



# Handreiking Reservisten bij Capgemini

Capgemini 

# Contents

---

Voorwoord **01**

---

1. Wat is een reservist? **02**

---

Reservist aan het woord I: Cyber reservist **03**

---

2. Inzet van reservisten **04**

---

Reservist aan het woord II: Maurice Verhalle **05**

---

3. Financiële regelingen en arbeidsvoorwaarden **06**

---

Reservist aan het woord III: Willem de Vries **07**

---

4. Hoe zijn reservisten verzekerd? **08**

---

Reservisten aan het woord IV: Patrick Strengman **09**

---

5. Contactinformatie **10**

---

6. Het perspectief van een manager **11**

---

7. Bijlage 1 – Checklist gesprekspunten **12**

---

8. Ook reservist worden? **13**

---

# Voorwoord

Veel Nederlanders combineren hun reguliere werk of studie met een parttime baan als militair bij Defensie. Zij worden reservisten genoemd. Ook Capgemini is een aantal reservisten rijk. Het is mooi om te zien dat deze collega's bereid zijn om zich in te zetten voor de maatschappij en een veiliger Nederland.

Defensie streeft ernaar om het aantal reservisten binnen de krijgsmacht te vergroten. Reservisten zijn geen doel op zich, maar door de inzet van het aantal reservisten te verhogen, neemt het aanpassingsvermogen en de flexibiliteit van de krijgsmacht toe. Hierdoor kan Defensie beter inspelen op een steeds sneller veranderende omgeving. Capgemini steunt deze ambitie en geeft medewerkers die reservist zijn, of dat willen worden, de ruimte om zich in te kunnen zetten voor Defensie. Zo investeren Capgemini en Defensie samen in de ontwikkeling van ons personeel.

Werknemers van Capgemini kunnen goed worden ingezet als reservist omdat ze beschikken over relevante (specialistische) kennis en capaciteiten. Hier staat tegenover dat de reservisten tijdens hun opleiding, trainingen en inzet bij Defensie nieuwe kennis en ervaring opdoen die zij meenemen in hun dagelijks leven en bij hun werkzaamheden voor Capgemini.

Werken als reservist is bovendien een verrijking voor de reservist zelf omdat reservisten dingen doen die burgers niet mogen of kunnen. Denk hierbij aan het geven en volgen van specialistische trainingen of bijvoorbeeld het in elkaar zetten van munitie. Capgemini wil een omgeving creëren waarin reservisten hun werkzaamheden optimaal kunnen combineren met hun baan bij Capgemini. De ervaring leert dat er veel mogelijk is met duidelijke en tijdige communicatie tussen Defensie, de reservist en Capgemini.

Een volgende stap is het inrichten van gedeeld werkgeverschap, zodat de drempel om voor twee organisaties te werken nog lager wordt. Defensie en Capgemini zijn hier al over in gesprek.

De handreiking is geschreven voor werknemers, leidinggevenden en hun HR business partners. Dit document geeft een overzicht van relevante rechten, plichten en regelgeving zodat reservisten in staat zijn om zo optimaal mogelijk invulling te geven aan het reservist-zijn binnen de context van Capgemini. Om hier een optimaal en volledig beeld van te creëren is deze handreiking geschreven in samenwerking met Defensie.

**Jasmijn Baldinger**  
**Account Executive Defensie**

---

# 1. 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. De gevolgen hiervan ervaren we in Nederland nu al o.a. bij technische beroepen, in de zorg en in het onderwijs. In de toekomst zullen deze 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 eenieder 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, namelijk door de inzet van reservisten. Capgemini kan een grotere rol spelen door hun werknemers gelegenheid te geven als reservist actief te zijn bij Defensie.

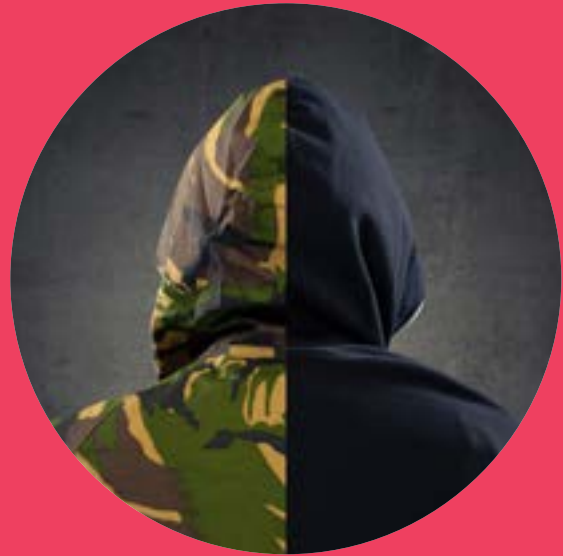
Reservisten zijn mensen die ervoor kiezen om zich, vaak naast hun reguliere werk, in te zetten voor de krijgsmacht. Zij voorzien de krijgsmacht van extra capaciteiten (kwantiteit) en schaarse expertise (kwaliteit) op bijvoorbeeld medisch, economisch of bestuurlijk gebied. Ook zorgen zij voor competenties en relatiernetwerken die niet structureel in de defensieorganisatie beschikbaar zijn. De inzet van reservisten kan variëren van kortdurende activiteiten, zoals een één daagse, 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. Hiernaast is er een uniek element in het werk dat je doet; als reservist voer je militaire activiteiten uit die je als burger niet mag doen.

Momenteel heeft Defensie ruim 6.000 reservisten in dienst, een aantal hiervan werkt bij Capgemini. Een reservist die bij Capgemini werkt, heeft – ook als hij niet is ingezet – twee werkgevers: Capgemini en het Ministerie van Defensie. Defensie stelt bepaalde eisen waaraan reservisten moeten voldoen en daarom vindt er voor de aanstelling als reservist een (fysieke en psychologische) keuring en een screening plaats.



# Reservist aan het woord I: Cyber reservist



Deze cyber reservist werkt als Senior Cyber Security Consultant bij Capgemini en is daarnaast aspirant Cyber Reservist bij het peloton Monitoring van Defensie. Ze vindt het belangrijk om met haar kennis een steentje bij te kunnen dragen om het land te beschermen. De keuze voor Defensie was daarbij snel gemaakt. 'Defensie is daar natuurlijk bij uitstek de organisatie voor'. Een groot voordeel van reservist-zijn is volgens haar dat ze als cyber reservist unieke mogelijkheden heeft om haar werkzaamheden uit te voeren. Ze mag bijvoorbeeld opdrachten doen en tools gebruiken die ze als burger niet zou mogen uitvoeren c.q. inzetten. Daarnaast is de vrijheid die je als reservist geniet ook van belang; je kan zelf aangeven wanneer je wel en niet inzetbaar bent als reservist.

Op dit moment heeft ze nog geen opdrachten als reservist uitgevoerd omdat ze nog in haar screeningstraject zit. Als reservist bij Defensie verwacht ze veel kennis op te doen omdat ze veel kan leren van collega reservisten, de mogelijkheden in de uitvoering van het werk en de werkomgeving. De andere reservisten hebben namelijk hele verschillende achtergronden, zij hebben naast hun Defensiefunctie ook een burgerbaan met bijbehorende werkervaring of volgen een studie.

## Ivm de aard van de werkzaamheden, hebben we onze collega anoniem in deze handreiking gezet.

Het reservist-zijn verwacht ze goed te kunnen combineren met haar baan bij Capgemini. Omdat veel reservisten ook nog een andere baan hebben vinden informatiesessies, demoavonden en andere taken vaak plaats in de avonden of in het weekend. Tot nu toe heeft ze twee volle dagen opgenomen en besteedt aan het instroomtraject: een matchings- en een onboardingsdag. Hiernaast heeft ze in haar vrije tijd meerdere dagen aan Defensie besteedt. Sommige onderdelen zijn als aspirant nog niet verplicht, maar wel erg leuk en handig om mee te pakken want zo leer je snel iedereen kennen.

Haar omgeving reageerde positief op haar initiatief, trots zelfs. Het is voor haar dé manier om alles uit zichzelf te halen en een bijdrage te leveren om ons land te beschermen tegen de digitale oorlogvijand!

# 2. Inzet van reservisten

---

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

---

Defensie neemt het initiatief en benadert de reservist als inzet nodig is. Defensie informeert de reservist zo vroeg mogelijk over de inzet, zodat deze dit kan afstemmen met zijn of haar civiele werkzaamheden. Doorgaans ontvangt de reservist een jaarplanning, maar voor sommige (ad-hoc) 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. Capgemini ondersteunt de inzet van reservisten, maar wanneer deze het dienstbelang raakt – zoals bij langdurige afwezigheid – is het van belang dat leidinggevende, Defensie en werknemer vooraf hierover het gesprek voeren zodat 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, incidentiele/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 business partners opgenomen. Indien gewenst kan bij het gesprek een adviseur van het ServiceCentrum Employer Support Reservisten van Defensie aanwezig zijn (zie pagina 10 voor de contactgegevens van het ServiceCentrum).

Er bestaat geen (wettelijke) verplichting om vanuit Capgemini toestemming te geven voor de inzet van de reservist bij Defensie. Capgemini erkent dat de inzet van reservisten nuttig en belangrijk is en werkt daar zo veel mogelijk aan mee. Wel vindt Capgemini het gewenst dat in goed overleg tussen leidinggevende, Defensie en werknemer naar een modus wordt gezocht en dat de condities worden gecreëerd waardoor de reservist kan worden ingezet. Daarom is het belangrijk dat werknemers bij hun leidinggevende melden dat ze reservist zijn. Er kan hierover altijd overleg plaats vinden in de driehoek werkgever, reservist en Defensie. Defensie gaat uit van het motto “vrijwillig, maar niet vrijblijvend” en Capgemini gaat uit van “we ondersteunen de inzet van onze reservisten, tenzij het niet kan”.

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

---

De reservist heeft meerdere opties. De reservist kan kiezen voor de opname van vakantiedagen, het kopen van vakantiedagen, onbetaald verlof (zonder behoud van loondoorbetaling), buitengewoon verlof of het (tijdelijk) terugbrengen van zijn arbeidsduur (Wet flexibel werken). Er moet rekening mee worden gehouden 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. Capgemini 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 Capgemini 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 is om hierover zo vroeg mogelijk met elkaar in gesprek te gaan.

## 2.3 Ook reservist worden?

---

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

Het Accountteam Defensie is onder andere bereikbaar via het volgende e-mailadres: [reservistencapgemini.nl@capgemini.com](mailto:reservistencapgemini.nl@capgemini.com).

# Reservist aan het woord II: Maurice Verhalle



Eerste Luitenant bij de Landmacht en Capgemini consultant Maurice Verhalle (53) werkt inmiddels 3 jaar bij Capgemini Academy. Hij is Senior Digital Learning Consultant, wat inhoudt dat hij onder andere digitale leer- en trainingsoplossingen ontwerpt en ontwikkelt voor interne en externe opdrachtgevers van Capgemini Academy. Op dit moment is Maurice fulltime gedetacheerd bij Defensie waar hij samen met een team van ontwikkelaars werkt aan e-learning oplossingen voor Defensie.

Maurice heeft altijd al affiniteit gehad met Defensie. Hij was dienstplichtig en kwam op in lichte 89-3 in 1989. Na zijn initiële militaire training werd hij projectofficier bij de toenmalige Staf van het Commando Opleidingen Koninklijke Landmacht (St-COKL, tegenwoordig St-OTCo). En ook toen al hield deze Eerste Luitenant zich bezig met de inzetbaarheid van digitale opleidingsoplossingen, maar dan voor de Landmacht. Maurice had toen net zijn studie onderwijspsychologie afgerond aan de Universiteit van Tilburg.

Na zijn werkzaamheden bij Defensie is Maurice de consultancy in geroeld. Zijn passie voor Defensie bleef bestaan, Maurice was immers reservist gebleven. En zo kwam het dat hij tussen 2004 en 2009 vanuit een civiele organisatie werd gedetacheerd bij Defensie. Daar kon hij zijn rol als reservist meermaals combineren met zijn rol als consultant.

'In 2015 besloot ik, na een oproep vanuit Defensie, om me aan te melden voor een 14-daagse herhalingstraining. Daaraan kon ik echter pas aan deelnemen nadat ik uitgebreid was gescreend. De training heb ik toen met veel plezier gedaan, ondanks een aantal momenten

van flink afzien. Na afloop realiseerde ik me wederom dat je als reservist echt onderdeel van Defensie kan zijn en er een verschil kan maken', aldus Maurice. Als reservist valt Maurice binnen de categorie Vrij Inzetbaar Personeel (VIP). Men kan dan solliciteren op basis van specifieke domeinkennis. Bovendien kunnen reservisten, in overleg met hun commandant de beschikbaarheid bepalen.

Ondertussen is Maurice wel weer toe aan een nieuwe reservisten-klus. 'Het is mooi als je je passies op deze manier kunt combineren. Ik heb in het verleden meerdere trainingen "in het groen" gegeven. Dat groene pak zorgde er in de beleving van anderen (burgers bij Defensie en militair personeel) voor, dat ik gewoon onderdeel van Defensie was. Dit bleek erg waardevol omdat de focus dan niet zo zeer op mij als persoon komt te liggen, maar op mijn werk en het gemeenschappelijke doel dat we met elkaar willen bereiken.'

'Binnen Capgemini wordt mijn inzet als reservist gewaardeerd omdat het helpt bij het uitbouwen van een netwerk binnen Defensie. Een ander voordeel voor Capgemini en mijzelf is, dat het mij als persoon verrijkt omdat ik steeds weer nieuwe kennis en ervaringen op doe', aldus Maurice.

---

# 3. Financiële regelingen en arbeidsvoorwaarden

## 3.1 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 en voor minimaal 24 uur per week (zie de tekst van de regeling voor de overige voorwaarden en bepalingen). Voor toepassing van deze regeling kan contact worden opgenomen met het ServiceCentrum Employer Support Reservisten (zie pagina 10 voor contactgegevens van het ServiceCentrum).

## 3.2 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 Capgemini vakantie of krijgt hij buitengewoon verlof dan blijft hij salaris ontvangen van Capgemini over dezelfde periode. De reservist heeft ook de mogelijkheid onbetaald verlof op te nemen; in dat geval stopt zijn salaris vanuit Capgemini.

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

---

Defensie en Capgemini adviseren reservisten om -in het kader van wederzijds begrip- de werkzaamheden te melden bij de leidinggevende. Dit melden is sowieso verplicht als de inzet als reservist het werk voor Capgemini kan raken, maar ook in andere gevallen is het een goed idee, omdat er dan goede afspraken kunnen worden gemaakt over inzet. Dit is vergelijkbaar met de regels voor nevenwerkzaamheden.

## 3.4 Hoe is het pensioen van reservisten geregeld?

---

Wanneer een werknemer van Capgemini wordt ingezet als reservist dan heeft hij twee dienstverbanden. De werknemer ontvangt salaris als militair en bouwt daarover pensioen op. Daarnaast ontvangt hij salaris en bouwt hij pensioen op bij Capgemini. 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 Capgemini verleend onbetaald verlof, mag er om fiscale redenen geen sprake zijn van onverkorte pensioenopbouw bij twee werkgevers. In dat geval moet de pensioenopbouw bij Capgemini 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 Capgemini, zodat die de pensioenopbouw bij Defensie kan berekenen en op grond hiervan de pensioenopbouw bij Capgemini kan verlagen. Voor meer informatie over pensioenen kan contact worden opgenomen met het ServiceCentrum Employer Support Reservisten (zie pagina 10 voor contactgegevens van het ServiceCentrum).



# Reservist aan het woord III: Willem de Vries

Willem de Vries (31) is binnen Capgemini werkzaam als tester en sinds zijn studententijd al in dienst bij Defensie als reservist bij het Korps Nationale Reserve (Natres). Tijdens zijn studiekeuze heeft Willem er nog even over nagedacht om in opleiding te gaan bij Defensie maar uiteindelijk heeft hij gekozen voor de studie psychologie. Willem is graag maatschappelijk betrokken en vindt het belangrijk dat mensen klaar staan voor elkaar wanneer dat nodig is. Een dienstverband bij Defensie bleef daarom kriebelen en toen kwam Willem op het idee om als reservist aan de slag te gaan. Na het aanmelden via de website was het bezegeld: Willem was student psychologie en reservist.

Het was een bewuste keuze van Willem om niet op een specialistische functie te reageren omdat hij graag voor verschillende werkzaamheden opgeroepen wilde worden want dit zorgde voor een leuke afwisseling tijdens het studeren. 'Een van de grote voordelen van het werken als reservist is dat het (bijna) altijd op oproepbasis is. Je kan dan zo vaak gaan als je wilt', aldus Willem. Zo heeft Willem bijvoorbeeld een keer anderhalve week vrij genomen om deel te nemen aan een grootschalige oefening in Duitsland waar hij 'het fort moest bewaken'. Ieder jaar krijgt Willem een jaarkalender met de geplande activiteiten en dan kan hij zich inschrijven op de activiteiten waaraan hij wil deelnemen. Soms komen daar activiteiten tussendoor waar reservisten die week nog bij kunnen helpen. Het gaat dan om activiteiten die snel uitgevoerd moeten worden vanwege grote maatschappelijke inpak, bijvoorbeeld zoektochten naar vermiste personen. Gemiddeld is Willem vijf dagdelen per maand bezig met het reservist-zijn. Hij is dan bijvoorbeeld bezig met het onderhouden of aanleren van nieuwe vaardigheden zoals EHBO, brand blussen maar volgt ook fysieke trainingen en leert om met wapens om te gaan.

Het leukste aan reservist zijn, vindt Willem de groep waarmee hij als reservist werkt. Willem: 'Ik heb hechte vriendschappen opgebouwd met mensen die ik anders niet had leren kennen.', Daarnaast ziet Willem ook de voordelen voor zowel Defensie als Capgemini. 'Je leert bij Defensie doorzetten, mensen aansturen en ze motiveren. Je wordt opgeleid in managen en aansturen. Deze vaardigheden kan ik ook gebruiken tijdens mijn werk bij Capgemini', aldus Willem. 'Het verrijkt je eigen leven, je draagt je maatschappelijke steentje bij en ik leer competenties die ook bij mijn werk voor Capgemini erg belangrijk zijn.<sup>1</sup>

1. Willem de Vries is een fictieve naam, de betreffende persoon wenst anoniem te blijven. De echte naam is bekend bij de redactie.

# 4. Hoe zijn reservisten verzekerd?

## 4.1 Hoe zijn reservisten verzekerd tegen ziektekosten?

Medische zorg als reservist tijdens werkelijke dienst. Reservisten zijn niet verzekerd bij de Stichting Ziektekosten Verzekering Krijgsmacht (SZVK) en betalen ook geen SZVK premie. Reservisten houden hun civiele zorgverzekering aan, ook als zij in werkelijke dienst zijn.

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. In dit geval moet er een verwijzing zijn van een militair arts, anders is er geen recht op vergoeding van een civiele zorgaanbieder.

De reservist dient een eventuele declaratie, via zijn administrateur, in bij de Stichting Ziektekostenverzekering Krijgsmacht (SZVK). Deze Stichting draagt zorg voor de betalingen aan de zorgverleners, waarna Defensie het SZVK terugbetaalt.

Rekeningen van civiele zorgaanbieders voor zorg verleend tijdens een periode waarin een reservist in werkelijke dienst was, kunnen worden aangeboden aan de Stichting Ziektekosten Verzekering Krijgsmacht (SZVK).

Bij het indienen van de rekening is het van belang dat de reservist zijn of haar naam en het PeopleSoft nummer duidelijk zijn vermeld. De SZVK verifieert bij het DCHR of de reservist ten tijde van de behandeling of de eventuele verwijzing door de militaire arts naar de civiele zorgaanbieder in werkelijke dienst was. Zorg dat de verwijzing wordt meegestuurd. De SZVK zorgt vervolgens voor de betaling.

Indien een behandeling reeds is gestart door de MGD tijdens de periode in werkelijke dienst, kan deze gedurende dertig dagen worden voortgezet voor uit- en nabehandeling. Als geen sprake is van een ziekte of gebrek, veroorzaakt door de uitoefening van de militaire dienst, valt de reservist daarna terug op de civiele zorgaanbieder en de civiele zorgverzekeraar.

De reservist, die niet in werkelijke dienst verblijft en die een ziekte of een gebrek heeft, veroorzaakt door de uitoefening van de militaire dienst, heeft aanspraak op vergoeding van de geneeskundige kosten die voor zijn of haar rekening blijven. Voor de geneeskundige verzorging wendt de reservist zich in eerste instantie tot een civiele zorgaanbieder en declareert hij de kosten bij de eigen ziektekostenverzekeraar. Defensie vergoedt eventuele resterende kosten op basis van dezelfde aanspraken als die van de beroepsmilitair.

De reservist stuurt het [reservisten declaratieformulier](#) met de nota en de verwijzing van de militair arts via de administrateur naar:

**SZVK**  
**Postbus 25031**  
**5600 RS Eindhoven**

## 4.2 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 manager, waarna de reguliere procedure en regels rond arbeidsongeschiktheid gelden. Meer over rechten en plichten bij arbeidsongeschiktheid staan in de rechtspositieregelingen van Capgemini. 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, om een Militair 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 bovenwettelijke voorzieningen. Leidinggevendenden hoeven hiervoor niets te doen. Het Service Centre Employer Support Reservisten kan hierover meer informatie verstrekken (zie pagina 10 voor contactgegevens van het ServiceCentrum).

## 4.3 Moeten werknemers nevenwerkzaamheden melden?

Defensie en Capgemini adviseren reservisten om -in het kader van wederzijds begrip- de werkzaamheden te melden bij de leidinggevende. Dit melden is sowieso verplicht als de inzet als reservist het werk voor Capgemini kan raken, maar ook in andere gevallen is het een goed idee, omdat er dan goede afspraken kunnen worden gemaakt over inzet. Dit is vergelijkbaar met de regels voor nevenwerkzaamheden.

# Reservisten aan het woord IV: Patrick Strengman



Patrick Strengman (31) werkt sinds het voorjaar van 2019 bij Capgemini als senior consultant/business analist bij de Marktgroep Openbare Orde en Veiligheid. Voordat hij bij Capgemini startte, heeft hij 11 jaar bij de Koninklijke Luchtmacht gewerkt.

Patrick is in 2008 gestart met de officiersopleiding aan de Koninklijke Militaire Academie in Breda. De combinatie van persoonlijke vorming, leiderschapsvaardigheden, militaire vaardigheden en academische vorming vindt Patrick bijzonder waardevol. In vier jaar tijd heeft hij de officiersopleiding en bachelor Militaire Bedrijfswetenschappen voltooid. Na de succesvolle afronding van deze opleiding heeft Patrick verschillende functies bekleed; (business) controller, informatiemanager en docent business intelligence.

Na 11 jaar in dienst te zijn geweest bij Defensie, wilde Patrick zich verder verdiepen in business intelligence en informatiemanagement. Dit was een belangrijke reden om van Defensie over te stappen naar Capgemini. Toch wilde Patrick Defensie ook niet helemaal loslaten en daarom heeft hij zich aangemeld als reservist. Vanwege zijn actieve militaire status waren zijn screenings en trainingen nog geldig en kon hij een vereenvoudigde aanmeldprocedure doorlopen.

Patrick: 'Als reservist ontvang je ieder jaar een kalender en kun je inschrijven voor de inzetten waaraan je wilt meewerken. De Groep Luchtmacht Reserve (GLR) werkt daarnaast ook met 'uitvragen' vanuit de Defensie-organisatie. Op basis van vooraf gegeven voorkeuren en expertises, worden reservisten benaderd voor inzetten. Deze kunnen variëren van een

eenmalige ondersteuning (bijv. ceremonieel op Prinsjesdag/ondersteuning oefening), parttime inzet (bijvoorbeeld gedurende de duur van een project) tot zelfs langere tijd fulltime (bijvoorbeeld een uitzending). Trainingen en informatieavonden die reservisten moeten volgen, worden vaak in de avonden en het weekend gehouden, waardoor dit goed te combineren is met het werk voor Capgemini. Omdat ik net als reservist ben aangemeld, heb ik nog geen inzet gehad. Ik houd de jaarkalender en uitvragen in de gaten voor een mooie inzet in de komende periode!'

'Defensie is een bijzondere organisatie. Je leert je eigen grenzen kennen én deze te verleggen. Werken in teamverband staat vaak centraal, mede hierdoor heb ik veel goede vrienden overgehouden aan mijn tijd bij Defensie. Door de dynamiek bij Defensie is het niet altijd mogelijk om ver vooruit te plannen. In veel gevallen vereist dit maatwerk en het is fijn dat Capgemini hierin meedenkt en oplossingen biedt. Meestal kun je echter vooraf al een hoop afspraken maken over de inzet als reservist', aldus Patrick.

Capgemini collega's die twijfelen om reservist te worden, raadt Patrick aan om binnen de Defensieorganisatie informatie op te vragen, bijvoorbeeld over de verschillen tussen de krijgsmachtonderdelen. Patrick: 'Binnen Defensie is voor iedereen plaats. Defensie heeft behoefte aan allerlei competenties en vaardigheden, dus iedereen is welkom als reservist. Alleen nog een kwestie van de keuring en opleidingen doorlopen.'

---

## 5. Contactinformatie

### 5.1 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.

Defensie kan ook benaderd worden via [het](#) Bureau Reservisten en Samenleving (BReS). BReS maakt deel uit van de centrale defensiestaf en is verantwoordelijk voor beleidsontwikkeling rondom reservisten.

Het Bureau is bereikbaar via: [bres@mindef.nl](mailto:bres@mindef.nl)

### 5.2 Vragen voor Capgemini

---

De vragen voor Capgemini kunnen worden gesteld bij de betreffende HR Business Partner en/of het Accountteam Defensie.

Ook staat er informatie over reservist zijn bij de Defensie op de Onboarding Sharepoint van het Accountteam Defensie. Vraag het accountteam om toegang tot deze Onboardingspagina.



#### **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)

Het Accountteam Defensie is onder andere bereikbaar via het volgende e-mailadres:

[reservistencapgemini.nl@capgemini.com](mailto:reservistencapgemini.nl@capgemini.com)

# Het perspectief van een manager

---



Marcel Kordes (34) is marktgroep leider van de Marktgroep Openbare Orde en Veiligheid (OOV) en consultant. Hij heeft een duobaan; aan de ene kant adviseert hij klanten en aan de andere kant geeft hij leiding en richting aan de marktgroep. Dit geeft hem een mooie afwisseling tussen consultancy en leidinggeven. Binnen de marktgroep OOV zijn veel collega's actief die zich inzetten voor Defensie, als consultant vanuit Capgemini maar ook als reservist vanuit Defensie.

Binnen de marktgroep ligt de focus op het domein openbare orde en veiligheid en Defensie heeft hier een groot aandeel in. 'Binnen de marktgroep maken wij Nederland veiliger. Dat doen we door IT, innovatie en mensen op slimme manier met elkaar te verbinden' aldus Marcel. Zijn eigen verbondenheid met Defensie? Marcells eerste opdrachtgever was de Koninklijke Marechaussee. Hier heeft hij een aantal opdrachten kunnen uitvoeren waardoor hij veel kennis van en ervaring bij Defensie heeft kunnen opdoen.

Marcel vindt het goed om te zien dat we collega's hebben die naast hun reguliere werk bij Capgemini als reservist heel concreet en direct betrokken zijn bij het leveren van een bijdrage aan de veiligheid van Nederland en Europa. 'Het is gaaf dat deze collega's als reservist dingen mogen doen die wij als consultants niet mogen', aldus Marcel. Daarnaast ziet hij dat reservisten veel specifieke domeinkennis voor de marktgroep opdoen wat ons als consultants in staat stelt de business van de klant beter te begrijpen.

Marcel vindt het mooi dat de twee werelden Capgemini en Defensie bij elkaar gebracht kunnen worden. 'Onze reservisten maken Nederland niet alleen veiliger met IT vanuit de marktgroep maar leveren als reservist ook een directe bijdrage aan onze veiligheid'.

---

## 6. Bijlage 1 – Checklist gesprekspunten

Checklist gesprekspunten leidinggevende, reservist, adviseur Defensie, HR business partner Capgemini.  
Veel voorkomende gespreksonderwerpen die met name bij langere inzet aan bod kunnen komen:

- Het verlenen van (onbetaald) verlof voor de werkzaamheden als werknemer bij Capgemini 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 Capgemini;
- Afspraken over contact tussen 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 Capgemini niet volgens afspraak hervat kan worden;
- Eventueel een afscheidsbijeenkomst, zodat de collega's ook weten dat hun collega tijdelijk als reservist werkzaamheden gaat verrichten;
- Afspraken maken over communicatie binnen Capgemini 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 10 voor de contactgegevens van het ServiceCentrum).

---

# Ook reservist worden?

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



## Over Capgemini

---

Capgemini is wereldwijd toonaangevend in consulting, technologie, digitale transformatie en engineering-services. De Capgemini Group bevindt zich in de voorhoede van innovatie, Capgemini helpt zijn klanten om de kansen te benutten die ontstaan in de snel veranderende wereld van cloud computing, digitalisering en platformen. Voortbouwend op meer dan 50 jaar historie en diepgaande sectorkennis, stelt Capgemini organisaties in staat om hun zakelijke ambities te realiseren via een breed palet aan diensten, van strategie tot uitvoering. Capgemini is sterk doordrongen van de overtuiging dat de zakelijke waarde van technologie van en door mensen komt. Capgemini is een multiculturele organisatie met 270.000 medewerkers verspreid over bijna 50 landen. De Capgemini Group, met Altran, rapporteerde in 2019 wereldwijd een omzet van EUR 17 miljard.

Bezoek ons op [www.capgemini.nl](http://www.capgemini.nl)



**People matter, results count.**

This message is intended only for the person to whom it is addressed. If you are not the intended recipient, you are not authorized to read, print, retain, copy, disseminate, distribute, or use this message or any part thereof. If you receive this message in error, please notify the sender immediately and delete all copies of this message.

This message contains information that may be privileged or confidential and is the property of the Capgemini Group.  
Copyright © 2020 Capgemini. All rights reserved.