

Aan decentrale cao-partijen

Den Haag : 17-1-2025  
Ons kenmerk : S.A..16462 EH/MO  
Betreft : cao-afspraken reservisten

Geachte heer, mevrouw,

De Stichting van de Arbeid heeft gesproken met vertegenwoordigers van het ministerie van Defensie over de inzet van reservisten en de afspraken tussen deze reservisten en hun werkgevers. De Stichting onderschrijft de noodzaak van goede en duidelijke afspraken over de inzet van reservisten. Daarom brengt de Stichting bijgevoegde brief vanuit het ministerie van Defensie onder uw aandacht. Hierin worden concrete suggesties voor cao-afspraken gedaan die de gesprekken aan cao-tafels kunnen ondersteunen en faciliteren.

Voor vragen over ondersteuning bij het formuleren van specifieke bepalingen voor een cao kunt u contact opnemen met het Bureau Reservisten en Samenleving op het ministerie van Defensie:

***Bureau Reservisten en Samenleving (BReS)***

Kalvermarkt 32  
2511 CB Den Haag  
E-mail: [bres@mindef.nl](mailto:bres@mindef.nl)

Met vriendelijke groet,  
STICHTING VAN DE ARBEID



Eddy Haket  
Secretaris

Hieronder vindt u allereerst de brief van het ministerie van Defensie die op vrijdag 17 januari 2025 is ondertekend door de staatssecretaris van Defensie en de twee voorzitters van de Stichting van de Arbeid. Daarnaast vindt u een viertal bijlagen met concrete voorbeelden die u hopelijk kunnen helpen bij uw gesprekken aan de cao-tafels:

1. Extra informatie vanuit het ministerie van Defensie voor decentrale sociale partners met enkele goede voorbeelden.
2. Kamerbrief; 'Vrijwillig maar niet vrijblijvend, een visie op reservisten' d.d. 13 april 2023.
3. Voorbeeld: Handreiking reservisten bij gemeenten uit 2020.
4. Voorbeeld: Intentieverklaring Capgemini uit 2024.



Aan: Decentrale sociale partners  
Van: Staatssecretaris van het ministerie van Defensie  
Voorzitters Stichting van de Arbeid

Defensiestaf  
Directie Aansturen  
Operationele  
Gereedheid(DAOG)  
Bureau Reservisten en  
Samenleving

*Locatie*  
Den Haag - Plein-  
Kalvermarkt.  
Kalvermarkt 32  
's-Gravenhage

*Postadres*  
Postbus 20701  
2500 ES 'S-GRAVENHAGE  
MPC 58B

**Dossierhouder**  
Kol G.G. Verhaaf  
*Hfd Reservisten en  
Samenleving*  
T +31620843416  
M +31 620843416  
GG.Verhaaf@mindef.nl  
[www.defensie.nl](http://www.defensie.nl)

**Datum**  
[Publicatiedatum]

**Aantal bijlagen**  
1

*Bij beantwoording, datum,  
onze referentie en onderwerp  
vermelden.*

## BRIEF

### Introductie

Defensie vraagt werkgevers- en werknemersorganisaties om afspraken te maken over de inzet van werknemers als reservisten. Defensie wil aan cao-partijen handvatten bieden om gezamenlijk hierover duidelijke afspraken te maken.

Steeds vaker zetten militaire reservisten zich, naast hun civiele baan, vrijwillig en in hun vrije tijd bij Defensie in om actief bij te dragen aan vrede en veiligheid. Om de inzet van reservisten te vergemakkelijken ondersteunt Bureau Reservisten & Samenleving (BReS) van Defensie reservisten en hun civiele werkgevers bij het maken van onderlinge afspraken. Met individuele sectoren en bedrijven is met deze aanpak de afgelopen jaren zoveel succes geboekt dat nu voorgesteld wordt om sectorspecifieke afspraken op te nemen in cao's. Door cao-afspraken te maken over hoe wordt omgegaan met reservisten, wordt op een transparante en heldere manier vastgelegd waar reservisten bij hun civiele werkgever recht op hebben. Defensie beoogt met deze brief met bijlage onderhandelaars aan de cao-tafels te ondersteunen en te faciliteren met een aantal concrete suggesties die kunnen worden opgenomen in cao-afspraken.

### De wereld is veranderd

Na het neerhalen van MH17, de annexatie van de Krim en de inval in Oekraïne is de geopolitieke situatie dramatisch gewijzigd. De regering heeft als antwoord op die veranderingen de defensie-uitgaven flink verhoogd, wil de krijgsmacht meer schaalbaar maken en tegelijkertijd de weerbaarheid en veerkracht van onze samenleving vergroten. Het uitbreiden van de flexibele operationele capaciteit met reservisten tot ruim een derde deel van de totale organisatie, is een cruciaal onderdeel van deze ambitie. Dat

vraagt om goede afspraken tussen reservisten en hun civiele werkgevers.

### **Reservisten**

Het fenomeen 'reservist' is niet bij iedereen bekend. In krijgsmachten van veel landen zijn reservisten aangesteld als flexibele schil. Reservisten in Nederland combineren in beginsel hun dagelijks werk bij een civiele werkgever of hun studie met een ambtelijke aanstelling als militair bij Defensie. Het is mooi dat mensen naast hun werk bereid zijn om reservist te zijn en ook in hun vrije tijd de gemeenschap en het land dienen door zich in te zetten voor Defensie. Deze mensen zetten zich vanuit een verantwoordelijkheidsgevoel of een behoefte aan maatschappelijke zingeving naast hun dagelijkse werk in voor de samenleving.

Voor Defensie worden reservisten steeds belangrijker. Door over meer reservisten te kunnen beschikken enerzijds en meer gebruik te kunnen maken van beschikbare reservisten anderzijds neemt het aanpassingsvermogen en de flexibiliteit van de krijgsmacht toe. Zo is Defensie in staat effectiever in te spelen op een steeds sneller veranderende (dreigings)omgeving. Werknemers bij civiele werkgevers beschikken over kennis en capaciteiten die ook bij Defensie goed ingezet kunnen worden en vice versa. Defensie heeft belang bij ervaren en getraind personeel, civiele organisaties doen hun voordeel met de ervaring en competenties van Defensie.

Voor civiele werkgevers worden reservisten steeds belangrijker. Defensie en civiele werkgevers concurreren op de arbeidsmarkt om schaarse competenties. Reservisten trainen vrijwillig en in hun vrije tijd bijzondere competenties zoals bijvoorbeeld het toepassen van vakkennis, het werken in teams en tonen van leiderschap onder bijzonder moeilijke

omstandigheden. Voor reservisten is dat een tweede natuur. Zij leren vanaf het moment dat zij een uniform aantrekken om in korte tijd te presteren, in verschillende teams te werken en onder steeds wisselende omstandigheden effectief op te treden. Bij Defensie zetten reservisten hun vaardigheden in binnen een andere omgeving en krijgen zij de mogelijkheid om zich nieuwe kennis en vaardigheden eigen te maken. Medewerkers komen na hun inzet voor Defensie terug met nieuwe inzichten en ervaringen die ze vaak ook kunnen toepassen in hun dagelijkse werkzaamheden. Bovendien staan mensen die naast hun gewone werk nog iets extra's doen vaak sterker in hun schoenen. Competenties waar ook de civiele werkgevers een voordeel aan kunnen hebben.

*STAATSSECRETARIS VAN DEFENSIE*

*WERKGEVERSVOORZITTER STICHTING  
VAN DE ARBEID*

*De heer Gijs Tuinman*

*Mevrouw Ingrid Thijssen*

*WERKNEMERSVOORZITTER STICHTING VAN DE ARBEID*

*De heer Tuur Elzinga*

*Voor vragen over deze brief, modelteksten en/of ondersteuning bij het formuleren van specifieke bepalingen voor een cao, kunt u contact opnemen met het Bureau Reservisten en Samenleving op het Ministerie van Defensie:*

**Bureau Reservisten en Samenleving (BReS)**

*Kalvermarkt 32*

*2511 CB Den Haag*

*E-mail: [bres@mindef.nl](mailto:bres@mindef.nl)*

## BIJLAGE 1

Wat is er nodig?

Als samenleving kunnen we niet meer zonder reservisten. Daarom is het van belang dat (leidinggevend en bij) civiele werkgevers de inzet van reservisten mogelijk maken. Een reservistenbepaling arbeidsvoorwaardelijk regelen cq opnemen in de cao kan hierbij behulpzaam zijn en ondersteunend werken.

De relatie tussen de reservist en Defensie is geregeld in een ambtelijke aanstelling op basis Algemeen militair ambtenarenreglement en waarop een defensiespecifiek arbeidsvoorwaardenakkoord van toepassing is. De relatie van de reservist en zijn civiele werkgever is geregeld in een privaatrechtelijke arbeidsovereenkomst op basis van Boek 7 van het Burgerlijk wetboek waarop in de meeste gevallen een sector, bedrijfstak of bedrijfsspecifieke cao van toepassing is. Hoewel er formeel geen relatie is tussen Defensie en civiele werkgevers van reservisten zoekt het Bureau Reservisten & Samenleving wel naar mogelijkheden om werkgevers die reservisten in dienst hebben meer te ontzorgen.

In de praktijk lijkt het soms lastig om de inzet van werknemers als reservist te organiseren omdat in de civiele omgeving deadlines spelen en werkzaamheden tijdig opgeleverd of afgerond moeten worden. Het uitgangspunt zou moeten zijn dat bekend is wie reservist is en dat er ruimte voor overleg is wat de (mogelijke) inzetbaarheid betreft van de reservist. In de praktijk blijkt dat afspraken hierover goed zijn te maken en te plannen. Soms melden werknemers (uit vrees voor negatieve reacties) niet dat ze reservist zijn. Dat kan een obstakel zijn bij het maken van afspraken met leidinggevend en het is gewenst dit taboe te doorbreken. Goede afspraken via een reservistenbepaling in de cao kunnen daarbij helpen. Het is gewenst dat het onderwerp reservisten zowel bij werkgevers als bij werknemers meer in de openheid komen. Hiervoor geldt immers ook 'onbekend maakt onbemind'.

Aan de cao-tafel kunnen de volgende onderwerpen aan de orde komen.

- Als reservisten iets overkomt tijdens de inzet voor Defensie dan kan Defensie als werkgever aansprakelijk zijn. Dit geldt bijvoorbeeld voor ongevallen en eventuele (beroeps)ziekten, ook als deze zich later pas openbaren. Wanneer blijkt dat de reservist schade heeft geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden en Defensie haar zorgplicht heeft geschonden, dan is Defensie aansprakelijk en moet Defensie als werkgever de schade vergoeden. Deze schadevergoeding wordt vastgesteld volgens het civiele recht. Ook kan een reservist recht hebben op rechtspositionele aanspraken. Denk daarbij bijvoorbeeld aan de loondoorbetaling bij ziekte. De aanspraken op rechtspositionele regelingen moeten eerst benut worden voordat de schade op grond van aansprakelijkheid beoordeeld kan worden.
- Als de reservist wil deelnemen aan activiteiten voor reservisten dan kan de werkgever daarvoor naast de mogelijkheid van regulier verlof dat ten koste gaat van de vakantiedagen van de werknemer ook bijzonder verlof aanbieden.
- Als de reservist opleidingen bij Defensie volgt die ook relevant zijn voor/bij de civiele werkgever dan kunnen afspraken gemaakt worden over loondoorbetaling, verlof of bijzonder verlof.
- Als er sprake is van wettelijk voorgeschreven werk- en rusttijden dan kunnen hierover verantwoordelijkheden vastgelegd en uitvoeringsafspraken gemaakt worden.
- Als de reservist voor langere duur (bv. een half jaar) wordt uitgezonden op een missie dan kunnen afspraken over een 'terugkeergarantie' gemaakt worden.

## **Voorbeelden**

Een eerste voorbeeld voor een cao-passage over reservisten komt uit de cao Veiligheidsdomein. In artikel 2, lid 5, is een passage opgenomen over het verlenen van gedeeltelijke dispensatie aan reservisten in dienst van bedrijven die werken in het kader van een pilot 'reservistenbeleid' van het Sociaal Fonds Veiligheidsdomein:

*“Cao-partijen verlenen gedeeltelijke dispensatie van deze cao aan reservisten in dienst van bedrijven die werken in het kader van de adaptieve krijgsmachtvorming. De dispensatie is van toepassing op de artikelen waarvan naleving redelijkerwijs niet geveerd kan worden. De Reservistenregeling – Sociaal Fonds Veiligheidsdomein (09-06-2021) en diens opvolgers als vastgesteld door het bestuur Sociaal Fonds Veiligheidsdomein is van toepassing.”*

Een tweede voorbeeld is de samenwerking met VDL Groep. Bij het industriële bedrijf zijn al reservisten werkzaam maar er liggen meer kansen. Begin april 2023 ondertekenden de president-directeur van VDL en de staatssecretaris van Defensie gezamenlijk een convenant met als doel jongeren aan te trekken die zoeken naar een combinatie van verschillende werkomgevingen waarbij ze meer kunnen betekenen voor de maatschappij.

Een goed voorbeeld van een algemene reservistenbepaling is te vinden in de cao Rijk. De cao Rijk voorziet in artikel 4.8. in een regeling voor recht op verlof, aanvulling inkomen en pensioen:

*“Als u een opleiding volgt om reservist bij het ministerie van Defensie te worden heeft u recht op verlof. Uw maandinkomen bedraagt dan het door u te betalen werknemersdeel van de <invullen pensioenfonds>-pensioenpremies.*

- 1. Als u naast uw functie in de sector <invullen naam sector> als reservist bij het ministerie van Defensie in dienst bent, dan heeft u voor de uren dat u daar werkt recht op verlof. U heeft geen recht op dit verlof als u tijdens uw vakantie als reservist werkt.*
- 2. Uw werkgever betaalt u tijdens het verlof een maandinkomen dat het salaris, andere vaste inkomensbestanddelen en toelagen die u ontvangt als reservist aanvult tot uw oorspronkelijke maandinkomen. Uw maandinkomen is daarbij minimaal het door u te betalen werknemersdeel van de <invullen pensioenfonds>-pensioenpremies.*
- 3. In plaats van verlof kunt u ook kiezen om uw arbeidsduur te verminderen vanwege uw werk als reservist. In dat geval heeft u recht op herstel van uw oorspronkelijke arbeidsduur als u stopt met uw werk als reservist.”*

de Voorzitter van de Tweede Kamer  
der Staten-Generaal  
Bezuidenhoutseweg 67  
2594 AC te 's-Gravenhage



Ministerie van Defensie

## BIJLAGE 2

Datum 13 april 2023  
Betreft "Vrijwillig maar niet vrijblijvend", een visie op reservisten

**Ministerie van Defensie**

Plein 4  
MPC 58 B  
Postbus 20701  
2500 ES Den Haag  
[www.defensie.nl](http://www.defensie.nl)

De veiligheidssituatie in de wereld verslechtert in hoog tempo en kenmerkt zich door snelle veranderingen, onzekerheid, complexiteit en ambiguïteit. De oorlog in Oekraïne en de toenemende dreiging aan de oostgrens van Europa zijn daar voorbeelden van. Ook in andere delen van de wereld neemt de instabiliteit toe. Dat stelt eisen aan de operationele gereedheid van Defensie, nu en in de nabije toekomst. Om tijdig en effectief op te kunnen treden is voldoende en kwalitatief goed opgeleid personeel nodig. Op dit moment is er een groot personeelstekort. Met het oog op de verslechterde veiligheidssituatie en de beoogde groei van Defensie in de nabije toekomst, moeten voor het personeelstekort oplossingen worden gevonden.

**Onze referentie**  
BS2023008415

*Bij beantwoording datum,  
onze referentie en betreft  
vermelden.*

Schaalbaarheid moet een oplossing bieden om op het juiste moment gegarandeerd over de juiste capaciteit te kunnen beschikken om de taken van Defensie uit te kunnen voeren. Een hervormende en geïntensiverde inzet van reservisten maakt daar in belangrijke mate onderdeel van uit. Defensie wil reservisten in de toekomst anders gaan inzetten door ze een vast onderdeel te maken van eenheden, in tegenstelling tot de huidige praktijk waar reservisten vooral worden ingezet op losse taken en projecten. Daarbij gaan we de samenwerking met civiele werkgevers intensiveren en een beter aanbod neerleggen aan hen en aan de reservisten zelf zodat het aantal reservisten kan toenemen. Tot slot zorgen we voor voldoende opleidingscapaciteit en gaan we kijken naar vormen van gegarandeerde beschikbaarheid zodat de krijgsmacht kan rekenen op voldoende kwaliteit en kwantiteit van reservisten. In deze brief neem ik u graag mee in welke keuzes wij maken en welke maatregelen – die uitgaan van vrijwillige inzet – we nu kunnen nemen om reservisten beter te benutten als wezenlijk onderdeel van een schaalbare en toekomstbestendige krijgsmacht.

Deze brief is een uitwerking van de ambities met reservisten die ik met u heb gedeeld in de Defensienota<sup>1</sup> en de kamerbrief Contouren behouden, binden en inspireren<sup>2</sup>. Daarnaast heb ik in het commissiedebat Personeel van 15 september jl. toegezegd met mijn visie te komen op de positie van reservisten<sup>3</sup>. Deze toezegging doe ik met deze Kamerbrief gestand.

### *Krijgsmacht van Choice naar Necessity*

De afgelopen decennia heeft Nederland in het kader van de tweede hoofdtaak van Defensie (het bevorderen van de internationale rechtsorde) kunnen kiezen voor deelname aan missies. De huidige geopolitieke context vraagt echter dat we ook goed voorbereid moeten zijn om in het kader van de eerste hoofdtaak (de

<sup>1</sup> Kamerbrief Defensienota 2022 – sterker Nederland, veiliger Europa, 1 juni 2022, 36124-1

<sup>2</sup> Kamerbrief Contouren behouden, binden en inspireren, 1 september 2022, 36200-X-8

<sup>3</sup> Toezegging 202209107, Commissiedebat Personeel Defensie, 15 september 2022



verdediging van het eigen grondgebied en dat van de bondgenoten) deel te nemen aan missies, zonder dat we een keuze hebben. Ook vraagt de ondersteuning van civiele autoriteiten zoals gedefinieerd in de derde hoofdtak vaker onze aandacht, zoals te zien was bij de bestrijding van Covid en de wateroverlast in Limburg. Geopolitieke, technologische, klimatologische, demografische, maatschappelijke en economische ontwikkelingen creëren bovendien nieuwe uitdagingen, waarbij de grenzen tussen de drie hoofdtaken vervagen en waarbij wij rekening dienen te houden met snelle escalatie. Daarnaast is er een toenemende behoefte aan het incidenteel en permanent kunnen opschalen, voor inzet buiten en binnen Nederland<sup>4</sup>. Dat laatste is een taak die weliswaar niet alleen aan Defensie is voorbehouden, maar waarvoor wel een beroep op ons wordt gedaan.

#### *De schaalbare krijgsmacht*

Dit alles stelt hoge eisen aan Defensie. Een toekomstbestendige krijgsmacht is niet alleen wendbaar in haar reactie op (onverwachte) dreigingen, maar moet de inzet ook kunnen opschalen en afschalen en over voortzettingsvermogen beschikken om langdurig inzetbaar te zijn in tijden van crisis. Randvoorwaarden zijn dat de Defensieorganisatie hierop is voorbereid en ingericht, dat er voldoende getrainde reservisten beschikbaar zijn en dat Defensie opereert in verbinding met de samenleving.

Defensie bouwt aan een schaalbare krijgsmacht met behulp van een schillenmodel<sup>5</sup>. De eerste twee schillen bestaan uit de direct en indirect inzetbare capaciteit vanuit de vaste formatie. De derde en vierde schil zijn flexibel om te kunnen op- en afschalen, te weten de mobilisabele capaciteit en de netwerkcapaciteit. De mobilisabele capaciteit zijn militairen en burgers met individuele oproepcontracten. De netwerkcapaciteit bestaat uit capaciteiten die door overeenkomsten met bedrijven beschikbaar kunnen komen, zoals mensen met een specifieke expertise of middelen. Een voorbeeld daarvan is een overeenkomst tussen een transportbedrijf en Defensie waarbij een deel van het chauffeurs- of monteursteam ook opereert bij Defensie.

Binnen de organisatie wordt schaalbaarheid al op verschillende manieren toegepast. Dit gebeurt bijvoorbeeld bij de operationele ondersteuning van grote vlieg oefeningen zoals Frysian Flag van het CLSK door personeel dat de actieve dienst heeft verlaten maar als reservist nog een bijdrage levert met hun expertise. Een voorbeeld op een ander terrein is de inzet van een reservistenpool met specialisten op het gebied van inkoop en IT bij DMO.

#### *Het belang van reservisten voor de krijgsmacht*

Reservisten zijn militairen met een tijdelijk of oproepcontract die zoals hierboven beschreven beschikbaar kunnen zijn vanuit de mobilisabele capaciteit (individueel) of de netwerkcapaciteit (via organisatie/werkgever). Zij staan daarmee aan de basis van een schaalbare defensieorganisatie. Dit is van groot belang omdat reservisten op twee manieren kunnen bijdragen aan een inzetbare en schaalbare krijgsmacht:

---

<sup>4</sup> Dit betreft de uitvoering van hoofdtak 1 op nationaal grondgebied, hierbij valt te denken aan Host-Nation Support (ondersteuning van troepen van bondgenoten op het grondgebied van Nederland) en aan Homeland Defense (bewaking van vitale infrastructuur).

<sup>5</sup> Kamerbrief HR-transitie Defensie, 28 mei 2021, 35570-X-91

- a) Het direct vergroten van de (operationele) capaciteit: reservisten maken het mogelijk meer mensen in te zetten en dat resulteert in een grotere slagkracht. Door meer mensen beschikbaar te hebben kunnen meer eenheden operationeel ingezet worden en breidt de capaciteit daadwerkelijk uit.
- b) Een beter voortzettingsvermogen: getrainde reservisten worden ingezet om, met het eigen materiaal van de eenheid, een piekbelasting op te vangen, of om bij eventuele personele verliezen de capaciteit van de eenheid aan te vullen, zodat de personele gereedheid van de eenheid op peil blijft. Ook kunnen reservisten worden ingezet als achtervang voor taken van militairen die operationeel worden ingezet (back-fill). Zo kan vast personeel vanaf een niet-operationele functie een operationele eenheid versterken, als een reservist zijn niet-operationele- maar wel essentiële – functie gedurende die inzet invult.

Reservisten leveren op deze manier een essentiële bijdrage aan de krijgsmacht. Zij zorgen ook voor een sterkere verbinding met de samenleving, reservisten hebben immers naast hun militaire bestaan ook een actieve rol in de civiele maatschappij en verbinden zo beide werelden met elkaar. Daarnaast is dit een manier om de huidige arbeidsmarktkrapte het hoofd te bieden en de schaarse arbeidscapaciteit binnen verschillende sectoren beter te benutten.

*Een andere inzet van reservisten – de operationalisatie van het schillenmodel*

Reservisten worden nog meer integraal onderdeel van de krijgsmacht. Het huidige model levert weliswaar de conceptuele invulling van schaalbaarheid, nu moet het ook vorm krijgen in de uitvoering. Waar het tot op heden gebruikelijk was om eenheden alleen met beroepsmilitairen te vullen, kan dat voortaan ook met een mix van beroepsmilitairen en reservisten. Dit geldt ook voor de operationele eenheden. Reservisten gaan in tegenstelling tot het verleden niet langer alleen in aparte reservisteneenheden functioneren, maar gaan ook echt deel uitmaken van de formatie. Voor hen worden nu ook functies gecreëerd binnen bestaande eenheden, zoals dat tot op heden nog niet gebeurde.

Dit betekent concreet dat de personele inrichting van de organisatie moet worden herzien. Elk defensieonderdeel maakt daarom dit jaar een analyse op hoofdlijnen van haar personeelsbestand en de personele behoefte. Hierbij worden de verschillende mogelijke vormen van schaalbaarheid geprojecteerd op de bestaande organisatie, waarbij bekeken wordt welke taken inhoudelijk gezien passen bij schaalbare capaciteit. Op basis hiervan wordt per eenheid aangegeven welke functies door beroepsmilitairen en welke door reservisten kunnen worden ingevuld. Ook wordt hierbij bekeken welk type reservist gewenst is, zoals welke capaciteiten, ervaring en beschikbaarheid nodig is voor welke taak. Bijvoorbeeld een reservist met een militaire achtergrond die snel beschikbaar is, kan sneller dichterbij de operationele taken geplaatst kunnen worden dan iemand zonder militaire achtergrond.

Defensie streeft naar een verhouding van 2/3 beroepsmilitairen en 1/3 flexibele schil bestaande uit reservisten en/of personeel in deeltijd<sup>6</sup>. Dit is een defensiebrede doelstelling, de invulling van de exacte verhouding is afhankelijk van de taak en opdracht van de eenheid en zal daarom per geval verschillen. Zo

---

<sup>6</sup> Deeltijd heeft hierin twee betekenissen. Men kan ten eerste in de netwerkcapaciteit worden ingezet onder gedeeld werkgeverschap: deels bij Defensie en deels bij de civiele werkgever. Ten tweede is het ook mogelijk dat iemand voor bepaalde tijd wordt aangesteld als fulltime reservist, bijvoorbeeld voor een periode van vijf jaar.

kan bijvoorbeeld een hoogwaardige specialistische eenheid anders omgaan met de integratie van flexibel inzetbaar personeel dan een eenheid die een meer generieke of ondersteunende capaciteit levert.

#### *De betekenis van deze veranderende inzet voor Defensie*

Doordat we reservisten meer onderdeel willen maken van de parate eenheden en daarmee nadrukkelijker willen inzetten voor operationele taken, worden we ook afhankelijker van de kwaliteit en kwantiteit van deze groep. Er zijn kortom meer reservisten nodig en zij moeten goed opgeleid en getraind zijn.

Defensie gaat ervoor zorgen dat reservisten de opleiding en training die ze nodig hebben ook daadwerkelijk krijgen en er strikter op toezien dat reservisten voldoen aan de aan hen gestelde eisen met betrekking tot opleiding, training en geoefendheid. Dit vraagt iets van de absorptiecapaciteit van onze organisatie. We investeren daarom in een groter aanbod van opleidingen, waarbij de druk op de bestaande organisatie beperkt blijft. Bijvoorbeeld door modules aan te bieden waarin reservisten andere reservisten trainen en door meer intensieve samenwerking met externe opleidingsinstituten. Doordat de diversiteit aan taken toeneemt, de opleidingsmogelijkheden verbeteren en er een groter beroep wordt gedaan op vaardigheden en inzet, wordt het zijn van reservist inhoudelijk interessanter voor meer mensen.

De grotere afhankelijkheid van Defensie van de kwaliteit en kwantiteit van reservisten betekent ook dat Defensie moet kunnen rekenen op de gegarandeerde beschikbaarheid en inzetbaarheid van de reservisten. Hun inzet is vrijwillig, maar niet vrijblijvend. Door de verdere integratie van reservisten in de krijgsmacht wordt hun rol van grotere betekenis en is het essentieel dat zij opkomen wanneer het nodig is. Voor verschillende functies zullen aanvullende bindende afspraken moeten worden gemaakt met reservisten en met hun werkgevers om de beschikbaarheid op specifieke momenten te garanderen en daarbij deze ook te belonen. We zijn hierover met werkgevers en de centrales van overheidspersoneel in gesprek.

#### *Het binden en behouden van meer reservisten*

Vooruitlopend op de analyse van het personeelsbestand zetten we de volgende maatregelen al in gang om de instroom van reservisten te vergroten:

- We stimuleren vervroegd uittredende beroepsmilitairen aan te blijven als reservist en gaan reeds uitgetreden militairen actief hiervoor benaderen. Wanneer zij binnen zes jaar na hun uittreden actief worden als reservist kunnen kennis en kunde eenvoudig op peil gehouden worden en kunnen zij relatief snel worden ingezet op operationele taken. Bovendien zijn zij van grote waarde in het opleiden en instrueren van reservisten met minder Defensie ervaring.
- We intensiveren programma's als Defensity College en Dienjaar waar mogelijk en stimuleren deelnemers na afloop aan te blijven als beroepsmilitair of reservist.
- We gaan in gesprek met werkgevers en versterken onze verbinding met de samenleving om van het reservist zijn een sterk merk te maken, dit wordt nader toegelicht onder 'verbinden met de samenleving'.

Om meer reservisten aan ons te binden en de huidige reservisten te behouden zal Defensie ook aantrekkelijk moeten zijn voor zowel reservisten als werkgevers. We zien hiervoor de volgende maatregelen:

- We gaan reservisten meer maatwerk bieden, zowel als het gaat om inzet als in aanstellings- en contractvormen. We werken daarnaast aan differentiatie in geschiktheidseisen zodat deze eisen meer lijn komen te liggen met de functie die de reservist zal gaan uitvoeren.
- We bouwen de pilot cyberreservisten verder uit. Hierin tekent zich de behoefte af aan een nieuwe categorie reservisten: reservisten die inzetbaar zijn in een specifieke rol of functie, maar niet uitzendbaar zijn en daarom niet aan alle aanstellingseisen hoeven te voldoen. In het cyberdomein hoef je immers niet (altijd) te kunnen voldoen aan de generieke fitheidseisen voor militairen om effectief te kunnen zijn. We bezien of deze constructie voor meer groepen militairen en reservisten zou moeten gelden om op die manier schaarse, hoogwaardige capaciteit aan ons te binden.
- We borgen dat reservisten een stapje voor hebben ten opzichte van externe sollicitanten bij sollicitaties op vaste functies bij Defensie, vanwege de ervaring die zij al hebben opgedaan.
- Defensie werkt samen met de centrales van overheidspersoneel aan het moderniseren van de rechtspositie van de reservist, waarbij een gelijkwaardige behandeling van de beroepsmilitair en de reservist het uitgangspunt is. Hiermee kom ik tegemoet aan de toezegging aan het lid Boswijk in de begrotingsbehandeling om te bezien of Defensie in termen van waardering voor reservisten ten opzichte van fulltime militairen het been dient bij te trekken.
- Als reservisten vaker operationele taken vervullen, komen zij eerder in aanmerking voor onderscheidingen. Hiermee geef ik invulling aan de motie van de leden Kuzu en Boswijk<sup>7</sup>.

#### *Verbinden met de samenleving*

De positie van de reservist moet meer worden erkend en gewaardeerd. Defensie en werkgevers moeten de handen ineen slaan om de inzet van reservisten te intensiveren en verder te ontwikkelen. Dat vraagt om een forse inspanning. Nog te veel mensen zijn onbekend met de mogelijkheden die het zijn van reservisten hen kan bieden. Bijvoorbeeld op het vlak van persoonlijke ontwikkeling, maar ook als het gaat om zingeving: het direct kunnen bijdragen aan vrede en veiligheid. Voor werkgevers is nog te vaak onbekend wat het in dienst hebben van reservisten hen kan opleveren. Reservisten doen bij Defensie unieke competenties en ervaringen op waar werkgevers veel baat bij hebben. Daar komt bij dat ook werkgevers problemen ervaren om mensen lang aan zich te binden, en een tijdelijke uitstap in de carrière kan voor binding zorgen. Daarnaast staan reservisten in het algemeen bekend als betrouwbare en ambitieuze werknemers die mentaal en fysiek fit zijn en daarom voor de werkgever een grote toegevoegde waarde hebben. We nemen met het oog hierop de volgende maatregelen:

- We gaan in gesprek met werkgevers en streven ernaar in 2024 een relatienetwerk van minimaal 150 werkgevers en brancheorganisaties te hebben waarbinnen het mogelijk is personeel uit te wisselen.
- We stimuleren de toename van het aantal reservistenregelingen die zijn vastgelegd in een CAO of werkreglement van andere werkgevers.
- We laten de bekendheid van het zijn van reservist toenemen door bijvoorbeeld inzet van rolmodellen en meer arbeidsmarktcampagnes die gericht zijn op het werven van reservisten.

---

<sup>7</sup> Motie 36200-X-45 van de leden Kuzu en Boswijk, ingediend op 17 november 2022.

- Defensie werkt aan het creëren van een *community* van reservisten-werkgevers waarbinnen zij ervaringen rondom het delen van personeel met Defensie kunnen uitwisselen. Tevens wordt jaarlijks een evenement georganiseerd waar werkgevers en Defensie elkaar treffen om bij te praten over de intensivering van het reservistenbeleid en nieuwe mogelijkheden inventariseren om de drempel voor reservisteninzet te verlagen.

Defensie zal de interactie met de maatschappij intensiveren om het imago en de bekendheid van de reservist te verbeteren. Daarbij worden we geholpen door het feit dat de motivatie om iets te willen bijdragen aan de weerbaarheid van onze samenleving sterk aan het toenemen is. Dit is onder meer zichtbaar in de animo voor het Dienjaar, dat bij uitstek een manier is om jongeren kennis te laten maken met Defensie, maar hen ook bekend maakt met het zijn van reservist. De samenleving waardeert weer meer het nut en de noodzaak van Defensie en ook de animo vanuit het bedrijfsleven om samen te werken neemt toe. Hoe wij die samenwerking vorm gaan geven zal ik de komende periode meer in detail uitwerken en ik zal u hier over een jaar over informeren. Ik zal daarvoor nadrukkelijk putten uit de ervaringen van landen die al langer op grote schaal werken met de inzet van reservisten.

#### *De inzet van reservisten in de praktijk – een pilot*

Reservisten worden op verschillende plekken al succesvol ingezet binnen onze organisatie. We willen dit op grotere schaal gaan toepassen en testen daarom verschillende constructies. Een goed voorbeeld hiervan loopt bij het Bevoorradings- en Transportcommando (B&TCO) van het CLAS.

Het B&TCO is een samenwerkingsverband aangegaan met reservisten en hun civiele werkgevers. In overleg met die civiele werkgevers is de reservist gemiddeld twee dagen per week beschikbaar voor Defensie. Dit gemiddelde mag ook verdeeld worden over een jaar. B&TCO en de civiele werkgevers werken daarbij zoveel mogelijk vanuit het beginsel van 'gedeeld werkgeverschap'. De reservist ziet op de loonstrook weinig tot niets van de inzet voor verschillende werkgevers.

Het B&TCO experimenteert in de komende periode verder met schaalbaarheid door de inzet van reservisten. Alle aspecten van schaalbaarheid komen bij deze eenheid bij elkaar. De eenheid kent veel piekbelasting en heeft daardoor veel civiele capaciteit nodig, zoals chauffeurs, planners en magazijnmedewerkers. Afhankelijk van de opdracht treedt het B&TCO op onder verschillende operationele omstandigheden, van logistieke bedrijfsvoering tot distributie onder vijandelijke dreiging. De mate van ervaring en getraindheid voor de inzet van de individuele reservist kan hierbij verschillen per taak en per omstandigheid.

Op basis van onze ervaringen met onder meer deze pilot zullen wij het aantal reservisten binnen onze organisatie de komende jaren op verantwoorde wijze laten groeien. Ik bouw daarbij voort op de expertise van de commandanten van de defensieonderdelen.

#### *Tot slot*

In deze brief heb ik u de maatregelen gepresenteerd die wij in gang zetten ten aanzien van reservisten. Deze belangrijke stappen in de goede richting nemen echter niet weg dat het tekort aan personeel een punt van grote zorg blijft voor Defensie. Een schaalbare, toekomstbestendige krijgsmacht vraagt om meer goed getrainde mensen. We blijven de ontwikkelingen in onze in- en uitstroom van

personeel nauwkeurig volgen en doorlopend monitoren. U wordt hierover geïnformeerd in de vernieuwde geïntegreerde rapportage, die u op Verantwoordingsdag zult ontvangen.

In de komende periode gaan we verder met het verbeteren van de positie van de reservist en het operationaliseren van het schillenmodel. Dit doen wij uiteraard in dialoog met reservisten, werkgevers, de medezeggenschap en de centrales van overheidspersoneel. Hieruit volgt dat we per defensieonderdeel de benodigde maatregelen uitwerken om de schaalbaarheid van de krijgsmacht tot volle wasdom te laten komen, de instroom van reservisten te verhogen en de verbinding met de samenleving te versterken. Ik bericht u over een jaar over de voortgang.

*DE STAATSSECRETARIS VAN DEFENSIE*

mr. drs. C.A. van der Maat

# Handreiking reservisten bij gemeenten



Ministerie van Defensie



## Inhoudsopgave

• Voorwoord	4
• Wat is een reservist	6
• Meerwaarde voor twee werelden	8
• Inzet van reservisten	10
• De blik van de baas	12
• Financiële regelingen en arbeidsvoorwaarden	14
• Van beroeps-naar burger-naar reservist	16
• Hoe zijn reservisten verzekerd tegen ziektekosten?	18
• Een militair pakt door	20
• Hoe zijn reservisten verzekerd tegen arbeidsongeschiktheid?	22
• Ontvangen werkgevers een vergoeding bij arbeidsongeschiktheid?	22
• Hoe zijn reservisten verzekerd tegen arbeidsongeschiktheid?	22
• Contactinformatie	23
• Bijlage	24
• Ook reservist worden?	25



## Voorwoord



Veel reservisten in Nederland combineren hun dagelijks werk of studie met een parttime baan bij Defensie. Een aantal werknemers bij de gemeenten doet dat ook. Het is geweldig dat mensen naast hun werk bereid zijn om reservist te zijn en ook in hun vrije tijd de gemeenschap en het land dienen door zich in te zetten voor Defensie. Het is interessant om te weten waarom gemeenteambtenaren deze keuze maken en hoe zij hun

werk combineren met een baan bij Defensie. Deze handreiking is geschreven voor werknemers, hun leidinggevend en hun HR-adviseurs. Het doel is gemeenten te informeren en onze reservisten een steuntje in de rug te geven.

Defensie heeft de ambitie om het aantal en de inzet van reservisten binnen de krijgsmacht te verhogen. Door meer gebruik te maken van reservisten neemt het aanpassingsvermogen en de flexibiliteit van de krijgsmacht toe. Zo is Defensie in staat

effectiever in te spelen op een steeds sneller veranderende omgeving. Er wordt door gemeenten en Defensie steeds meer en beter samengewerkt. Gemeenten hebben werknemers in dienst, waarvan een aantal ook reservist is. Deze mensen zetten zich in

vanuit een verantwoordelijkheidsgevoel voor de samenleving, zowel bij de gemeenten als bij Defensie. De Nederlandse gemeenten voelen een zekere verwantschap met het onderwerp en zijn daarom bereid om de ambitie van Defensie te ondersteunen en de inzet van hun reservisten -voor zover als mogelijk- te faciliteren.

Werknemers bij gemeenten beschikken over kennis en capaciteiten die ook bij Defensie goed ingezet kunnen worden. Defensie heeft belang bij ervaren gemeenteambtenaren met bestuurlijke sensitiviteit die weten hoe de hazen lopen bij overheidsorganisaties. Daarbij is het van belang dat werknemers flexibel inzetbaar zijn voor uiteenlopende taken. Voor reservisten is dat een tweede natuur. Zij leren vanaf het moment dat zij een uniform aantrekken om in korte tijd te presteren, in

verschillende teams te werken en onder steeds wisselende omstandigheden effectief op te treden. Bij Defensie zetten reservisten hun vaardigheden in binnen een andere omgeving en krijgen zij de mogelijkheid om zich nieuwe kennis en vaardigheden eigen te maken. Medewerkers komen na hun inzet voor Defensie terug met nieuwe inzichten en ervaringen die ze vaak ook kunnen toepassen in hun dagelijkse werkzaamheden. Bovendien staan mensen die naast hun gewone werk nog iets extra's doen vaak sterker in hun schoenen.

Als samenleving kunnen we niet meer zonder reservisten. Daarom doe ik ook een beroep op leidinggevend bij gemeenten om de inzet van reservisten mogelijk te maken. In de praktijk is het soms lastig om de inzet van werknemers als reservist te organiseren. Als er bijvoorbeeld een lastig raadsdebat moet worden voorbereid of met spoed een beleidsnotitie moet worden opgesteld, dan is het niet praktisch als een gemeenteambtenaar een aantal weken op oefening is voor Defensie. Het uitgangspunt zou moeten zijn dat er altijd ruimte is voor overleg. Soms melden werknemers -uit vrees voor negatieve reacties- niet dat ze reservist zijn. Dat kan een obstakel zijn bij het maken van afspraken met leidinggevend en dit taboe moeten we absoluut doorbreken. Ik doe een oproep aan alle reservisten werkzaam bij de Nederlandse gemeenten: maak je kenbaar!

Jan van Zanen

*Voorzitter Vereniging van Nederlandse Gemeenten*

## Wat is een reservist?

De samenstelling van de Nederlandse bevolking verandert. Er komen steeds minder jongeren in de leeftijd tot 25 jaar op de arbeidsmarkt. Ook loopt de werkloosheid terug. De gevolgen hiervan ervaren we nu al o.a. bij technische beroepen, in de zorg en in het onderwijs, maar in de toekomst zullen de effecten bij nog veel meer beroepen voelbaar worden. Hoe kan Defensie blijven beschikken over voldoende goed opgeleid personeel? Ook andere bedrijven en organisaties hebben dit talent immers hard nodig en er is sprake van stevige 'strijd' om de gunst van de werknemer. Concurreren is niet de oplossing; Defensie ziet meer heil in het delen van capaciteiten, zodat een ieder op het juiste moment kan beschikken over personeel. In de toekomstige krijgsmacht zal het moeten gaan om een andere manier van werken dan tot nu toe gebruikelijk. De gemeenten kunnen een grotere rol spelen door hun werknemers gelegenheid te geven ook parttime bij Defensie te laten werken. Deze handreiking gaat over het personeel van de krijgsmacht waarin naast beroepsmilitairen en burgermedewerkers bij Defensie reservisten een prominente rol spelen.

Reservisten zijn mensen die ervoor kiezen om zich, vaak naast hun reguliere werk, in te zetten voor de krijgsmacht. Zij voorzien de krijgsmacht van extra capaciteiten en schaarse expertise op bijvoorbeeld medisch, economisch of bestuurlijk gebied. Ook zorgen zij voor competenties en relatienetwerken die niet structureel in de defensieorganisatie beschikbaar zijn. De inzet van reservisten kan variëren van kortdurende activiteiten, zoals ééndaagse, soms ceremoniële activiteiten, tot operationele inzet voor langere tijd in binnen- of buitenland. De inzet van reservisten voor internationale missies duurt over het algemeen vier tot zes maanden. Momenteel heeft Defensie ruim 5.000 reservisten in dienst, waarvan een deel bij de gemeenten werkt. Een reservist, die bij een gemeente werkt, heeft – ook als hij niet is ingezet – twee werkgevers: de gemeente en het ministerie van Defensie.

Defensie stelt bepaalde eisen waaraan reservisten moeten voldoen. Voorafgaand aan de keuring, worden kandidaten geselecteerd die goed zijn in het (in teamverband) uitvoeren van complexe operaties onder uiteenlopende omstandigheden. Reservisten zijn daarmee goede teamspelers, kunnen werken en beslissingen nemen onder stressvolle omstandigheden en zijn in staat om leiding te ontvangen en te geven. Ze zijn gewend om snel te schakelen en voor meerdere organisaties taken uit te voeren. Reservisten leren in korte tijd om prestaties te leveren in teams van wisselende samenstelling. Bij de gemeenten is deze flexibiliteit ook steeds meer nodig. Ook daar veranderen organisaties, wat ook geldt voor de taken en functies die werknemers hebben.



# Meerwaarde voor twee werelden



Luitenant-kolonel drs. Kees-Jan Weber (61) werkt bij de gemeente Waddinxveen als concernadviseur HR. Bij Defensie is hij als Senior Officier Nationale Taken verbonden aan de 13e Lichte Brigade van de Koninklijke Landmacht, waar hij zich momenteel inzet voor een aantal bijzondere projecten. Kees-Jan is bijna 42 jaar reservist en heeft in zijn militaire carrière bij de Koninklijke Landmacht veel kennis en ervaring opgedaan. Hij is gemiddeld één dag in de week actief voor Defensie.

## Oog voor detail

“Mijn militaire loopbaan begon als dienstplichtig infanteriesoldaat en daarna heb ik me aangemeld als Kortverbandvrijwilliger officier. Na het volgen van de officiersopleiding heb ik meerdere functies gehad, zo ben ik o.a. pelotonscommandant geweest bij het 17e pantserinfanteriebataljon bij het

toenmalige Regiment Chassé en plaatsvervangend Compagniecommandant bij een infanterie-beveiligingscompagnie bij het Regiment van Heutz. Na het verlaten van de actieve dienst was ik jaren pelotonscommandant en later compagniecommandant bij het Korps Nationale Reserve. In 2002 bestond de Luchtmobiele Brigade tien jaar en ik heb ze benaderd met de vraag of ze iets met reservisten konden. Ik wist toen nog niet veel van Luchtmobiel optreden, maar had wel verstand van complexiteit. Na een gesprek was men onder de indruk van mijn oog voor detail en kreeg ik een functie bij de Brigade. Daarna ben ik nog o.a. Liaisonofficier geweest bij het 1e Duits-Nederlands Legerkorps en Hoofd Dienstploeg bij het bureau Nationale Operaties”.

## Bijzondere Projecten

Vorig jaar werd Kees-Jan 60 en hij was al bijna met Functioneel Leeftijdsontslag, toen het Hoofd van bureau Nationale Operaties hem vroeg om langer te blijven. Nu zet hij zich bij de 13e Brigade in voor bijzondere projecten, zo zit hij in een projectgroep voor het verbeteren van de inzet van reservisten en in een projectgroep die zich bezighoudt met het Operatiecentrum (Opcen) Nationale Operaties. Binnenkort gaat hij één dag in

de week werken bij Materieel en Diensten van Defensie als coördinator voor de binationale samenwerking met de Duitse Bundeswehr.

## Afwisseling houdt je scherp

“Bij Defensie doe je veel mensenkennis op en leer je leidinggeven. Dankzij mijn ervaring bij Defensie ben ik stressbestendig en zet ik door. Daar heb ik ook bij de gemeente veel profijt van. Soms pas ik ook mijn civiele ervaring toe bij Defensie. Mijn beroepscollegae zijn vaak stellig en kritisch in hun oordeel. Dankzij mijn ervaring bij de gemeente weet ik dat het vaak beter is om een negatieve boodschap diplomatiek te verpakken, zeker als het gaat om samenwerking en relaties met militairen van andere landen. Bij Defensie richt ik me overigens vooral op militaire operaties en hou ik me nauwelijks bezig met Human Resources Management. Deze afwisseling houdt me scherp.” aldus Kees-Jan.

## Combineren

Het combineren van inzet voor Defensie en zijn civiele baan gaat Kees-Jan over het algemeen goed af. Langere inzet bespreekt hij van te voren met zijn baas. De oom van zijn leidinggevende is een oud-generaal en zijn baas weet daarom dat het werk bij Defensie relevant is.

Kees-Jan is de enige reservist werkzaam bij de gemeente Waddinxveen, maar bij de 13e Brigade heeft hij meerdere collega's die voor een gemeente werken. Het valt dan op dat elke gemeente eigen procedures hanteert. Een collega-reservist die werkt bij de gemeente Eindhoven krijgt bijvoorbeeld vrij voor deelname aan oefeningen, terwijl het Kees-Jan verlofdagen kost.

## Reacties omgeving

“Mijn gezin is eraan gewend dat ik veel op pad ben voor Defensie. Mijn zoons hebben allebei ervaring bij het Korps Nationale Reserve. Een van hen is nog steeds actief als reservist en de ander is inmiddels politieagent. Sommige collega's bij de gemeente zien het reservist-zijn wellicht als hobby, maar mijn directe collega's begrijpen waarom ik me inzet voor Defensie. Ook binnen Defensie is de beeldvorming over reservisten veranderd. Vroeger deden de beroeps soms wat lacheriger over de reservist, maar dat is grotendeels voorbij. Er wordt ook steeds meer gebruik gemaakt van reservisten. Het is volgens mij belangrijk dat mensen weten wat reservisten zijn en wat ze doen. Reservisten kunnen meer betekenen voor organisaties, omdat ze in twee werelden staan” besluit Kees-Jan.

## Inzet van reservisten

### Wat gebeurt er als de inzet van een reservist gevraagd wordt?

Defensie neemt het initiatief en benadert de reservist als inzet nodig is. Defensie informeert de reservist zo vroeg mogelijk over de inzet. Doorgaans ontvangt de reservist een jaarplanning, maar voor sommige opdrachten geldt een kortere reactietermijn, afhankelijk van de behoefte van de defensieorganisatie. De reservist is vervolgens aan zet om zijn beschikbaarheid te bepalen. Of hij beschikbaar is hangt af van de agenda van de reservist en/of het dienstbelang van zijn werkgever. De gemeenten ondersteunen de inzet van reservisten, maar wanneer deze het dienstbelang raakt – zoals bij langdurige afwezigheid - is het van belang dat leidinggevende en werknemer vooraf hierover het gesprek voeren en maatwerk kan worden toegepast. Zo kan er behoefte zijn aan afspraken over de frequentie en duur voor de inzet als reservist, over het in te zetten/op te nemen verlof, incidentele/

tijdelijke overdracht van de werkzaamheden en de administratieve afwikkeling. In de bijlage van deze handreiking is een checklist met mogelijke gesprekspunten voor leidinggevenden en HR-adviseurs opgenomen. Indien gewenst kan bij het gesprek een adviseur van het ServiceCentrum Employer Support Reservisten van Defensie aanwezig zijn (zie pagina 23 voor contactgegevens van het ServiceCentrum). Er bestaat geen (wettelijke) verplichting om toestemming te geven voor de inzet van de reservist bij Defensie. Gemeenten erkennen dat de inzet van reservisten nuttig en belangrijk is en werken daar zo veel mogelijk aan mee. Wel vinden de gemeenten het gewenst dat in goed overleg tussen leidinggevende en werknemer naar een modus wordt gezocht en de condities worden gecreëerd, waardoor de reservist ingezet kan worden. Daarom is het belangrijk dat werknemers bij hun leidinggevende melden dat ze reservist zijn. De reservist zelf en leidinggevenden hebben, behoudens onder buitengewone omstandigheden, het laatste woord bij de inzet en de duur van de inzet. Er kan hierover altijd overleg plaatsvinden in de driehoek werkgever, reservist en Defensie. Defensie gaat uit van het motto “vrijwillig, maar niet vrijblijvend”.

### Welke mogelijkheden heeft de reservist om zijn afwezigheid bij de werkgever te regelen?

De reservist heeft meerdere opties. De reservist kan kiezen voor opname van vakantie, buitengewoon verlof, onbetaald verlof (zonder behoud van loondoorbetaling) of het (tijdelijk) terugbrengen van zijn arbeidsduur (Wet flexibel werken). Er moet rekening mee gehouden worden dat onbetaald verlof of het terugbrengen van de arbeidsduur gevolgen kan hebben voor bijvoorbeeld de opbouw van het individueel keuzebudget of de berekeningsgrondslag van de loondoorbetaling bij ziekte. De gemeente biedt de reservist de mogelijkheid om voor de duur van zijn inzet zijn arbeidsduur te verminderen, zodat het werkgeversdeel van de pensioenpremie tijdens de inzet niet voor rekening komt van de reservist wanneer deze langere tijd weg is. Na terugkomst gelden de oorspronkelijke arbeidsvoorwaarden weer als de reservist dit wil. Wanneer de reservist kiest voor het (tijdelijk) verminderen van zijn arbeidsduur bij de gemeente, zal hij geen pensioen opbouwen over de verminderde uren. Het is dus van belang dat de leidinggevende en de reservist de afspraken over herstel van de ‘oude’ arbeidsduur na de afwezigheid goed vastleggen en nakomen, zodat er na terugkomst geen misverstanden ontstaan. Het advies luidt om hierover zo vroeg mogelijk met elkaar in gesprek te gaan.





## De blik van de baas



Mr. Marieke Meijer (59) is Afdelingsmanager van de Afdeling Schulden, Minima en Sociale Recherche bij de gemeente Haarlem. Binnen haar Team Sociale Recherche werkt reservist George als Sociaal Rechercheur (Lees op pagina 16 het verhaal van George). Marieke is overtuigd van het belang van de krijgsmacht voor de veiligheid van Nederland en steunt de inzet van reservisten zoveel als mogelijk. In 2017 was de gemeente Haarlem een van de genomineerden voor de award Reservistenwerkgever van het jaar.

### **Nominatie Reservistenwerkgever van het jaar**

“Het was voor mij een plezierige verrassing dat George de gemeente had genomineerd als kandidaat voor de Reservistenwerkgever van het jaar. Ik heb het Managementteam Sociaal Domein toen vol trots laten weten dat we genomineerd waren, maar maar -

net als dat voor mezelf gold - zag ik bij mijn collega managers vooral vragende blikken bij de term `reservist`. Zelf ben ik met reservisten en Defensie in aanraking gekomen toen George mij een paar jaar geleden benaderde met de mededeling dat hij graag reservist wilde worden. Defensie zet zich in voor onze veiligheid en ik vind het belangrijk dat Nederland, in geval van nood, kan beschikken over een goede krijgsmacht. Reservisten voorzien Defensie van meer kennis en meer capaciteit en dragen dus ook bij aan onze veiligheid. Ik hoefde daarom niet lang na te denken over de vraag of de gemeente kon meewerken aan het verzoek van George. Na het diner voor genomineerde werkgevers heb ik trouwens een nog beter beeld gekregen van Defensie.

Ik vond het indrukwekkend om al die uniformen te zien en de ceremonie en protocollen mee te maken. Vanuit de samenleving heb je weinig zicht op wat er schuil gaat achter de veiligheid die wij in ons land vaak voor lief nemen.” stelt Marieke.

### **Denken in oplossingen**

Marieke vindt het als leidinggevende belangrijk om haar medewerkers zoveel

mogelijk te ondersteunen of het nu gaat om een andere functie, een snuffelstage bij een andere afdeling of inzet als reservist. Zij denkt in oplossingen en is ervan overtuigd dat de loyaliteit van haar medewerkers verdubbelt als ze zich gesteund voelen. George is de enige reservist binnen de afdeling van Marieke en hij vraagt niet zo veel. Het leeuwendeel van zijn trainingen en diensten plant George in de weekenden en het komt slechts incidenteel voor dat hij een keer een doordeweekse dienst draait. “Het werk bij Defensie ervaart George als plezierig en het enige wat het de gemeente kost is wat tijd. Ook als George meer ruimte zou vragen, dan zouden we een oplossing vinden. Het gaat nu om een stukje maatwerk naar George toe en we komen –gelet op de huidige inzet- een heel eind met verlofdagen en soms wat extra steun vanuit de gemeente. Als er echter sprake zou zijn van langere inzet, dan moet er iets gebeuren. Ik vind het namelijk niet acceptabel dat inzet voor de samenleving en het algemeen belang betekent dat mensen al hun verlof moeten inleveren. Daarom ben ik

voorzitter van een regeling waarbij reservisten in aanmerking komen voor 10 dagen bijzonder verlof. In de praktijk komen we daar met George nu al aan, maar er is geen protocol. Een andere leidinggevende kan weer een hele andere benadering hebben. Binnenkort wil ik daarom samen met de HR-afdeling van de gemeente verkennen welke mogelijkheden er zijn om hierover iets op te nemen in onze personeelsregeling” aldus Marieke.

### **Advies aan Defensie**

Volgens Marieke zijn bijscholing, cursussen en nascholing in de civiele werkomgeving niet meer weg te denken. Dat schiet er- gelet op de ervaring van George- bij Defensie soms bij in. Het zou goed zijn als Defensie meer herhalingstrainingen zou organiseren om de kennis en kunde van de reservisten op niveau te houden. ‘Ik faciliteer dit graag door extra verlof ter beschikking te stellen, maar het begint bij Defensie’, zo benadrukt Marieke.

## Financiële regelingen en arbeidsvoorwaarden

### Worden werkgevers financieel tegemoet gekomen?

Op grond van de '[Regeling werkgeverstegemoetkoming langdurige inzet reservisten](#)' is het mogelijk dat de werkgever voor kosten, die verband houden met de afwezigheid van de werknemer, een tegemoetkoming krijgt. Voorwaarde is wel dat de werknemer een onafgebroken periode van ten minste drie maanden als reservist werkzaam is. Voor toepassing van deze regeling kan contact worden opgenomen met het ServiceCentrum Employer Support Reservisten (zie pagina 23 voor contactgegevens van het ServiceCentrum).

### Krijgen reservisten betaald voor hun inzet bij Defensie?

Reservisten hebben een aanstelling als militair ambtenaar bij Defensie en ontvangen salaris voor de tijd die zij voor Defensie werken. Neemt de reservist bij de gemeente vakantie of krijgt hij buitengewoon verlof, dan blijft hij salaris ontvangen van de gemeente over

dezelfde periode. De reservist heeft ook de mogelijkheid onbetaald verlof op te nemen; in dat geval stopt zijn salaris vanuit de gemeente. Is dit buitengewoon verlof langer dan 15 dagen, dan wordt het werkgeversdeel van de pensioenpremie bij de reservist in rekening gebracht.

### Is een reservist verplicht om aan zijn leidinggevende te melden dat hij reservist is?

Een reservist is niet verplicht om zijn leidinggevende te informeren over zijn werkzaamheden als reservist, behalve wanneer diens inzet het werk kan raken. Dit is vergelijkbaar met nevenwerkzaamheden. Het wordt echter wel geadviseerd om, in het kader van bijvoorbeeld wederzijds begrip en om goede afspraken te kunnen maken, de werkzaamheden te melden. Deze kunnen gemeld worden tijdens het periodieke gesprek tussen de leidinggevende en de werknemer. Meer informatie over nevenwerkzaamheden is te vinden in de rechtspositieregelingen van de gemeenten of bij de betreffende HR-adviseur.

### Hoe is het pensioen van reservisten geregeld?

Wanneer een werknemer van een gemeente wordt ingezet als reservist, dan heeft hij twee dienstverbanden. De werknemer ontvangt dan salaris als militair en bouwt daarover pensioen op. Daarnaast ontvangt hij salaris en bouwt hij pensioen op bij de gemeente. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer de inzet 's avonds, in een weekend of tijdens vakantieverlof plaats vindt. Als de reservist wordt ingezet bij Defensie tijdens door de gemeente verleend onbetaald verlof, mag er om fiscale redenen geen sprake zijn van onverkorte pensioenopbouw bij twee werkgevers. In dat geval moet de pensioenopbouw bij de gemeente worden verlaagd vanwege de pensioenopbouw bij Defensie. Om hierbij te ondersteunen verstrekt de salarisadministratie van Defensie op verzoek van de reservist de hiervoor benodigde gegevens. De reservist informeert vervolgens de gemeente, zodat die de pensioenopbouw bij Defensie kan berekenen en op grond hiervan de pensioenopbouw bij de gemeente kan verlagen. Voor meer informatie over pensioenen kan contact worden opgenomen met het ServiceCentrum Employer Support Reservisten (zie pagina 23 voor contactgegevens van het ServiceCentrum).



# Van beroeps- naar burger- naar reservist



Wachtmeester 1 George werkt bij de gemeente Haarlem als Sociaal Rechercheur. Bij Defensie zet hij zich als reservist bij de Koninklijke Marechaussee o.a. in voor grensbewaking en politiedienst op Rotterdam The Hague Airport, Hoek van Holland en Europoort. Ook is hij betrokken bij de digitale recherche van de Marechaussee en ondersteunt hij regelmatig bij landelijke evenementen, zoals de Vierdaagse in Nijmegen en de Marinedagen in Den Helder.

George heeft een verleden als beroepsmilitair bij de Marechaussee en is sinds 2014 reservist. Hij is gemiddeld twee dagen per maand actief voor Defensie.

## Steun van de gemeente

“In 1998 ben ik opgekomen bij de Koninklijke Marechaussee waar ik ben opgeleid tot algemeen opsporings-

ambtenaar. Na vijf jaar liep mijn contract als Beroeps Bepaalde Tijd af. Er waren op dat moment geen mogelijkheden om een contract Beroeps Onbepaalde Tijd af te sluiten en ik heb toen afscheid genomen van Defensie. Vrij kort na het verlaten van militaire dienst kon ik als Sociaal Rechercheur beginnen bij de gemeente Haarlem.

Een jaar of vijf geleden kwam ik in gesprek met een Sociaal Rechercheur van een andere gemeente die me vertelde dat hij reservist was geworden bij de Marechaussee. Daar had ik ook wel oren naar en ik heb dat toen besproken met mijn afdelingshoofd mw. Marieke Meijer. (Lees het verhaal van Marieke op pagina 12). Zij reageerde direct enthousiast en ik ben nu al bijna vijf jaar reservist. Bij het plannen van mijn inzet ervaar ik veel steun vanuit de gemeente in het algemeen en mijn afdelingshoofd in het bijzonder. In 2017 heb ik de gemeente genomineerd voor de award Reservistenwerkgever van het jaar om mijn waardering kenbaar te maken” zegt George.

## Geen hinder

George doet zijn trainingen en diensten voornamelijk in de weekenden. De kennis die hij opdoet bij de digitale recherche kan hij naadloos toepassen in

zijn civiele baan en de gemeente betaalt daarom de helft van deze inzeturen. George vindt het belangrijk dat zijn leidinggevende en collega's geen hinder ondervinden van zijn inzet voor Defensie en plant zijn inzet als reservist zorgvuldig. De enkele keer dat een dienst op een doordeweekse dag valt neemt George verlof op of levert hij overuren in.

## Levenservaring

“Een groot deel van mijn werk voor de gemeente betreft observeren en waarnemen. Als algemeen opsporingsambtenaar van de Marechaussee heb ik daar veel ervaring mee opgedaan. Ook mijn kennis van strafrecht, strafvordering en recherche-technieken pas ik vrijwel dagelijks toe als Sociaal Rechercheur. Omgekeerd heb ik vanuit de gemeente een stuk levenservaring meegenomen naar de Marechaussee en kan ik een andere benadering toepassen dan toen ik nog beroepsmilitair was. Dankzij mijn civiele werkervaring heb ik bijvoorbeeld inzicht in het witwassen van crimineel geld en uitkeringsfraude. Voor veel beroepscollega's bij de Marechaussee is dat onbekend terrein, dat was het voor mij ook voor ik Sociaal Rechercheur werd.” stelt George.

## Knelpunten

“Qua operationele kennis van de Marechaussee procedures loop ik soms wat achter ten opzichte van de mensen die voltijd in het werkveld actief zijn en hier en daar moet ik soms leunen op een collega. Elke keer dat ik met een nieuwe persoon in de auto zit, proef ik dat ze aanvankelijk de kat uit de boom kijken. Dat vind ik ook niet vreemd. Vaak bespreek ik al in het begin van een dienst dat ik niet volledig op de hoogte ben van de meest recente operationele ontwikkelingen, maar dat ik er zal staan als het nodig is. In de praktijk is er gelukkig altijd wel een moment tijdens de dienst dat ik kan laten zien wat ik in mijn mars heb. Hoewel het in de praktijk dus geen groot obstakel is voor mijn inzet, vind ik het jammer dat ik –in combinatie met een voltijd baan bij de gemeente en een jong gezin– onvoldoende tijd heb om mijn kennis van procedures en regelgeving te onderhouden en verder te ontwikkelen. Dat ervaar ik momenteel als enige knelpunt” aldus George.

## Hoe zijn reservisten verzekerd tegen ziektekosten?

De Zorgverzekeringswet verplicht tot het afsluiten van een ziektekostenverzekering. De militair in werkelijke dienst, dus ook de reservist in werkelijke dienst, is uitgezonderd van die plicht. Als een reservist als militair in werkelijke dienst is, maakt hij aanspraak op zorg door de Militair Geneeskundige Dienst (MGD). Als de MGD de zorg zelf niet kan leveren wordt de reservist doorverwezen naar een civiele hulpverlener en worden de kosten daarvan, voor zover op vergoeding aanspraak kan worden gemaakt, in rekening gebracht bij Defensie. De reservist dient een eventuele declaratie in bij de Stichting Ziektekostenverzekering Krijgsmacht (SZVK). Deze Stichting draagt zorg voor de betalingen aan de zorgverleners, waarna Defensie het SZVK terugbetaalt. Wanneer de reservist slechts een korte periode in werkelijke dienst is, is het niet praktisch om de particuliere zorgverzekering op te zeggen. Wanneer het gaat om een langere periode van inzet dan is het bij sommige

verzekeraars mogelijk om de ziektekostenverzekering op te schorten voor de duur van de oproep; dit kan echter (nog) niet bij alle verzekeraars. Opzegging van een ziektekostenverzekering voor de periode in werkelijk dienst is dan een optie, maar dit kan nadelen hebben. Zo kan er sprake kan zijn van wachttijd voor de reservist weer aanspraak kan maken op aanvullende verzekeringen die de reservist opnieuw afsluit. Het kan ook zijn dat de verzekeraar een medische acceptatie hanteert voor aanvullende verzekeringen. Bij het opnieuw afsluiten van een zorgverzekering kan het dan gebeuren dat de reservist niet meer in aanmerking komt voor een aanvullende verzekering die de reservist voorheen wel had. De reservist moet goed afwegen wat in deze situatie verstandig is. Besluit de reservist zijn ziektekostenverzekering op te zeggen dan is het advies om vooraf af te stemmen met de ziekenkostenverzekering over de mogelijke gevolgen daarvan en dit schriftelijk vast te leggen. De reservist, die niet meer ingezet is bij Defensie, maar die wel een ziekte of een gebrek heeft die is ontstaan tijdens of als gevolg van de inzet, krijgt de kosten voor medische zorg vergoed, mits van het incident dat heeft geleid tot de ziekte of het gebrek een Procesverbaal van Ongeval is opgemaakt. De reservist gaat voor medische zorg naar een arts/medisch specialist/fysiotherapeut etc. buiten Defensie en declareert zijn of haar kosten vervolgens bij de eigen ziektekostenverzekeraar. Wat niet door de eigen zorgverzekeraar wordt vergoed, betaalt Defensie op basis van dezelfde aanspraken als die van de beroepsmilitair.

De reservist stuurt de rekeningen door naar:

SZVK  
Postbus 25031  
5600 RS Eindhoven

De reservist dient in alle correspondentie met de betrokken partijen altijd het Defensie personeelsnummer (People Soft-nummer) te vermelden.

Informatie: <https://www.szvk.nl/verzekering/voor-wie/reservist>





## Een militair pakt door



Korporaal der Mariniers Robert-Jan Timmer (46) werkt bij de gemeente Westland als Senior Areaalbeheerder met de taakvelden bomen, reiniging, watergangen, straatmeubilair en beschoeiingen en is al bijna twintig jaar reservist. In 1993 volbracht hij zijn dienstplicht bij de mariniers en toen de Koninklijke Marine een paar jaar later besloot om te gaan werken met reservisten was Robert-Jan een van de eersten die benaderd werd. Sinds 2012 is hij, naast zijn voltijd baan bij de gemeente, jaarlijks circa 40 dagen actief voor Defensie.

**Nederland een stukje veiliger maken**  
“Mijn directe collega’s weten dat ik reservist ben en hebben daar begrip voor. In het begin maakten ze wel eens een grapje als ze mij in uniform zagen: goh zit jij bij de brandweer. Maar dan wees ik ze op de ankers op mijn schouder en vertelde ik dat ik marinier was en toen was het ook direct over. Ik

ben er trots op dat ik reservist ben. Na inzet bij Defensie zeg ik vaak tegen mijn collega’s: ik heb Nederland weer een stukje veiliger gemaakt.” aldus Robert-Jan. Het combineren van zijn civiele functie en de inzet als reservist gaat Robert-Jan over het algemeen goed af, maar wat hij mist bij zijn gemeente is dat er op papier niets geregeld is. In het verleden hadden gemeenteambtenaren een specifieke verlofregeling voor inzet als reservist. Deze regeling is er niet meer.

Als Robert-Jan nu wordt ingezet door Defensie gaat dat ten koste van zijn verlofdagen bij de gemeente. Hij pleit ervoor om de oude regeling te herstellen en gemeenteambtenaren tien dagen bijzonder verlof geven om zich elders nuttig te maken voor de samenleving.

### Steeds meer inzet

De Marine doet steeds vaker een beroep op reservisten. De huidige inzet van Robert-Jan voor Defensie varieert van ondersteuning bij grote evenementen, zoals bijvoorbeeld Veteranendag of de Wereldhavendagen tot het optreden als oefenvijand of gegijzelde bij oefeningen en opleidingen van de Netherlands Maritime Special Operations Forces en

de Dienst Speciale Interventies. “Mijn clusterdirecteur draagt de Marine een warm hart toe en ik heb nooit problemen ervaren met verlofverzoeken. Ik dien deze digitaal in met opgave van reden. Laatst had ik een verlofaanvraag ingediend met de reden “Frogdrill”, toen kwam ze even vragen wat dat voor iets is.

Ik heb haar uitgelegd dat het ging om een grote antiterrorisme oefening in de Rotterdamse haven en dat mariniers ook wel kikkers worden genoemd. Het is voor mij heel plezierig dat mijn directeur Defensie kent en mij –zoveel als mogelijk- de ruimte geeft, maar het is volgens mij niet goed dat je volledig afhankelijk bent van één individu. Als jouw leidinggevende niets heeft met de krijgsmacht dan kan het lastig zijn om verlof te krijgen. Een duidelijke regeling of afspraak tussen Defensie en de gemeenten zou hier uitkomst bieden, zeker als het gaat om inzet voor langere periodes, of tijdelijke uitruil.” stelt Robert-Jan.

### Van meerwaarde in twee werelden

“Het is belangrijk dat werkgevers zich realiseren dat reservisten initiatief nemen en doorpakken: Zo zocht de gemeente op een gegeven moment

naar vrijwilligers om een Bedrijfshulpverleningsorganisatie in te richten. Sommigen doen in zo’n situatie een stapje terug, maar als reservist-marinier doe ik een stap naar voren. Nu ben ik al jaren ploegleider BHV. Ook de omgekeerde situatie komt voor: bij de totstandkoming van de gemeente Westland (na een fusie van vijf gemeenten tussen Den Haag en Rotterdam) werd ik gevraagd om zitting te nemen in de ondernemingsraad en dat heb ik ruim 13 jaar gedaan. Toen de Marine besloot om de omgang met het personeel te professionaliseren en een Medezeggenschap Commissie (MC) in te richten heb ik mij aangemeld. De kennis die ik heb opgedaan in de OR bij de gemeente komt mij uitstekend van pas bij mijn werkzaamheden als vicevoorzitter voor de MC. Als reservist kan je van meerwaarde zijn in twee werelden, mits je daar van je twee werkgevers ook de ruimte voor krijgt” aldus Robert-Jan.

### Hoe zijn reservisten verzekerd tegen arbeidsongeschiktheid?

Wanneer een werknemer (en reservist) tijdens of als gevolg van zijn inzet bij Defensie arbeidsongeschikt is geraakt, valt hij terug op de wettelijke werknemersverzekeringen, zoals de Ziektewet (ZW) en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA).

De werknemer (en reservist) meldt zich ziek bij zijn gemeentelijke leidinggevende, waarna de reguliere procedure en regels rond arbeidsongeschiktheid gelden. Meer over rechten en plichten bij arbeidsongeschiktheid staat in de rechtspositieregelingen van de gemeenten.

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 ('smartengeld'). 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 bovenwettelijk voorzieningen. Leidinggevendenden hoeven hiervoor niets te doen. Via het Service Centre Employer Support Reservisten kan hierover meer informatie verstrekken (zie pagina 23 voor contactgegevens van het ServiceCentrum).

### Ontvangen werkgevers een vergoeding bij arbeidsongeschiktheid?

Werkgevers van reservisten ontvangen in de regel geen vergoeding van Defensie als de werknemer (en reservist) arbeidsongeschikt dan wel invalide raakt tijdens of als gevolg van de inzet als reservist. Indien de arbeidsongeschiktheid is veroorzaakt door grove schuld of nalatigheid van Defensie, dan heeft de werkgever wel de mogelijkheid om een schadeclaim bij Defensie in te dienen. De werkgever dient deze in bij:

Divisie Personeel & Organisatie Defensie  
Dienstencentrum Juridische Dienstverlening  
Sectie Claims  
Postbus 90004  
3509 AA Utrecht  
030-218 04 44

## Contactinformatie

### Vragen voor Defensie

Voor uiteenlopende vragen kunnen zowel leidinggevendenden als reservisten terecht bij het ServiceCentrum Employer Support Reservisten (SC ESR) van Defensie. Op verzoek komt een adviseur van het ServiceCentrum langs om uitleg te geven.

Informatie: [www.defensie.nl/employersupport](http://www.defensie.nl/employersupport)

ServiceCentrum Employer Support Reservisten (SC ESR)

E-mail: [EmployerSupport@mindef.nl](mailto:EmployerSupport@mindef.nl)

### Vragen aan de VNG:

Voor vragen kunt u terecht bij het VNG Informatiecentrum.

Telefoon: 070-373 8393 (op werkdagen van 8.15 tot 17.15 uur)

E-mail: [info@vng.nl](mailto:info@vng.nl)

## Bijlage

Checklist gesprekspunten leidinggevende, reservist, adviseur Defensie, HR-adviseur gemeente

Veel voorkomende gespreksonderwerpen die met name bij langere inzet aan bod kunnen komen:

- Het verlenen van (onbetaald) verlof voor de werkzaamheden als werknemer bij een gemeente voor de duur van de inzet als reservist;
- Betaling burgerpensioen (werkgevers- en werknemersdeel) aan het ABP zeker stellen;
- Noodzakelijke mutaties personeelssysteem;
- Continuïteit en overdracht. Eventuele vervanging voor de werkzaamheden bij een gemeente;
- Afspraken over contact tussen gemeentelijke leidinggevende en werknemer (en reservist) tijdens de inzet als reservist;
- Doorspreken wat te doen bij ziekte en/of (tijdelijke) arbeidsongeschiktheid wanneer het werk als werknemer bij een gemeente niet volgens afspraak hervat kan worden;
- Eventueel opschorten eigen ziektekostenverzekering reservist;
- Eventueel een afscheidsbijeenkomst, zodat de collega's ook weten dat hun collega tijdelijk als reservist werkzaamheden gaat verrichten;
- Afspraken maken over communicatie binnen de gemeente over de inzet en terugkomst van de reservist en het eventueel delen van ervaringen.

Voor eventuele ondersteuning tijdens het gesprek kan een beroep gedaan worden op het ServiceCentrum Employer Support Reservisten (zie pagina 23 voor de contactgegevens van het ServiceCentrum).

## Ook reservist worden?

Zie [www.werkenbijdefensie.nl](http://www.werkenbijdefensie.nl) voor meer informatie over de mogelijkheden.





## Colofon

Dit is een uitgave van het ministerie van Defensie en de Vereniging van Nederlandse Gemeenten

### **Lay-out**

Mediacentrum Defensie

### **Samenstelling en redactie**

Bureau Reservisten en Samenleving (BReS) en Mediacentrum Defensie

Aan deze publicatie kunnen geen rechten worden ontleend. Vermenigvuldigen van informatie uit deze publicatie is toegestaan, mits deze uitgave als bron vermeld wordt.

*December 2018/Januari 2019*



Ministerie van Defensie



### Intentieverklaring

Wij tekenen deze verklaring als blijk van waardering en steun voor onze krijgsmacht en Capgemini. Wij erkennen en herkennen de grote bijdrage die onze mensen leveren aan onze organisaties en aan de veiligheid en weerbaarheid van ons land.

Daarnaast erkennen wij dat zowel medewerkers, organisaties en de samenleving beter worden gediend door krachten te bundelen.

De reservistenhandreiking is een onderdeel van de strategische samenwerking tussen Capgemini en het ministerie van Defensie ten behoeve van een Schaalbare Krijgsmacht.

Deze verklaring vormt de basis voor de ontwikkeling van verdere samenwerking bij het delen van mensen door gedeeld werkgeverschap en mogelijk ook het delen van middelen en manieren.

Getekend namens:  
**Capgemini**

Getekend namens  
**Ministerie van Defensie**

Mevrouw Tineke Meints

De heer Gijs Tuinman

HR Directeur Capgemini

Staatssecretaris van Defensie

Datum: 11 November 2024

## Het waarom van deze intentieverklaring:

“Ten behoeve van de verdediging en ter bescherming van de belangen van het Koninkrijk, alsmede ten behoeve van de handhaving en de bevordering van de internationale rechtsorde, is er een krijgsmacht.” (Artikel 97, Nederlandse Grondwet).

De Nederlandse krijgsmacht zet zich in voor vrede en veiligheid in Nederland en ver daarbuiten. Dat doet zij voor de samenleving om te beschermen wat ons dierbaar is. Defensiepersoneel zet zich vol overgave in voor hun taak, hoewel dat soms gepaard kan gaan met risico's op verwonding of zelfs erger.

Als land hebben wij, in ruil voor de inzet en het offer dat militairen en hun families brengen voor vrede en veiligheid, ook een verplichting. Zij verdienen ons respect, onze steun en hebben recht op een eerlijke en passende behandeling.

Defensie kan het echter niet alleen en werkt daarom niet alleen 'voor' de samenleving, maar ook samen 'met' die samenleving. Samen met onze bondgenoten beschermen we als Nederlanders niet alleen wat ons dierbaar is, maar bieden door samen te werken, een beter toekomstperspectief voor de medewerkers, de organisaties waarin zij werken en de samenleving als geheel.

Defensie moet strategisch slagvaardiger en wendbaarder worden en heeft daarbij behoefte aan een personeelsbestand dat flexibel kan inspelen op veranderende behoeften. De doorgroei van een reservistenbestand van 8.000 naar 20.000, in de komende vijf jaar, zal hier significant aan gaan bijdragen. Hiertoe zoekt Defensie de samenwerking met betrouwbare partners om professioneel toe te werken naar een gezamenlijke inzet van personeel

Capgemini is een gewaardeerde partner op het gebied van consulting, technologische diensten en digitale transformatie. Deze missie vullen ze in door nauwe samenwerking met klanten en ketenpartners, kennis over diverse sectoren én door continu te investeren in gekwalificeerde mensen en waardevolle innovaties. Capgemini en Defensie hebben een langjarige relatie. Defensie en Capgemini spreken samen de intentie uit om in de komende jaren de uitruil en gedeelde inzet van personeel te onderzoeken en professioneel vorm te gaan geven

## Doelstellingen bij deze samenwerking:

Deze civiel-militaire samenwerking is gericht op een win – win – win situatie waar zowel Capgemini, Defensie als de medewerker voordelen van ondervinden en de prestaties van deze partijen duurzaam verhoogt.

Bij het uitbouwen van de samenwerking staan onder meer de volgende vragen centraal :

- Hoe leren we samenwerken op een nieuwe manier waarbij we personeel effectief en efficiënt kunnen uitruilen?
- Hoe geven we dit vorm naar de toekomst toe, waarbij de behoefte van de medewerkers en werkgevers verandert.

Bij het formuleren van antwoorden op deze kernvragen zullen we niet uit het oog verliezen dat naast het maatschappelijke belang dat wij met zijn allen dienen, er uiteraard ook zakelijke belangen zijn. Het is zaak dat we dit integer en proportioneel met elkaar in transparantie bespreken.