

## **Bijlage C bij brief Voortgang Actieplan Werving en Behoud van 15 oktober 2008**

### **Onderwerp: aanzet tot nadere uitwerking reservistennota**

#### **Inleiding**

In 2005 is de brief Reservistenbeleid (II 2004/5 29800X nr. 82) aan de Kamer gestuurd. Daarin is de inzet van reservisten ten behoeve van de tweede en derde hoofdtaak van Defensie ingevoerd en werd afscheid genomen van de “klassieke” taak voor reservisten, dat wil zeggen de vervulling van gevechtsfuncties ter verdediging van het bondgenootschappelijke grondgebied. De reservisten zijn ingedeeld in twee categorieën, te weten de ‘reservist specifieke deskundigheid’ (RSD) en de ‘reservist militaire taken’ (RMT). De RSD wordt ingezet ten behoeve van de tweede hoofdtaak, bijvoorbeeld in crisisbeheersingsoperaties, in het bijzonder wanneer specifieke deskundigheid nodig is die niet in de defensieorganisatie beschikbaar is. De RMT speelt een rol bij de derde hoofdtaak, de handhaving van de nationale rechtsorde en de ondersteuning van de civiele autoriteiten. Hoe dan ook heeft de reservist een belangrijke rol als ambassadeur van Defensie in de samenleving. De Reservistennota 2005 is grotendeels uitgevoerd en reservisten zijn veelvuldig ingezet voor deze twee taken.

In deze bijlage zet ik de toekomstige voornemens op hoofdlijnen, in aanvulling op de Reservistennota 2005 uiteen. Hierbij ga ik, mede gelet op vragen en ingediende moties over reservisten, in op de voorgenomen inzet van de reservist, de ondersteuning van werkgevers en de inbedding van de reservist in het reguliere personeelsbeleid en het Flexibele Personeelssysteem (FPS). Eind 2008 zal ik u nader informeren over de uitwerking van deze voornemens.

#### **De huidige inrichting van het reservistenbestand**

De behoefte aan reservisten is in 2005 vastgesteld op 5.600. De inzet van deze reservisten geschiedt altijd op basis van vrijwilligheid. Voor zijn taakin-vulling moet de reservist voldoen aan de opleidingseisen en worden afspraken gemaakt over de beschikbaarheid voor de organisatie. Het verschil in functie(-eisen) met beroepsmilitairen vereist een afwijkende keuring.

#### **Taken**

Reservisten Specifieke Deskundigheid (RSD) kunnen, in aanvulling op hun taken bij operationele eenheden, worden ingezet voor specialistische taken onder verantwoordelijkheid van civiele autoriteiten, bijvoorbeeld op het gebied van rampengeneeskunde, of bij uitgezonden eenheden. In het laatste geval gaat het vooral om CIMIC-activiteiten of geneeskundige taken.

De inzet van de Reservist Militaire Taken (RMT) beperkt zich tot het nationale grondgebied en omvat de volgende taken:

- De bewaking en beveiliging van militaire en civiele objecten;
- Het leveren van liaison- en adviescapaciteit aan civiele autoriteiten;
- Steunverlening zonder bijzondere bevoegdheden, zoals hand- en spandiensten;
- Gastlandsteun of logistieke ondersteuning van buitenlandse eenheden in Nederland;
- Ceremoniële taken.

Inmiddels is een aantal jaren ervaring opgedaan met deze werkwijze en zijn belangrijke resultaten geboekt. Zo is het oude bestand van reservisten op orde gebracht, is de reservistenorganisatie grotendeels gevuld ( 85 procent) en is gewerkt aan de integratie van de

reservist in het reguliere personeelsbeleid door de rechtspositie zoveel mogelijk gelijk te trekken met die van de beroepsmilitair. Het beroep op reservisten is de afgelopen jaren toegenomen van 142.000 mandagen in 2006 naar 157.000 mandagen in 2007 en naar verwachting 190.000 mandagen in 2008. De inzet voor crisisbeheersingsoperaties is gestegen van 9.000 mandagen in 2006 tot 16.000 mandagen in 2007.

### **Beoogde veranderingen**

Met de toegenomen uitzendddruk neemt de werkdruk op het niet uitgezonden personeel toe, vooral op functies waar specifieke kennis en competenties zijn vereist. Deze functies zouden mede worden gevuld door de tijdelijke inzet van reservisten. Deze vorm van inzet wordt *back fill* genoemd. In overige Navo-landen met professionele krijgsmachten wordt met veel succes gebruikgemaakt van deze wijze van inzet. De structurele inzet van reservisten voor de vervulling van reguliere vacatures wordt niet overwogen. Voorts is er behoefte om de inzetbaarheid van reservisten in missiegebieden uit te breiden.

De inzet van complete reservisteneenheden in missies, zoals in de Verenigde Staten geschiedt, wordt niet overwogen. Gelet op de noodzakelijke beschikbaarheid van voltallige eenheden, de duur van opwerktrajecten op verschillende niveaus in een eenheid, de inzet, de nazorg en de benodigde medewerking van werkgevers, is de inzet van reserve-eenheden in missies niet aan de orde.

### **Uitwerking**

De aanpassing van het beleid impliceert dat meer reservisten zullen worden ingezet in militaire missies en voor *back fill*.

Voor deze nieuwe wijze van inzet moeten de volgende aspecten nader worden beschouwd:

- a. de afspraken met reservisten over de nieuwe taken;
- b. de keuring, opleiding en training van reservisten voor de nieuwe taken;
- c. de duur van de inzet bij de nieuwe taken en de concretisering van de ondersteuning van werkgevers;
- d. het aantal benodigde reservisten voor de nieuwe taken en de snelheid op basis van vrijwilligheid in behoeften kan worden voorzien.

#### **ad a. Afspraken met reservisten**

Vastgesteld moet worden in hoeverre individuele reservisten bereid zijn tot uitzending en *back fill* in aanvulling op hun reguliere werk. Daarover moeten gesprekken worden gevoerd en afspraken worden gemaakt. Er is onder reservisten grote behoefte aan informatie over de gevolgen van werkelijke inzet. Het is dan ook noodzakelijk de reservist te ondersteunen.

Er zal daarom voor de reservist een helpdesk worden ingericht. Bij deze helpdesk kan elke reservist terecht met vragen over de bijzondere positie, vooral in rechtspositioneel opzicht, van de reservist bij inzet. Om te beginnen worden de resterende onduidelijkheden over de verschillen in rechtspositie van de reservist en de beroepsmilitair zoveel mogelijk opgehelderd. Ook zijn onder meer op het gebied van zorg en verzekeringen maatvoorzieningen wenselijk. De Kamer is hierover met de brief van 2 mei 2008 al geïnformeerd.

#### **ad b. Keuring, opleiding en training (en nazorg in geval van uitzending)**

Op basis van de nieuwe functie-eisen zal de keuring voor reservisten moeten worden aangepast. Over het moment van keuring, voorafgaande aan opname in de organisatie of

op het moment dat de hogere keuringseisen bij uitzending aan de orde zijn, moet nog worden besloten. Voor aanvullende opleidingen, training en nazorg kan grotendeels worden aangesloten bij de uit te zenden eenheid.

#### ad c. De duur van de inzet en de invulling van *employer support*

De gemiddelde duur van de inzet zal structureel langer zijn dan nu het geval is. Inclusief opleiding, training en nazorg moet rekening worden gehouden met een duur van ongeveer een jaar. *Back fill* zal ten minste vier tot zes maanden beslaan. Met de toename van de inzet en de duur ervan is het des te belangrijker belemmeringen voor werkgevers weg te nemen (*employer support*). Allereerst zal hiertoe de relatie tussen Defensie en de civiele arbeidsmarkt worden versterkt om het draagvlak voor langduriger inzet van reservisten te vergroten. Er is ook bij werkgevers grote behoefte aan informatie over de gevolgen van de operationele inzet van reservisten. Voorts zijn maatwerk en intensieve afspraken per werkgever en werknemer nodig, met het oog op de voor- en nadelen voor zowel de reservist als de werkgever en over de ondersteuning die Defensie kan leveren om ongewenste gevolgen van de tijdelijke afwezigheid van de reservist voor de werkgever te beperken.

Voor werkgevers zal een website worden ontwikkeld met informatie over de inzet van werknemers bij Defensie. Ook zal er een forum worden ingesteld waar reservisten en werkgevers met Defensie halfjaarlijks kunnen overleggen over zaken die op hen afkomen. Daarbij zullen ook de mogelijkheden worden verkend om afspraken te maken met werkgevers over de inzet van werknemers. Ten slotte zal worden bezien welke financiële voorzieningen voor werkgevers wenselijk en haalbaar zijn. Het is niet mogelijk gebleken een fiscale faciliteit tot stand te brengen zoals was voorgesteld in de Motie-Knops/Voordewind.

#### ad d. Benodigde aantallen reservisten

Met de nieuwe taak voor de reservist, de inzet bij schaarste, en door flexibilisering van de inzet van het huidige bestand aan reservisten, zal vaker een beroep op reservisten worden gedaan. Reservisten Militaire Taken hebben in het kader van de derde hoofdtaak van Defensie thans een nationale taak en vormen het grootste deel van de bestaande reservistenorganisatie. Het beschikbare reservepotentieel voor deze taken zal niet worden aangetast. De inzet voor een aanvullende taak voor een langere periode en op basis van vrijwilligheid vereist een groter aantal reservisten dan thans beschikbaar is. Deze meerbehoefte wordt nog precies becijferd.

Het klassieke reservistenbestand zal worden aangepast om de selectie van kandidaten voor opname in de operationele organisatie eenvoudiger te maken. Met instemming van de reservisten zullen competenties worden toegevoegd en bijgehouden om een snelle opname en inzet mogelijk te maken. Verder zal bij het exitgesprek met dienstverlaters worden geïnventariseerd of deze bereid zijn opgenomen te worden in een bestand van voormalig militair met specifieke kwaliteiten dat bereid is als reservist ingezet te worden. Voor degenen die niet tot het actieve reservistenbestand behoren, zal zo nodig in aanvullende training worden voorzien.

### **Reservisten en FPS**

De integratie van de reservist in het reguliere personeelbeleid is ingezet. De reservist heeft in beginsel dezelfde arbeidsvoorwaarden en rechtspositie als de beroepsmilitair, tenzij dit vanuit de specifieke positie van de reservist niet wenselijk is. Dat uitgangspunt wordt ook gehanteerd

bij de invoering van het Flexibel Personeelssysteem. In het verlengde van de beleidsintenties die hierboven zijn beschreven zullen ook met de reservist gesprekken worden gevoerd over zijn loopbaanmogelijkheden en –wensen in de defensieorganisatie. Verschillen zullen er echter blijven. Zo is bij reservisten bemiddeling naar een andere baan niet of nauwelijks aan de orde. Voor de reservist zal er bovendien sprake zijn van andere mogelijkheden tot ontwikkeling, omdat hij niet permanent in dienst is. Binnen het kader van FPS zullen voor reservisten dan ook maatwerkafspraken moeten worden gemaakt. Dit zal gebeuren in het overleg met de centrales van overheidspersoneel.