

Bijlage bij brief 'Toezeggingen en moties reservisten':

Stand van zaken toezeggingen en moties reservisten

Toezeggingen:

- Afkomstig uit reactie op initiatiefnota 'Een ambitieus reservistenbeleid' (Kamerstuk 35 059, nr. 4).
- Gedaan tijdens het notaoverleg over de initiatiefnota 'Een ambitieus reservistenbeleid', d.d. 11 februari 2019.

| Voortgang toezeggingen reservisten | |
|--|--|
| Toezegging | Stand van zaken |
| Enquête reservisten en werkgevers reservisten | |
| 1. | <p>Defensie gaat een enquête houden onder reservisten en werkgevers van reservisten om in kaart te brengen waar de knelpunten en behoeftes zitten.</p> <p>De enquête voor reservisten vond plaats op 27 september jl. en verliep via een zogenaamd interactief <i>webinar</i>, inclusief dataverzameling. Er deden ongeveer 250 personen aan mee. Tijdens dit <i>webinar</i> zijn de staatssecretaris en vertegenwoordigers van de defensieonderdelen in gesprek gegaan met reservisten. De reacties bevestigden de behoefte om obstakels weg te blijven nemen waardoor de –significante - groei in ureninzet en omvang verder kan worden uitgebuit. Daarnaast verschaftte het <i>webinar</i> bruikbare achtergrondinformatie die vooral de urgentie en noodzaak herbevestigden om verbetermaatregelen in de harmonisatie van de rechtspositie, de IV en de communicatie met kracht door te zetten. Er wordt een compilatie gemaakt met daarin alle relevante zaken die aan de orde zijn gekomen tijdens het <i>webinar</i>. Deze compilatie zal worden gedeeld met de reservisten. Het <i>webinar</i> geeft nu geen aanleiding tot nader onderzoek; de aandachts- en actiepunten worden opgepakt en uitgewerkt.</p> <p>De enquête voor werkgevers is onlangs uitgezet. Overigens wordt deze enquête niet door Defensie uitgevoerd maar door de Algemene Werkgevers Vereniging Nederland (AWVN).</p> |

Samenwerking met onderwijsinstellingen

| | | |
|----|---|--|
| 2. | Defensie ontwikkelt het <i>Defensy college Young professionals</i> programma om <i>defensy college</i> studenten die zijn afgestudeerd een vervolgtraject te kunnen bieden. | De eerste <i>Defensy College</i> lichting wordt inmiddels ondersteund bij het vinden van een baan buiten Defensie. De eerste ervaring leert echter dat een groot deel (40%) van de <i>Defensy College</i> studenten doorstroomt naar een vaste baan bij Defensie, als beroepsmilitair of in een burgerfunctie (met daarnaast een aanstelling als reservist). Het overige deel (60%) gaat – onder andere via het <i>Defensy College Young professionals</i> programma- werken bij partnerbedrijven met behoud van de reservistenstatus. |
| 3. | Defensie beziet hoe de <i>lessons learned</i> van <i>Defensy college</i> toepasbaar zijn op een vergelijkbaar HBO-programma. | Als pilot heeft de Genie van de Landmacht in samenwerking met de Hogeschool Utrecht, <i>Defensy College</i> en de ICT- en Cyber Hogeschool Den Haag initiatieven opgestart. Van de 120 geïnteresseerde HBO'ers, zijn er uiteindelijk achttien die zich als kandidaat hebben aangemeld om als werkstudent bij te willen dragen, waarvan er ongeveer tien zullen worden geselecteerd. Aan verdere bredere landelijke doorontwikkeling met de hogescholen wordt parallel gewerkt. De ervaringen van de pilot worden daarbij meegenomen. |
| 4. | Defensie gaat in overleg met het ministerie van OC&W en/of organen waarin hogescholen en universiteiten zijn verenigd om samen te verkennen hoe een meer structurele samenwerking vorm kan krijgen en hoe het combineren van het studeren en reservist-zijn gemakkelijker gemaakt kan worden. | Defensie heeft 11 juni jl. een gesprek gehad met het ministerie van OC&W en op 15 juli jl heeft er een vervolgggesprek plaatsgevonden met de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB). Onlangs heeft een themabijeenkomst met de Nederlandse Defensie Academie (NLDA) plaatsgevonden om te komen tot concrete plannen om de samenwerking met HBO's en universiteiten te versterken. Als vervolgstap zullen we hierover met de betreffende partijen in gesprek gaan. |
| 5. | Defensie gaat met het ministerie van OC&W in gesprek om MBO-leerlingen bekend te maken met reservistentrajecten. | Defensie heeft 11 juni jl. een gesprek gehad met het Ministerie van OC&W en op 15 juli jl heeft er een vervolgggesprek plaatsgevonden met de SBB. Op advies van SBB is de MBO-Raad betrokken. Met beide partijen is een afspraak gepland om samen te bezien hoe nadere invulling kan worden gegeven aan het plan om op de Regionale Opleidingscentra (ROC's) naast de VeVa, ook leerlingen van ander richtingen te benaderen om reservist te worden. Als dat lukt kunnen MBO-leerlingen, net als op de universiteiten en HBO's, werkervaringstrajecten gaan volgen conform <i>Defensy College</i> . Uiteraard houden we er rekening mee dat deze leerlingen jonger dan achttien kunnen zijn en dus pas later als reservist kunnen worden aangesteld. |
| 6. | Defensie zal jongeren die uitstromen bij de VeVa-opleiding op de mogelijkheid attenderen om reservist te worden. | Deze maatregel wordt uitgevoerd. VeVa-leerlingen die niet willen instromen in vaste dienst worden door de eigen VeVa-ROC's benaderd om reservist te worden. De eerste VeVa-leerlingen hebben zich inmiddels als reservist aan Defensie verbonden. |

| | | |
|-----------------------------------|--|--|
| 7. | Defensie gaat in gesprek met de Vereniging van Universiteiten om te bezien hoe het voor studenten gemakkelijker en aantrekkelijker kan worden gemaakt om reservist te worden. | Zie reactie bij punt 4. |
| 8. | Defensie beziet met de MBO-raad de mogelijkheid om een 'Defensy college' voor MBO te ontwikkelen. | Zie reactie bij punt 5. |
| Reservistenverklaring | | |
| 9. | Defensie gaat sollicitaties van reservisten naar een civiele baan actiever ondersteunen door op verzoek van de reservist een referentie van Defensie mee te geven in de vorm van 'een reservistenverklaring' | Deze verklaring is gereed. Hij bestaat uit een standaard verklaring waarin (1) waardering/erkenning wordt uitgesproken voor de civiele partner, en (2) meer specifieke feedback kan worden gegeven over het functioneren van de reservist. |
| Aanstellingsvormen | | |
| 10. | Defensie bekijkt wat er voor nodig is om het voor reservisten mogelijk te maken om intern te kunnen solliciteren op functies als beroepsmilitair. | In principe kan dit beleidsmatig al maar in de praktijk is dit niet altijd bekend. Daarnaast zijn er vigerende richtlijnen met betrekking tot beschikbaarheidscriteria en plaatsingsvolgordes van kracht. Hierover vindt overleg plaats met de centrales. |
| 11. | In navolging van CZSK bezien de andere defensieonderdelen de mogelijkheden voor programma's als <i>rejoin the navy</i> en <i>rejoin the marines</i> | De andere krijgsmachtdelen hebben de mogelijkheden bezien en zullen met een plan van aanpak komen dat past bij de beoogde groei van de reservistenbestanden in de komende jaren. Inmiddels wordt er via onderlinge werving (ook wel: peer recruitment) al volop geworven voor her-instroom als reservist. Na een paar jaar stroomt een deel daarvan naar verwachting (en analogie van CZSK) dan weer door als beroepsmilitair. |
| Harmonisatie rechtspositie | | |
| 12. | Defensie zal naar aanleiding van de analyse harmonisatie rechtspositie inventariseren welke acties nodig zijn om verdere harmonisatie te realiseren. | Naar aanleiding van de analyse harmonisatie rechtspositie worden verschillende aanpassingen nu voorbereid en doorgevoerd. Zo zullen reservisten -net als vast personeel- op individuele arbeidsplaatsen gezet worden en worden hun contracten aangepast aan de huidige regelgeving, wat hun rechtspositie verduidelijkt. De oproepbesluiten worden gestandaardiseerd en tevens krijgen reservisten beter toegang tot de selfservice in de (IT-)systemen. Hiermee kunnen zij onder andere hun verlofregistratie bijhouden en net als hun beroepscollega's in vaste werkroosters ingedeeld worden. Ook wordt de vacaturebank voor beroepsmilitairen en burgers aangepast en worden alle reservistenfuncties hierin inzichtelijk gemaakt. |

Bedrijfsvoering, informatievoorziening en IT

| | | |
|-----|--|---|
| 13. | Defensie maakt inzichtelijk waarom de salarisadministratie van reservisten nog met briefjes gaat en niet digitaal en zal zo snel mogelijk zorgen voor digitalisering (is ook onderdeel van punt 10). | <p>Sinds 9 oktober 2019 vindt automatisering plaats van de appellijsten voor reservisten met een Incidentele Inzet reservisten (IIR-) status. Deze reservisten hebben gedurende een afgesproken periode een vast rooster. De salarisbetaling voor deze categorie wordt geautomatiseerd en de reservist hoeft dan geen appellijst meer in te dienen. Vanaf volgend jaar wordt de verwerking van de overige appellijsten ook geautomatiseerd. Zodra aan de randvoorwaarden is voldaan, kan salarisbetaling worden gemoderniseerd en worden appellijsten overbodig en kan - op langere termijn - het hele proces van oproepen tot uitbetalen worden geautomatiseerd.</p> <p>Wel worden er mobiele telefoons verstrekt aan alle actieve reservisten, een randvoorwaarde om de stap naar bijvoorbeeld 'apps' ten behoeve van oproep en administratieve handelingen, makkelijker te kunnen maken.</p> |
| 14. | Defensie maakt de website beter toegankelijk voor reservisten en reservistenwerkgevers | <p>De update van www.werkenbijdefensie.nl is afgerond en de lancering van de nieuwe website www.defensietalenten.nl is gerealiseerd. Die site wordt de komende periode verder verbeterd.</p> <p>De informatie over reservisten op www.defensie.nl is geactualiseerd en uitgebreid. Daarnaast zijn stappen genomen om op de diverse websites (ook www.ikbenreservist.nl) onderling te verwijzen en wordt gekeken naar mogelijkheden om civiele partners van Defensie te benoemen (met bijvoorbeeld banners) op de sites.</p> |
| 15. | Defensie beziet welke mogelijkheden de aanbestedingsregels bieden om 'reservistenbeleid' mee te wegen (bijvoorbeeld als criterium waarvoor je punten kan krijgen). Daarbij kijken we ook naar wat dit betekent voor het MKB. | <p>Afhankelijk van de specifieke omstandigheden van de opdracht bieden de Europese aanbestedingsregels mogelijkheden. Een algemene toepassing ligt complexer en wordt onderzocht op de mogelijkheden.</p> <p>Daarnaast is onlangs een strategische intentieverklaring met het midden- en kleinbedrijf (MKB) getekend. Doel van deze verklaring is om een startpunt te markeren voor verder communicatie binnen zowel Defensie als het MKB over initiatieven en uitdagingen die samen kunnen worden opgepakt om daarna te kunnen werken aan randvoorwaarden om die samenwerking makkelijker te maken.</p> |

| | | |
|---|--|--|
| 16. | Defensie bekijkt de mogelijkheid om een gereedschapskist (<i>toolbox</i>) in te richten waar makkelijk per doelgroep informatie te vinden is. | Dit wordt meegenomen bij de updates van de websites (zie punt 14). Daarbij zal ook een koppeling worden gemaakt met de uitkomsten van de enquête voor werkgevers. De informatie op de defensie.nl site is dan makkelijker te vinden en overzichtelijker gerangschikt. Sommige informatie over reservisten staat vooralsnog exclusief in de intranetomgeving, terwijl die voor reservisten en civiele werkgevers relevant kan zijn en dus via internet makkelijk vindbaar moet worden. De uitgifte - sinds september 2019 - van mobiele telefoons aan alle actieve reservisten maakt het - naast de eerder verstrekte <i>telesticks</i> - wel veel eenvoudiger voor reservisten om informatie ook op intranet te vinden. |
| 17. | Defensie kijkt of via de dienstplichtbrief informatie mee kan worden gestuurd over de mogelijkheden om reservist te worden. | Deze maatregel is afgerond en wordt uitgevoerd. |
| Samenwerking rijksoverheid | | |
| 18. | De Staatssecretaris gaat met haar collega van BZK in gesprek om te kijken hoe we het reservist-zijn bij het Rijk beter onder de aandacht kunnen brengen. Daarbij kijken we ook of er belemmeringen in het Rijksambtenarenreglement zitten. | <p>Er bestaat op ambtelijk niveau overleg met het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) over dit onderwerp. Meer specifiek zal hierover in het ICOP (Interdepartementale Commissie Organisatie en Personeelsbeleid) worden gesproken om ook andere departementen te betrekken en te inventariseren waar behoeftes liggen.</p> <p>Er is bezien wat er binnen de sector Rijk al geregeld is. Zo bestaan er al verschillende regelingen, bijvoorbeeld met betrekking tot <i>buitengewoon verlof bij oproep van de reservist in werkelijke dienst bij buitengewone omstandigheden</i>.</p> <p>In de situatie van vrijwillige opkomst als reservist, gaat de rijksambtenaar hierover in gesprek met zijn leidinggevende. Speciaal daarvoor is er een handreiking opgesteld die zowel aan de reservist als aan de leidinggevende binnen de sector Rijk, handvatten biedt en antwoorden geeft op praktische vragen. Daarnaast heeft de ambtenaar in beginsel tijdens verlof aanspraak op een aanvulling tot het niveau van zijn bezoldiging als zijn militaire inkomen lager is dan zijn oorspronkelijke bezoldiging.</p> <p>Eind september heeft Defensie op de P&O-dagen van sector Rijk een bijdrage geleverd. Daar zijn de mogelijkheden die ons reservistenbeleid biedt onder de aandacht gebracht.</p> |
| Aanstellingseis Korps Nationale Reserve (Natres) | | |
| 19. | De Landmacht bekijkt of de MBO 2 eis nodig is voor Natres | De eis is aangepast naar VMBO-niveau. |

| Zorg | | |
|------------------------------------|--|---|
| 20. | Defensie gaat meer duidelijkheid scheppen over verzekeringen en wat er gebeurt bij arbeidsongeschiktheid etc. | <p>Er is al veel geregeld in het huidige zorgstelsel en in regelgeving over de rolneming van Defensie bij ziekte/arbeidsongeschiktheid van reservisten. In de praktijk zijn er weinig problemen met civiele werkgevers, juist omdat Defensie haar verantwoordelijkheid niet ontloopt. In het geval er geen oorzakelijk verband tussen ziekte en de werkzaamheden als reservist is, kiest Defensie voor maatwerk en overleg met de civiele werkgever als dat nodig is.</p> <p>Wel is het nodig dat er beter wordt gecommuniceerd over de geldende regelgeving in geval van ziekte of arbeidsongeschiktheid, zodat de mogelijke onduidelijkheid hierover bij zowel werkgevers als commandanten wordt weggenomen. Dit wordt verder opgepakt, mede in samenhang met de uitkomsten van de enquête onder werkgevers (zie punt 1).</p> |
| Regeling nevenwerkzaamheden | | |
| 21. | Herziening regeling nevenwerkzaamheden, daarbij expliciet aandacht voor reservisten, en samenvoegen met regeling financieel belang | <p>Begin dit jaar is de Centrale Organisatie Integriteit Defensie (COID) begonnen aan een risicoanalyse adaptieve krijgsmacht. De focus van deze analyse wordt gelegd op de integriteit van de Adaptieve Krijgsmacht, waarbij zowel de zakelijke- als de sociale integriteit worden geanalyseerd. In een risicoanalyse beoordelen en analyseren risicoanalisten het risico op integriteitschendingen die met de Adaptieve Krijgsmacht samenhangen. De adaptieve krijgsmacht is een 'paraplu' waaronder veel initiatieven, zoals samenwerkingsvormen met externe partijen/bedrijven of de inzet van reservisten, binnen de defensieonderdelen zijn te scharen. De risicoanalyse nadert het eindstadium, de informatie daaruit kan weer gebruikt worden bij het herzien van de regelingen.</p> |

Moties

| Voortgang moties reservisten | | |
|------------------------------|---|---|
| 1. | Motie van het lid Bosman c.s. (Kamerstuk 35 059, nr. 5) verzoekt de regering in gesprek te gaan met onderwijsinstellingen over structurele en gecoördineerde werving van reservisten. | Zie reactie bij punten 3-8. |
| 2. | Motie van het lid Bosman c.s. (Kamerstuk 35 059, nr. 6) verzoekt de regering de ontvangers van de dienstplichtbrief gelijktijdig te informeren over de mogelijkheid van een reservistenaanstelling. | De ontvangers van de dienstplichtbrief worden geïnformeerd over de mogelijkheid om reservist te worden. |
| 3. | Motie van het lid Bruins Slot c.s. (Kamerstuk 35 059, nr. 7) verzoekt de Staatssecretaris, in samenwerking met de minister van BZK uit te zoeken hoeveel reservisten bij de rijksoverheid werken en welke belemmeringen het ambtenarenreglement opwerpt, en maatregelen te nemen om meer reservisten bij de rijksoverheid te werven en de Kamer hierover voor de zomer te informeren. | Zie reactie bij punt 18. |