

Vergaderjaar 2008–2009

31 700 X

Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2009

Nr. 79

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN DEFENSIE

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 20 januari 2009

Inleiding

In een bijlage bij de brief over de uitwerking van het Actieplan Werving en Behoud van 15 oktober jl. (Kamerstuk 31 243, nr. 10) heb ik op hoofdlijnen een aanpassing van het reservistenbeleid aangekondigd. Met deze brief informeer ik u conform mijn toezegging over de nadere uitwerking daarvan. Hiertoe schets ik eerst de ontwikkelingen sinds het verschijnen van de Reservistennota van 2005 en ga ik in de op de behoefte aan (de inzet van) reservepersoneel. Tevens informeer ik u hierbij over de beleidskeuzes en de financiële consequenties.

Recente ontwikkelingen

In de brief Reservistenbeleid uit 2005 (Kamerstuk 29 800X, nr. 82) is de inzet van reservisten gekoppeld aan de tweede en de derde hoofdtaak van Defensie en is afscheid genomen van de «klassieke» taak voor reservisten, te weten het vervullen van gevechtsfuncties ter verdediging van het bondgenootschappelijke gebied. Het beleid in de Reservistennota 2005 is inmiddels grotendeels gerealiseerd.

Op dit moment zijn 5600 arbeidsplaatsen beschikbaar voor reservisten. Deze arbeidsplaatsen zijn als volgt verdeeld over de operationele commando's:

- Commando Zeestrijdkrachten: 840;
- Commando Landstrijdkrachten: 3950;
- Commando Luchtmacht: 600;
- Koninklijke Marechaussee: 210.

Daarnaast zijn er nog 38 door IDR-reservisten te vullen arbeidsplaatsen, waarover met diverse ziekenhuizen reeds goede afspraken zijn gemaakt en die in deze nota verder buiten beschouwing blijven.

Deze reservisten worden conform de Reservistennota 2005 ingezet als Reservist Specifieke Deskundigheid (RSD) of als Reservist Militaire Taken

(RMT). De inzet van de reservist als RSD geschiedt in beginsel in het kader van een uitzending. Nationale inzet, bijvoorbeeld ter aanvulling op de al aanwezige expertise bij parate eenheden, is echter ook mogelijk.

De inzet als RMT beperkt zich vooral tot het nationale grondgebied en omvat taken als bewaking en beveiliging, het leveren van liaison- en adviescapaciteit aan civiele autoriteiten en algemene steunverlening zoals ceremoniële taken en gastlandsteun/logistieke ondersteuning van buitenlandse eenheden in Nederland. Deze inzet neemt licht toe, maar kan nog worden vervuld door het huidige bestand aan reservisten. Op individuele basis is ook uitzending mogelijk.

Sinds 2005 is de uitzenddruk echter gestegen, terwijl door tekorten minder personeel beschikbaar is. Het personeel ervaart tevens een toegenomen werkdruk. Deze werkdruk wordt niet alleen in het uitzendgebied ervaren, maar ook door het personeel in Nederland.

Daarnaast is er een blijvende behoefte aan specifieke competenties, kennis en vaardigheden die niet of niet op ieder gewenst moment voldoende beschikbaar zijn binnen het reguliere (militaire) personeelsbestand van Defensie. Een andere en bredere inzet van reservisten kan hiervoor oplossingen bieden.

Vermindering van de werk- en uitzenddruk

Zoals opgemerkt ervaart het personeel een hoge werkdruk. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door het hoge aantal vacatures en door de werkzaamheden die worden overgenomen van militairen die op uitzending zijn.

Om de ervaren druk te verminderen ben ik voornemens de volgende maatregelen te nemen:

- a. Meer inzet van reservisten tijdens uitzendingen en oefeningen.
- b. Inzet van reservisten op posities van uitgezonden militairen, de zogenaamde *back fill*. De omvang van de inzet op *back fill* is daarbij gerelateerd aan de vulling van de organisatie.

Om deze twee maatregelen uit te kunnen voeren zullen extra arbeidsplaatsen worden gecreëerd waarop reservisten flexibel kunnen worden ingezet. Hieronder ga ik nader in op deze maatregel.

Grotere inzet van reservisten voor uitzending en oefening

Om een bijdrage te leveren aan de vermindering van de uitzenddruk streef ik naar een structurele verhoging van het percentage uitzendfuncties dat door reservisten wordt vervuld van 1,3 procent naar 2,5 procent. Deze verhoging zal vooral worden bereikt door een toename van het aantal individuele uitzendingen en uitzendingen in staf- en ondersteunende functies. Verder zullen reservisten waar mogelijk en wenselijk worden ingezet bij (buitenlandse) oefeningen. Ook dit zal een positief effect hebben op de ervaren uitzenddruk.

Om de doelstelling van 2,5 procent te behalen, zijn – uitgaande van de huidige uitzendperiode van twee maanden – zesmaal per jaar 50 reservisten nodig om de functies te vullen. De ervaring met de beschikbaarheid van reservisten leert dat voor iedere te vervullen functie drie reservisten benodigd zijn. Om aan deze doelstelling te voldoen zijn daarom 900 reservisten benodigd.

Inzet van reservisten voor *back fill*

De werkdruk stijgt bij individuele uitzendingen van onderofficieren en officieren, omdat de tijdelijke vacature door de collega's in Nederland wordt opgevangen. Om deze verhoging van de werkdruk in Nederland te beperken, streef ik naar het waar mogelijk tijdelijk vullen van de arbeidsplaatsen in Nederland die deze onderofficieren en officieren achter laten met reservisten. Voor deze maatregel zijn in totaal jaarlijks zo'n 200 reservisten nodig.

De Flexpool

Voor de inzet van reservisten in uitzendgebieden (900) en voor *back fill* (200) is derhalve behoefte aan in totaal 1100 reservisten. Hiervan kunnen, gelet op de benodigde kwaliteiten, ongeveer 700 worden gevonden in het huidige reservistenbestand. Daarnaast is behoefte aan 400 additionele arbeidsplaatsen voor reservisten waarvoor specifieke eisen gelden die in het huidige bestand onvoldoende vertegenwoordigd zijn. Deze plaatsen wil ik op het moment dat daar behoefte aan bestaat vullen vanuit een flexibel inzetbaar bestand van enige duizenden reservisten waarvan de competenties inzichtelijk zijn. Dit bestand wordt het «vrij indeelbaar reservistenbestand» genoemd. Het gaat dan om reservisten met specifieke kennis of vaardigheden die niet permanent als actieve reservist willen of kunnen fungeren, maar op wie een beroep kan worden gedaan voor specifieke missies (inclusief SSR en CIMIC), danwel als backfill voor specifieke functies.

Van het personeel in dit bestand worden de competenties zodanig geregistreerd dat op eenvoudige wijze een *match* kan worden gemaakt met de voor een concrete missie of inzet vereiste competenties. Dit bestand zal vooral vanuit de dienstverlaters, niet zijnde leeftijdsontslag, op vrijwillige basis worden gevuld. Wanneer binnen een afzienbare termijn een beroep op een reservist zal worden gedaan wordt deze in de *Flexpool* geplaatst, zodat hij de noodzakelijke opleiding en training kan krijgen.

Het personeel dat is ingedeeld in het vrij indeelbare reservistenbestand krijgt een vergelijkbare status als de huidige reservist aan wie geen arbeidsplaats is toegewezen. Wanneer de militair opkomt in werkelijke dienst ten behoeve van inzet is de reguliere rechtspositie op hem van toepassing. Daarbij zal geen onderscheid worden gemaakt tussen plaatsing op een arbeidsplaats in de staande reservistenorganisatie of plaatsing in de *Flexpool*.

Overzicht reservistenbestanden en inzet

Reservistenbestanden	Inzet (huidig)	Inzet (wordt)
Reservisten Specifieke Deskundigheid (RSD)	<ul style="list-style-type: none">• Uitzendingen• Nationale taken	<ul style="list-style-type: none">• Uitzendingen• Nationale taken• Back fill
Reservisten Militaire Taken (RMT)	<ul style="list-style-type: none">• Nationale taken	<ul style="list-style-type: none">• Nationale taken• Uitzendingen• Back fill
Vrij Indeelbaar Reservistenbestand	n.v.t.	Plaatsing in Flexpool voor: <ul style="list-style-type: none">• Uitzendingen• Back fill

Opleiding en training

De reservist wordt door Defensie toereikend voorbereid op zijn taken. Daartoe wordt iedere reservist – indien nodig – bij aanstelling aangewezen voor een initiële opleiding, gericht op het verwerven van de noodzakelijke militaire vaardigheden. Daarnaast worden aanvullende inspanningen op het gebied van opleiding en training gedaan als de werkzaamheden dit eisen. Ten slotte merk ik nog op dat de missiegerichte opleidingscyclus voorafgaand aan een inzet in het kader van een uitzending voor de reservist hetzelfde is als voor de militair die behoort tot het beroepspersoneel.

Beheer, aansturing en ondersteuning

Het reservepersoneel maakt onderdeel uit van het eigen operationeel commando, los van de vraag of het is ingedeeld in het reguliere bestand, de *Flexpool* of het vrij indeelbare bestand. De ervaringen leren immers dat de reservist er aan hecht de band met de eigen eenheid te onderhouden. Ook vergemakkelijkt dit de personeelszorg die de reservist voor, gedurende en na zijn inzet ontvangt.

Employer support

Inzet van de reservist kan alleen geschieden met instemming van zijn civiele werkgever. Reservisten worden op dit moment in uitzendgebieden voor een periode van twee maanden ingezet. Inclusief opwerken en nazorg verblijft de reservist daardoor ongeveer drie maanden in werkelijke dienst. Aangezien de effectiviteit van de inzet wordt verhoogd indien personeel langer in het inzetgebied kan verblijven is het mijn ambitie de uitzendperiode voor de reservist waar mogelijk te verlengen van twee naar drie maanden. Een bijkomend voordeel is dat er daardoor minder beslag wordt gelegd op de capaciteit voor opleiding en training en dat het aantal rotaties in het inzetgebied beperkt blijft.

De betrokkenheid van de civiele werkgever bij «zijn» reservist zal worden vergroot door te wijzen op de meerwaarde die de militaire ervaring kan hebben voor de civiele werkgever. Daarnaast uit de civiele werkgever zijn maatschappelijke betrokkenheid door zijn werknemer af te staan voor een uitzending. Goede communicatie met de civiele werkgever is daarom van essentieel belang, dat wordt ook door werkgevers aangegeven. De werkgever zal niet alleen worden geïnformeerd over de werkelijke inzet van de reservist, maar zal bijvoorbeeld ook in staat gesteld worden om specifieke vragen te kunnen stellen. Om een toereikende communicatie te realiseren wordt onder andere gedacht aan het opzetten van een webpagina voor civiele werkgevers en aan het openstellen van een specifiek telefoonnummer voor vragen. De communicatieaanpak zal worden uitgewerkt in een communicatieplan.

Defensie is zich ervan bewust dat de werkgever zijn personeel afstaat vanuit een maatschappelijk verantwoordelijkheidsgevoel. Gedurende de periode dat de werknemer als reservist actief is, neemt Defensie de salariskosten voor haar rekening. Slechts een beperkt gedeelte van de kosten (bijvoorbeeld de pensioenkosten) komt dan nog voor rekening van de civiele werkgever. Indien de werknemer voor een kortere periode als reservist wordt ingezet, zal in de regel geen vervanging worden ingehuurd. De werkgever heeft dan ook geen extra kosten. Bij langere inzet dan 3 maanden kan vervanging wel aan de orde zijn. In dat geval zal de vrijval van het salaris van de werknemer niet altijd voldoende zijn om in de kosten van vervanging te voorzien. Defensie wil de werkgever hierin tegemoet komen door hem, bij een inzet langer dan drie maanden, een bijdrage in die kosten te geven.

Om te voorkomen dat er een grote uitvoeringslast uit deze regeling voortvloeit ben ik voornemens deze bijdrage generiek uit te keren in de vorm van een vaste vergoeding van € 50,00 per werkdag voor de gehele periode. Deze bijdrage komt bij een verondersteld gemiddeld jaarsalaris van € 50 000 overeen met 25 procent van de salariskosten.

Financiën

De in deze brief voorgestelde maatregelen hebben financiële consequenties. Met de maatregelen die samenhangen met een extra inzet van reservisten bij uitzending en voor *back fill*, waaronder het instellen van een *Flexpool*, is circa € 3,9 miljoen gemoeid. Voor *employer support* is naar verwachting structureel € 2,5 miljoen benodigd en eenmalig € 0,5 miljoen voor het opzetten van een goede communicatievoorziening. De financiering zal geschieden door herschikking van gelden binnen de begroting van het ministerie van Defensie.

Komende periode

De uitwerking en uitvoering van de maatregelen op het gebied van de uitbreiding van het reservistenbestand, de ruimere inzet van reservisten en de tegemoetkoming voor werkgevers die reservisten afstaan (*employer support*) zal enige tijd vergen. Aspecten als aansturing en beheer worden daar ook in meegenomen. Ik ben voornemens om na twee jaar de resultaten van de genomen maatregelen te evalueren. Een verdere ontwikkeling van de inzet van reservisten kan mede daarop worden gebaseerd.

Tot slot

Recent heeft uw kamer nog aandacht gevraagd voor de rechtspositie van de reservist in relatie tot het flexibel personeelssysteem (FPS) en het convenant met de reservistenverenigingen.

De rechtspositie van de reservist zal aansluiten bij die van de beroepsmilitair. Concrete voorstellen op dit punt zijn inmiddels uitgewerkt en momenteel vindt overleg plaats met de centrales van overheidspersoneel. Daarnaast wordt de beleidsmatige uitwerking van de uitgangspunten van het FPS met de centrales besproken. Zodra hierover overeenstemming is bereikt, kan FPS ook voor de reservist worden uitgewerkt. Het streven is dit in 2009 te voltooien.

Voor de inzet van reservisten hebben Defensie en de Nederlandse Reservisten Federatie Krijgsmacht (NRFK) in het verleden een convenant afgesloten waarin afspraken zijn opgenomen over de jaarlijks te verlenen faciliteiten voor verenigingsactiviteiten. Met de nu voorgestelde gewijzigde inzet van reservisten zijn aanpassingen van het convenant wenselijk. In overleg met de NRFK wordt naar verwachting medio 2009 een nieuw convenant afgerond. Tot die tijd worden de oude afspraken gehandhaafd.

De staatssecretaris van Defensie,
J. G. de Vries