

Vergaderjaar 2018–2019

35 059

Initiatiefnota van het lid Van den Bosch over een ambitieus reservistenbeleid

Nr. 4

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN DEFENSIE

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 22 januari 2019

In uw brief van 9 november jl. heeft u mij verzocht te reageren op de initiatiefnota «Een ambitieus reservistenbeleid» (Kamerstuk 35 059, nr. 2) van het lid Van den Bosch (VVD). Hierbij doe ik u, mede namens de Minister, onze reactie toekomen.

Zoals benoemd in de Defensienota 2018 (Kamerstuk 34 919, nr. 1) moet Defensie snel kunnen inspelen op de steeds veranderende veiligheidssituatie. Het is daarom belangrijk dat we wendbaar zijn. Dat worden we onder andere door intensiever samen te werken, met het bedrijfsleven, maatschappelijke organisaties en andere overheidsorganisaties. Een ambitieus reservistenbeleid past bij die doelstellingen. Door de beschikking te hebben over flexibele arbeidscapaciteit kunnen we opschalen als dat nodig is en zo inspelen op verschillende vormen van dreiging. Daarnaast binden we specifieke kennis en kunde die we niet altijd nodig hebben aan de krijgsmacht en verbinden we ons, door de reservist, met het bedrijfsleven en de maatschappij. Ik stel de initiatiefnota erg op prijs en beschouw deze als steun in de rug.

Op 13 januari 2017 (Kamerstuk 34 550 X, nr. 73) heeft uw Kamer het plan van aanpak ontvangen voor de uitvoering van het *total force* concept (de adaptieve krijgsmacht). Onderdeel hiervan is het beleid dat we uitvoeren op het gebied van reservisten. De belangrijkste acties en maatregelen die op dat gebied lopen, worden genoemd in deze brief. Uw Kamer is twee keer via de rapportage adaptieve krijgsmacht geïnformeerd over de voortgang (Kamerstuk 33 763, nrs. 136 en 146). In de initiatiefnota worden voorstellen gedaan die deels onderdeel vormen van of aansluiten bij het beleid dat we al uitvoeren. Deels betreft het ook nieuwe voorstellen. Gezien de capaciteit en financiële middelen die beschikbaar zijn, zullen er keuzes gemaakt moeten worden. Onze voornaamste prioriteit blijft het uitvoeren van het plan van aanpak adaptieve krijgsmacht. Defensie gaat in 2019 een enquête houden waarbij we reservisten en werkgevers van

reservisten vragen waar hun voornaamste behoeftes liggen en waar zij tegenaan lopen op het gebied van reservistenzaken. Aan de hand van de uitkomsten van deze enquête, gaan we vervolgens bepalen welke aanvullende zaken worden opgepakt. Ik ga hieronder graag nader in op de concrete voorstellen.

Voorstellen

1. Ga een (structurele) samenwerking aan met universiteiten en (hoge)scholen om reservist worden aantrekkelijker te maken.

Op het Wetenschappelijk Onderwijs (WO) is Defensie in 2016 begonnen met *Defensity College* waarbij studenten een bijbaan bij Defensie wordt aangeboden. Zij worden aangesteld als reservist en kunnen praktijkervaring opdoen. Zo kunnen deze jongeren kennis maken met Defensie en mogelijk geïnteresseerd raken in een loopbaan bij Defensie. Defensie verbindt zich op deze manier met de jonge hoogopgeleide generatie en doet nieuwe kennis en ideeën op.

De *start-up* fase van *Defensity College* is achter de rug. Het programma is begonnen voor studenten in Delft en Leiden, maar inmiddels zijn dertien Nederlandse universiteiten aangesloten en zijn bijna alle studierichtingen vertegenwoordigd. In de eerste twee jaar hebben circa 900 studenten gesolliciteerd. De huidige capaciteit van *Defensity College* is ingericht op 150 «werk»studenten in totaal; per jaar worden ongeveer 75 werkstudenten toegelaten. De studenten werken gemiddeld een tot twee dagen per week voor Defensie.

Inmiddels zijn tien *Defensity College* studenten afgestudeerd; zij hebben allen aangegeven betrokken te willen blijven bij Defensie als beroepsmilitair of reservist. Naast het verder ontwikkelen van de doorstroomopties binnen Defensie, wordt in het eerste kwartaal van 2019 het *Defensity College Young Professionals* programma gelanceerd. Met dit programma vult Defensie samen met civiele partnerbedrijven gedeeld werkgeverschap in voor jonge academici die zowel bij deze bedrijven als bij Defensie werkzaam willen zijn. Daarnaast wordt bekeken hoe de *lessons learned* van *Defensity College* kunnen worden toegepast op een vergelijkbaar Hoger Beroeps Onderwijs (HBO)-programma.

In de initiatiefnota wordt gesteld dat veel reservisten die studeren moeite hebben met het combineren van de verplichtingen van het reservist-zijn met hun opleiding. Ik wil voorop stellen dat in overleg met de commandant of leidinggevende altijd een maatwerkoplossing wordt gezocht die voor beide partijen werkbaar is. Defensie is het echter eens met de initiatiefnemer dat het combineren van het reservist-zijn met de verplichtingen van de studie, aantrekkelijker en eenvoudiger gemaakt kan worden. Bij hoge scholen en universiteiten is men bovendien niet altijd op de hoogte van wat het reservist-zijn inhoudt en wat het van de student vraagt. Defensie zal daarom in 2019 in overleg gaan met het Ministerie van Onderwijs, Cultuur & Wetenschap (OC&W) en/of de organen waarin hogescholen en universiteiten zijn verenigd om samen te verkennen hoe een meer structurele samenwerking vorm kan krijgen en hoe het combineren van het reservist-zijn met studeren makkelijker kan worden gemaakt. Daarbij zullen ook de door de initiatiefnemer genoemde voorbeelden, zoals het als reservist kunnen krijgen van extra studiepunten en certificaten en het kunnen onderbreken van een studie, uit Canada en Australië worden betrokken.

2. Maak studenten in het middelbaar beroepsonderwijs bekender met reservistentrajecten

Defensie is het eens met de initiatiefnemer dat studenten in het Middelbaar Beroeps Onderwijs (MBO) beter bekend zouden moeten worden gemaakt met reservistentrajecten.

Het Ministerie van Defensie en het Ministerie van OC&W hebben in mei 2018 een convenant ondertekend waarin een aantal gezamenlijk na te streven doelen is geïdentificeerd. Deze doelstellingen zijn gedefinieerd om de samenwerking van Defensie met de Regionale Opleidingscentra (ROCa) kracht bij te zetten. Onder dit convenant zou het initiatief om te streven naar meer bekendheid onder de leerlingen in het MBO met het reservistentraject een prima aanvulling kunnen zijn, juist ook bij de niet VeVa-opleidingen. Defensie zal het initiatief nemen om hierover in overleg te treden met OC&W. Daarbij moet wel worden opgemerkt dat een groot deel van de MBO-leerlingen te jong is om als militair, en dus als reservist te kunnen worden aangesteld. Zij kunnen echter al wel kennis maken met de organisatie en vanaf de leeftijd van 17 jaar worden aangesteld als aspirant-militair.

Voor de instroom van militairen werkt Defensie nauw samen met ROCa door VeVa- (Veiligheid en Vakmanschap) opleidingen (MBO) te verzorgen waar de Beroepspraktijk Vorming (BPV) onderdeel van uitmaakt. Jongeren die de VeVa- opleidingen volgen maken tijdens de BPV al kennis met Defensie en het beroep van militair. Defensie zal jongeren die na afronding van de VeVa-opleiding niet bij Defensie in vaste dienst willen treden, actief benaderen en informeren over de mogelijkheid om als reservist verbonden te blijven aan Defensie.

3. Overweeg een reservistenambassadeur aan te stellen

15. Maak de reservist zichtbaar

Defensie heeft verschillende ambassadeurs die zorgen voor meer bekendheid met (het werken bij) de krijgsmacht, het versterken van de verbinding tussen Defensie en de maatschappij en het verbeteren van de samenwerking met civiele werkgevers en opleidingsinstituten. Denk daarbij bijvoorbeeld aan de Commandant der Strijdkrachten (CDS), de Inspecteur Generaal der Krijgsmacht (IGK) (in zijn rol als Inspecteur der Reservisten), het hoofd Bureau Reservisten en Samenleving (BRes). Maar ook aan externen zoals de leden van het Platform Defensie Bedrijfsleven NL *Next Level*. Daarnaast is en blijft iedere individuele militair of reservist de beste ambassadeur voor Defensie. Uiteraard hebben de Defensieonderdelen de vrijheid om op hun niveau een of meerdere interne of externe «ambassadeurs» aan te wijzen als dat hen kan helpen bij het aantrekken en zichtbaar maken van beroepsmilitairen of reservisten en het versterken van de verbinding met de maatschappij. Op die manier kunnen deze ambassadeurs gericht worden ingezet dan wanneer op centraal niveau iemand wordt aangewezen.

Om reservisten en hun civiele werkgever zichtbaarder te maken, reikt Defensie jaarlijks een award uit aan de beste reservistenwerkgever van het jaar. De prijs is een erkenning voor de inspanningen van de werkgever voor reservisten binnen de organisatie. Tijdens de uitreiking worden zowel de werkgever als de reservist in het zonnetje gezet.

Om jongeren bekend te maken met het werk van Defensie, heeft het Veteraneninstituut in samenwerking met de Stichting Nederlandse Veteranendag het educatief programma «Veteraan in de klas» opgezet.

Veteranen bezoeken scholen en geven gastlessen over hun uitzending (in 2017 zijn 36.228 leerlingen op 554 scholen bereikt). Het programma richt zich op groep 7 en 8 van het basisonderwijs, het gehele middelbaar, beroeps- en hoger onderwijs. Er zijn zo'n 257 gecertificeerde gastsprekers aangesloten bij het programma.

4. Denk na over manieren waarop de reservist kan worden beloond

Defensie is het met de initiatiefnemer eens dat het belangrijk is om de reservist op verschillende manieren te belonen voor het werk dat hij of zij voor Defensie verricht. Naast de vormen van financiële en niet-financiële beloning die Defensie al biedt (zie hieronder), zijn er andere vormen van beloning mogelijk. Denk bijvoorbeeld aan het bieden van loopbaanbegeleiding, meer opleidingsmogelijkheden, (een variant op) een ziektekostenregeling zoals ook van toepassing op beroepsmilitairen etc. Hoewel ik positief tegenover dit soort initiatieven sta, kost dit natuurlijk geld en capaciteit. We zullen daarom prioriteiten moeten stellen en daarbij moeten kijken waar de grootste behoeften van werkgevers er reservisten liggen. De in de inleiding genoemde enquête zal hierbij worden gebruikt

Financiële beloning

De arbeidsvoorwaardelijke beloningssystematiek is bij Defensie zo veel mogelijk geharmoniseerd; reservisten hebben in Nederland, in tegenstelling tot in veel andere landen, vrijwel dezelfde rechtspositie als andere defensiemedewerkers. Er zijn echter aandachtspunten. Zo is er vaak sprake van een verschil in financiële beloning tussen de reguliere civiele arbeid en de incidentele reservistenarbeid bij Defensie. De militaire beloning is grotendeels gekoppeld aan een arbeidsplaats met een rang. De Defensieonderdelen hebben mogelijkheden gekregen om een dergelijk inkomensverschil met bijvoorbeeld een arbeidsmarkttoeslag of inschaling in een hogere trede in dezelfde rang aan te vullen. Ook kunnen reservisten die – op basis van hun civiele achtergrond of competenties – projectmatig of tijdelijk ander werk verrichten met tijdelijke bevorderingen tegemoet worden gekomen.

Niet-financiële beloning

Relevante inzet, ruimte voor sociale cohesie en persoonlijke ontwikkeling zijn de belangrijkste vormen van niet-financiële beloning voor de reservist. Er is de laatste jaren meer financiële ruimte gegeven aan commandanten en hun reservisten om de sociale cohesie te verstevigen. Ook kunnen reservisten in toenemende mate verschillende opleidingen en trainingen volgen die deels of geheel worden vergoed. Denk daarbij aan leiderschapstrainingen en de leergang Middelbare Defensie Vorming. Reservisten kunnen ook master en/of minor opleidingen volgen aan de Nederlandse Defensie Academie (NLDA). De reservist maakt daarover zelf afspraken met het defensieonderdeel waarvoor hij of zij werkzaam is. Ook gaat Defensie sollicitaties van reservisten naar een civiele baan actiever ondersteunen door op verzoek van de reservist een referentie van Defensie mee te geven in de vorm van een «reservistenverklaring». Momenteel wordt gewerkt aan de opstelling van een dergelijke verklaring.

Uit de initiatiefnota kan het beeld ontstaan dat reservisten niet oefenen in het buitenland en vooral voor ondersteunend werk worden ingezet. Dat beeld is niet correct. Reservisten gaan steeds vaker mee op oefeningen, trainingen en uitzendingen in het buitenland. Zo worden reservisten ingezet in vrijwel alle missiegebieden, oefenen ze mee in staven, worden ze geplaatst in het Caraïbisch gebied, varen ze mee op schepen en gaan ze

bij het Korps Mariniers al jaar en dag mee bij de berg- en wintertrainingen en trainingen in de jungle. Die internationale invulling en frequentie is uiteraard wel afhankelijk van de reservist en de eenheid waar hij of zij werkzaam is. Sommige eenheden hebben een nationale taak; die oefenen dus vooral in Nederland. Toch gaan ook deze reservisten meer en meer om te worden ingezet bij oefeningen en trainingen in het buitenland en worden sommigen zelfs tijdelijk geplaatst in het buitenland. Om een voorbeeld te noemen: in januari 2019 gaan 30 militairen van het Korps Nationale Reserve (Natres) op vrijwillige basis op uitzending naar Jordanië om daar hun kerntaak (bewaken en beveiligen) uit te voeren.

5. Stimuleer reservisten om als fulltime-kracht of als beroepsmilitair door te stromen naar Defensie

In de initiatiefnota wordt gesteld dat er veel regels zijn die de overgang van reservist naar beroepsmilitair bemoeilijken. Op dit moment kunnen reservisten formeel niet intern solliciteren op burgerfuncties of functies als beroepsmilitair. Als een functie extern wordt uitgezet, kan dit uiteraard wel als iemand aan de gestelde eisen voldoet. Voor deze groep geldt in sommige gevallen een vereenvoudigd keuringsproces (zie onder punt 7). Defensie zal bekijken wat er voor nodig is om het voor reservisten mogelijk te maken om intern te kunnen solliciteren op functies als beroepsmilitair. Als de uitkomsten van deze analyse positief zijn, zal hierover met de centrales van overheidspersoneel worden gesproken. Er wordt ook voorgesteld om militairen, reservisten en beroepsmilitairen voorrang te geven bij sollicitaties naar burgerfuncties bij Defensie. Ik wil de beste kandidaat voor een functie hebben, of dit nu een burgermedewerker, beroepsmilitair, reservist of iemand van buiten Defensie is. Uiteraard kan het de reservist of beroepsmilitair bij een sollicitatie wel helpen dat hij of zij de organisatie al kent. Ik ben echter geen voorstander van een voorkeursbeleid.

De Koninklijke Marine (CZSK) kent de programma's «*Rejoin the Marines*» en «*Rejoin the Navy*». Via deze programma's krijgt een herintredende oud-militair eerst een aanstelling als reservist. Kandidaten die weinig of geen achterstand in opleiding en training hebben en fysiek fit zijn, stromen via deze programma's weer in als beroepsmilitair. Als er wel sprake is van enige achterstand, dan krijgt een herintredende oud-militair eerst een aanstelling als reservist om vanuit die positie de achterstand weg te werken. Op deze manier wordt de beperkte opleidingscapaciteit niet belast. De Koninklijke Marine biedt deze reservisten werkzekerheid voor een bepaalde tijd. Tegelijkertijd worden afspraken gemaakt over het te volgen pad om binnen een termijn van maximaal drie jaar weer een vaste aanstelling te krijgen en in te kunnen stromen in de bestaande loopbaanpaden voor beroepsmilitairen. Deze programma's blijken succesvol. Er zitten nu 38 personen in het «*Rejoin the Marines*» en 8 in het «*Rejoin the Navy*» programma. Ook de andere defensieonderdelen bezien de mogelijkheden voor dergelijke programma's.

In de initiatiefnota wordt ook voorgesteld om loopbaanbegeleiding voor reservisten mogelijk te maken. Dit betreft een van de hierboven genoemde initiatieven waarvoor extra capaciteit (van loopbaanbegeleiders) en financiële middelen benodigd zijn. De in de inleiding genoemde enquête zal worden gebruikt om te bepalen of we dit gaan doen.

6. Stimuleer beroepsmilitairen bij uitstroom om reservist te worden

Alle militairen uit FPS-fase 1, 2 en 3 die Defensie verlaten, ontvangen de «leidraad dienstverlaten». In deze leidraad is informatie opgenomen over de mogelijkheden om als reservist aan Defensie verbonden te blijven. Deze mogelijkheid komt ook tijdens de exitgesprekken aan de orde. Dit leidt tot een grotere instroom van ervaren ex-beroepspersoneel in het reservistenbestand en tegelijkertijd tot een duurzame verbinding met de toekomstige civiele werkgevers waar zij aan de slag gaan.

Bij de Koninklijke Marine worden uitstromende beroepsmilitairen via verschillende routes benaderd om reservist te worden. Op deze wijze wordt momenteel meer dan zestig procent van de nieuwe aanstellingen van reservisten voor CZSK gerealiseerd. CZSK biedt uitstromende militairen ook de mogelijkheid om «slapend» reservist te worden waarbij ze zich eerst een aantal jaar op hun nieuwe carrière kunnen richten maar na een aantal jaar alsnog terug kunnen komen.

De Koninklijke Landmacht hanteert sinds 2017 een aparte naam voor de oud-militair die reservist wordt: de «Reservist Operationele Capaciteiten». Voor deze categorie reservisten is een plek gereserveerd bij de laatste eenheid waar de militair werkzaam is geweest. De ervaring, kennis en capaciteiten van de voormalige beroepsmilitair blijven zo voor Defensie behouden. Inmiddels heeft de Landmacht al negentig oud-beroepsmilitairen weten te behouden als reservist. Het is belangrijk deze categorie personeel soms tijdelijk vrij te stellen van militaire verplichtingen zodat zij niet worden gehinderd in het bouwen aan een loopbaan buiten Defensie. De mogelijkheid om tijdelijk een minder actieve rol te spelen – die vroeger mogelijk gemaakt werd met een pool «Vrij Indeelbaar Bestand» – is inmiddels weer ingevoerd.

7. Pak tekorten bij de afdelingen die zich bezighouden met (medische en fysieke) keuring aan

Defensie is het met de initiatiefnemer eens dat het aanpakken van de tekorten bij keuringsafdelingen belangrijk is. Dit heeft dan ook hoge prioriteit. We werken op verschillende manieren aan oplossingen, waaronder:

De personele vulling van het Dienstencentrum Personeelslogistiek (DCPL), verantwoordelijk voor de werving, selectie, keuring en het aanstellen van kandidaten, is uitgebreid. Daarnaast is de bezettingsgraad gestegen van 77 procent in juli 2017 naar 91 procent in juli 2018. Door een betere personele vulling kunnen we meer kandidaten werven, selecteren en keuren. Hiervoor worden ook reservisten ingezet.

Om diverse onderdelen van de instroomketen kritisch tegen het licht te houden en te verbeteren, organiseert Defensie diverse werksessies waarbij betrokkenen uit de hele wervingsketen bij elkaar worden gebracht. Tijdens deze werksessies, ook wel *Rehearsal of Concept drills* (ROC-drills) genoemd, worden knelpunten in het instroomproces geïnventariseerd en worden oplossingen bedacht. Het streven is het proces vanaf de sollicitatie tot het besluit dat iemand aangesteld kan worden in een periode van acht weken af te ronden. Dit zal helaas niet altijd voor elke kandidaat haalbaar zijn. Het kan voorkomen dat iemand bijvoorbeeld een aanvullend medisch onderzoek bij een specialist nodig heeft. Dit levert vertraging op.

Het medisch keuringsprotocol is per 1 januari 2018 aangepast aan de Wet Medische Keuringen. De keuring bestaat uit functionele testen, waardoor

de gestelde eisen beter aansluiten op de Militaire Basiseisen waarvoor de kandidaat wordt gekeurd. Met deze nieuwe keuringsmethode worden meer kandidaten geschikt bevonden voor de functie waarop zij solliciteren.

Regelmatig gebeurt het dat oud-militairen of ex-reservisten weer terug willen naar Defensie. In het verleden moesten deze herintreders het volledige wervings- en selectie proces volgen. Met ingang van 1 augustus 2018 is een vereenvoudigde procedure voor herintreders van kracht.

Defensie heeft een grote behoefte aan cyberreservisten. Tot 2020 loopt een pilot waarbij de kandidaat cyberreservist, die wel inzetbaar maar niet uitzendbaar is, op alternatieve wijze wordt aangesteld. De medische keuring en psychologische selectie komen bij deze groep te vervallen. De kandidaat wordt onderworpen aan een vastgesteld vereenvoudigd selectieproces en bij gebleken geschiktheid aangesteld. In het voorjaar van 2019 starten Defensie en het bedrijfsleven een gezamenlijke campagne om cyberreservisten te werven.

8. Ga samenwerkingen met het bedrijfsleven aan teneinde het combineren van een civiele baan met een reservistenfunctie te vergemakkelijken en te stimuleren

9. Ga samenwerkingen met het bedrijfsleven aan om uitwisseling van arbeidskrachten te stimuleren

10. Wissel werknemers met een voor de nationale veiligheid speciale deskundigheid uit met civiele werkgevers en zet hen vaker in

Om de krijgsmacht adaptiever te maken, gaan we nauwer samenwerken met het bedrijfsleven en het combineren van een civiele baan met een reservistenfunctie vergemakkelijken en stimuleren. Ik heb u over de lopende initiatieven, zoals de uitwisseling van personeel met het bedrijfsleven, geïnformeerd in de rapportage adaptieve krijgsmacht van 8 november jl. (Kamerstuk 33 763, nr. 146).

Uitwisseling van personeel

In 2018 is onderzoek gedaan naar de mogelijkheden en levensvatbaarheid van een systeem bestaande uit verschillende organisaties waarbinnen personeel kan rouleren, zich kan ontwikkelen en ervaring op kan doen bij Defensie maar ook bij een andere werkgever. Hierbij is ook gekeken naar gedeelde capaciteit en tijdelijke inzet vanuit externe organisaties en vice versa. Vanuit dit onderzoek is er een netwerk ontstaan van belangstellende organisaties. Er vinden proeven en pilots plaats om samenwerkingsverbanden en afspraken te testen. In 2019 wordt vervolgd gegeven aan deze samenwerkingsvormen.

Het aangaan van langdurige relaties met organisaties buiten Defensie is cruciaal. Het Platform Defensie Bedrijfsleven (VNO-NCW) NL Next Level vervult daarin een belangrijke stimulerende rol. Defensie en bedrijfsleven zijn eind 2018 een uitwisselingsprogramma voor medewerkers gestart: het Civiel-Militair Professional Uitwisselingsprogramma (CIMPUP). De belangrijkste doelen zijn informele kennismaking, bevorderen van de samenwerking, versterken van het netwerk en leren van verschillen tussen en overeenkomsten met elkaar. In tijden van krapte op arbeidsmarkt moeten Defensie en bedrijfsleven elkaar niet beconcurreren maar schaarse kennis en capaciteiten juist slim inzetten. Dit programma kan ook

bijdragen aan de toename van het aantal reservisten na een positieve ervaring in het uitwisselingsprogramma.

Dit loopt naast het reguliere uitstroombroces onder leiding van de afdeling Employability & Reservisten van Defensie. Defensie heeft begin 2018 met een aantal grote organisaties zoals 's Heerenloo en BAM convenanten afgesloten voor meerjarige trajecten waarbij de uitstromende militair twee tot drie jaar voor uitstroom bij Defensie, solliciteert bij de betreffende organisatie. Indien de organisatie de kandidaat wil aannemen, dan is er baangarantie bij deze organisatie na het einde van het contract bij Defensie. Hieraan kunnen wel bepaalde voorwaarden worden gesteld, zoals bijscholing.

Een ander goed voorbeeld van samenwerking met het bedrijfsleven is de pilot inkoopreservisten van de Defensie Materieel Organisatie (DMO). Deze pilot biedt inkoopprofessionals de mogelijkheid om als reservist tijdelijk of parttime een bijdrage te leveren aan het inkoopproces van Defensie. We verwachten binnenkort de eerste dertig inkoopreservisten bij Defensie te verwelkomen.

Reservisten «Specifieke deskundigheid»

Defensie maakt steeds intensiever gebruik van het uitwisselen van specifieke deskundigheid met civiele werkgevers voor onze nationale veiligheid. Denk hierbij aan cyberprofessionals, ingenieurs, juristen, bestuurskundigen, medisch specialisten, antropologen etc. Alle Reservisten Specifieke Deskundigheid dragen defensiebreed structureel en ad hoc bij aan de ontwikkeling van de krijgsmacht, gereedstelling en nationale en expeditieaire inzet. Het aantal uren in werkelijke dienst is daarbij de laatste jaren significant toegenomen. Naar verwachting zal de behoefte de komende jaren nog verder stijgen. Daarom zal het aantal Reservisten Specifieke Deskundigheid» de komende jaren verder toenemen.

11. Verbeter de communicatie met werkgevers

12. Verken mogelijkheden om de compensatie van reservisten en hun civiele werkgevers te verbeteren

Defensie is het met de initiatiefnemer eens dat de communicatie en samenwerking met werkgevers verder kan worden verbeterd. Defensie gaat, zoals gezegd, in 2019 een enquête houden. De uitkomsten van deze enquête zal Defensie vertalen in concrete acties. Hieronder volgt een aantal initiatieven dat in dit kader al loopt.

Frontdoor

Het in april 2018 ingerichte loket Frontdoor functioneert tevens als reservistenloket. Werkgevers kunnen zo makkelijk in contact komen met, en vragen stellen aan Defensie, zowel over praktische zaken als nieuwe samenwerkingsinitiatieven. De vragen worden vervolgens doorgeleid naar het Bureau Reservisten en Samenleving. Ook reservisten kunnen gebruik maken van dit loket. Zij kunnen vragen ook stellen aan hun directe commandant.

Communicatie met werkgevers

Daarnaast is communicatie per sector van belang. Defensie heeft in samenwerking met verschillende overheden (zoals het Rijk, de Waterschappen, de Provincies, het UWV en de gemeenten) handreikingen

opgesteld met daarin informatie over wat het voor een werkgever betekent om een reservist in dienst te hebben. We zullen dergelijke handreikingen in 2019 en daarna ook met andere partijen ontwikkelen.

Het komt inderdaad voor dat oefeningen op het laatste moment worden afgezegd en reservisten reeds verlof hebben opgenomen. Op dat moment wordt in overleg met de reservist gekeken hoe dit het beste opgelost kan worden. Dit betreft in bijna alle gevallen maatwerk. Mocht de reservist in de afgesproken periode niet (meer) bij zijn civiele werkgever aan de slag kunnen dan wordt hij alsnog opgeroepen in werkelijke dienst. Hij of zij wordt dan op een andere manier ingezet en krijgt salaris van Defensie.

Tegemoetkoming werkgever

Sinds 2009 bestaat er een regeling voor werkgevers van reservisten. Dat is de werkgeverstegemoetkoming. Deze tegemoetkoming van 55 euro per dag biedt geen volledige compensatie, maar is bedoeld om de civiele werkgever tegemoet te komen in doorlopende kosten die hij maakt in de periode dat de reservist wordt ingezet. Een werkgever kan hier aanspraak op maken indien de reservist langer dan drie maanden wordt opgeroepen in werkelijke dienst. De regeling is echter niet bedoeld om een civiele werkgever zodanig te compenseren dat een vervanger kan worden ingehuurd. Ook Zelfstandigen Zonder Personeel (ZZP'ers) kunnen in aanmerking komen voor deze werkgeverstegemoetkoming.

13. Overweeg de (soms onnodige) verkokering van reservisten op te heffen

14. Schep duidelijkheid over, en verbeter, waar nodig, de rechten inkomenspositie van de reservist

Personeelsbeheer

Reservisten hebben verschillende rollen en werken in verschillende soorten eenheden. Een (substantieel) deel kiest er voor om bij te dragen in een specifieke eenheid met een specifieke taak, anderen willen juist generiek inzetbaar zijn. Het personeelsbeheer van reservisten vindt op dit moment gecentraliseerd plaats, in tegenstelling tot het gedecentraliseerde beheer van beroepspersoneel. Defensie onderkent dat het van belang is om het totale personeelsbeheer te integreren. Defensie werkt aan het invoeren van nieuwe contractvarianten en aanstellingsvormen. Een van de gevolgen daarvan zal zijn dat het onderscheid in personeelsbeheer komt te vervallen. Ik wil hierbij wel benadrukken dat dit niet op korte termijn gerealiseerd zal zijn.

Matchingtool reservisten

Om werkvrage en -aanbod voor reservisten beter met elkaar te «matchen», te vereenvoudigen en te versnellen, is er, na uitvoering van een succesvolle pilot, in december 2018 een zogenoemd defensiebreed «matchingportaal reservisten» gelanceerd. **Voortaan kunnen reservisten via internet snel reageren op uitvragen voor een korte of langere klus bij Defensie.** Deze IT-tool houdt rekening met competenties en ervaring van reservisten en brengt opdrachtgevers binnen Defensie direct in contact met reservisten die beschikbaar zijn voor inzet. Hierbij is het uitgangspunt «de juiste reservist op de juiste plek» en wordt de inzetbaarheid van reservisten defensiebreed bekeken.

Harmonisatie rechtspositie en arbeidsvoorwaarden

Afgelopen jaar is er een analyse uitgevoerd die in kaart brengt waar de verschillen in rechtspositie, arbeidsvoorwaarden, processen en ondersteuning zitten tussen reservisten en beroepsmilitairen. De belangrijkste conclusie is dat de rechtspositie weliswaar niet verschilt, maar dat in de uitwerking van nieuwe arbeidsvoorwaarden en regelgeving niet altijd rekening is gehouden met de reservist waardoor bepaalde (bedrijfsvoerings)-processen en ondersteuning voor de reservist niet goed zijn ingericht en er verschillen zijn ontstaan. Dit leidt tot onduidelijkheid, niet alleen bij de reservist zelf, maar ook bij P&O-adviseurs en commandanten. Nu deze analyse gereed is, is de vervolgstap om te inventariseren welke acties nodig zijn om verdere harmonisatie te realiseren. Daarbij zullen naar aanleiding van de hierboven genoemde enquête prioriteiten worden gesteld waarbij de (financiële) gevolgen ook worden meegenomen.

Arbeidsongeschiktheid

Wanneer een reservist tijdens of als gevolg van zijn of haar inzet bij Defensie arbeidsongeschikt is geraakt, valt hij of zij terug op de wettelijke werknemersverzekeringen, zoals de Ziektewet (ZW) en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA). De reservist meldt zich ziek bij de civiele werkgever en bij Defensie, waarna de reguliere procedure en regels rond arbeidsongeschiktheid gelden. Daarnaast biedt Defensie voor de reservist een aantal extra, bovenwettelijke, voorzieningen bovenop de wettelijke sociale zekerheid. Het kan gaan over een verhoging van het arbeidsongeschiktheidspensioen, om een bijzondere verhoging van invaliditeitspensioen of om een vergoeding op basis van de regeling volledige schadevergoeding. Deze voorzieningen zijn er voor situaties waarin de arbeidsongeschiktheid of invaliditeit in overwegende mate een gevolg is van de aan de reservist opgedragen taken of de bijzondere omstandigheden. Het ABP zal de reservist in dat geval informeren over zijn aanspraak op deze bovenwettelijke voorzieningen.

Werkgevers van reservisten ontvangen in de regel geen vergoeding van Defensie als de reservist arbeidsongeschikt dan wel invalide raakt tijdens of als gevolg van de inzet als reservist. Wanneer de arbeidsongeschiktheid is veroorzaakt door grove schuld of nalatigheid van Defensie, zijn daarvoor wel mogelijkheden. Juridische procedures worden in de praktijk vaak voorkomen door maatwerk, bijvoorbeeld doordat Defensie een reservist in werkelijke dienst houdt tijdens zijn revalidatie.

ServiceCentrum Employer Support Reservisten

Met vragen kunnen werkgevers altijd terecht bij het ServiceCentrum Employer Support Reservisten (SC ECS). De werkgever of de reservist kan een adviseur van het servicecentrum verzoeken om op locatie van de civiele werkgever uitleg te geven over rechten en plichten van reservisten. Deze faciliteit is via de defensiewebsite te vinden.

Tot slot

Defensie maakt in de gehele organisatie en op alle niveaus, zowel in de staven als bij de operationele commando's, steeds meer gebruik van reservisten. Reservisten brengen kennis en kunde van buiten mee die we hard nodig hebben; zij zijn onmisbaar geworden in onze organisatie. Ook voor hun civiele werkgever zijn zij extra waardevol door de vaardigheden en kennis die zij bij Defensie opdoen. Samen met bedrijven, overheidsinstellingen, *start-ups*, NGO's, het MKB en andere partners blijven wij ons daarom inzetten om de samenwerking te versterken en nieuwe vormen

van samenwerking te zoeken. Zo kunnen we samen bouwen aan een adaptieve krijgsmacht met een daarbij behorend ambitieus reservistenbeleid.

De Staatssecretaris van Defensie,
B. Visser