

MEMO



Datum : 2 maart 2016
Aan : Vaste commissie voor Defensie, Tweede Kamer
Van : ABU, Aart van der Gaag
Betreft : Inbreng rondetafelgesprek Reservistennota
Referentie : AG/TR/2016

Inbreng rondetafelgesprek Reservistennota vaste commissie voor Defensie Tweede Kamer 10 maart 2016

Inbreng wordt geleverd vanuit ervaring en kennis (flexibele) arbeidsmarkt en arbeidsorganisaties.

Ik durf de stelling aan dat het leger één van de meest flexibele organisaties was en is.

Was: ooit kenden we een dienstplicht (nu nog, doch zonder oproep) en hadden we kvv-ers, daarmee ververste de bemanning zich met grote regelmaat.

Is: op allerlei momenten kan het leger ingezet worden in meerdere brandhaarden in de wereld, huidige bezetting werkt meer/minder op meerdere locaties, wellicht zelfs in meerdere functies.

Doch: de organisatie is wellicht flexibel in de inzet van huidige manschappen, in uren, op locaties en in functies, maar nog niet in bezetting.

Waar de arbeidspopulatie zich steeds meer naar flex beweegt (tot aan 30-35% van de werkende bevolking) en organisaties, zowel private als publieke, flex in velerlei vormen omarmd hebben, is dat in het leger nog slechts mondjesmaat aan de orde.

Motieven in bedrijven en overheid om flex in te zetten zijn vaak "ziek en piek", doch er is ook structurele behoefte. Ook wordt de instroom vaak via flex geregeld, waarna een aantal overstapt in "vaste" dienst en anderen weer verder gaan of terugkomen wanneer nodig.

Flexvormen zijn onder meer:

- tijdelijke dienst
- uitzendkrachten
- detacheringen
- payroll
- inhuur externe partijen
- outsourcing

Bedrijven overleven dankzij flexinzet: ASML stoot af als de wereldmarkt instort, maar neemt de groep weer terug wanneer de markt weer opleeft. VDL bouwt de mini weer dankzij ervaren flexwerkers die nu weer terug kunnen komen. VION (vleesverwerker) kan alleen in Nederland blijven bij een 60-70% flexinzet, anders moet het bedrijf naar Polen.

Kunnen we de analogie op het leger toepassen ?

Ja, denk aan vroeger: dienstplichtigen en kvv, maar ook nu reeds met reservisten, het flexpersoneel van Defensie.

In principe kunnen alle functies ingezet worden van buschauffeur tot IT specialist.

De bronnen waaruit men kan putten zijn de arbeidsreserve, de groep ZZP-ers, uitzendkrachten en werkende mensen bij bedrijven.

Het verdient voorkeur om een in-uit-doorstroommodel te ontwikkelen, liefst met één of meerdere private (en publieke) arbeidsmarktintermediairs, waarbij de actieve perioden in militaire dienst ook als extra werkervaring worden ingezet bij het ontwikkelen van een loopbaan.



Gezien de inzet die gevraagd wordt en de technologische ontwikkelingen, verwacht ik een minimale flexibele behoefte van 30-40%, (overigens ter vergelijking de gemiddelde uitzendtermijn is > half jaar = het gemiddelde van drie dagen tot jaren op dezelfde plek), in periodes die bijvoorbeeld afgewisseld kunnen worden (drie maanden bij defensie, negen maanden bij een private werkgever en weer terug) of bijvoorbeeld inzet van anderhalf jaar (IT-project bijvoorbeeld). De vormen kunnen zeer verschillend zijn.

Defensie zal zijn eigen " reservistenmodel" (is model werkend met flex-populatie) moeten ontwikkelen, lerend van buiten, passend bij de eisen van een modern leger en passend bij de behoeften van het arbeidspotentieel.

De organisatie zal hier echter wel aan moeten wennen. De primaire verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling en uitvoering van het model zal hoog geankerd moeten worden in de organisatie en als eerste zal de top er achter moeten gaan staan.