|  |  |
| --- | --- |
| Beschrijving: C:\Users\rene.pieters\Documents\19. Publicaties\Brieven CMHF sector Defensie\Diversen\Logo CMHF sector Defensie.jpgBeschrijving: Logo CMHF sector Defensie.jpg | **Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen**  **Sector Defensie**  **Wassenaarseweg 2 T 070 38 39 504  2596 CH Den Haag F 070 38 35 911** |

******

***De CMHF is aangesloten bij de vakcentrale voor professionals***

De Vaste Commissie Defensie

Plein 2 2513 AA Den Haag

**Nummer:** CMHF 16/03.002

**Onderwerp: Bijdrage CMHF sector Defensie ten behoeve van Rondetafelgesprek Reservistennota**

Den Haag, 2 maart 2016

Geachte leden van de Vaste Commissie Defensie, In uw brief van 1 februari 2016 met onderwerp ‘schriftelijke bijdrage ten behoeve van Rondetafelgesprek Reservistennota’ stelt u ons in de gelegenheid namens de CMHF sector Defensie een bijdrage aan het rondetafelgesprek te vormen. Wij danken u voor het feit dat deze mogelijkheid geboden wordt. De bijdrage van de CMHF bestaat enerzijds uit ons standpunt over de door u meegestuurde stukken over reservisten, en anderzijds een beantwoording van de door u gestelde vragen.

1. **Standpunt stukken reservisten**

Reservisten moeten een aanvulling op de vaste capaciteit van Defensie vormen en geen (goedkope) vervanging. Van verdringingseffecten mag geen sprake zijn. De flexibele, schaarse of specialistische capaciteit die door reservisten gevormd kan worden zal de benodigde meerwaarde voor Defensie bieden. Vertrekkende beroepsmilitairen kunnen met betrekkelijk beperkte inspanningen worden opgeleid om daarna als reservisten te worden ingezet. Hiermee kan ook de gevraagde kwaliteit worden gewaarborgd.

De CMHF is van mening dat de fundamentele discussie over de inzet van reservisten gevoerd moet worden. Het huidige reservistenbestand: de Natres en de ‘Reservist Specifieke Taken’ (reservisten met specialistische kennis zoals artsen, juristen, analisten, enz.) vormen een waardevolle aanvulling op de bestaande capaciteit van Defensie. De reservist specifieke taken wordt nu ook gebruikt om gaten in de organisatie al of niet langdurig op te vangen of om projecten te bemannen. Hier vullen zij de organieke, te geringe, capaciteit dus aan. Verder worden zij gebruikt om tijdens uitzendingen gaten te vullen, met name op algemene functies waar over het algemeen geen specifieke militaire kennis voor benodigd is. Waardevolle vormen van inzet die een meerwaarde hebben voor de vaste capaciteit en continuïteit bij Defensie.

Echter, op het moment dat reservisten in separate eenheden worden getraind en opgeleid tot het niveau van eenheden met beroepsmilitairen of als schepen worden bemand met reservisten, zoals in de Engelse krijgsmacht met het Total Force concept of in de Amerikaanse krijgsmacht bij de National Guard moet er dermate veel tijd en geld worden geïnvesteerd in de reservisten om het benodigde niveau te bereiken dat de kosten niet opwegen tegen de baten. De kwaliteit van die eenheden kan dan ook risico’s voor de veiligheid met zich meebrengen. Dit is niet de wijze van inzet die wij moeten willen voor onze sterk ingekrompen Krijgsmacht.

De eerste ervaringen van diverse pilots zoals door de Minister van Defensie aan de Tweede Kamer gerapporteerd, tonen de meerwaarde die reservisten voor de Defensieorganisatie kunnen hebben. Het laat echter ook zien dat er nog veel knelpunten zijn.  
Een van de belangrijkste is de rechtspositie van de reservist. Meer uniformiteit met de beroepsmilitairen is daarbij van belang, maar ook een duidelijk beleid met betrekking tot de civiele werkgevers van de reservisten. Ondanks de toenemende tendens van werken als zelfstandige of in netwerken, moet voor reservisten die wel een vaste werkgever hebben de beperkingen om als reservist ingezet te kunnen worden tot een minimum worden beperkt.   
Ook zou de CMHF graag zien dat er naast de eerder genoemde doelstellingen voor de inzet van reservisten gekeken gaat worden naar andere toepassingen van inzet. Zoals uit ‘het internationaal vergelijkend onderzoek naar de wijze van inzet van reservisten’ blijkt, zetten landen als Duitsland en Australië hun reservisten ook in als liaison (bij Defensie toeleveranciers of partners) of worden reservisten als ‘spiegel-functionaris’ bij operationele eenheden gebruikt om beroepsmilitairen die langdurig ziek, op uitzending of in opleiding zijn voor de duur van hun afwezigheid te vervangen dan wel te ondersteunen. Dit laatste kan de inzetbaarheid en de kwaliteit van bestaande eenheden enorm verbeteren. De CMHF zou graag zien dat ook naar dit soort toepassingen wordt gekeken omdat dit bij uitstek maatregelen zijn waar in samenwerking reservisten de beroepsmilitairen ondersteunen.  
Bij Defensie, en in het internationaal vergelijkend onderzoek blijkt dit bij andere landen ook het geval te zijn, is een cultuuromslag nodig bij zowel de beroepsmilitairen, de organisatie als de reservisten zelf. Meer begrip voor elkaars positie en waarde is daarbij van belang, maar ook de bestaande onzekerheden wegnemen. Dit proces is de laatste jaren al ingezet maar verdiend nog toenemende aandacht.

Op dit moment ligt bij de inzet van reservisten de nadruk voornamelijk op het vullen van vacatures die door beroepsmilitairen niet gevuld kunnen worden en op het creëren van een flexibele capaciteit. Ondanks dat de insteek is dat hierbij geen verdringingseffect voor de beroepsmilitairen mag optreden is dit in de praktijk niet altijd even duidelijk zichtbaar. De CMHF heeft de indruk dat reservisten capaciteit steeds meer een (structurele) verdringing van de staande organisatie tot gevolg heeft. De zogenaamde flexibele ‘schil’ die reservisten zouden moeten vormen wordt dan meer een geïntegreerde schil die de Krijgsmacht niet adaptief maakt maar kwetsbaarder.

Een secundair verdringingseffect is dat voor de verdere ontwikkeling van de reservisten binnen de organisatie capaciteit bij diverse ondersteunende elementen van Defensie wordt belegd met als gevolg dat deze hun organieke taken niet meer kunnen uitvoeren. Dit was al duidelijk zichtbaar bij het Dienstencentrum Werving en Selectie (DCWS) met de vertraging van de nieuwe aanwas van reservisten als gevolg. Maar ook als in de toekomst meer loopbaanbegeleiding voor reservisten bij de staande loopbaanbegeleidingsinfrastructuur wordt belegd zou dit spanning op de beschikbare capaciteit tot gevolg kunnen hebben. Zo ook voor de ontwikkelingen op het gebied van ICT ter ondersteuning voor de reservisten. Dat al deze zaken doorgang moeten vinden behoeft geen toelichting, maar wij zijn wel van mening dat hier extra capaciteit voor beschikbaar moet komen.

1. **Standpunt deelvragen**

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

Pluspunten:

De CMHF onderkent dat er bij Defensie een toenemende behoefte bestaat om reservisten in te zetten, dit relaterend naar het stijgende aantal vacaturemeldingen vanuit Defensie. Dit bevestigt het beeld dat reservisten steeds meer een onlosmakelijk en wezenlijk onderdeel uitmaken van de krijgsmacht in het algemeen en Defensie in het bijzonder. De toenemende (politieke) aandacht voor reservisten, draagt bij aan het creëren van een positief beeld.

Knelpunten:

Ondanks bovenstaande opmerking ervaren reservisten in sommige gevallen nog steeds spanningen tegenover de beroepsmilitairen. Het beeld dat reservisten steeds meer een integraal onderdeel van de operationele capaciteit van Defensie vormen en samen met beroepsmilitairen binnen eenheden werken is nog niet in alle delen van de organisatie doorgedrongen. Deze cultuuromslag behoeft nog aandacht.

Beleid en regelgeving tussen beroepsmilitairen en reservisten moet meer op elkaar aansluiten.

Er moet een systeem ontwikkeld worden waarin specifieke competenties van reservisten worden opgenomen, dit om beter gebruik te kunnen maken van de kennis en competenties van de reservisten. Ook loopbaanbegeleiding en ontwikkeling is een belangrijk aspect voor reservisten.

Het is voor reservisten lastig om schade (materieel en immaterieel), opgelopen tijdens inzet te verhalen op Defensie. In theorie moet dat geregeld zijn, in de praktijk is dit een weerbarstig proces.

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

Dit betrof vooral de inzet voor reservisten van het CLAS. Door veel reservisten werd dit ervaren als het niet nakomen van gemaakte afspraken. Alhoewel initieel aangegeven werd dat het niet de capaciteit voor opleiding en training betrof, en dus niet de inzetbaarheid zou beïnvloeden, bleek dit later wel het geval te zijn. De reservisten, net als beroepsmilitairen, zien het nut en noodzaak van hun rol bevestigd, indien zij op een serieuze manier worden ingezet of betrokken bij oefeningen. Het opzeggen van eerder gemaakte afspraken, in dit geval door het betreffende krijgsmachtdeel, komt de motivatie en betrokkenheid niet ten goede.

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

Met het stijgen van het aantal reservisten, alsmede het toenemen van de inzet van deze groep zal het verschil tussen beide groepen minder worden en het wederzijds begrip toenemen. Door veelvuldige inzet, een professioneler beheer van deze groep en een gezonde instroom van onderaf zal de positie ten opzichte van beroepsmilitairen gelijkmatiger worden. Hierbij behoort ook aandacht te zijn voor beroepsmatige ontwikkeling (in combinatie met een vorm van loopbaanbeleid) van de reservist door middel van opleidingen en trainingen.

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

Het zou makkelijker moeten worden voor oud-beroepsmilitairen om reservist te worden. Eventueel bestaande drempels moeten worden geslecht. Oud-beroepsmilitairen zou bij het dienstverlaten (anders dan FLO) gelijk een positie als reservist moeten worden aangeboden, tenzij er twijfels bestaan over de geschiktheid als reservist. Dit voorkomt dat personeel na enige tijd uit dienst, een duur en langdurig selectietraject moeten doorlopen.

Daarnaast moeten een deel van de extra middelen benut worden om extra capaciteit op het gebied van werving, selectie, loopbaanbegeleiding en ICT ondersteuning worden vrijgemaakt.

***Wordt de flexibiliteit van reservisten voldoende benut of is er op dat punt verbetering mogelijk ? Hoe ervaren reservisten de combinatie van een ‘reguliere’ baan met de rol die zij hebben binnen de krijgsmacht? Wat zijn de belangrijkste pijnpunten die zij hierbij tegenkomen? Hoe spant Defensie zich in om die pijnpunten weg te nemen?***

Dit kan beter, onder andere door het beter registreren van de ervaring en competenties van de reservist. Er zal altijd een spanningsveld blijven bestaan tussen het afwisselen van een reguliere baan en een rol als reservist. Een langdurige inzet als reservist kan niet altijd worden opgevangen door de werkgever, en kan negatief uitwerken op de carrière van de (vooral jongere) reservist.

Er moet gekeken worden naar de mogelijkheid om reservisten op projectbasis in te zetten, waarbij ook gedacht moet worden aan kortere periodes, of een aantal uur per week. De gevolgen van een zogenaamde ‘opkomstplicht voor reservisten’ zal wellicht negatieve gevolgen hebben voor de arbeidsmarktpositie van de reservisten.

Defensie moet blijven werken aan het positief promoten van de reservist, om zodoende een beter draagvlak te creëren. Hierbij moeten voortdurend ook werkgeversorganisaties betrokken blijven. Werkgevers moeten daadwerkelijk (economische) meerwaarde kunnen halen uit het hebben van reservisten in het personeelsbestand. Als deze meerwaarde er voor de werkgever is, zal draagvlak toenemen. De keuze voor inzet wordt voor de reservist vergemakkelijkt omdat hij zijn werkgever niet langer hoeft te overtuigen. Defensie moet ook meer inspanningen leveren ten aanzien van de informatievoorziening over reservisten voor werkgevers en positief ‘belonen’ van werkgevers die goed met reservisten omgaan (zoals bijvoorbeeld Onbekende Helden). In Duitsland wordt bijvoorbeeld een soort van ereprijs door de Minister van Defensie uitgereikt aan de meest reservisten vriendelijke werkgever. Dit kan voor een bedrijf ook een marketingmiddel zijn.

***Wat kan Nederland volgens u leren van andere landen als het gaat om beleid ten aanzien van reservisten?***

Enkele Scandinavische landen hebben een model waar reservisten jeugdig opgeleid worden voor een toekomst binnen afwisselend Defensie- als bedrijfsleven. Civiele studie wordt gecombineerd met militaire opleiding. Daarna volgen afwisselend stages (1-2 jaar) binnen Defensie als reservist en bedrijfsleven als trainee. Deze opzet is essentieel om met reservisten meerwaarde te leveren bij werkgevers. Deze afwisseling biedt Defensie meer zekerheid over de beschikbaarheid van reservisten.

***Momenteel is het niet mogelijk om een gecombineerd militaire/civiel-lidmaatschap te hebben van een vakbond, wat is uw mening daarover?***

De CMHF sector Defensie is naast een vakbond ook een beroepsvereniging, waar naast actieve militairen, ook post actieve militairen lid van zijn (en blijven). Met name onder de groep die Defensie voor het bereiken van de FLO-leeftijd verlaten, bestaat veel belangstelling en betrokkenheid voor de positie van reservisten. In deze hoedanigheid vertegenwoordigt de CMHF sector Defensie dan ook een aanzienlijk aantal reservisten. Daarnaast zijn binnen de GOV|MHB (onderdeel van de CMHF sector Defensie) reserve officieren op alle niveau werkzaam of vertegenwoordigd.

Omdat de rechtspositie van de reservist steeds meer in overeenstemming wordt gebracht met die van de beroepsmilitairen en de inzet van reservisten ook steeds meer de rechtspositie van beroepsmilitairen raakt zou het goed zijn om een gecombineerd lidmaatschap te hebben. Daarnaast zou een gecombineerd lidmaatschap ook een positieve invloed kunnen hebben op de betrokkenheid van werkgevers (en hun vakbonden) bij de inzet van reservisten binnen Defensie. Omdat de reservisten, beroepsmilitairen, Defensie en overige werkgevers steeds meer met elkaar verweven raken is het niet anders dan logisch dat dit ook op het gebied van het collectieve overleg gebeurd.

Met vriendelijke groet,

M. de Natris J.L.R.M. Vermeulen

Duo-voorzitter CMHF-sector Defensie Duo-voorzitter CMHF-sector Defensie