

Vrijwillig, niet vrijblijvend

De reservecomponent van de Koninklijke Luchtmacht

P.F.H.N. Dekkers – luitenant-kolonel van de Koninklijke Luchtmacht*

Inleiding

Dit artikel beschrijft de ontwikkeling van de reservecomponent van de Koninklijke Luchtmacht die leidde tot de oprichting van de Groep Luchtmacht Reserve (GLR) in 2004. Deze organisatie bestaat geheel uit reservisten die op vrijwillige basis een deel van hun vrije tijd ter beschikking stellen aan de luchtmacht.

Dit artikel beschrijft de werving, opleiding en mogelijke inzet van reservisten. Een noodzakelijke factor die bijdraagt tot een effectieve reservecomponent is de medewerking van de werkgever van de reservist. Door meer maatwerk toe te passen kan het nut van de reservist voor de luchtmacht worden vergroot.

Na het einde van de Koude Oorlog werd het Nederlandse defensieapparaat onderworpen aan een langdurige reeks reorganisaties, waarbij Defensienota's, Prinsjesdagbrieven en andere beleidsstukken elkaar in snel tempo opvolgden. De gewijzigde veiligheidssituatie in de wereld leidde ertoe dat de Nederlandse defensie werd omgevormd van een statische,

op het Warschaupact gerichte verdedigingslinie, tot een expeditionaire krijgsmacht.

Een van de langst overlevende elementen uit de Koude Oorlog was de reservecomponent, die voornamelijk bestond uit mobilisabele dienstplichtigen die hun eerste oefening hadden voltooid. Deze mannen konden, afhankelijk van de door hen beklede rang, tot op de leeftijd van 35, 40 of 45 jaar worden opgeroepen voor werkelijke dienst.

De personele oorlogsorganisatie van de Koninklijke Luchtmacht was tot het einde van de vorige eeuw gericht op het voeren van een grootschalig conflict op het NAVO-grondgebied. Hiertoe was vrijwel de gehele reservecomponent, die was ondergebracht in 16 beveiligingssquadrons en 48 zelfstandige pelotons, aangewezen om luchtmachtobjecten te beveiligen.

Daarnaast zouden de vliegbases en operationele squadrons in oorlogstijd worden versterkt met individuele reservisten, zoals inlichtingen-, geneeskundig en meteopersoneel. De reservisten maakten zo rond de 35 procent uit van de totale oorlogsterkte van de KLU. Tot het einde van de jaren zeventig beschikte de luchtmacht zelfs over een vliegende reservecomponent, de zogenaamde 'maandvliegers'. Na het



verdwijnen van de Gloster Meteor bij het Commando Luchtverdediging waren dit alleen nog de vliegers op de Piper L-21B Super Cub, die samen met een veelal dienstplichtige KL-legerluchtwaarnemer verkenningsvluchten uitvoerden ten behoeve van de artillerie.

Na een korte vliegopleiding kregen deze vliegers het Klein Militair Brevet (de blauwe wing) en na een verbintenis van drie jaar verlieten zij de KLU om daarna nog jaren als reservist en maandvlieger bij 300 Squadron actief te blijven voor de KLU.

Met de vervanging van de Piper door de Bo-105 helikopter verdwenen ook de laatste vliegende reservisten en de blauwe wing. Door het uitblijven van een grootschalig conflict leidde het overgrote deel van het mobilisabele bestand een sluimerend bestaan op lange lijsten en in grote kaartenbakken.

* De auteur is Commandant van de Groep Luchtmacht Reserve.



Oprichting GLR, 20-11-2004
(Foto Vliegbasis Eindhoven)

Tijdens nationale en NAVO-inspecties (*Taceval*) volstond veelal een evaluatie van de mobilisatieplannen en de vulling op papier van de organisatie. Alleen tijdens herhalingsoefeningen werden de reservisten soms daadwerkelijk opgeroepen en ingezet, in combinatie met actief dienende militairen.

Het nieuwe reservistenbeleid

Met de Najaarsbrief van 2002 kondigde de minister van Defensie aan dat, gezien de niet meer aanwezige dreiging van een grootschalig conflict, de oorlogsorganisatie van de krijgsmacht zou worden opgeheven. Het spreekt voor zich dat dit besluit grote gevolgen had voor de actieve reservisten, omdat door het opheffen van de oorlogsorganisatie hun *stoelen* zouden komen te vervallen.

Hoewel het reservistenbeleid deel uitmaakte van het Integraal Defensieplan (IDP) dat op Prinsjesdag 2003 werd gepubliceerd, werd een beslissing over de toekomstige rol van de reservist nog uitgesteld. Met de nota Reservistenbeleid van 2005¹ werd aan alle onduidelijkheid een einde gemaakt. Reservisten werden onder-

verdeeld in twee categorieën: Reservisten Militaire Taken (RMT) en Reservisten Specifieke Deskundigheid (RSD).

De eerste categorie is bestemd voor militaire taken op het nationale grondgebied, zoals bewaking en beveiliging van civiele en militaire objecten, steunverlening en ceremoniële taken. De Reservist Specifieke Deskundigheid is bedoeld voor specialistische taken bij internationale crisisbeheersingsoperaties, of ondersteuning van civiele en militaire autoriteiten in Nederland als er behoefte bestaat aan de specifieke deskundigheid van deze reservist.

Ontwikkelingen bij de KLU

Na het einde van de opkomsplijcht in 1996 ontstond gaandeweg het inzicht dat actieve reservisten in de luchtmacht nog een rol van betekenis kunnen vervullen. Op grond van de nota Reservistenbeleid van dat jaar² werd bij elk luchtmachtonderdeel een kleine groep actieve reservekaderleden ingedeeld, met als taak om bij een eventuele mobilisatie voor de overige opgeroepen reservisten de noodzakelijke *refresher* ten behoeve van hun oorlogstaak te verzorgen.

De Vliegbasis Volkel kreeg zelfs een geheel gevuld reservistenquadron. De hierbij ingedeelde militairen werden, op basis van vrijwilligheid, regelmatig opgeroepen om hun vaardigheden te onderhouden. De tomeloze inzet die zij daarbij aan de dag legden leidde ertoe dat zij als eerste reservistenquadron van de KLU tijdens de *Taceval* van 1999 werden ingezet in de plaatselijke verdediging en daarbij uitstekende resultaten wisten te behalen.

Daarna werden reservisten steeds vaker gevraagd om piekbelastingen in de bewaking en beveiliging op te vangen, in het bijzonder tijdens grote evenementen. Ook bij ceremoniële taken werden in toenemende mate reservisten ingezet om zodoende het beroepspersoneel te ontlasten.

Oprichting van de Groep Luchtmacht Reserve (GLR)

De veranderende inzichten over het te voeren reservistenbeleid leidden tot plannen om de actieve reservisten van de KLU samen te voegen in een nieuw op te richten onderdeel van de Tactische Luchtmacht: de Groep Luchtmacht Reserve (GLR). In maart 2004 stemde de Luchtmachtraad in³ met de ontwikkelde plannen en in september van dat jaar was het Definitief Reorganisatieplan gereed.

De actieve reservisten van de KLU werden ondergebracht in de GLR, die daarmee bestond uit een viertal beveiligingssquadrons en een ondersteunend squadron. De totale sterkte van de GLR bedroeg 538 functies, voor het overgrote deel Reservisten Militaire Taken. Op 20 november 2004 werd op de Vliegbasis Eindhoven de GLR

1 Brieven aan de Kamer, nota Reservistenbeleid van 20-04-2005. Op 11-11-2005 ging de Tweede Kamer akkoord met de inhoud van deze nota.

2 'Het reserve-personeel in de professionele krijgsmacht', nota Reservistenbeleid uit 1996 van staatssecretaris van Defensie Gmelich Meijling.

3 Rapport Reorganisatie Reservepersoneel, zoals aanvaard door de Lumara op 23-04-2004.

opgericht en ontving de eerste commandant uit handen van de Commandant Tactische Luchtmacht de onderdeelsvlag. Het nieuwe onderdeel kreeg als *mission statement* mee:

Als Groep Luchtmacht Reserve ondersteunen wij de Koninklijke Luchtmacht bij de uitvoering van haar taak tijdens piekbelastingen, op momenten en plaatsen die de luchtmacht bepaalt.

Om hieraan inhoud te geven zorgen wij voor de snelle en flexibele inzetbaarheid van onze reservisten, die hiervoor zijn opgeleid en getraind.

Als reservisten doen wij dat vrijwillig, maar niet vrijblijvend.

De GLR moet binnen de gestelde termijn kunnen voldoen aan een opgedragen inzet om invulling te kunnen geven aan deze ambitieuze doelstelling. Daartoe moet de organisatietabel volledig gevuld zijn met personeel dat gekwalificeerd is voor de opgedragen taken. Om inzetbaar te zijn moeten aangestelde reservisten voldoende tijd en gelegenheid hebben om te oefenen en zo getraind te blijven voor de militaire taak.

Daarnaast dient de reservist in voldoende mate beschikbaar te zijn voor een eventuele operationele inzet. De reservist ondertekent daartoe voor zijn aanstelling een bereidverklaring om jaarlijks minimaal 24 dagen beschikbaar te zijn voor werkelijke militaire dienst. Hiervan zijn 11 dagen gereserveerd voor training en oefening, de overige dagen zijn bestemd voor daadwerkelijke inzet in het kader van zijn functie.

Financiële aspecten

De rechtspositie van de reservisten wijkt, wanneer zij zijn opgeroepen in werkelijke militaire dienst, nauwelijks af van die van de beroepscollega's. Ook de bezoldiging is gelijk aan die van de beroepsmilitair met dezelfde rang en anciënniteit, met dien verstande dat de reservist uiteraard alleen salaris ontvangt over de daadwerkelijk gewerkte dagen. Voor elke ge-

werkte dag ontvangt een reservist een dertigste deel van de maandelijkse wedde, verhoogd met een vaste opkomsttoelage.

De overige financiële regelingen, zoals vergoeding voor meerdaagse activiteiten, ZZP, reiskostenvergoeding en dergelijke zijn nagenoeg gelijk aan die voor het beroepspersoneel. De GLR maakt gebruik van al aanwezige infrastructuur en voorzieningen op de KLU-onderdelen. Met uitzondering van de persoonlijke wapens, en een beperkt aantal ingerichte werkplekken beschikt de GLR niet over eigen materieel.

De exploitatiekosten van de reservecomponent blijven daardoor zeer beperkt: bezoldiging en verstrekking van de Persoonsgebonden Uitrusting

(PGU) vormen de grootste kostenposten.

Werving, opleiding en inzet

Voor de oprichting van de GLR beschikte de luchtmacht over een bestand van 275 actieve reservisten. Helaas maakten slechts 200 militairen uit dit oude bestand de overgang naar de GLR. Om enigermate aan de doelstelling te kunnen voldoen, moest er dus een actief wervingsbeleid worden gestart. De GLR is daartoe opgenomen in de wervingscampagne van de KLU.

De doelgroep hierbij bestaat in eerste instantie uit gewezen militairen. Uit deze categorie komen echter onvoldoende aanmeldingen binnen en de werving richt zich dus ook op nieuwkomers zonder voorafgaande militaire ervaring, de zogenaamde 'spijkerbroeken'. Na geselecteerd te zijn worden beide groepen binnen de GLR zelf opgeleid, waarbij gewezen militairen eerst worden getest om vast te stellen wat er van hun militaire kennis en vaardigheden is blijven hangen. Afhankelijk van de resultaten wordt besloten op welk niveau zij bij de opleiding instromen.

Algemene militaire en vaktechnische opleidingen voor bewakingspersoneel wordt door de GLR in eigen huis gegeven. Ook de lesstof is door de GLR zelf ontwikkeld en wordt gegeven in



GLR vaandelwacht
(Foto Vliegbasis Soesterberg)

afzonderlijke modules van twee tot drie dagen. Een deel van de stof kan de cursist zich thuis al eigen maken en het is mogelijk de initiële militaire opleiding te voltooien in een tijdsbestek van twaalf dagen.

Na nog een eveneens modulair opgezette vaktechnische opleiding, gevolgd door de werkplekgerichte opleiding, is een als 'spijkerbroek' ingestroomde reservist tien maanden na zijn indiensttreding bij de GLR inzetbaar als vredesbewaker.

Na zijn initiële opleiding onderhoudt de reservist tijdens de reguliere opkomsten en oefeningen bij zijn eigen squadron de aangeleerde vaardigheden en maakt kennis met nieuwe ontwikkelingen op het gebied van Force Protection. Ook meer algemene actuele zaken die binnen Defensie spelen, zoals onlangs de introductie van de Gedragscode, worden dan behandeld.

Een verzoek tot inzet van reservisten wordt getoetst door de Afdeling Geleide Wapens en Force Protection Operaties van het Commando Luchtmachtstrijdkrachten. De Sectie Force Protection Operaties bekijkt of de gevraagde inzet voldoet aan de geldende criteria voor inzet van reservisten: gaat het om een piekbelasting, is het een inzet in het kader van bewaking en beveiliging of is het een ceremoniële taak? Als het antwoord bevestigend is wordt de inzet aan de GLR opgedragen en vervolgens – mits voldoende personeel beschikbaar is – uitgevoerd.

Om de operationele capaciteit, ofwel het beschikbare aantal mandagen bewaking, van de GLR te berekenen kan men het aantal inzetgerede Reservisten Militaire Taken vermenigvuldigen met het minimum aantal dagen dat de reservist beschikbaar moet zijn voor operationele inzet.

Tijdens de praktijk van de laatste twee jaar is echter gebleken dat de GLR in staat is tot vijftig procent meer dan het minimale vereiste aantal man-

dagen te leveren, zodat met enige voorzichtigheid de planning van de inzet en de begroting hierop afgestemd kan worden.

'Employer support'

De reservist heeft zich de afgelopen jaren laten kennen als een collega die qua motivatie en loyaliteit in niets onderdoet voor de beroepsmilitair. Een probleem is echter dat de reservist in het dagelijkse leven, met uitzondering van enkelen die zelfstandig ondernemer zijn, in loondienst is bij een civiele werkgever.

Voor inzet buiten de weekenden zal hij daarom zijn vakantiedagen moeten opofferen. Of hij moet onbetaald verlof zien te krijgen van zijn werkgever, afhankelijk van zijn gezinssituatie en de medewerking van de betrokken werkgever.

Op het gebied van *Employer Support* is in Nederland nog een lange weg te gaan en vastomlijnde kaders zijn niet geformuleerd. Zo krijgt in Nederland een werkgever, in tegenstelling tot in een aantal andere NAVO-lidstaten, zoals de VS, geen schadeloosstelling wanneer een werknemer wordt opgeroepen voor militaire dienst. Het inhuren van vervangend personeel komt daarmee volledig voor rekening van

de werkgever en dat maakt het niet bepaald aantrekkelijk om de reservist onbetaald verlof te verlenen.

Er zijn nog meer mogelijkheden om aan werkgeverszijde begrip te kweken voor de positie van de reservist. Het geven van goede voorlichting over het reservistenbeleid van Defensie zou een eerste stap moeten zijn in een *Employer Support*-programma. Zo wordt bijvoorbeeld bij de *Bundeswehr* op gezette tijden een meerdaagse oefening in het veld georganiseerd waarbij werkgevers *hands on* worden geïnformeerd over de activiteiten van de reservisten ten behoeve van de defensieorganisatie. Dit is een uitgelezen gelegenheid om werkgevers te overtuigen van de meerwaarde die een goed opgeleide en geoefende reservist voor het civiele bedrijf kan hebben.

Defensie kan medewerking verlenen aan het opzetten van trainingen voor bedrijven waar reservisten werkzaam zijn. Naast het kweken van begrip aan de zijde van het personeel en management van het betrokken bedrijf kan een dergelijke actie ook leiden tot wervingsresultaten.

Helaas is, ondanks de genoemde *win-win*-situaties, in Nederland op dit gebied nog nauwelijks beleid gefor-



Internationale leiderschapstraining voor reservisten

(Foto Sectie Luchtmacht Reserve)



**Beëdiging
klu-reservisten**
(Foto Vliegbasis
Soesterberg)

muleerd. Een uitzondering hierop vormde de nota Reservistenbeleid van staatssecretaris Gmelich Meijling, waarin een uitgebreide paragraaf over *Employer Support* was opgenomen. Jammer genoeg is over dit onderwerp van latere bewindslieden weinig meer vernomen, zodat op dit moment het hoofdstuk *Employer Support*, of liever gezegd de realisatie daarvan, blijft steken op het niveau van min of meer toevallige individuele initiatieven.

Toekomstig reservistenbeleid?

Het functiebereik van de Reservisten Militaire Taken bij de Koninklijke Luchtmacht is op dit moment beperkt tot vrijwel alleen vredesbewaking en de inzet blijft beperkt tot het nationale grondgebied. Er zijn echter veel meer functiegebieden in de luchtmacht waar, bijvoorbeeld als gevolg van uitzendingen van beroepspersoneel, sprake is van piekbelastingen.

Hierbij kan worden gedacht aan functies bij de luchtverkeersleiding, de gevechtsleiding, opleidingen en operationele ondersteuning. Zelfs voor vliegende functies, bijvoorbeeld bij het luchttransport, is inzet van reservisten denkbaar.

Er zijn meerdere wegen denkbaar om iets van de genoemde *win-win*-situaties te realiseren. Zo is het te overwegen om beroepsmilitairen na hun functioneel leeftijdsontslag (FLO) nog een aantal jaar op vrijwillige basis aan te houden als reservist. Om hun vaardigheden bij te houden zou-

den ze dan een paar dagen per jaar opgeroepen moeten worden om hun oude functie uit te oefenen. Deze mensen blijven dan gedurende een aantal jaar nog beschikbaar als een flexibele *pool* waar in voorkomend geval een beroep op kan worden gedaan.

Qua functies kan men denken aan instructeurs, maar ook voor personeel in ondersteunende operationele taken is deze optie goed denkbaar. Ze sluit goed aan bij de wens vanuit allerlei maatschappelijke richtingen om mensen langer aan het werk te houden.

Een tweede mogelijkheid om mensen als reservist langer voor Defensie te behouden betreft de personen die na afloop van hun BBT-verbintenis een civiele werkkring vinden die nauw verwant is aan de eerdere militaire functie. Het is zeker te overwegen om deze mensen een verbintenis aan te bieden als reservist in hun oude functie.

Het vorenstaande kan wellicht worden verduidelijkt aan de hand van enkele voorbeelden.

- Een transportvlieger gaat met FLO. Vrijwel gelijktijdig wordt een jongere collega getroffen door een ernstige ziekte waardoor er te weinig gezagvoerders overblijven om voldoende bemanningen samen te stellen. De betrokken transportvlieger krijgt een contract als reservist aangeboden om gedurende de tijd dat aanvullende vliegers worden opgeleid, ingezet te worden als gezagvoerder en instructeur.

- Een BBT onderofficier inlichtingen en veiligheid ambieert een civiele werkkring maar wil toch op enige wijze bij de luchtmacht betrokken blijven. Door een verbintenis als reservist aan te gaan ontstaat de mogelijkheid dat hij wordt ingezet wanneer op het betrokken onderdeel, door bijvoorbeeld de instroom van grote klassen leerlingen, tijdelijk een hogere werkdruk ontstaat dan normaal.

- Op gezette tijden dienen vrijwel alle luchtmachtonderdelen een operationele evaluatie of *assessment* te ondergaan. De beschikbaarheid van voldoende evaluators, specialisten op hun eigen vakgebied en op het terrein van evaluaties, is cruciaal om een verantwoorde evaluatie te kunnen uitvoeren. Tegelijkertijd kunnen deze specialisten door personeelsgebrek of uitzendendruk steeds moeilijker worden vrijgemaakt om tijdelijk ter beschikking van een nationaal of NAVO-evaluatieteam te worden gesteld.

Het inzetten van postactieven, die recent met FLO zijn gegaan en dus nog beschikken over voldoende recente expertise, als evaluator is een welkome aanvulling op het kleine gekwalificeerde evaluatorbestand. De status van reservist geeft aan deze activiteiten een solide rechtspositionele basis.

Deze fictieve voorbeelden zijn op grond van het huidige reservistenbeleid niet uitvoerbaar. De Kamerbrief beperkt militaire taken tot bewaking, beveiliging en ceremonieel. Hierdoor blijft een potentieel aan geoefend personeel, dat op een flexibele manier kan worden ingezet om de luchtmacht tijdens piekbelastingen uit te helpen, onaangeroerd.

Door een kleine wijziging in de regeling kan de beroepsorganisatie echter tegen relatief zeer geringe kosten vaker en op meerdere functiegebieden worden ontlast wanneer dat nodig is. Er kan zo meer maatwerk worden geboden zonder de bestaande personeelsplafonds te ver-