Reservist bij de provincie

Een praktische handreiking voor leidinggevenden, HR-adviseurs en werknemers bij provincies.

Ministerie van Defensie

Inhoudsopgave

- Wat is een reservist?
- Inzet van reservisten
- Contactinformatie
- Bijlage: Checklist gesprekspunten leidinggevende, reservist, adviseur Defensie, HR-adviseur provincie

Voorwoord

Duizenden reservisten in Nederland combineren hun dagelijks werk of studie met een parttime baan binnen Defensie. Diverse werknemers bij provincies hebben ook voor deze 'extra baan' gekozen. Voor hen maar vooral voor hun leidinggevenden en HR-adviseurs is deze handreiking geschreven.

Defensie en provincies zijn beide veelzijdige organisaties met een breed takenpakket. Om hun doelen te bereiken moeten ze met veel belanghebbenden zaken doen. Werknemers bij provincies zijn de schakel tussen bestuur en maatschappij. Zij werken aan maatschappelijk belangrijke thema's zoals milieu, mobiliteit, water, natuur, cultuur, financiën en subsidies. Ze beschikken over een brede ervaring en expertise op het gebied van advisering, beleidsvoorbereiding, vergunningverlening, toezicht en handhaving, programma- en projectmanagement. Dit is interessante expertise voor Defensie. Anderzijds biedt Defensie de provinciewerknemer een fysiek en mentaal uitdagende werkomgeving die midden in de actualiteit staat en gericht is op praktische uitvoering en toepassingen. Defensie richt zich zowel op nationale als internationale inzet. De provinciewerknemer, die in zijn rol als reservist bij Defensie kan meewerken aan deze inzet, zal een boeiende ervaring opdoen in aanvulling op zijn werk bij de provincie en zijn kennis en vaardigheden.

'Defensie heeft belang bij ervaren provincieambtenaren met bestuurlijke sensitiviteit die weten hoe de hazen lopen binnen overheidsorganisaties'

Defensie heeft de ambitie om het aantal en de inzet van reservisten bij de krijgsmacht te vergroten. Door in toenemende mate gebruik te maken van reservisten neemt het aanpassingsvermogen en de flexibiliteit van de krijgsmacht toe, waardoor Defensie in staat is effectiever in te spelen op een steeds sneller veranderende omgeving. De provincies steunen die ambitie en inzet van reservisten. Net als Defensie moeten de provincies inspelen op veranderende eisen die de samenleving stelt en dat betekent dat werknemers flexibel inzetbaar moeten zijn voor uiteenlopende taken. Voor reservisten is dat een tweede natuur. Zij leren in korte tijd om prestaties neer te zetten, in wisselende teams te werken en onder steeds wisselende omstandigheden effectief op te treden. Daarnaast doen reservisten tijdens hun inzet, training en opleiding bij Defensie ook kennis, ervaring en expertise op die ook in hun dagelijkse werk goed van pas kunnen komen. Het mes snijdt aan twee kanten. Defensie heeft belang bij ervaren provincieambtenaren met bestuurlijke sensitiviteit die weten hoe de hazen lopen binnen overheidsorganisaties. Juist werknemers met werkervaring bij andere overheden dan Defensie weten hoe gevoelig bepaalde kwesties zijn of weten hoe bij provincies of gemeenten processen lopen.

Het blijkt in de praktijk soms lastig om de inzet van werknemers als reservist voor Defensie te organiseren. Leidinggevenden en collega's zien niet altijd direct het voordeel: zij moeten bij afwezigheid van de reservist het werk in hun team opvangen en daarvoor allerlei praktische zaken regelen. Tijdens een bijeenkomst voor reservisten bij de provincies begin 2017 bleek bovendien dat ook onbekendheid met rechten en plichten een snelle en soepele inzet in de weg staan en er daardoor ook verschillen per organisatie ontstaan in de aanpak. Deze handreiking heeft tot doel die onduidelijkheid weg te nemen, onder meer door de uniforme aanpak bij de provincies te beschrijven zodat reservist en leidinggevende samen goede afspraken kunnen maken over de inzet van de werknemers als reservist en de leidinggevende die de inzet met woord en daad ondersteunt.

Hans Goedhart
voorzitter Kring provinciesecretarissen

Schout bij nacht Peter Reesink
Hoofddirecteur Personeel Defensie

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 bij technische beroepen, maar in de toekomst zullen de effecten bij nog veel meer beroepen voelbaar worden. Kan Defensie blijven beschikken over voldoende hoogwaardig opgeleid personeel, dat in staat is om nieuwe technologieën- zoals cyber, robotica en nanotechnologie- op waarde te schatten? Ook andere bedrijven en organisaties hebben dit talent immers hard nodig en er is sprake van stevige concurrentie. Een groter reservistenbestand dat structureel kan worden ingezet is één van de mogelijkheden om deze uitdagingen het hoofd te bieden. In de toekomstige krijgsmacht zal het moeten gaan om een andere manier van werken dan tot nu toe gebruikelijk. Civiele partners zoals de provincies kunnen, moeten een grotere rol kunnen spelen. Door het personeel gelegenheid te geven ook flexibele part-time bij Defensie te laten werken. Deze handreiking gaat over de personele zijde van de toekomstige krijgsmacht. Over reservisten[1].

Reservisten zijn mensen die ervoor kiezen zich, vaak naast hun reguliere werk, ook in te zetten voor de krijgsmacht. Zij vullen de inzet van beroepsmilitairen aan met extra manschappen, maar ook met schaarse expertise op bijvoorbeeld medisch, bestuurlijk of economisch gebied, competenties en relatienetwerken die niet structureel in de Defensieorganisatie kunnen worden belegd. De inzet van reservisten kan variëren van kortdurende taken, zoals eendaagse ceremoniële taken, tot een uitzending voor langere tijd. De inzet van reservisten voor internationale missies is over het algemeen gemiddeld 4-6 maanden. Momenteel heeft Defensie ruim 5.000 reservisten in dienst, waarvan een deel bij een provincie werkt. Een reservist die bij een provincie werkt, heeft – ook als hij niet is ingezet – provincie en het ministerie van Defensie. De provincies en Defensie vormen al sinds lange tijd natuurlijke bondgenoten en kennen deels gezamenlijke belangen.

Defensie heeft in kaart gebracht wat reservisten kenmerkt. Na de fysieke en mentale keuring en een onderzoek naar specifieke competenties worden medewerkers geselecteerd die goed zijn in het werken in teamverband en uitvoeren van grootschalige, complexe operaties onder uiteenlopende omstandigheden. Reservisten zijn goede teamspelers, kunnen werken en beslissingen nemen onder stressvolle omstandigheden en zijn in staat om leiding te ontvangen en te geven. Voor reservisten is flexibele inzetbaarheid een tweede natuur. Ze zijn gewend om snel te schakelen en voor een andere organisatie taken uit te voeren.

In deze handreiking wordt met 'reservist' en 'hij/zijn' zowel de mannelijke als vrouwelijke reservist bedoeld.

"Je wordt uit je comfortzone getrokken."

Luitenant-kolonel Steven Krol werkt in het dagelijks leven bij de provincie Zuid-Holland als senior beleidsadviseur water en plaatsvervangend hoofd van het bureau Water. Na zijn tijd als dienstplichtig officier werd hij reserveofficier. Op dit moment vervult hij de rol van Regionaal Militair Beleids Adviseur (RMBA) bij de sectie Nationale Inzet van 11 Luchtmobiele Brigade. Hij wordt ingezet in de Veiligheids-regio's Haaglanden en Hollands Midden.

Dit werk houdt je scherp en alert
"In mijn werk als reserveofficier moet ik in staat zijn om in te spelen op operationele situaties in de crisisbeheersing. Dat is een andere dynamiek dan ik in mijn dagelijkse werk als ambtenaar ervaar.", stelt Steven. "Zo was ik tijdens de Nuclear Security Summit in 2014 Defensie vertegenwoordiger in het Regionaal Operationeel Team van de Veiligheidsregio Kennemerland. Daar was ik een paar dagen achtereen continu scherp en alert op onverwachte gebeurtenissen. Leuk, want ik merkte dat ik echt uit een ander vaatje moest tappen dan ik doe bij de projecten waar ik doorgaans aan werk. Ook was Steven in 2016 een week verantwoordelijk voor het adaptatieprogramma op Gran Canaria. Militairen, die van hun uitzending naar Mali terugkomen, kunnen daar weer wennen en zich aanpassen aan de dagelijkse omstandig-heden waarin ze in hun eigen leefomgeving weer mee te maken krijgen. Daarvoor krijgen ze een aantal dagen de tijd voordat ze weer naar Nederland terugkeren. Steven coördineerde daar de opvang en begeleiding van zijn collega's.

"Verras je leidinggevende niet"
Steven kan zijn inzet voor Defensie dankzij de flexibele arbeidsvoorwaarden bij de provincie goed intern afstemmen. Hij vindt het wel van belang dat je je leidinggevende goed informeert en betrekt zodat deze niet voor onverwachtse omstandigheden komt te staan. Steven zegt: "Het helpt daarbij dat mijn leidinggevende, Chris Verwijs, ook geïnteresseerd is in wat ik bij Defensie doe. Ik vind het belangrijk dat ik hem ruim van tevoren informeer over mijn plannen voor mijn inzet bij Defensie. Dat is in ons geval extra van belang, want ik ben ook nog eens zijn plaatsvervanger met de daarbij behorende verantwoordelijkheden."

Iedere bijdrage telt
Steven's motivatie voor Defensie komt uit zijn hart. Hij vindt het belangrijk dat je als reservist een bijdrage aan de samenleving kunt leveren. Dit hoeft niet eens per se een uitzending te zijn: "Iedere bijdrage telt en die kun je als reservist ook prima leveren door nationale inzet."

Bij de provincies is deze flexibiliteit ook nodig meer noodzakelijk. Ook daar veranderen organisaties en hetzelfde geldt voor de taken en functies die medewerkers hebben. Vaker dan voorheen zullen medewerkers mobiel zijn.

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. De reservist biedt zijn beschikbaarheid op zijn beurt actief aan. Defensie informeert de reservist zo vroeg mogelijk over de inzet. De reservist is vervolgens aan zet om zijn beschikbaarheid te bepalen. Of hij beschikbaar is hangt af van de vrijwilligheid van de reservist en de vraag of het belang van de provincie niet conflicteert met zijn afwezigheid. De provincies ondersteunen de inzet van reservisten, maar wanneer deze het belang van de provincies raakt– en dat is in ieder geval zo bij langdurige afwezigheid - is het van belang dat leidinggevende en medewerker vooraf hierover het gesprek voeren. Dit om onder andere nadere afspraken te maken over het verlof, continuïteit en overdracht en over de administratieve afwikkeling. In de bijlage van deze handreiking staat een checklist met mogelijke gesprekspunten. Indien gewenst kan bij het gesprek een adviseur van Defensie worden uitgenodigd. Dit laatste kan via het ServiceCentrum Employer Support Reservisten (SC ESR) van het ministerie van Defensie (zie contactgegevens verderop in deze handreiking). Er bestaat geen (wettelijke) verplichting om toestemming te geven voor de inzet van de reservist bij Defensie. Wel vinden de provincies het gewenst dat in goed overleg tussen leidinggevende en medewerker naar oplossingen wordt gezocht waardoor de reservist ingezet kan worden. Daar waar het werk het toelaat wordt aan leidinggevenden gevraagd de inzet van reservisten voor Defensie zoveel mogelijk te faciliteren. De reservist en leidinggevende hebben in principe altijd het laatste woord bij de inzet en de duur van de inzet van een reservist. Er kan hiervoor altijd een overleg plaats vinden in de driehoek werkgever, reservist en Defensie. Defensie gaat wel uit van het principe vrijwillig,

maar niet vrijblijvend. Uitgangspunt is dat wordt meegewerkt. De provincies hebben hun steun toegezegd. Defensie wil er immers op kunnen vertrouwen dat de reservist kan worden ingezet als daar om verzocht wordt.

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

Er zijn meerdere opties. De reservist kan kiezen voor vakantieverlof, bijzonder verlof zonder behoud van bezoldiging en het (tijdelijk) terugbrengen van zijn arbeidsduur. Er moet rekening mee gehouden worden dat onbezoldigd verlof of het terugbrengen van de arbeidsduur ‘Er moet rekening mee gehouden worden dat onbezoldigd verlof of het terugbrengen van de arbeidsduur gevolgen heeft voor bijvoorbeeld de opbouw van het vakantiegeld of de berekeningsgrondslag van de uitkering bij ziekte.’ gevolgen heeft voor bijvoorbeeld de opbouw van het vakantiegeld of de berekeningsgrondslag van de uitkering bij ziekte. De provincie 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 hij of zij langere tijd weg is. Na terugkomst geldt de oorspronkelijke arbeidsduur weer als de reservist dit wil. Let wel: het gaat hier om een provincie-brede afspraak zonder juridische grondslag. Het is dus van belang dat de leidinggevende en reservist de afspraken over herstel van de ‘oude’ arbeidsduur na de afwezigheid goed

“Onze beide organisaties hebben er voordeel bij”

Chris Verwijs is Hoofd Water bij de provincie Zuid-Holland. Binnen zijn bureau werkt Steven Krol als senior beleidsadviseur en is tevens zijn plaatsvervanger. Daarnaast is Steven reservist en wordt voor één dag per week ingezet als Regionaal MilitairOperationeel Adviseur bij Nationale Operaties.

Maatschappelijke inbedding

Verwijs: “Steven doet in die rol kennis op die hij hier kan gebruiken en andersom. Ik heb daar voordeel bij en hij ook”. Als specifiek voorbeeld noemt Verwijs calamiteiten oefeningen, waarbij Steven als liaison dezelfde taal spreekt als betrokken diensten.

Verwijs is positief over de reservisten en oud-militairen met uitzendervaring. “Volgens de wens van het huidige college van Gedeputeerde Staten doen wij aan beleidsontwikkeling met uitgestoken hand, waarbij je samen met mede-overheden en maatschappelijke organisaties dingen bedenkt en realiseert. Dan is het belangrijk dat je weet wat er leeft in de maatschappij en dat je mensen binnen hebt die ervaringen meebrengen uit andere organisaties.”

Flexibele tijdsbesteding

Knelpunten wat betreft tijdsverdeling zijn er nog niet geweest. Steven werkt parttime i.v.m. zijn inzet als reservist. Wanneer er meer tijd moet worden besteed, bijvoorbeeld voor meerdaagse oefeningen, dan neemt hij daar verlof voor op. Dat gebeurt in goed overleg: “Het is links en rechts een beetje flexibel zijn, ik heb daar geen problemen mee. Ik ben echter nog niet in de situatie geweest dat hij met de

vraag kwam of hij een uitzending van drie maanden mocht doen". Als hij dat zou willen is er een sabbatical-regeling in de organisatie van de provincie van drie of zes maanden. Dat moet wat langer van tevoren worden gepland en ook daar hoort enige flexibiliteit bij.

Zet je geest om
Signaleert Verwijs knelpunten? "Je moet altijd nadenken of je in staat bent twee functies tegelijk te hebben. Dat is iets waar ik de reservisten en provinciale medewerkers met nevenfuncties op aanspreek." Het gaat dan bijvoorbeeld om botsende belangen of onverenigbare functies, die deels ook in de wet beschreven staan. "En je moet in staat zijn om je geest om te zetten naar ander werk of een andere werkgever. Denk daarover na, want het is niet handig als dingen door elkaar heen gaan lopen. Dat gaat over concentratie. Je moet zelf in staat zijn om die switch te kunnen maken.", aldus Verwijs.

vastleggen en nakomen, zodat er na terugkomst geen misverstanden ontstaan. Wanneer de reservist kiest voor het (tijdelijk) verminderen van zijn arbeidsduur bij de provincie dan bouwt hij bij de provincie geen pensioen op over de verminderde uren.

Financiën en arbeidsvoorwaarden

Is een reservist verplicht om aan zijn leidinggevende te melden dat hij zich naast zijn werk als provincieambtenaar als reservist inzet voor Defensie?

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, de werkzaamheden te melden. Deze kunnen wellicht geregistreerd worden tijdens de reguliere gesprekken tussen de werknemer en de leidinggevende. Meer over nevenwerkzaamheden is te vinden in de CAP.

Worden werkgevers financieel tegemoet gekomen?

Werkgevers kunnen aanspraak maken op een tegemoetkoming. Op grond van de 'Regeling werkgeverstegemoetkoming langdurige inzet reservisten' is mogelijk gemaakt dat de werkgever voor kosten, die verband houden met de afwezigheid van de werknemer, een tegemoetkoming per werkdag krijgt. Voorwaarde is wel dat de werknemer een onafgebroken periode van ten minste 3 maanden als reservist werkzaam is. Voor toepassing van de deze regeling kan contact worden opgenomen met het SC ESR. De contactgegevens staan achterin deze handreiking.

Krijgen reservisten betaald voor hun inzet bij Defensie?

Reservisten hebben een aanstelling als militair ambtenaar bij de krijgsmacht (Defensie) en ontvangen dus salaris voor de tijd die zij voor Defensie werken. Neemt de reservist vakantieverlof op, dan blijft hij salaris ontvangen van de provincie over dezelfde periode. Kiest de reservist echter voor bijzonder verlof zonder behoud van bezoldiging, dan stopt zijn salaris van de provincie. Is dit buitengewoon verlof langer dan 6 maanden, dan wordt het werkgeversdeel van de pensioenpremie vanaf de zevende maand bij de reservist in rekening gebracht.

Hoe is het pensioen van reservisten bij de provincies geregeld?

Wanneer een werknemer van de provincie wordt ingezet als reservist dan heeft hij twee dienstverhoudingen. De werknemer ontvangt dan salaris als militair en bouwt daarover pensioen op. Daarnaast ontvangt hij salaris en bouwt hij pensioen op bij de provincie. 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 provincie 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 Provincie 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 Provincie. Daarmee kan de Provincie de pensioenopbouw bij Defensie berekenen en op grond hiervan de pensioenopbouw bij de Provincie verlagen.

Voor meer informatie over pensioenen kan contact worden opgenomen met de afdeling P&O of het SC ESR. Zij kunnen eventueel contact opnemen met specialisten bij ABP. Contactgegevens: zie pagina 18

“Als reservist ben je van toegevoegde waarde voor de samenleving.”

Peter Jellema is in het dagelijks leven senior adviseur op de afdeling Infrastructuur bij provincie Flevoland en reserveofficier in de rang van kapitein bij 1 Civiel Militair Interactie Commando (1 CMI Commando) in Apeldoorn. Hij is bij Defensie aangenomen op basis van zijn kennis en ervaring als ruimtelijk econoom maar heeft binnen Defensie alle benodigde militaire opleidingen gevolgd om als reserveofficier te kunnen werken.

Concreet, slagvaardig en mentaal en fysiek fit.

Dit zijn de eigenschappen waarover je in de ogen van Peter moet beschikken om als reservist te kunnen werken naast een gewone baan. Tegelijkertijd zijn dit ook eigenschappen die in ieders werk van belang zijn. Peter beschouwt zijn werk bij Defensie dan ook als meerwaarde voor zijn werk bij de provincie.

Netwerken en elkaar goed leren kennen

In zijn dagelijks werk heeft Peter veel contacten met gesprekspartners buiten de provincie en bij Defensie is hij opgeleid om of tijdens een militaire missies de verbinding te vormen tussen een militaire eenheid en de burgerbevolking en plaatselijke organisaties en overheden.

“Ik spreek veel met organisaties en mensen die met de provincie te maken hebben. Dit is een belangrijke rol. Ik ben in mijn vorige functie als regiosecretaris bij VNO/NCW betrokken geweest bij het Platform Defensie Bedrijfsleven (PDB), waar ik ook al merkte dat netwerken en verbinding zoeken van groot belang is. Deze ervaring neem ik mee in mijn werk als reservist bij 1 CMI Commando.”

Drie weken op oefening in Polen

In januari-februari 2017 was Peter op oefening in Drawsko in Polen met zijn eigen eenheid. Daar was hij onder meerverantwoordelijk voor de coördinatie van de inzet van militairen in contacten met de burgerbevolking en de lokale autoriteiten. Een onderdeel van het oefenscenario was bijvoorbeeld de opvang en begeleiding van vluchtelingen in een vijandelijk gebied.

Het moet van twee kanten komen

Werken als reservist bij Defensie en een oefening in Polen doe je er niet zo maar even bij. Het is een serieuze baan naast je dagelijkse werk en verlangt de nodige inzet en energie. Peter: “Aangezien je in je leven meerdere rollen vervult als vader, echtgenoot, ambtenaar bij de provincie én militair, is van belang goed te overleggen met je leidinggevende en met Defensie. Gelukkig biedt de provincie goede arbeidsvoorwaarden zodat ik op een flexibele manier mijn vrije tijd voor Defensie kan inzetten.”

Hoe zijn reservisten van de provincies bij Defensie 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 Stichting Ziektekostenverzekering Krijgsmacht (SZVK) draagt namens Defensie zorg voor de betalingen aan de zorgverleners.

Wanneer de reservist slechts een korte periode in werkelijke dienst is, is het in de praktijk niet praktisch om de eigen 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.

De reservist, die niet meer ingezet is bij Defensie, maar die wel een ziekte of een gebrek heeft die/dat is ontstaan tijdens of als gevolg van de inzet, krijgt de kosten voor medische zorg vergoed. 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

Het is van belang bij de rekeningen altijd de naam en het People Soft nummer van Defensie van de reservist te vermelden. De SZVK zorgt voor de betaling aan de civiele zorgverlener.

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 fouten van Defensie, dan heeft de werkgever 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

Hoe zijn reservisten van de provincies bij Defensie verzekerd tegen arbeidsongeschiktheid?

Wanneer een 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 reservist meldt zich ziek bij zijn leidinggevende, waarnaar de reguliere procedure en regels rond arbeidsongeschiktheid gelden.

Meer over arbeidsongeschiktheid staat in de CAP.

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 of 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 reservist tijdens zijn inzet voor Defensie ziek is geworden of een ongeval is overkomen met blijvende gevolgen. Het ABP zal de reservist in dat geval informeren over zijn aanspraak op deze bovenwettelijk voorzieningen. Leidinggevenden hoeven hiervoor niets te doen.

Het SC ESR kan hierover meer informatie verstrekken.
Contactgegevens: zie pagina 18

Contactinformatie

Vragen voor de provincies

In de Collectieve Arbeidvoorwaardenregeling Provincies (CAP) staat de nodige informatie. Deze is te vinden op de intranetsite van de betreffende provincie. Voor overige vragen kunnen reservisten terecht bij de afdeling/het team P&O van de betreffende provincie. Personeelsadviseurs met specifieke vragen over de rechtspositie, kunnen terecht bij het Interprovinciaal Overleg/Werkgeverszaken.

Vragen voor Defensie

Meer is te lezen op www.defensie.nl/employersupport. Voor uiteenlopende vragen kunnen zowel leidinggevenden 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. Via EmployerSupport@mindef.nl kan contact opgenomen worden met het ServiceCentrum Employer Support Reservisten.

ServiceCentrum Employer Support Reservisten (SC ESR) van het
Ministerie van Defensie,
Postbus 2630
1000 CP Amsterdam,
Email: EmployerSupport@mindef.nl

Bijlage

Checklist gesprekspunten voor leidinggevende, reservist, personeelsadviseur bij de provincie en de adviseur SC ESR

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

- Het verlenen van (onbetaald) verlof voor de werkzaamheden als provincieambtenaar voor de duur van de inzet als reservist;
- Betaling burgerpensioen (werkgevers- en werknemersdeel) aan het ABP zekerstellen;
- Noodzakelijke mutaties personeelssysteem;
- Continuïteit en overdracht. Eventuele vervanging voor de werkzaamheden als provincieambtenaar;
- Afspraken over het te houden contact tijdens de inzet als reservist;
- Doorspreken wat te doen bij ziekte, en/of (tijdelijke) arbeidsongeschiktheid wanneer het werk als provincieambtenaar niet volgens afspraak hervat kan worden;
- Eventueel opschorten eigen ziektekostenverzekering reservist (deze kan er zelf voor kiezen zijn verzekering 'sluimerend te maken' voor de duur van de inzet als reservist. Niet bij elke verzekeraar kan dit.);
- Eventueel een afscheidsbijeenkomst zodat de collega's ook weten dat hun collega tijdelijk als reservist werkzaamheden gaat verrichten;
- Afspraken over communicatie binnen/met het team 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 SC ESR.

Notities

Notities

Notities

Notities

Colofon

Dit is een uitgave van het Ministerie van Defensie en het Interprovinciaal Overleg (IPO) van en voor provincies

Lay-out
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.

November 2017