van de uitzending [dan] dat je in bent gegaan." (D1)*

> *"Ik voel mezelf ook een ambassadeur. Ik probeer altijd mee te lopen met de Vierdaagse en ik voel me ook een ambassadeur. [...] Dus je hoeft niet aan mij te vragen of ik toevallig reservist zou zijn. Ik vertel het je zelf wel. Ik zal altijd wel ergens een keer een moment vinden. Ook vaak in het nieuws en dergelijke om daar iets over te zeggen. Niet om te zeggen dat ik reservist ben, maar wel om het belang van Defensie te benadrukken als het gaat om vrede en veiligheid." (D29)*

6.3. Spanningen in het civiele werk

Daarnaast ervaren veel deelnemers ook conflicterende verwachtingen tussen hun civiele werk en hun militaire inzet. Ze beschrijven regelmatig tegengestelde belangen en prioriteiten, waarbij civiele werkgevers de rol als reservist niet altijd ondersteunen of faciliteren. Zo geeft een deelnemer aan dat zijn werkgever zijn werk als reservist als verlies van capaciteit beschouwde:

> *"Mijn werkgever [bij organisatie] zag het nut er niet van in, dat ik niet alleen vier maanden op uitzending zou gaan, maar ook zou deelnemen aan het opwerktraject. Omdat dat hem capaciteit ging kosten." (D4)*

De rol van reservist wordt zodoende vaak als privéaangelegenheid gezien. In veel gevallen leidt dit ertoe dat de deelnemers militaire activiteiten in eigen tijd uitvoeren of vakantiedagen inzetten voor oefeningen en inzet:

> *"Al mijn tijd als reservist is altijd op eigen kosten geweest. [... Mijn] baas zei, leuk dat jij wat gaat doen bij Defensie. Maar dan neem je maar vrije tijd op. Dus ik moest gewoon vakantie nemen en moest ook vakantiedagen sparen om voor Defensie mee te gaan op oefening." (D2)*

Hierdoor wordt de verantwoordelijkheid voor het combineren van rollen grotendeels bij de reservist gelegd. Dit vergroot de ervaren rolbelasting en maakt het combineren van militair werk, burgerbaan en gezinsleven lastiger en sterker afhankelijk van de individuele situatie en de mate waarin de civiele werkgever hierin faciliteert.

Ook ervaren sommige reservisten dat hun betrokkenheid bij Defensie gevolgen heeft voor hun civiele loopbaanmogelijkheden. Een deelnemer beschrijft hoe hij na een sollicitatie werd opgebeld door het bedrijf met een vraag over zijn cv. Men vroeg zich af waar zijn loyaliteit lag en men gaf aan dat ze iemand zochten die voor 150% voor de baan gaat. En, zo zei de werkgever, jij bent dat dus blijkbaar niet (D25).

Veel deelnemers ervaren bovendien beperkt begrip en waardering voor hun werk als reservist vanuit de civiele werkomgeving. Reservisten beschrijven een gebrek aan aandacht, erkenning en waardering of steun en trots vanuit collega's en leidinggevenden. Andersom merken deelnemers ook dat zij het moeilijk vinden om militaire ervaringen uit te leggen aan burgercollega's als er beperkt begrip vanuit deze werkcontext is.

De mate van spanning blijkt echter sterk afhankelijk van arbeidsvoorwaarden en werkcontext. Zelfstandig ondernemerschap of werk bij organisaties die het reservist-zijn ondersteunen kan de combinatie van rollen vergemakkelijken. Eén van de deelnemers merkt op dat de mogelijkheid om je als reservist in te zetten bij sommige werkgevers gewoon onderdeel is van de secundaire arbeidsvoorwaarden en dat je er tijd voor krijgt. Een ander zegt:

> *"Ik ben eigen baas. Dat scheelt ook wel. Ik heb geen baas boven mij die zegt, wat ga je nou weer doen?" (D14)*

6.4. Spanningen in het militaire werk

Ook binnen de militaire organisatie ervaren de deelnemers uiteenlopende spanningen. Deze spanningen hebben betrekking op cultuurverschillen, status en legitimiteit, rechtspositionele ongelijkheid en organisatorische inbedding. Het laat de ambivalente positie van reservisten zien, waarbij zij formeel onderdeel zijn van Defensie, maar waarbij zij zich in de praktijk vaak niet (volledig) geïntegreerd voelen.

6.4.1. Cultuurverschillen tussen civiele en militaire context

Een eerste bron van spanning betreft de verschillen in cultuur en omgangsvormen tussen de militaire en civiele (werk)omgeving. Meerdere deelnemers beschrijven de militaire organisatie als hiërarchischer, normatiever en directiever dan hun civiele werkcontext. Eén deelnemer geeft aan dat zijn militaire kennis en ervaring niet van meerwaarde zijn in de burgermaatschappij:

> *"Daar heb ik weinig van kunnen toepassen, want zo werkt het niet. Het is veel te hiërarchisch [...] het is allemaal te star, en het wordt niet op prijs gesteld [...] maar daar kom je, daar kom je niet met, ja civiele normen en waarden kom je daar niet mee weg bij Defensie en de normen bij Defensie, die hoef je echt niet in te zetten, civiel." (D16)*

Waar in civiele organisaties vaker ruimte is voor overleg en nuance, ervaart men binnen de militaire context vaker een strak kader. De cultuurverschillen tussen de beide werelden kunnen tot spanningen leiden. Zo beschrijft een deelnemer dat zij zich door de duidelijke normen en waarden meer met Defensie verbonden voelt:

> *"In de burgermaatschappij gelden die normen en waarden ook wel, maar op een veel minder aanwezig niveau. Waardoor je nou, bepaalde gedragskernmerken of dingen ziet waarvan je denkt, ja maar, als je niet op tijd kan komen, dan ga je toch gewoon eerder van huis weg? Weet je wel, dan zijn er collega's die niet op tijd komen, en dan denk je nou, dat kun je toch niet maken?" (D22)*

Sommige deelnemers nemen deze militaire omgangsvormen ook mee naar hun civiele werk of gezinsleven, wat tot spanning kan leiden. Zo beschrijft een deelnemer hoe de directieve manier van communiceren in civiele contexten, zoals het gezin, tot spanning kan leiden:

> *"Soms ook, op een gegeven moment, als je dus de deur uit moet. Tijdsdruk zeg maar, dan gaat die knop om. Dan gaat die papa-knop om naar een militaire knop. Dan kan je chop chop, spullen pakken, gaan. Ja en ja, dan gaat het niet. Dan gaat mijn zoon weer hakken in het zand zetten. Zeg maar ja, dan kan ik heel rigoureus zijn, en ik zeg dan, ga je nou zelf of moet ik je externe motivatie geven? Dan zit ik echt weer in die bootcamp-modus. En dat is niet altijd goed. Heel veel mensen zeggen, van dat is glashard […] Mijn vrouw is [het] er ook niet altijd mee eens." (D1)*

Wat binnen Defensie functioneel is, kan daarbuiten botsen. Naast de verschillen in manieren van communiceren is de soms als doorgeslagen ervaren doelgerichtheid binnen Defensie belemmerend in de civiele context. Zo noemt een deelnemer dat hij door zijn civiele manager werd beschreven als iemand die *"recht op [z]ijn doel afgaat als een tank en overal doorheen walst" (D9)*. Een andere deelnemer beschrijft hoe deze doelgerichtheid soms ten koste gaat van anderen:

> *"Je hebt een doel en daar ga je voor. En soms gaat het… het doel moet bereikt worden. En dat gaat soms wel eens ten koste van anderen. En ja, dat heb je wel meegenomen vanuit Defensie. Je gaat voor het doel […] dat iemand dan iets niet kan of niet wil, daar heb ik dan meer moeite mee. En daar heb ik ook weinig boodschap aan." (D3)*

6.4.2. Statusverschillen en legitimiteit

Naast cultuurverschillen ervaren reservisten ook spanningen rondom hun positie en legitimiteit binnen de militaire organisatie. Verschillende deelnemers beschrijven dat zij, ondanks hun expertise en ervaring, niet altijd als volwaardige militairen worden gezien. Een punt dat velen noemen betreft de verhouding tussen rang en ervaring. Reservisten met een specifieke deskundigheid krijgen vanwege hun civiele achtergrond vaak sneller dan beroepsmilitairen een hogere rang, wat tot conflicten kan leiden tussen reservisten en beroepsmilitairen:

> *"Ik stel mij zo voor als je, als je beroeps bent, dan zit je er fulltime in. En er komt ineens iemand van buitenaf. Die niet alles heeft meegemaakt wat jij hebt meegemaakt. Maar toch op dezelfde rang […] dat schuurt, denk ik. […] En, maar goed, niet iedere beroeps kan er mee omgaan. Heel veel niet." (D2)*

Daarnaast noemen deelnemers verschillende vormen van stereotypering die ze tegenkomen in de militaire organisatie. Expliciete labels zoals *"buitenbeentje" (D8), "Natresclown" (D14),* of *"tweederangs militair" (D7)* zorgen ervoor dat ze zich niet volwaardig onderdeel voelen van de Defensieorganisatie en zich anders behandeld voelen dan beroepsmilitairen. Naast het stereotype van 'buitenstaander' ervaren deelnemers ook het stereotype van niet capabel of inzetbaar zijn, waardoor zij zich niet op waarde geschat voelen door beroepsmilitairen en de Defensieorganisatie. Zo omschrijft een deelnemer dat er binnen Defensie wel goede bedoelingen zijn met reservisten, maar dat voor reservisten met een specifieke deskundigheid hiervan weinig terechtkomt:

> *"Nou, ik moet zeggen dat het me niet meevalt, in de zin, je hangt er toch een beetje bij." (D11)*

Een andere deelnemer vertelt:

> *"Ik denk dat heel veel beroeps [...] een groot deel is die niks op heeft met reservisten, die het maar b-militairen vinden." (D2)*

Hoewel de deelnemers formeel als militair in dienst zijn bij Defensie, ervaren zij in de praktijk vaak een andere behandeling, wat zij ervaren als ongelijkwaardigheid. Het leidt er ook toe dat het voor hen vaak ingewikkelder is om zaken voor elkaar te krijgen dan voor beroepsmilitairen. Eén deelnemer merkt bijvoorbeeld dat het voor een beroepsmilitair gemakkelijker is om een idee geaccepteerd te krijgen dan voor hem als reservist:

> *"[J]e wordt minder serieus genomen. En dat heeft misschien ook wel te maken omdat je als reservist ook wel een relatieve vreemdeling bent." (D3)*

6.4.3. Ongelijkheid in rechtspositie

Een derde spanningsbron betreft ervaren verschillen in arbeidsvoorwaarden en rechtspositie tussen reservisten en beroepsmilitairen. Meerdere deelnemers geven aan dat zij geen aanspraak kunnen maken op bepaalde voorzieningen of vergoedingen die voor beroepsmilitairen vanzelfsprekend zijn:

> *"Als reservist, ja, kun je die dingen dus allemaal meemaken. Je moet je beschikbaar houden en je moet je een beetje voegen naar al die rare arbeidsvoorwaarden. Want als je echt die hypotheek ervan moet betalen, ik bedoel, je geld wordt te laat betaald [...] het is te weinig [...]. Nou, ik weet niet of je weet dat er een duurzaamheidsbudget is die iedereen krijgt. Wij niet. En we moeten procederen om vakantiedagen te krijgen. Dus dan doe je hetzelfde werk, maar dan krijg je gewoon geen recht op vakantie." (D27)*

> *"Prachtig dat militairen duizend euro energiepremie krijgen, dan krijgt de reservist het ook naar rato [van] zijn inzet. Ja, nee, voor reservisten geldt het niet. Nee, ja dat dat is gewoon niet de goede boodschap." (D16)*

Sommige deelnemers geven aan dat er wel het beeld is dat reservisten een belangrijke positie hebben binnen Defensie, maar dat zij in de praktijk ervaren dat zij ongelijkwaardig worden behandeld. Zo vertelt een deelnemer dat er formeel een paradigma is van op handen gedragen worden, maar dat het in de praktijk eerder denigrerend is:

> *"Ze zijn niet gelijkwaardig aan elkaar, en ook qua arbeidsvoorwaarden is dat natuurlijk ook elke keer nog een strijdpunt, wat dat eerder benadrukt dan weerlegt. En ja, ik vind dat je als reservist heel erg in het nadeel bent, omdat je niet permanent fysiek aanwezig bent op een locatie [...] Dus ik ja, ik denk dat het, dat ze in woord en misschien is er ook wel de wil, ze proberen om het op één lijn te krijgen, maar dat het in de praktijk niet lukt, want je bent als [beroeps]militair gewoon altijd in het voordeel, want je bent er altijd en je hoort erbij [...] en maar die die ondertoon, in de cultuur zit, proef ik altijd toch niet helemaal dat volwaardige." (D16)*

6.4.4. Beperkte organisatorische inbedding, begeleiding en bureaucratie

Ten slotte ervaart een deel van de deelnemers spanningen rondom hun organisatorische inbedding in de militaire organisatie, met name bij uitzendingen en langdurige inzet. Meerdere deelnemers beschrijven hoe zij individueel worden toegevoegd aan bestaande eenheden, zonder echte integratie in het team:

> *"Het lijkt wel alsof het dan nooit echt een issue wordt voor de Defensieorganisatie om dat wat beter te regelen. De reservist is in die zin altijd een wormvormig aanhangsel geweest. En dat is ook buiten de organieke eenheden, buiten de parate eenheden altijd geplaatst." (D6)*

Daarnaast worden bureaucratische obstakels genoemd, zoals inefficiënte IT-systemen, beperkte fysieke toegankelijkheid en beperkte flexibiliteit in processen:

> *"Ja, ik heb een situatie gehad, dat is een aantal jaren geleden, toen was mijn telestick[10] gewoon niet aan de [gang] te krijgen. En niemand wist het, overal naartoe geweest. Nou, dan moet je dus voor je e-mail moet je ergens naartoe rijden. […] Dat is gewoon eindeloos ellende geweest. Ja, dus dat zijn de praktische dingen, daar heb je weinig tijd voor eigenlijk." (D26)*

6.5. Uitdagingen en spanningen tijdens uitzendingen

Uitzendingen, of langdurige inzet, lijken een 'snelkookpan' te zijn waarin bestaande spanningen in het gezin, de civiele (werk)omgeving en de militaire context worden versterkt. Eerder beschreven we hoe deelnemers na een uitzending opnieuw hun plek moeten vinden in het gezin, hoe zij hun militaire ervaringen niet altijd kunnen delen met vrienden of collega's in de civiele omgeving en hoe zij zich binnen de militaire organisatie een buitenstaander kunnen blijven voelen door hun beperkte organisatorische inbedding. Vooral deze laatste spanning kan tijdens een uitzending grote gevolgen hebben, omdat een goede inbedding en begeleiding van belang zijn voor zowel de voorbereiding als de inzet en de nazorg:

> *"Als je het dan hebt over de kritische noot, hè, ik denk dat dat wel voor reservisten, en zeker als je zoals wat ik dan heb gehad, dat je individueel op uitzending gaat zeg maar, want je wordt dus toegevoegd aan een eenheid, maar in feite ben je geen onderdeel van die eenheid, en ik denk wel dat dat, dat het moeilijker is […] kijk, op het moment dat je in de voorbereiding bent, ben je onderdeel van die eenheid, ik was gewoon onderdeel van luchtmobiel. […] Maar dan ga je naar huis en dan word je gewoon losgelaten. […] Zij gaan gezamenlijk verder. Zij blijven de eenheid die ze zijn, waar de reguliere processen gewoon doorgaan, en ook de reguliere zorg dus. […] En dat, ik ben helemaal uit beeld." (D17)*

Hieruit wordt duidelijk dat reservisten na een uitzending minder vanzelfsprekend toegang hebben tot reguliere nazorg of ondersteuning. Dit geldt niet alleen voor de fase na uitzendingen, maar ook in de voorbereiding op de missie. Veel deelnemers ervaren een gebrek aan begeleiding door Defensie bij deze voorbereidingen. Zo vertelt een deelnemer dat zij zelf verantwoordelijk was om te leren schieten, omdat de eenheid waar ze bij hoorde die training al had gehad, en dat ze op uitzending ook reservisten heeft meegemaakt die hier nauwelijks ervaring mee hadden:

> *"Ik heb in het uitzendgebied mensen meegemaakt, reservisten, die inderdaad echt reservisten zijn, […] die misschien één keer dat pistool hebben vastgehouden. En daar heb ik ook echt wel dingen meegemaakt dat ik dacht, serieus, kan gewoon niet waar zijn. […] handelingen aan het wapen die gewoon niet goed zijn. […] Ja, het is echt, het is een stel knulligheid. […] Maar dat je ook mensen daarheen stuurt die misschien één keer met dat ding op de schietbaan hebben gestaan. Ja, ik vind het nogal wat." (D11)*

De ervaringen van deelnemers laten zien dat gebrekkige integratie en begeleiding als frustrerend worden ervaren en ook gevolgen kunnen hebben voor de voorbereiding en daarmee voor de veiligheid tijdens de uitzending.

6.6. Impact op het welzijn

De beschreven spanningen en uitdagingen die de deelnemers kennen door hun hybride positie tussen privé, civiel en Defensie, hebben ook impact op hun welzijn. De beperkte erkenning, de rolconflicten en de ervaren obstakels uit persoonlijke, civiele en militaire contexten kunnen mentale druk en stress veroorzaken. Veel deelnemers benoemen het gevoel van 'altijd aan staan', en sommigen hebben mentale problematiek ervaren, deels direct gerelateerd aan hun rol als reservist.

[10] De telestick is een product om Defensiepersoneel op een veilige manier toegang te verschaffen tot het Defensienetwerk, -gegevens en – applicaties.

Zo beschrijft een deelnemer dat de buitenstaanderspositie op uitzending bijdraagt aan gevoelens van eenzaamheid en miskenning:

> *"Nou, de eenzaamheid. In negatieve zin […] je hoorde er niet bij. […] Ik heb denk ik wel, alles bij elkaar heeft het wel bijgedragen […] aan uiteindelijk een burn-out, die ik heb […]. Ja, dat, ik denk dat het feit dat ik daar te veel alleen heb gezeten, te weinig me op waarde geschat gevoeld heb […] Maar ook voor zo'n uitzending van mij geldt, er is geen ontwenperiode, je bent, ik bedoel, ik zat twee dagen later zat ik gewoon weer [te werken], en ja, alsof er niks gebeurd was." (D16)*

Deze ervaring illustreert hoe de overgang tussen militaire inzet en civiele taken, gecombineerd met een gebrek aan ondersteuning, een belasting kan vormen voor het mentale welzijn van reservisten. Een andere deelnemer bevestigt dit:

> *"Je komt terug van de uitzending […] maar dan word je ook weer gewoon ingebonjourd in de maatschappij." (D25)*

Daarnaast kan de hybride rol de sociale participatie van reservisten beperken. Sommige deelnemers ervaren minder tijd en energie voor vrienden, vrijwilligerswerk of andere maatschappelijke initiatieven, wat sociale steun en zingeving kan beperken.

Vrijwel alle deelnemers ervaren één of meerdere vormen van stereotypering over reservisten (bijvoorbeeld de reservist als buitenstaander of als minder capabel), toch blijkt ook dat kameraadschap een belangrijke bron van betekenis is (zie paragraaf 4.4). Daarnaast ervaren de meeste deelnemers die zich ongelijk behandeld voelen in vergelijking met beroepsmilitairen, de kameraadschap als positief. De bevindingen geven aan dat gevoelens van kameraadschap en ongelijkheid elkaar niet hoeven uitsluiten maar naast elkaar kunnen worden ervaren en zo mogelijk op verschillende manieren kunnen doorwerken in het welzijn.

6.7. Samengevat

Het welzijn van reservisten wordt beïnvloed door de gecombineerde spanningen uit het gezinsleven, de sociale omgeving, het civiele werk en de militaire organisatie. Tijdens uitzendingen kunnen deze spanningen in versterkte vorm voorkomen. Mentale druk en het gevoel van eenzaamheid kunnen gevolgen zijn van het reservist-zijn en de spanningen die ze hierdoor ervaren.


13

7

Wat helpt, en wat niet om duurzaam en betekenisvol reservist te kunnen zijn?

De voorgaande hoofdstukken laten zien dat het reservist-zijn zowel betekenisvol kan zijn en persoonlijke verrijking kan bieden als spanningen en uitdagingen met zich kan meebrengen. De vragen die hieruit voortvloeien zijn onder welke voorwaarden je de rol van reservist duurzaam en betekenisvol kan invullen en welk toekomstperspectief reservisten hebben. De deelnemers benoemen hierbij voorwaarden die betrekking hebben op de ondersteuning vanuit hun civiele werk en vanuit Defensie, maar zien ook een eigen verantwoordelijkheid van de reservist.

7.1. Ondersteuning vanuit civiel werk

De civiele werkomgeving speelt in de ogen van de geïnterviewde reservisten een belangrijke rol in hun duurzame inzetbaarheid als reservist. Zoals eerder is beschreven, kan het gebrek aan ondersteuning bij werkgevers een bron van spanning vormen, wat hun welzijn kan schaden. Hieruit volgt ook dat zij met steun van hun werkgever hun rol vaak beter volhouden. Een deelnemer wiens werk vooral bestaat uit incidentele oproepen bij een crisissituatie benoemt dat:

> *“En toen ik aan mijn chef vroeg, zou ik reservist mogen worden […] ik heb nooit leidinggevenden gehad bij bedrijfsleven die daar moeite mee hebben gehad. Ik denk dat ik eerder dan daar sympathie mee kweekte. Dat die mensen ook zeiden, weet je, als je een keer zo’n moment hebt, geef het even door. Hoef je geen verlof voor te schrijven, dan ga je gewoon, maar stem het wel even af.” (D5)*

Wanneer civiele organisaties ruimte bieden voor de rol als reservist dan kan dat een belangrijke buffer vormen tegen spanningen die samenhangen met hun hybride positie.

7.2. Acceptatie: begrip voor en vanuit de militaire organisatie

Wat opvalt, is dat de deelnemers met een eerdere militaire achtergrond vaak makkelijker hun plek vinden en geaccepteerd worden binnen Defensie:

> *“Ik voel me daar [in de militaire wereld] helemaal senang. En waarom? Omdat ik natuurlijk een redelijk verleden heb uit het militaire domein, dus ik weet wat de gang van zaken is.” (D3)*

Een verleden binnen Defensie biedt vertrouwdheid met de militaire cultuur en informele regels van de organisatie. Hierdoor ervaart men minder snel een buitenstaanderspositie en kan men gemakkelijker aansluiting vinden. Veel deelnemers benadrukken hoe belangrijk het is om de militaire cultuur, normen en

standaard te begrijpen en na te leven. Defensie wordt door hen beschreven als een organisatie met duidelijke normen, gedragingen en rituelen.

> *"Het is een apart speelveld en met aparte regels, aparte gedragingen. Daar moet je toch wel gevoelig voor zijn en iets mee hebben om daarin te kunnen functioneren." (D28)*

Wanneer men deze militaire standaard en cultuur kent en naleeft, helpt dat om geaccepteerd te worden binnen de organisatie:

> *"Ik heb volledig het idee dat ik word geaccepteerd, maar ook gewoon omdat ik het wereldje goed ken. Dus ik heb totaal niet het gevoel dat ik daar buiten val. Omdat ik ook gewoon weet hoe ik me moet gedragen en wat daarbij wel en niet geaccepteerd wordt. Dat zie ik af en toe wel om me heen [...] gewoon je uniform niet op orde hebben [...] dat is een doodzonde. Ja, en dan word je natuurlijk snel niet geaccepteerd." (D9)*

Andersom kan gebrek aan kennis van de militaire cultuur bijdragen aan het gevoel van buitensluiting. Sommige deelnemers geven aan dat de relatief korte opleiding soms onvoldoende is om de militaire cultuur goed te leren kennen:

> *"Ik kan me voorstellen, als je natuurlijk kijkt naar de minimale opleiding die een reservist krijgt [...] maar dan is [het] nog maar de vraag of de mensen enigszins zelfs weten of ze, hoe ze moeten marcheren, hoe ze dingen moeten doen [...] ook gewoon niet weten hoe je moet exerceren, normen en waarden, weet je." (D11)*

Tegelijkertijd stellen enkele geïnterviewden dat voor reservisten met een specifieke expertise de nadruk op de militaire normen en cultuur te zwaar weegt:

> *"Soms doe je dus per ongeluk iets fout en dat, wat ik hoop is dat dat me niet ondermijnt, want je bent gewoon inhoudelijk, je bent niet voor niks word je ingehuurd daar om iets te doen, iets bij te dragen, en het zou stom zijn als de vorm de inhoud gaat overschaduwen." (D19)*

7.3. Sociale integratie en samenwerking binnen de militaire context

Naast acceptatie blijken sociale integratie en samenwerking binnen de militaire context belangrijk voor een positieve ervaring als reservist. Aangezien reservisten vaak individueel toegevoegd worden aan eenheden moeten zij zelf actief hun positie binnen een team opbouwen:

> *"Maar als je een open blik hebt, een open mind, en ook begrijpt waar die beroeps mee zit, zich mee bezighoudt, wat zijn carrièrepad is, en daar zonder oordeel in zit. Dan kan het uitstekend samengaan. En dan kun je als reservist ook een ongelooflijke extra bijdrage leveren." (D2)*

Deze situatie vraagt van reservisten sterke sociale vaardigheden, betrokkenheid en een open houding naar beroepsmilitairen.

> *"Wat wel echt lastig was als reservist, is dat wij niet gekoppeld zijn aan een organieke eenheid, een beroepseenheid. Dus je bent echt in het begin, en zo heb ik dat wel ook ervaren, heel veel aan het duiden, wie ben ik? Wat kan ik? Wat is mijn achtergrond? Wat heb je aan mij? [...] Dus je bent daar dat in dat groepsproces, ben je eerst echt een periode daarmee bezig." (D30)*

De hybride positie van reservisten betekent dus dat zij vaak actief moeten investeren in het groepsproces om zo hun positie te versterken. Integratie lijkt meestal niet vanzelfsprekend.

7.4. Proactiviteit, zelfpositionering en zelfstandigheid

Daarmee samenhangend benadrukken de deelnemers dat zij continu moeten laten zien wat hun meerwaarde is. Zij hebben vaak geen vanzelfsprekende plaats in de organisatie:

> *"Er zijn een aantal reservisteneenheden met een reservistencommandant erop en die moet echt de blaren op z'n tong praten om die reservisten voortdurend voor het voetlicht te krijgen. […] Wij zijn de hele tijd bezig onze eenheid te verkopen binnen Defensie omdat anders worden we gewoon vergeten." (D6)*

Voor de deelnemers is het belangrijk om zich te profileren en te positioneren. Sommigen beschrijven hoe hun gebrekkige integratie kan leiden tot situaties waarin hun aanwezigheid niet wordt opgemerkt en meegenomen:

> *"Je moest opvallen […] als je niets oplevert, dan was je gewoon helemaal vergeten bij een oefening. Dan kregen we ook geen eten en zo. Ja, dan leer je wel heel snel van je afbijten." (D14)*

Om relevant te blijven voelen de deelnemers zich daarom genoodzaakt om zich proactief op te stellen, zichtbaar te zijn en actief hun positie in te nemen binnen de militaire organisatie. Hun hybride positie geeft aanleiding tot voortdurende legitimatie binnen Defensie.

Veel deelnemers zien het daarom als hun eigen verantwoordelijkheid om hun rol van reservist tot een succes te maken. Zelfstandigheid en eigenaarschap worden door hen gezien als essentiële competenties:

> *"Je zult in jezelf moeten investeren om ook die stapjes extra te doen." (D5)*

Zoals eerder al is aangegeven, hebben meerdere deelnemers de ervaring dat zij zelf verantwoordelijk waren voor een goede voorbereiding op hun uitzending: *"Ik moest mezelf vooral heel erg voorbereiden. Dat heeft me verbaasd" (D14)*.

7.5. Ondersteuning vanuit Defensie

Veel reservisten formuleren zelf concrete suggesties hoe Defensie hun positie kan versterken en spanningen kunnen verminderen. Deze adviezen zijn verbonden met drie samenhangende domeinen: de organisatorische inbedding van reservisten, de begeleiding en benutting van hun expertise, en hun juridische en financiële positie.

7.5.1. Integratie van reservisten in de organisatie

Veel deelnemers geven aan dat zij individueel aan eenheden worden toegevoegd zonder structurele inbedding in een team of eenheid. Zoals eerder is beschreven, kan dit bijdragen aan het gevoel een buitenstaander te zijn. Volgens reservisten heeft deze beperkte integratie gevolgen voor de samenwerking met beroepsmilitairen, voor hun voorbereiding op en zorg ná uitzendingen en voor hun begeleiding als reservist.

Een deelnemer beschrijft bijvoorbeeld dat een betere integratie in eenheden kan bijdragen aan een betere nazorg:

> *"Ik denk wel dat als je in de reguliere eenheid […] dan blijven er mensen om jou heen die jou af en toe eens aankijken en zeggen: 'gaat het wel goed met jou?' Of misschien vanuit de organisatie zelf dat er af en toe iemand vanuit de GGZ-kant je bevraagt van hé, heb je nog eens ergens last van, ofzo […] Ik denk dat het goed zou zijn om dit te doen, omdat je anders […] makkelijker kan afdrijven." (D17)*

Volgens deze deelnemer maakt het ontbreken van een inbedding in een eenheid reservisten kwetsbaarder, omdat zij minder vanzelfsprekend in beeld zijn bij de militaire gezondheidszorg.

Ook anderen benoemen dat een sterkere organisatorische inbedding hun positie kan verbeteren en de samenwerking met beroepsmilitairen kan versterken. Zo beschrijft een deelnemer dat als reservisten meer betrokken worden bij Defensie, het reguliere beroepspersoneel minder op hen zal neerkijken (D5).

Daarnaast benadrukken sommigen dat een duidelijkere visie op de inzet van reservisten nodig is. Zij pleiten voor een structuur waarin reservisten worden gekoppeld aan bestaande eenheden waarbij zij duidelijke rollen hebben:

> *"Het zou beter zijn als reservisten op een functie bij een gewone eenheid worden geplaatst […], dat mensen dus bekend zijn met je, dat je een duidelijke rol hebt […] in plaats van dat we een enorme reservistenpool maken die ergens hangt aan een eenheid en waarvan niemand echt heel goed weet wat we ermee moeten. […] En ondertussen hoor ik alleen maar: er moeten nog meer reservisten komen. Dan denk ik, ga nou eerst eens zorgen dat je dit gaat inbedden, dat je dit gaat inkaderen […] dat dat op een goede manier bij Defensie georganiseerd wordt, dat ze worden toegevoegd aan een eenheid, dat ze aandacht krijgen." (D11)*

Volgens deze deelnemer draagt een sterkere integratie bij aan meer duidelijkheid over de rol van reservisten en kan het ook hun gevoel van erkenning binnen de organisatie versterken. Naast integratie noemt men ook praktische organisatorische obstakels die hun inzet en positie belemmeren. Zoals we eerder hebben benoemd, geven deelnemers aan dat zaken als inefficiënte bureaucratische processen, beperkte vergoedingen of logistieke problemen het combineren van reservist zijn met civiel werk bemoeilijken. Reservisten adviseren Defensie deze praktische obstakels weg te nemen, omdat deze ertoe kunnen leiden dat reservisten de dienst *"gefrustreerd verlaten" (D25)*.

7.5.2. Begeleiding en benutting van reservisten

Naast organisatorische inbedding noemen de deelnemers ook het belang van betere begeleiding en duidelijkere loopbaanmogelijkheden binnen Defensie. Zoals eerder is beschreven, ervaren sommige deelnemers dat zij zelf actief hun rol moeten vormgeven, terwijl de begeleiding vanuit de organisatie beperkt is. Dit kan hun welzijn en inzetbaarheid negatief beïnvloeden. Sommigen stellen daarom voor om specifieke begeleidingsstructuren voor reservisten te ontwikkelen, zoals een buddysysteem of een reservistencoördinator die niet alleen werkspecifieke zaken regelt, maar zich ook inzet voor de positie van reservisten binnen de organisatie.

Gebrek aan begeleiding kan voor sommige deelnemers ertoe leiden dat zij besluiten te stoppen als reservist, zelfs wanneer zij eigenlijk nog nog voldoende gemotiveerd zijn om te blijven:

> *"Nou kijk, ik weet, ik stop nu als reservist […] Ik denk dat ze mij best wel op andere posten zouden kunnen inzetten. Maar ik zou niet weten waar." (D8)*

Volgens deze deelnemer is er een gebrek aan begeleiding bij de ontwikkeling van reservisten en toeleiding naar voor hen geschikte functies. Hierdoor blijft hun expertise soms onbenut, terwijl zij zelf wel gemotiveerd zijn om te blijven. Ook de opleiding van reservisten noemen sommigen als aandachtspunt. Die zou uitgebreider en structureler moeten zijn om hun positie binnen Defensie te versterken.

Naast interne begeleiding noemen enkelen ook het belang van een sterkere profilering van de waarde van reservisten richting de civiele arbeidsmarkt. Volgens hen zou Defensie duidelijker kunnen communiceren wat reservisten kunnen opleveren voor civiele werkgevers. Een deelnemer beschrijft bijvoorbeeld dat waardevolle competenties die reservisten aanleren en weer kunnen inbrengen in hun burgerbaan meer aandacht zouden mogen krijgen in de profilering:

> *"In het werven van reservisten begrijpen ze nog niet goed genoeg hoe je dat zou moeten doen […] Werken onder druk, werken onder tijd[sgebrek], werken onder afhankelijkheden die je zelf niet onder controle hebt […] Ik vind dat Defensie dat veel te weinig uitmelkt." (D6)*

7.5.3. Juridische en financiële positie van reservisten

Een derde domein waarop de deelnemers adviezen geven, is hun juridische en financiële positie. Veel deelnemers geven aan dat zij zich niet gelijk behandeld voelen en dat hun positie juridisch en financieel gelijkgetrokken moet worden met die van beroepsmilitairen.

Door gelijkheid te bevorderen kunnen mogelijk de ervaring van een 'buitenstaander' zijn en het gevoelde gebrek aan erkenning en waardering vanuit Defensie minder worden, wat weer bevorderlijk is voor de

positie en het welzijn van reservisten. Het gaat hierin ook om hun contractuele positie, die zij als onzeker ervaren. Zij hebben formeel een militaire aanstelling, maar met een nul-uren-contract, wat volgens hen een kwetsbare positie creëert:

> *"We zijn militairen, met een militaire aanstelling, maar met een nul-uren-contract [...] we worden binnengehaald, maar we worden ook zo weer naar buiten gezet." (D28)*

Praktische verplichtingen worden volgens sommige deelnemers onvoldoende gecompenseerd:

> *"[O]p het moment dat je iemand met reservistenstatus krijgt, dan zit die automatisch vast aan een aantal verplichtingen, die hem tijd gaan kosten [...] Want je wordt een keer gebeld, je moet iets lezen, je moet die plunjebaal mee verhuizen [...] Dus heel concreet zeg ik van [...] standaard zoveel uren [...] Dus dat vind ik gewoon echt een heel concreet arbeidsrecht." (D16)*

Een andere spanning die men kan ervaren als gevolg van hun hybride positie is gerelateerd aan hun civiele werk, van waaruit veel deelnemers een gebrekkige ondersteuning ervaren. Daarom suggereren verschillende deelnemers dat Defensie met de civiele werkgevers betere afspraken maakt en regelingen treft:

> *"Wat ik nog zou willen benoemen, is dat Defensie er meer werk van zou kunnen en mogen maken om het bedrijfsleven, bijvoorbeeld op het gebied van arbeidsrecht, toegankelijker te maken voor Defensie [...] daar vind ik dat Defensie meer kan doen [...] Dat het organisatie en het bedrijfsleven niet meer zegt, als ik er maar geen last van heb. Nee deze last willen wij hebben en dat hebben we met Defensie zo georganiseerd [...] Ik vind dat dat een samenlevingsverantwoordelijkheid is." (D6)*

Deze deelnemer beschrijft het dus als een maatschappelijke verantwoordelijkheid om een sterkere samenwerking te ontwikkelen tussen Defensie en het bedrijfsleven, om het op die manier voor reservisten makkelijker te kunnen maken om hun militaire inzet te combineren met hun civiele werk.

7.6. Toekomstperspectieven van reservisten

Het antwoord op de vraag of reservisten willen blijven of stoppen blijkt samen te hangen met hoe zij in die rol de balans ervaren tussen betekenis en spanning. Veel deelnemers geven aan dat zij graag door willen als reservist, of willen doorgroeien binnen Defensie, juist vanwege de waarde en betekenis die zij ervaren en toekennen. Eén van hen, die dicht bij zijn functioneel leeftijdsontslag zit, zou ook nog graag door willen:

> *"Ik ben bezig op dit moment om Defensie [in] de gelegenheid te stellen mij langer in dienst te houden [...] Er is zoveel te doen, en ik voel ook zoveel betrokkenheid, en ik denk ook dat ik, dat ik een bijdrage kan blijven leveren." (D2)*

Sommigen overwegen te stoppen omdat zij het gevoel hebben dat hun bijdrage onvoldoende wordt benut of omdat hun werk als reservist moeilijker is te combineren met hun gezinsleven:

> *"Ik heb, moet [ik] toegeven, in het afgelopen anderhalf jaar getwijfeld om een ontslag als reservist in te dienen. Dat had er erg mee te maken dat ik niet wist wat ik nog kon of wou doen of bijdragen, want ik was aanstaand moeder en ik dacht ja, gaat het dan nog wel daarna? In mijn nieuwe huidige functie merkte ik ook dat ik er weinig tijd voor had. Dus ik had verschillende factoren waardoor ik dacht, ja, ik wil het niet alleen op papier zijn, ik wil het ook nog echt zijn en iets doen." (D30)*

Veranderingen in burgerwerk of thuissituatie spelen voor verschillende reservisten een belangrijke rol in de afweging of ze nog van waarde kunnen zijn binnen Defensie. Zo omschrijft een deelnemer dat door een nieuwe baan en het krijgen van een kind zij moet accepteren dat ze niet meer inzetbaar is (D17).

Daarnaast noemen sommigen teleurstelling in, of een gebrek aan waardering door de militaire organisatie als reden om te stoppen:

> *"Het is graag of niet. En als je mijn expertise erbij wil hebben, of niet, prima, maar ik ga me niet blijven aanbieden en me totaal niet gezien of gewaardeerd voelen [...] Ik lever mijn pak in. Als er geen plaats voor mij is, als dat is wat ze aangeeft, prima. Dan is er geen plaats voor me." (D21)*

> *"Ik vind dat wel als overheidsinstelling best dramatisch, dus dat mijn rechtspositie zo slecht is, terwijl mijn vrouw en ik zo welwillend zijn om Defensie te helpen [...] Terwijl dan de waardering daarvoor, dat dat eigenlijk gewoon heel erg achterblijft [...] het instituut, ja, die kan op een of andere manier die waardering niet opbrengen." (D27)*

Anderen hebben zelfs conflicten met Defensie meegemaakt, wat zowel hun positie binnen Defensie als hun welzijn schaadt. Gebrek aan begeleiding, beperkte toegang tot informatie en bureaucratische, inefficiënte processen kunnen ertoe leiden dat men zich onvoldoende erkend en benut voelt:

> *"Want, ik zou daar best nog voor openstaan om iets te doen, want ik weet zeker dat ik ergens nog wel zou kunnen helpen. Maar ik heb die vacatures doorgekregen en dan denk ik, ja, ik weet echt niet wat het allemaal inhoudt. En ik kan ook, ik kan zelfs niks terugkoppelen of vragen, omdat ik geen toegang heb." (D8)*

> *"Ik denk dat er wel genoeg mogelijk is, alleen het is niet duidelijk genoeg wat je dan zou kunnen en hoe je daar invulling aan zou kunnen geven, dus dat is iets waar ik nog niet helemaal uit ben." (D22)*

Toch overheerst bij veel reservisten een ambivalente houding, waarbij kritiek op de organisatie vaak samengaat met sterke betrokkenheid bij het werk zelf:

> *"Wij zeggen, ja, ik ga het woord toch zeggen. Het is een kutbedrijf, waar je leuke dingen kan doen. En je doet het ook voor elkaar, met elkaar, voor Nederland. En dan, de bureaucratie, die moet je maar zien te overleven." (D27)*

7.7. Samengevat

De deelnemers noemen verschillende factoren die zij als essentieel beschouwen om duurzaam en betekenisvol reservist te kunnen zijn. Dit varieert van factoren die zij zelf kunnen beïnvloeden en kunnen ontwikkelen, zoals kennis van de militaire standaard en cultuur, het proactief en zelfstandig positioneren van jezelf binnen de militaire organisatie en het belang van samenwerking en sociale integratie. Ook ondersteuning vanuit civiel werk vinden zij belangrijk. Veel deelnemers wijzen daarnaast op het belang van ondersteuning door de militaire organisatie, waarin zij met name concrete suggesties hebben op het gebied van organisatorische inbedding, benutting van reservisten en hun financiële en juridische positie. Wanneer Defensie onvoldoende aan deze voorwaarden voldoet kan de betekenis die het reservist-zijn biedt op de achtergrond raken, kunnen de spanningen worden vergroot en kan het invloed hebben op hun toekomstperspectief bij Defensie.



8

Discussie en conclusie

In de vorige hoofdstukken hebben wij de resultaten van dit onderzoek gepresenteerd. In dit hoofdstuk presenteren we de belangrijkste bevindingen van het onderzoek, waarmee we antwoord geven op de centrale vraag van dit onderzoek:

> Hoe draagt het afwisselend werken in de civiele en militaire wereld bij aan het welzijn van reservisten?

We wilden niet alleen vaststellen hoe het werken als reservist bijdraagt aan hun welzijn, maar ook, waar nodig, inzicht geven in mogelijkheden om het welzijn te verhogen. Daarnaast wilden we in kaart brengen of het afwisselend werken (civiel – militair) in de ogen van reservisten van toegevoegde waarde is voor de civiele en militaire omgeving.

Na de beantwoording van deze vragen reflecteren we op onze bevindingen en plaatsen we ze in een breder perspectief door ze spiegelen aan wetenschappelijke literatuur. Ook reflecteren we op het onderzoek. We sluiten af met een conclusie.

8.1. Belangrijkste bevindingen en antwoord op de onderzoeksvraag

Uit ons onderzoek blijkt dat het afwisselend werken in de civiele en militaire wereld voor de meeste deelnemers op verschillende manieren bijdraagt aan hun welzijn. Het reservist-zijn biedt hen persoonlijke verrijking, ervaringen van verbondenheid en zingeving, en draagt bij aan hun fysieke en mentale welzijn. De hybride positie kan echter ook leiden tot spanningen en gevoelens van eenzaamheid die hun welzijn kunnen schaden. De manier waarop het reservist-zijn uitwerkt op het welzijn van deelnemers hangt samen met de manier waarop zij hun verschillende rollen kunnen combineren en de ondersteuning die zij daarin ervaren.

Een belangrijke bron van betekenis is dat deelnemers door hun reservist-zijn het gevoel hebben bij te dragen aan iets groters dan henzelf. Ook kameraadschap, persoonlijke groei, afwisseling en het werken aan hun fysieke fitheid worden als waardevol ervaren. Deze ervaringen sluiten aan bij de motivaties die deelnemers hadden om reservist te worden. Dat wat hen eerder aantrok om reservist te worden, is in de praktijk dan ook vaak van betekenis voor hun welzijn. Voor veel deelnemers is het militair-zijn belangrijk voor hun identiteit. Dit hangt samen met het feit dat veel deelnemers al een eerdere militaire loopbaan hadden. Een klein deel van de deelnemers identificeert zich daarnaast als veteraan.

De betekenis van het reservist-zijn hangt ook samen met de wisselwerking tussen de civiele en militaire context. Deelnemers ervaren dat zij expertise en ervaringen uit hun civiele werkpraktijk naar de krijgsmacht meenemen, maar ook een bredere, open blik, een relationele communicatiestijl en de durf om

kritische vragen te stellen. Dit laatste verklaren zij doordat zij voor hun loopbaan en inkomen minder afhankelijk zijn van Defensie.

Andersom nemen zij vanuit de militaire context verschillende typen vaardigheden, een bepaalde houding en waarden mee naar de civiele context. Vaardigheden die zij als militair leren of versterken zijn onder meer plannen, organiseren, leiderschap en het vermogen om te handelen onder druk. Daarnaast nemen zij een houding mee van doelgerichtheid, discipline en teamgerichtheid. Tot slot draagt het werken in de militaire omgeving voor veel deelnemers bij aan hun persoonlijke ontwikkeling, waardoor zij anders in het leven zijn gaan staan, en nemen zij het grotere gewicht van waarden zoals betrouwbaarheid en integriteit mee naar de civiele werkpraktijk en hun privéleven.

De wisselwerking tussen de civiele en militaire context kan echter ook spanning veroorzaken. Het tijdsbeslag van een functie als reservist kan druk leggen op het civiele werk en privéleven en bijdragen aan spanningen in het gezin en de sociale omgeving. Daarnaast ervaren deelnemers dat er in hun civiele omgeving niet altijd begrip of waardering is voor hun militaire inzet. Dit geldt zowel voor de civiele werkcontext als voor de sociale omgeving. Wanneer werkgevers het reservist-zijn als een privéaangelegenheid beschouwen, voelen deelnemers zich onvoldoende ondersteund en gewaardeerd. Wanneer zij in hun sociale omgeving geconfronteerd worden met beperkt begrip van hun ervaringen kunnen deelnemers zich onvoldoende erkend en gewaardeerd voelen.

De spanningen die deelnemers ervaren, kunnen ook uit de militaire context komen. Deze hebben veelal te maken met ervaren cultuurverschillen tussen de civiele en militaire context en het gevoel dat zij, mede door stereotypering, binnen de krijgsmacht niet als gelijkwaardig worden gezien en behandeld. Dit komt concreet tot uiting in verschillen in arbeidsvoorwaarden en rechtspositie en in een beperkte integratie in een team. Daarbij ervaren velen binnen Defensie een gebrek aan begeleiding en bureaucratische obstakels. Al met al kan de hybride positie van de reservist leiden tot mentale druk en een gevoel van isolement. Eén op de drie deelnemers overweegt te stoppen of gaat stoppen vanwege deze redenen.

De resultaten laten zo zien dat het reservist-zijn en de wisselwerking tussen de civiele en militaire context niet eenduidig positief of negatief is. De hybride positie kan zowel een bron van betekenis als een bron van spanningen zijn. Hoe het reservist-zijn bijdraagt aan hun welzijn hangt ook samen met de voorwaarden waaronder reservisten hun positie vormgeven. Zo noemen de deelnemers verschillende factoren die hen helpen om hun werk als reservist goed te kunnen doen en die hun welzijn en inzetbaarheid bevorderen. Deze verantwoordelijkheid plaatsen zij zowel bij zichzelf als reservist als bij hun twee werkgevers. Van de reservist vraagt het om de militaire mores en cultuur te kennen, om veel samen te werken en geïntegreerd te zijn in de organisatie, en om je proactief en zelfstandig op te stellen in de militaire organisatie. Van de civiele werkgever vraagt het om het reservist-zijn te ondersteunen en faciliteren. Van Defensie vragen zij betere ondersteuning door reservisten sterker te integreren in de organisatie, beter te begeleiden en hun expertise te benutten, en door gelijkheid te bevorderen door de juridische en financiële positie van reservisten gelijk te trekken met die van beroepsmilitairen. Daarnaast pleiten zij voor betere samenwerking tussen Defensie en civiele organisaties, om het zo gemakkelijker en toegankelijker te maken voor reservisten om hun rol te vervullen.

8.2. Betekenisvol werk

Een belangrijke bevinding uit dit onderzoek is dat het reservist-zijn voor veel deelnemers zowel betekenisvol is als tot spanningen kan leiden. De betekenis die zij aan het reservist-zijn ontlenen, bestaat naast de spanningen die zij ervaren. Om deze samenhang beter te begrijpen, verdiepten we ons in de literatuur over *meaningful work*. Deze literatuur biedt aanknopingspunten om te begrijpen waar de ervaren betekenis van het reservist-zijn vandaan komt (uit welke bronnen zij deze betekenis putten) en welke rol die ervaren betekenis speelt in de betrokkenheid van reservisten bij hun werk. Dit is relevant, omdat betekenisvol werk vaak samenhangt met meer motivatie voor en betrokkenheid bij werk en welzijn van werknemers (Bailey et al., 2019b; Steger et al., 2012). Tegelijkertijd laat de literatuur ook zien dat betekenisvol werk een keerzijde kan hebben, bijvoorbeeld doordat mensen er persoonlijke offers voor brengen (Bailey et al., 2019a). Het reservist-zijn vormt daarmee een interessante context om te onderzoeken hoe betekenisvol werk en spanningen zich tot elkaar verhouden.

Meaningful work wordt op veel verschillende manieren gedefinieerd en begrepen, maar er lijkt consensus te bestaan dat het een multidimensionaal begrip is. Veel wetenschappers onderscheiden dimensies die

betrekking hebben op het zelf en op anderen (Bailey et al., 2019a, 2019b; Lips-Wiersma & Wright, 2012; Martela & Pessi, 2018; Rosso et al., 2010). Binnen de dimensie van het zelf wordt onderscheid gemaakt tussen het ontwikkelen én uitdrukken van jezelf, en binnen de dimensie van anderen tussen het verbonden voelen met anderen én het dienen van anderen. Bailey et al. (2017) vatten dit samen door *meaningful* work te definiëren als “work that is personally enriching and that makes a positive contribution”. Ook Martela en Pessi (2018) onderkennen twee centrale dimensies, namelijk zelfrealisatie en het dienen van een groter doel. Hier gaat het opnieuw over dat werk als betekenisvol wordt ervaren als het voor de persoon zelf en voorbij de persoon zelf, juist voor anderen, betekenisvol is. De conceptualisering van Schnell (2025) sluit hierop aan. Zij onderscheidt vier aspecten van betekenis dat zij toepast op werk: *significance, purpose, coherence*, en *belonging*. *Significance* verwijst naar de ervaren betekenis of waarde van het werk voor de persoon zelf, anderen of de samenleving. *Purpose* heeft betrekking op het doel en de waarden van het werk. *Coherence* verwijst naar de aansluiting tussen de persoon en het werk. *Belonging* gaat over het gevoel onderdeel te zijn van iets groters dan het individu.

De resultaten van dit onderzoek ondersteunen deze multidimensionale benadering van *meaningful work*. Zowel zelfgerichte als op anderen gerichte vormen van betekenis komen duidelijk naar voren in de interviews met de reservisten. De betekenis van het reservist-zijn ligt voor velen in de mogelijkheid om zichzelf te ontwikkelen, hun militaire identiteit uit te drukken en te bevestigen, verbondenheid met anderen te ervaren, en bij te dragen aan de maatschappij. Daarmee ondersteunen de resultaten het beeld van *meaningful work* als een multidimensionaal verschijnsel waarin zowel zelfrealisatie als het dienen van anderen samenkomen. Ook sluiten de bevindingen aan bij de dimensies van Schnell (2025). De maatschappelijke bijdrage die deelnemers ervaren raakt aan *significance*, de verbondenheid met de missie van Defensie aan *purpose*, de aansluiting tussen kennis, vaardigheden, waarden en de verschillende rollen aan *coherence*, en kameraadschap en verbondenheid met de militaire organisatie aan *belonging*. De bevindingen suggereren daarmee dat betekenisvol werk niet alleen een individuele ervaring is, maar ontstaat in interactie met anderen en de bredere context. Dit sluit aan bij Rosso et al. (2010) die betekenisvol werk beschrijven als voortkomend uit zowel het zelf, als uit relaties met anderen en de sociale context.

Daarnaast laten de resultaten zien dat ook contextuele factoren een belangrijke rol spelen in het ontstaan van betekenis. Rosso et al. (2010) beschrijven de werkcontext als een belangrijke bron van betekenis, wat in dit onderzoek eveneens zichtbaar wordt. Reservisten ontlenen betekenis aan de inhoud van hun functie, de afwisseling die deze biedt, de identificatie met de Defensieorganisatie en de erkenning en waardering die zij ontvangen van collega’s, leidinggevenden en de bredere samenleving. Onze studie benadrukt het belang van *belonging*, wat in verschillende conceptualisaties van *meaningful work* wordt meegenomen. Zo komt in ons onderzoek sterk naar voren hoe belangrijk het gevoel is van ‘erbij horen’ en onderdeel te zijn van een gemeenschap. Dit is bepalend voor de ervaring van betekenis en kan bijdragen aan het welzijn van reservisten. Tegelijkertijd kunnen stereotypen als ‘buitenstaander’ of ‘minder capabel’ en de ervaring niet gelijk behandeld te worden als beroepsmilitairen leiden tot gevoelens van isolement of eenzaamheid. Dit kan de betekenis van het reservist-zijn beperken.

De combinatie van betekenis en spanningen roept de vraag op hoe dit zich tot elkaar verhoudt. Veel literatuur behandelt *meaningful work* als iets positiefs en wat van belang is voor werknemers. Het kan echter ook een schaduwkant hebben, wat door Bailey et al. (2019a) één van de paradoxen van *meaningful work* wordt genoemd. Werk kan namelijk zoveel betekenis krijgen, dat individuen bereid zijn aanzienlijke persoonlijke (schadelijke) kosten te accepteren om dit werk te kunnen blijven doen. Onze bevindingen lijken deze paradox te ondersteunen. Deelnemers offeren vrije tijd op, accepteren frustraties en organisatorische problemen, ervaren spanningen in relatie tot hun thuissituatie, hun civiele werk en militaire werk, wat kan leiden tot mentale druk en eenzaamheid. Desondanks blijven zij zich inzetten als reservist. Juist de grote betekenis die het reservist-zijn ook biedt lijkt ervoor te zorgen dat de positieve en negatieve kanten naast elkaar kunnen bestaan. Ook lijkt de sterke militaire identiteit die veel deelnemers beschrijven hierin een belangrijke rol te spelen. Deelnemers identificeren zich zo sterk als militair en voelen zich zo verbonden met de defensieorganisatie, dat zij bereid zijn door te gaan als dit offers vergt. Daarnaast is doorgaan ook onderdeel van de militaire cultuur, door de nadruk op doorzettingsvermogen, zelf oplossen, ook wel de can-do mentaliteit genoemd. Dit roept vragen op over waar de grens ligt tussen betekenisvolle betrokkenheid en betrokkenheid die ten koste gaat van het welzijn van de reservist. Daarnaast roept het de vraag op of *meaningful work* een buffer is tegen negatieve werkervaringen of dat het juist structurele problemen maskeert. Vervolgonderzoek is nodig om beter te begrijpen wanneer *meaningful work* een bron van veerkracht vormt en wanneer het juist risico’s met zich meebrengt.

Een aanvullende invalshoek om de ervaren betekenis te begrijpen is de literatuur over *job crafting*. Deze literatuur laat zien hoe werknemers actief vormgeven aan hun werk om het beter te laten aansluiten bij hun waarden, behoeften en identiteit, waardoor meer betekenis kan ontstaan (Berg et al., 2013). Ook in ons onderzoek blijkt dat reservisten zelf actief bijdragen aan betekenisvol werk, en dat zij daarin ook een verantwoordelijkheid voor zichzelf zien. Ze omschrijven bijvoorbeeld het belang van het leren kennen en naleven van de militaire regels en cultuur, door jezelf actief te positioneren en te profileren in de defensieorganisatie en het actief investeren in het groepsproces om zo een sterkere inbedding te creëren. Vooral het opbouwen en onderhouden van relaties komt sterk naar voren. Op deze manier proberen reservisten zelf meer sociale verbondenheid, inbedding en samenwerking te creëren, wat hun ervaring van betekenis versterkt.

Tegelijkertijd roept dit een interessante spanning op. Hoewel reservisten zichzelf verantwoordelijk achten voor het creëren van betekenisvol werk, ervaren zij tegelijkertijd een gebrek aan begeleiding, ondersteuning en structurele inbedding vanuit de organisatie. Dit roept vragen op over de verhouding tussen individuele en organisatorische verantwoordelijkheid in het ontstaan van *meaningful work*. Toekomstig onderzoek zou kunnen verkennen in hoeverre betekenisvol werk ontstaat door individuele inspanningen van reservisten zelf, en in hoeverre Defensie voorwaarden kan creëren die deze processen ondersteunen.

Samenvattend laat dit onderzoek zien dat het reservist-zijn betekenisvol wordt ervaren doordat het verschillende bronnen van betekenis tegelijk aanboort: persoonlijke ontwikkeling, het ervaren en uitdrukken van de militaire identiteit, sociale verbondenheid en maatschappelijke bijdrage. Deze verschillende bronnen van betekenis hangen bovendien samen met de motivaties waarmee deelnemers aan het reservist-zijn begonnen. Tegelijkertijd blijken dezelfde sociale en organisatorische contexten die betekenis kunnen geven ook bronnen van spanning te kunnen zijn wanneer erkenning, verbondenheid, ruimte of ondersteuning ontbreken. *Meaningful work* biedt daarmee een bruikbaar perspectief om te begrijpen hoe het reservist-zijn tegelijkertijd een bron van welzijn en van belasting kan zijn.

8.3. De betekenis van de hybride positie van reservisten

Hoewel alle deelnemers in ons onderzoek veteraan zijn, en dus als reservist of eerder in hun militaire carrière op uitzending zijn geweest, blijken de ervaringen van de deelnemers niet expliciet verbonden te zijn aan uitzendervaringen. Veel van de beschreven ervaringen hebben juist louter betrekking op het reservist-zijn, zoals het combineren van militaire en civiele rollen, de spanningen daartussen, de betekenis van het werk, en de positie in en tussen verschillende werelden. Dit suggereert dat militaire ervaringen in bredere zin van belang zijn voor het begrijpen van reservisten en pleit voor meer onderzoek dat verder kijkt dan uitzendingen alleen. Tegelijkertijd laten de resultaten zien dat uitzendervaringen de betekenis en de spanningen wel kunnen versterken.

Een belangrijk uitgangspunt in eerder internationaal onderzoek naar reservisten is de positionering van reservisten als mensen die bewegen tussen verschillende werelden (Ben-Ari & Connelly, 2023; Lomsky-Feder et al., 2008; Vest, 2012; Wilson-Smith & Corr, 2019). Reservisten worden daarbij omschreven als individuen die voortdurend schakelen tussen de verschillende contexten waarbij ze dienen te balanceren tussen verschillende normen, waarden en verwachtingen. Ze worden daarom ook wel transmigranten genoemd. De hybride positie die hieruit voortkomt wordt vaak gezien als een bron van spanningen en rolconflicten. De resultaten van dit onderzoek sluiten op verschillende punten aan bij deze literatuur. De deelnemers beschrijven regelmatig de spanning tussen hun militaire rol, het civiele werk en het gezinsleven. Ook in het onderzoek in het Verenigd Koninkrijk *Negotiating Civilian and Military Lives: Reserves, Families and Work* (Connelly & Morrison, 2024; Cunningham-Burley et al., 2018) wordt beschreven dat de mogelijkheid om reservist te zijn sterk afhankelijk is van het vermogen om met deze conflicterende eisen om te gaan. De bevindingen uit ons onderzoek laten ook zien hoe het combineren van de verschillende rollen van invloed is op de ervaring van het reservist-zijn en daarmee ook op het welzijn van reservisten.

Onze resultaten suggereren daarentegen ook dat de hybride positie van reservisten niet alleen een bron van conflict en spanning is, maar dat deze juist ook een bron van betekenis, persoonlijke ontwikkeling en organisatorische én maatschappelijke meerwaarde kan zijn. De deelnemers beschrijven hoe zij militaire kennis en ervaringen meenemen naar hun civiele werk en andersom en hoe zij zich juist door hun positie tussen beide werelden waardevol voelen voor Defensie én de samenleving. Reservisten kunnen dus worden gezien als verbindende schakel tussen die werelden.

Deze wisselwerking tussen beide werelden komt ook terug in de manier waarop deelnemers hun identiteit beleven. Eerder onderzoek benadrukt de hybride identiteit van reservisten, waarbij de militaire en civiele identiteit naast elkaar bestaan en reservisten tussen beide identiteiten schakelen (Connelly & Morrison, 2024; Cunningham-Burley et al., 2018). Ook in ons onderzoek identificeren deelnemers zich met zowel hun militaire als civiele rollen, maar voor veel deelnemers neemt de militaire identiteit een belangrijkere positie in binnen hun zelfbeeld. Dit kan mede worden verklaard uit het gegeven dat een groot deel van de deelnemers al vóór het reservist-zijn als dienstplichtig of beroepsmilitair had gediend.

Overkoepelend laat dit onderzoek zien dat de hybride positie van reservisten zowel een bron van betekenis als van spanning vormt. Wanneer beide contexten elkaar aanvullen en ruimte bieden voor de reservist, kan de hybride positie bijdragen aan welzijn, persoonlijke ontwikkeling en maatschappelijke meerwaarde. Wanneer begrip, erkenning, ondersteuning of ruimte ontbreken, kan dezelfde positie juist leiden tot spanning en belasting. Daarmee draagt dit onderzoek bij aan de bestaande literatuur door niet alleen de conflicten en spanningen van de hybride positie te benadrukken, maar ook de betekenis en maatschappelijke meerwaarde die uit deze positie kunnen voortkomen.

8.4. Reflectie op het onderzoek

Een belangrijke methodologische keuze betreft de samenstelling van de groep deelnemers aan dit onderzoek. De deelnemers waren allemaal reservisten met een specifieke deskundigheid en veteraan. Deze samenstelling sluit aan bij het doel van het onderzoek om inzicht te krijgen in de wisselwerking tussen de civiele en militaire context. Doordat de deelnemers ervaring hebben in beide contexten en vanuit hun civiele expertise als reservist bijdragen aan Defensie, konden zij uitgebreid reflecteren op wat zij vanuit beide werelden meenemen, hoe zij de verschillende rollen combineren en welke betekenis en spanningen daaruit voortkomen.

De deelnemers waren allen bereid om uitgebreid over hun ervaringen te vertellen in een interview. Hierdoor is het mogelijk dat met name reservisten die sterk betrokken zijn bij Defensie of juist reservisten die veel spanningen ervaren zich hebben aangemeld voor deelname. De bevindingen kunnen daardoor relatief sterk de ervaringen weerspiegelen van reservisten voor wie het reservist-zijn een prominente plaats inneemt, terwijl de ervaringen van reservisten waarvoor dit minder speelt mogelijk onderbelicht zijn gebleven. Daarnaast waren alle deelnemers veteraan en had een groot deel een eerdere militaire loopbaan als dienstplichtig of beroepsmilitair. De militaire cultuur is voor hen minder nieuw dan voor reservisten zonder eerdere militaire ervaring.

Dit verschil lijkt ook zichtbaar in de resultaten. Een achtergrond als dienstplichtige of beroepsmilitair lijkt bij reservisten samen te hangen met een sterke militaire identiteit en bekendheid met de militaire cultuur. De gevonden betekenis van kameraadschap, militaire identiteit en verbondenheid met Defensie kan daardoor minder herkenbaar zijn voor reservisten zonder eerdere militaire ervaringen. Het is daardoor mogelijk dat de centrale rol van de militaire identiteit en verbondenheid met Defensie in dit onderzoek sterker naar voren zijn gekomen dan wanneer ook meer reservisten zonder militaire voorgeschiedenis in dit onderzoek waren betrokken. Ook op uitzending is dit verschil groot: de deelnemers zonder militaire achtergrond lijken meer spanningen te ervaren rondom sociale integratie en voorbereiding met militaire vaardigheden dan de groep die al een eerdere militaire carrière had. Vervolgonderzoek zou meer aandacht kunnen besteden aan reservisten zonder militaire achtergrond, ook omdat er in de huidige en toekomstige reservistenpopulatie steeds meer mensen zullen zijn zonder deze achtergrond. Daarnaast kan in vervolgonderzoek ook nader worden ingegaan op jongere reservisten. De gemiddelde leeftijd van deelnemers aan ons onderzoek was 52 jaar. Leeftijd en de levensfase waarin men zich bevindt, kan van invloed zijn op werkgerelateerde motivaties en attitudes en het is zinvol om in vervolgonderzoek te kijken naar de manier waarop (ook) jongeren het combineren van een militaire en civiele baan ervaren.[11]

De deelnemers boden ons diepgaande inzichten in de beleving van het reservist-zijn, wat passend is bij dit kwalitatieve onderzoek. Een kracht van deze gekozen kwalitatieve benadering is dat deelnemers ruimte kregen om hun ervaringen, ervaren uitdagingen en betekenis in hun eigen woorden te beschrijven. Hierdoor kwamen onderliggende processen, zoals de ervaring van betekenisvol werk, naar voren die met een vragenlijst waarschijnlijk minder zichtbaar waren geweest.

[11] Zie bijvoorbeeld Kooij et al (2011); Kossek et al. (2026).

De militaire organisatie ondergaat een grote verandering. Het onderzoek is gestart voordat de huidige ambities van Defensie om de krijgsmacht verder op te schalen en met name de pool van reservisten te vergroten concreet waren uitgewerkt. In de afgelopen tijd is de aandacht voor reservisten verder toegenomen.[12] [13] Deze ontwikkeling is relevant voor de interpretatie van de resultaten. Een aantal spanningen en aanbevelingen die deelnemers in dit onderzoek noemen, zijn mogelijk inmiddels onderdeel van ontwikkelingen in beleid van de Defensieorganisatie.[14] De ervaringen van de deelnemers in dit onderzoek bieden inzicht in de voorwaarden die reservisten zelf belangrijk vinden om hun rol duurzaam en betekenisvol te kunnen vervullen. Het is daarom relevant om naast aandacht voor beleid en voorzieningen op organisatorisch niveau ook aandacht te hebben voor de mate waarin reservisten deze ontwikkelingen in de praktijk ervaren. De begeleiding en integratie van reservisten zonder eerdere militaire ervaring verdient aandacht, juist omdat uit ons onderzoek blijkt dat bij deze groep specifieke uitdagingen naar voren komen. Naarmate Defensie meer reservisten wil aantrekken, zonder eerdere militaire ervaring, is het relevant om te onderzoeken hoe deze groep goed begeleid en geïntegreerd kan worden in de militaire organisatie.

De resultaten hebben ook betekenis voor het Nederlands Veteraneninstituut. Een relevant resultaat in dit kader is dat slechts een klein deel van de reservisten zich identificeert als veteraan. Dit lijkt met name te maken te hebben met het beeld dat de deelnemers hebben van veteranen. Voor het Nederlands Veteraneninstituut is het daarom van belang om aandacht te hebben voor de beeldvorming van veteranen. Ook roept het de vraag op in hoeverre reservisten met een veteranenstatus bekend zijn met het Nederlands Veteraneninstituut en in hoeverre zij het aanbod en de ondersteuning als passend bij hun specifieke positie ervaren. Daarbij is het van belang om aandacht te besteden aan mogelijke spanningen die voortkomen uit de combinatie van verschillende rollen en voor het versterken van bronnen van betekenis, om zo bij te dragen aan het welzijn van reservisten met een veteranenstatus.

Het perspectief van *meaningful work* draagt bij aan ons begrip waarom het reservist-zijn voor deelnemers betekenisvol is en hoe deze betekenis zich verhoudt tot de spanningen die zij ervaren. Deze interpretatie is gedurende het analyseproces ontstaan en was niet het uitgangspunt bij het ontwerpen van dit onderzoek. Dit betekent dat, hoewel veel ervaringen van deelnemers goed aansluiten bij de theorieën over *meaningful work*, zij niet expliciet bevraagd zijn op de dimensies hiervan. Hierdoor bestaat de mogelijkheid dat aspecten van *meaningful work* minder zichtbaar zijn geworden dan wanneer deze expliciet onderdeel van de interviews waren geweest. Tegelijkertijd maakt juist deze inductieve benadering het aannemelijk dat *meaningful work* daadwerkelijk voortkomt uit de ervaringen van deelnemers. Vervolgonderzoek kan dit perspectief verdiepen door de verschillende dimensies van *meaningful work* explicieter te onderzoeken.

8.5. Conclusie

In een tijd waarin reservisten een steeds belangrijkere rol spelen binnen de Nederlandse krijgsmacht, laat dit onderzoek zien dat reservisten zowel betekenis als spanningen kunnen ervaren die hun welzijn en duurzame inzetbaarheid als reservist beïnvloeden. De betekenis halen reservisten vooral uit de unieke ervaringen die ze kunnen opdoen binnen Defensie, de persoonlijke groei en ontwikkeling, de sociale banden en de zingeving die hun werk als reservist biedt. Ook geeft het hen de kans om zowel binnen de civiele als militaire context van meerwaarde te zijn met het uitwisselen en toepassen van kennis en ervaring die ze in beide contexten opdoen. De spanningen kunnen zich uiten in de privésfeer, de bredere sociale context, de civiele werkomgeving en de militaire werkomgeving. Wat die laatste betreft, worden ervaren cultuurverschillen tussen de civiele en militaire wereld, ervaren statusverschillen tussen reservisten en beroepsmilitairen, gebrek aan acceptatie, inbedding en begeleiding door de organisatie en bureaucratisch “hobbels” genoemd, naast ervaren juridische, rechtspositionele en financiële verschillen tussen reservisten en beroepsmilitairen. Zowel de betekenis als de spanningen lijken tijdens uitzendingen te worden versterkt. Reservisten met een specifieke deskundigheid zien voor zowel zichzelf als voor Defensie een belangrijke rol om het reservist-zijn een succes te maken.

[12] *https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2025/03/24/defensie-werkt-aan-een-schaalbare-krijgsmacht-met-meer-reservisten (bezocht 05-10-2026)*
[13] *https://www.defensie.nl/onderwerpen/r/reservisten/grotere-rol-voor-reservisten (bezocht 05-10-2026)*
[14] “Defensie tracht de irreguliere uitstroom van reservisten te adresseren door arbeidsvoorwaarden, rechtspositie en bedrijfsvoering voor reservisten te moderniseren en door bovendien met civiele werkgevers afspraken te maken over de inzet van hun personeel als reservist.” Ministerie van Defensie (2026). *Stand van Defensie. Samen bouwen aan een sterke en slimme krijgsmacht. Openbare versie. Voorjaar 2026*, p.32.

8.6. Dankwoord

Wij danken de geïnterviewde reservisten hartelijk voor het delen van hun ervaringen. Deze persoonlijke verhalen hebben ons veel geleerd over wat het betekent om afwisselend deel uit te maken van de civiele en militaire wereld, en wat voor impact dit heeft op het welzijn van reservisten. Ook hebben ze ons veel geleerd over welke behoeften en ondersteuning reservisten nodig hebben om hun werk betekenisvol en succesvol te kunnen uitvoeren. Wij hopen dat met deze inzichten de ondersteuning voor reservisten verbeterd kan worden.

Daarnaast danken wij de interviewers, Johan Kroes en Rein Bijkerk. Deze interviewers hebben veel ervaring met het interviewen van veteranen en militairen, wat ongetwijfeld heeft bijgedragen aan de diepgang van de interviews en de openhartigheid van de reservisten.

Tot slot danken wij onze collega Romy Glasmacher voor haar welkome bijdrage aan het transcriberen van interviews en onze oud-collega's Eline Nispeling en Frederique Withagen voor hun belangrijke bijdrage in de beginfase van het onderzoek. Daarnaast danken we Martin Elands voor zijn commentaar op een eerdere versie van dit onderzoeksrapport. Een speciaal woord van dank aan Roos Vlaar voor haar waardevolle bijdragen in de voorbereiding op het onderzoek. Roos is kort na de start van dit onderzoek tot ons grote verdriet overleden.


C-8
VAN MELICK

Referenties

Bailey, C., Lips-Wiersma, M., Madden, A., Yeoman, R., Thompson, M., & Chalofsky, N. (2019a). The five paradoxes of meaningful work: Introduction to the special issue 'Meaningful Work': Prospects for the 21st century. *Journal of Management Studies, 56*(3), 481-499. https://doi.org/10.1111/joms.12422

Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., Shantz, A., and Soane, E. (2017). The mismanaged soul: existential labor and the erosion of meaningful work. *Human Resource Management Review, 27*(3), 416–430. https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2016.11.001

Bailey, C., Yeoman, R., Madden, A., Thompson, M., & Kerridge, G. (2019b). A Review of the Empirical Literature on Meaningful Work: Progress and Research Agenda. *Human Resource Development Review, 18*(1), 83-113. https://doi.org/10.1177/1534484318804

Ben-Ari, E., & V. Connelly. (2023). *Contemporary Military Reserves. Between the Civilian and Military Worlds*. Routledge. https://doi.org/10.4324/9781003306399

Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2013). Job Crafting and Meaningful Work. In: B. J. Dik, Z. S. Byrne, & M. F. Steger (Eds), *Purpose and Meaning in the Workplace* (pp. 81-104). American Psychological Association.

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology, 3*(2), 77-101. https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa

Broman, D. (2023). *Duurzaam inzetbare reservisten binnen de krijgsmacht. Een onderzoek naar de invloed van duurzame inzetbaarheid op de relatie werk-privébalans en loopbaansucces van het flexibel defensiepersoneel.* Masterscriptie, Open Universiteit Nederland.

Connelly, V., & S. Morrison. (2024). The UK Future Reserves Research Programme (FRRP) 2014-2018: Results, Impact, and Reflections. *Canadian Military Journal, 24*(4), 10-18.

Cunningham-Burley, S., Tindal, S., & Connelly, V. (2018). Negotiating civilian & military lives: How reservists manage their military service, families and civilian work. *Future Reserves. Research Programme. Project Briefing 1.*

Griffith, J., Connelly, V., Catignani, S., & Johansson, E. (2020). Reservist and Veterans: Viewed from Within and Without. In: A. Sookermany (Ed.), *Handbook of Military Sciences* (pp. 1-26). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-02866-4_34-1

Huber, M., van Vliet, M., Giezenberg, M., Winkens, B., Heerkens, Y., Dagnelie, P. C., & Knottnerus, J. A. (2016). Towards a 'patient-centred' operationalisation of the new dynamic concept of health: a mixed methods study. *BMJ Open, 5*. https://doi.org/10.1136/bmjopen-2015-010091

Kooij, D.T.A.M., De Lange, A.H., Jansen, P.G.W., Kanfer, R., & Dikkers, J.S.E. (2011). Age and work-related motives: Results of a meta-analysis. *Journal of organizational Behavior, 32,* 197-225. DOI: 10.1002/job665

Kossek, E.E., Yu, A., Pichler, S., & Xu, J. (2026). Employee age and the work-family interface: A meta-analysis and framework integrating life span and life course perspectives. *Human Resource Management, 65,* 39-62. https://doi.org/10.1002/hrm.70007

Lips-Wiersma, M., & Wright, S. (2012). Measuring the meaning of meaningful work: Development and validation of the comprehensive meaningful work scale (CMWS). *Group & Organization Management, 37*(5), 655-685. https://doi/org/10.1177/1059601112461578

Lomsky-Feder, E., Gazit, N., & Ben-Ari, E. (2008). Reserve Soldiers as Transmigrants Moving between the Civilian and Military Worlds. *Armed Forces & Society, 34*(40), 593-614. https://doi.org/10.1177/0095327X07312090

Martela, F., & Pessi, A. B. (2018). Significant Work Is About Self-Realization and Broader Purpose: Defining the Key Dimensions of Meaningful Work. *Frontiers in Psychology, 9*(363). https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00363

Reijnen, Al., Withagen, F., Hilbink, M., & Duel. J. (2025). *De Veteranenmonitor 2024: Ervaringen, wensen en behoeften van veteranen.* Nederlands Veteraneninstituut.

Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior, 30,* 91-127. https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001

Schnell, T. (2025). *The Psychology of Meaning in Life. Insights and Applications (2nd Edition).* Routledge.

Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment, 20*(3), 322-337. https://doi.org/10.1177/1069072711436160

Vest, B. M. (2012). Citizen, Soldier, or Citizen-Soldier? Negotiating Identity in the US National Guard. *Armed Forces & Society, 39*(4), 602-627. https://doi.org/10.1177/0095327X12457725

Vlaar, R., & Duel, J. (2025). *...no longer burn to be brothers in arms. Een onderzoek naar de ervaringen van veteranen bij hun vertrek uit militaire dienst en het innemen van een plek in de burgermaatschappij.* Nederlands Veteraneninstituut.

Wilson-Smith, K. M. & Corr, P. J. (2019). *Military Identity and the Transition into Civilian Life: "Lifers", Medically Discharged and Reservist Soldiers.* Palgrave Macmillan.



Bijlage 1

Onderzoeksverantwoording

Uitvoering van het onderzoek

Dit onderzoek betreft een kwalitatief onderzoek, bestaand uit interviews met reservisten. In de eerste helft van 2025 zijn 30 semigestructureerde interviews afgenomen. De afdeling Trends, Onderzoek en Statistiek (TOS) van Defensie heeft een overzicht geleverd van reservisten die tot de doelgroep behoren. Vervolgens hebben wij een steekproef daaruit uitgenodigd met een korte brief, waarin informatie over het doel van het onderzoek werd gegeven. In de brief stonden een link en QR-code naar een webpagina van het Nederlands Veteraneninstituut, waarop aanvullende informatie en veelgestelde vragen (FAQ's) te vinden waren. Er werd vermeld hoe zij zich konden aanmelden voor het onderzoek en dat er een toestemmingsverklaring ingevuld moest worden. De informatie van geïnteresseerden is – met hun toestemming – doorgegeven aan één van de twee externe interviewers. Beide interviewers hebben ervaring in het interviewen van veteranen en hebben een geheimhoudingsverklaring getekend. Voorafgaand aan het interview ondertekende de deelnemer de toestemmingsverklaring. Deze verklaring en de opname van het interview is beveiligd verstuurd naar het Nederlands Veteraneninstituut en alle data is veilig opgeslagen.

De interviews duurden gemiddeld tussen de 60 en 90 minuten en vonden plaats op een door de reservist gekozen locatie. In de interviews is gebruikgemaakt van een topic guide. De belangrijke thema's in de topic guide die tijdens de interviews werden besproken waren: eventueel militair verleden, motivatie om reservist te worden, ervaring van reservist-zijn, aansluiting van functies reservist en civiel, uitzendervaring (o.a. voorbereiding, samenwerking, positieve/negatieve ervaringen, terugkeer), transitie militair-civiel, meerwaarde civiel voor militair en andersom, positie als reservist in zowel civiele als militaire wereld, identiteitsbeleving, betrokkenheid civiele werkgever, welzijn, en ervaringen met en behoeften aan zorg en ondersteuning.

De interviews zijn met behulp van het programma Whisper getranscribeerd en zijn handmatig gecontroleerd en aangepast door het terugluisteren van de interviews.

Analyse

Na het beluisteren van de interviews en opstellen van de transcripten is in eigen woorden een eerste beantwoording van de onderzoeksvragen geformuleerd. Vervolgens zijn de transcripten ingeladen in Atlas.TI, een softwareprogramma voor kwalitatieve data-analyse. Er is een thematische analyse uitgevoerd (Braun & Clarke, 2006) in verschillende stappen. De eerste tien interviews zijn open gecodeerd, waarna de codes zijn samengevoegd en hernoemd. Met deze herziene codering zijn de resterende interviews gecodeerd. Gedurende het gehele proces zijn de codes meermaals herzien en geclassificeerd in overkoepelende thema's. Tot slot zijn het analyseproces en de definitieve codeboom besproken door de eerste en derde auteur, waarna is vastgesteld welke thema's relevant zijn voor rapportage. Bij de rapportage van de resultaten is erop gelet dat kenmerken van deelnemers en gebruikte citaten niet herleidbaar zijn tot individuele deelnemers.