

Reservist bij de waterschappen Hoe werkt het?

Een praktische handreiking voor leidinggevenden,
HR-adviseurs en werknemers van waterschappen



Ministerie van Defensie

 UNIE VAN
WATERSCHAPPEN



Inhoudsopgave

- Wat is een reservist?
- Inzet van reservisten
- Financiële regelingen en arbeidsvoorwaarden
- Contactinformatie
- Bijlage: Checklist gesprekspunten leidinggevende, reservist, adviseur Defensie
HR-adviseur waterschap

Voorwoord

Duizenden reservisten in Nederland combineren hun dagelijks werk of studie met een parttime baan bij Defensie. Een aantal werknemers bij de waterschappen doet dat ook. Het is interessant om te weten waarom zij deze keuze maken en hoe zij hun werk combineren met een baan bij Defensie. Deze handreiking is geschreven voor deze werknemers, hun leidinggevenden en hun HR-adviseurs.

Defensie heeft de ambitie om het aantal en de inzet van reservisten binnen de krijgsmacht te verhogen. Door meer gebruikt 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. Waterschappen hebben werknemers in dienst, die ook reservist zijn, en steunen deze ambitie en inzet van reservisten. Werknemers bij waterschappen beschikken namelijk over kennis en capaciteiten die ook bij Defensie goed ingezet kunnen worden. Net als Defensie moeten de waterschappen en hun werknemers inspelen op veranderende eisen die de

samenleving stelt. Bijvoorbeeld dat werknemers flexibel inzetbaar zijn voor uiteenlopende taken. Voor reservisten is dat een tweede natuur. Zij leren vanaf het begin om in korte tijd te presteren, in verschillende teams te werken en onder steeds wisselende omstandigheden effectief op te treden. Daarnaast doen

reservisten tijdens hun inzet, training en opleiding bij Defensie kennis, ervaring en expertise op die ook in hun dagelijkse werk goed van pas kunnen komen.

In de praktijk is het soms lastig om de inzet van werknemers als reservist voor Defensie te organiseren. Leidinggevenden en collega's zien niet altijd direct de voordelen. Uiteraard luisteren we goed naar mensen die samenwerken met reservisten en naar de reservisten zelf. Zo moet het werk tijdens de afwezigheid van de reservist opgevangen worden, wat op allerlei praktische problemen kan stuiten. Tijdens een bijeenkomst

voor reservisten bij de waterschappen in februari 2017 bleek bovendien dat ook de onbekendheid met rechten en plichten van werknemers, die reservist zijn, een snelle en soepele inzet in de weg staat. Per organisatie zal maatwerk nodig zijn maar het is geen probleem als er daardoor verschillen in aanpak ontstaan.

Deze handreiking heeft tot doel deze onduidelijkheid weg te nemen zodat reservisten, en leidinggevenden samen goede afspraken kunnen maken en leidinggevenden en de omgeving die inzet met woord en daad kunnen ondersteunen.

Albert Vermuë
Algemeen directeur Unie van Waterschappen

Schout-bij-nacht Peter Reesink
Hoofddirecteur Personeel Defensie

**‘Defensie heeft belang bij
ervaren waterschapsambtenaren
met bestuurlijke sensitiviteit die
weten hoe de hazen lopen
binnen overheidsorganisaties’**

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 waterschappen kunnen een grotere rol 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 reservisten¹.

Reservisten zijn mensen die ervoor kiezen zich, vaak naast hun reguliere werk, in te zetten voor de krijgsmacht. Zij vullen de inzet van beroepsmilitairen aan met extra capaciteiten en schaarse expertise op bijvoorbeeld medisch, bestuurlijk of economisch gebied en op het gebied van waterveiligheid. Ook zorgen zij voor competenties en relatiernetwerken die niet structureel in de Defensieorganisatie beschikbaar zijn. De inzet van reservisten kan variëren van kortdurende activiteiten, zoals eendaagse, soms ceremoniële activiteiten, tot een uitzending voor langere tijd in binnen- of buitenland. De inzet van reservisten voor internationale missies duurt over het algemeen gemiddeld 4 tot 6 maanden. Momenteel heeft Defensie ruim 5.000 reservisten in dienst, waarvan een deel bij de waterschappen werkt. Een reservist, die bij een waterschap werkt, heeft – ook als hij niet is ingezet – twee werkgevers: het waterschap en het ministerie van Defensie. De waterschappen en Defensie zijn al sinds lange tijd natuurlijke bondgenoten en kennen deels gezamenlijke belangen.

¹ In deze handreiking wordt met 'reservist' en 'hij/zijn' zowel de mannelijke als vrouwelijke reservist bedoeld.

“Het gaat om het goede gesprek met je leidinggevende.”



Korporaal der eerste klasse Christian van der Valk van het Korps Nationale Reserve werkt in het dagelijks leven als Senior Beleidsadviseur Inkoop bij het Hoogheemraadschap van Delfland.

Andere setting

Christian ervaart het werken als reservist bij Defensie als een welkome afwisseling met zijn dagelijkse werk bij Delfland. “Je zit dan in een totaal andere setting. In het dagelijks leven bemoei ik mij met beleid en bij Defensie leid ik een groep van tien militairen.”, stelt Christian. Hij is op dit moment waarnemend groepscommandant bij de Delta Compagnie van 20 Natres-bataljon in Den Haag. Christian werkt sinds 2010 bij het Korps Nationale Reserve (NATRES).

De NATRES heeft als primaire taak het bewaken en beveiligen van het nationale grondgebied. Reservisten bij

het korps volgen naast hun basistraining extra opleidingen en oefenen regelmatig hun militaire basisvaardigheden. Zij kunnen tijdens crisissituaties ingezet worden en verlenen assistentie bij calamiteiten zoals overstromingen en bosbranden.

Combinatie van dagelijks werk, militair, echtgenoot en vader

Christian's leven is gefocust op deze belangrijke rollen in zijn leven. Christian is getrouwd en heeft een dochter van anderhalf jaar oud. Het vraagt veel plannen en organiseren om zijn taak als vader, echtgenoot, beleidsadviseur én militair goed te kunnen vervullen. Aangezien Christian bij de NATRES verantwoordelijk is voor tien militairen, vergt dat naast zijn werk bij het waterschap, waar hij ook een belangrijke coördinerende rol heeft, de nodige energie en tijd.

Flexibele arbeidsvoorwaarden belangrijk

De arbeidsvoorwaarden bij het waterschap zijn goed. Christian kan gebruik maken van het Individueel Keuze Budget (IKB). Dit betekent dat hij op deze manier extra tijd kan inzetten voor zijn rol als reservist. Een reservist bij

het Korps Nationale Reserve is doorgaans minimaal 120 uur per jaar bezig met trainingen en oefeningen. Deze vinden deze plaats op zaterdag en doordeweekse avonden. Meerdaagse oefeningen komen ook voor en daarvoor maakt Christian dan gebruik van zijn flexibele afspraken bij het waterschap. "Aangezien ik bij het waterschap naast beleidsadvies ook een coördinerende rol heb, is het van

groot belang om goede afspraken te maken met mijn leidinggevende, Anja Buisman, Teamleider Juridische Zaken, Vastgoed en Inkoop. Het goede gesprek daarover is noodzakelijk. Tijdens de Nuclear Security Summit in Den Haag in 2014 was ik bijvoorbeeld verantwoordelijk voor de bewaking van de A44 bij Wassenaar en dan kun je even geen tijd besteden aan je werk."

Defensie heeft in kaart gebracht wat reservisten kenmerkt en wat een kandidaat-reservist in huis moet hebben. Na de medische, fysieke en psychologische keuring, worden kandidaten geselecteerd die goed zijn in het (in teamverband) werken in 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 flexibiliteit een tweede natuur. Ze zijn gewend om snel te schakelen en voor een andere organisatie taken uit te voeren. Reservisten leren in korte tijd om prestaties te leveren in wisselende teams. Bij de waterschappen is deze flexibiliteit ook steeds meer nodig. Ook daar veranderen organisaties, wat ook geldt voor de taken en functies die werknemers hebben.

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 voorkeur van de reservist en/of het dienstbelang van zijn werkgever. De waterschappen 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. Dit kunnen bijvoorbeeld afspraken zijn over het in te zetten/op te nemen verlof, continuïteit, incidentele/tijdelijke overdracht van de werkzaamheden en de administratieve afwikkeling. In de bijlage van deze handreiking is een checklist met mogelijke gesprekspunten voor leidinggevers en HR-adviseurs opgenomen. Indien gewenst kan bij het gesprek een adviseur van het ServiceCentrum Employer Support Reservisten (SC ESR) van Defensie aanwezig zijn. Er bestaat geen (wettelijke) verplichting om toestemming te geven voor de inzet van de reservist bij Defensie. Wel vinden de waterschappen het gewenst dat in goed overleg tussen leidinggevende en werknemer naar oplossingen wordt gezocht, waardoor de reservist ingezet kan worden. Het is daarom belangrijk, hoewel dit niet verplicht is, dat reservisten standaard hun nevenactiviteiten bij hun leidinggevende melden. Daar waar het werk het toelaat, wordt aan leidinggevers gevraagd de inzet van reservisten voor Defensie zoveel mogelijk te faciliteren. De reservist zelf en leidinggevers hebben in principe altijd het laatste woord bij de inzet en de duur van de inzet van een reservist. Er kan hierover altijd overleg plaats vinden in de driehoek werkgever, reservist en Defensie. Defensie gaat wel uit van het motto "vrijwillig, maar niet vrijblijvend". Uitgangspunt is dat de waterschappen steun hebben toegezegd. Defensie wil er immers op kunnen vertrouwen dat de reservist kan worden ingezet als daar om gevraagd wordt.

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

De reservist heeft meerdere opties. De reservist kan kiezen voor vakantieverlof, bijzonder verlof zonder behoud van bezoldiging of het (tijdelijk) terugbrengen van zijn 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. Het waterschap 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 arbeidsafspraken weer als de reservist dit wil. Wanneer de reservist kiest voor het (tijdelijk) verminderen van zijn arbeidsduur bij het waterschap, zal hij geen pensioen opbouwen over de verminderde uren. Het is dus van belang dat leidinggevers en reservisten 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 zo vroeg mogelijk met elkaar hierover in gesprek te gaan.

Financiële regelingen en arbeidsvoorwaarden

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 krijgt. Voorwaarde is wel dat de werknemer een onafgebroken periode van ten minste drie maanden als reservist werkzaam is. Voor toepassing van de deze regeling kan contact worden opgenomen met het SC ESR. De contactgegevens staan achter in deze handreiking.

Krijgen reservisten betaald voor hun inzet bij Defensie?

Reservisten hebben een aanstelling als militair ambtenaar bij Defensie en ontvangen dus salaris voor de tijd die zij voor Defensie werken. Neemt de reservist vakantieverlof op, dan blijft hij salaris ontvangen van het waterschap over dezelfde periode.

Kiest de reservist echter voor bijzonder verlof zonder behoud van bezoldiging, dan stopt zijn salaris van het waterschap. 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 zich naast zijn werk als werknemer bij een waterschap 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 gemeld worden tijdens het periodieke gesprek tussen de leidinggevende en de werknemer. Meer informatie over nevenwerkzaamheden is te vinden in de rechtspositieregelingen van de waterschappen of bij de betreffende HR-adviseur.



“In de toekomst wel wederkerige afspraken nodig.”



Anja Buisman is hoofd Juridische Zaken, Vastgoed en Inkoop bij het Hoogheemraadschap van Delfland en de leidinggevende van korporaal der eerste klasse Christian van der Valk van het Korps Nationale Reserve.

Meerwaarde reservisten

Reservist Christian is beleidsadviseur en adviseert binnen Delfland op het gebied van inkoop en aanbesteden. En dat is niet niks, omdat Delfland jaarlijks op de markt ongeveer 70 miljoen euro uitgeeft aan leveringen, diensten en werken. Christian

is op dit moment de enige directe collega die naast zijn dagelijkse werk actief is als reservist. Anja ziet in Christian een collega die op een open en directe manier communiceert en verantwoordelijkheid neemt: hij toont in zijn werk persoonlijk leiderschap en bereikt daarvoor de noodzakelijke resultaten. De zichtbare kwaliteiten van Christian zijn voor het werk binnen Delfland onmisbaar.

Strategisch personeelsmanagement

Net als Defensie zit Delfland op dit moment in een transitie op verschillende terreinen. Maatschappelijke ontwikkelingen, zoals het gedachtengoed dat de Omgevingswet vertegenwoordigt, worden vertaald in het strategisch personeelsbeleid. “Ons strategisch personeelsbeleid rust op drie pijlers: mobiliteit, duurzame inzetbaarheid en eigenaarschap, dat we ook wel persoonlijk leiderschap kunnen noemen. Verder zetten we in op een flexibele schil van medewerkers, want we moeten binnen Delfland andere kennis en competenties in huis halen om onze kerntaken ook in de toekomst goed te blijven uitvoeren.”, aldus Anja. “Als het gaat om flexibiliteit ten aanzien van bijvoorbeeld een langdurige inzet van Christian kun je echter wel tegen grenzen aanlopen,

omdat onze eigen bedrijfsvoering natuurlijk ook door moet gaan. De waterveiligheid mag immers niet in gevaar komen.”

Maatwerk mogelijk

Anja geeft wel aan dat zij bereid is om, mocht de vraag komen van Defensie om Christian langdurig in te zetten, te overleggen met Defensie over maatwerk. Delfland heeft, net als de andere waterschappen, een goed pakket aan arbeidsvoorwaarden, zoals een individueel keuzebudget. Zo kunnen medewerkers van het waterschap verlofdagen kopen of bijvoorbeeld vier

dagen van negen uur per week werken. Dit schept voor een reservist, die gemiddeld een aantal dagen en avonden per maand voor Defensie actief is, op dit moment al voldoende mogelijkheden. Mocht Defensie in de toekomst meer beroep doen op reservisten en meer reservisten willen werven dan zijn wederkerige afspraken met werkgevers van belang. Dit betekent in de ogen van Anja ook dat Defensie werkgevers goed tegemoet moet kunnen komen. Zij verwacht wel dat Defensie en de waterschappen elkaar goed kunnen vinden vanwege gemeenschappelijke belangen in crisissituaties.

Hoe is het pensioen van reservisten geregeld?

Wanneer een werknemer van een waterschap 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 het waterschap. 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 het waterschap verleend onbetaald verlof mag er om fiscale redenen geen sprake zijn van onverkorte pensioenopbouw bij twee werkgevers. In dat geval moet de pensioenopbouw bij het Waterschap 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 het waterschap. Daarmee kan het waterschap de pensioenopbouw bij Defensie berekenen en op grond hiervan de pensioenopbouw bij het waterschap verlagen. Voor meer informatie over pensioenen kan contact worden opgenomen met de adviseurs van het SC ESR (contactgegevens zie pagina 20). Zij kunnen eventueel contact opnemen met specialisten bij ABP.

“Spijker- en camouflagebroek combineren meer dan goed”



Reserve Majoor Renate Smaal is Senior Beleidsadviseur Crisisbeheersing en Calamiteitencoördinator bij het Hoogheemraadschap van Schieland en de Krimpenerwaard (HHSK). Daarnaast is zij als Regionaal Militair Operationeel Adviseur (RMOA) bij Nationale Operaties (NATOPS) inzetbaar in de regio Rotterdam-Rijnmond. Renate weet als specialist crisisbeheersing een mooie verbinding te maken tussen twee werelden die elkaar versterken.

“In het waterschap werk ik aan de dagelijkse voorbereiding op calamiteiten en het ontwikkelen van de positie van waterbeheerders in het netwerk van crisispartners. Als reservist draag ik bij aan de civiel-militaire samenwerking in een breder netwerk van veiligheids-

partners. Dat kan gaan om advisering over de mogelijkheden die Defensie heeft om civiele veiligheidspartners te ondersteunen in hun werkzaamheden, of als liaison op te treden tijdens evenementen, opsporingsonderzoeken of in crisisteam. Hierdoor kan ik mijn functie in het waterbeheer uitbreiden met daadwerkelijke operationele inzet elders, en die combinatie verbreedt mijn vakbekwaamheid als specialist crisisbeheersing. De spijker- en camouflagebroek combineren dan ook meer dan goed.”

“Ik combineer twee werelden met ieder z’n eigen dynamiek en ieder z’n eigen bijdrage aan de veiligheidsketen in Nederland.”

Werkgever profiteert op vele vlakken “HHSK profiteert ook van de werkzaamheden die ik in mijn vrije uren voor Defensie oppak en ondersteunt dit volledig. Door deze functies flexibel te combineren word ik *getriggerd* om mijn

beleid- en crisiswerkveld anders te blijven bezien en kan ik mijn competenties ook in een andere omgeving ontwikkelen. Doordat ik zowel bij HHSK als Defensie mijn werktijden flexibel kan inplannen, lukt het goed om wekelijks als reservist actief te zijn. Uiteindelijk gaan calamiteiten binnen het waterschap wel voor, maar doordat er binnen NATOPS met teams van reservisten per regio wordt gewerkt, heeft dat nog nooit problemen opgeleverd. De flexibele inzet van werktijd is ook geheel in lijn met het Nieuwe Werken binnen het waterschap.”

Waterschapscollega’s enthousiasmeren

“Ik leer ook van de ervaringen binnen Defensie en dat neem ik mee in mijn civiele werk. Zo ben ik ook gelijk ambassadeur voor het reservist-zijn. Ik combineer twee werelden met ieder z’n eigen dynamiek en ieder z’n eigen bijdrage aan de veiligheidsketen in Nederland. Ik nodig mijn waterschapscollega’s graag uit er ook eens over na te denken om deze interessante werelden te gaan combineren. Ik merk dat het beeld van een reservist vaak is, dat je alleen bewakingstaken uitvoert. Er zijn echter ook waterspecialisten actief, bijvoorbeeld als adviseur bij de Genie. Zij leveren een maatschappelijke bijdrage op specifieke projecten of door mee te werken aan

inzetten die Defensie uitvoert in Nederland of in het buitenland. Je werkervaring neemt toe en je CV wordt daarmee interessanter voor jezelf en voor je werkgever. Je inzet kan voor een kortere of langere periode zijn. Voor oefeningen of meerdaagse inzetten in Nederland kan ik vrije dagen opnemen. Ook kan de mogelijkheid zich voordoen, om een keer mee te gaan op uitzending. Dat vergt meer voorbereiding, zodat mijn reguliere werkzaamheden ook kunnen worden opgevangen. Daar moet je als reservist in goed overleg met je werkgever naar kijken.”

“Goed voor jezelf, je werkgever en Defensie. Wat houdt je tegen?”

Over grenzen heen gaan kijken

“Specialist zijn bij Defensie vraagt om een geringe vaste ureninzet voor militaire taken en opleidingen. Naast die vaste momenten zijn de specialistenuren goed flexibel in te delen, en met werk en thuis te combineren. Je wordt door deze combinatie van jobs uitgedaagd om over grenzen heen te kijken en je ontmoet een nieuw netwerk met tal van specialisten op allerlei werkgebieden. Goed voor jezelf, je werkgever en defensie. Wat houdt je tegen?”

Hoe zijn reservisten van de waterschappen 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 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>

Hoe zijn reservisten van de waterschappen 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, waarna de reguliere procedure en regels rond arbeidsongeschiktheid gelden.

Meer over arbeidsongeschiktheid staat in de rechtspositieregelingen van de waterschappen.

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 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. Leidinggevendenden hoeven hiervoor niets te doen.

Het SC ESR kan hierover meer informatie verstrekken. Zie pagina 18.

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 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 2630
3509 AA Utrecht
030-218 04 44

Contactinformatie

Vragen voor de waterschappen

Informatie: www.uvw.nl/thema/personeelsbeleid

Arjan Guijt

Telefoon: 070-3519862

E-mail: aguijt@uvw.nl

Bezoekadres

Unie van Waterschappen (UVW)

Koningskade 40

2596 AA Den Haag

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

ServiceCentrum Employer Support Reservisten (SC ESR)

Ministerie van Defensie,

Postbus 90004

1000 CP Amsterdam,

E-mail: EmployerSupport@mindef.nl



Bijlage

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

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 waterschap 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 als Werknemer bij een waterschap/werknemer bij een waterschap;
- Afspraken over contact met elkaar tijdens de inzet als reservist;
- Doorgespreken wat te doen bij ziekte en/of (tijdelijke) arbeidsongeschiktheid wanneer het werk als werknemer bij een waterschap 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 maken 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

This image shows a single sheet of white paper with horizontal orange ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no vertical margin lines or other markings on the paper.

[illegible][illegible]

Colofon

Dit is een uitgave van het Ministerie van Defensie en de Unie van Waterschappen

Lay-out

Mediacentrum Defensie

Beeld

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.

November 2017