



Ministerie van Defensie



Reservistenregeling Strict 2023

versie 2.0, 23 mei 2023



Colofon

Titel Reservistenregeling Strict 2023

Versie, datum 2.0, 23 mei 2023

Samengesteld door Rob Hulskamp – Defensie
Koos van der Tang – Strict

© Strict; Ministerie van Defensie, 2023

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande toestemming van Strict en het Ministerie van Defensie.

No part of this publication may be reproduced in any form by print, photo print, microfilm or any other means without written permission by Strict Consultancy and the Dutch Ministry of Defense.

Contactadressen voor **Strict**
deze publicatie Lange Dreef 11-f
4131 NJ Vianen
Postbus 12
4130 EA Vianen
T. 088 55 55 800
F. 088 55 55 801
www.strict.nl

Ministerie van Defensie
ServiceCentrum Employer Support Reservisten
www.defensie.nl/employersupport
E-mail: EmployerSupport@mindef.nl



Versiebeheer

Datum	Status	Versie	Auteur	Omschrijving
9 juli 2021	Concept	0.9	Rob Hulskamp, Koos van der Tang	Concept ter finale beoordeling Bureau Reservisten en Samenleving en directie Strict.
23 Juli 2021	Definitief	1.0	Jan-Hein Bastiaenen/ Dinish Soekhoe	Definitief Beoordeeld
10 november 2022			Jan-Hein Bastiaenen/ Dinish Soekhoe	
9 februari 2023	concept		Rob Hulskamp	Actualiseren reservistenregeling
23 mei 2023	Definitief	2.0		



INHOUDSOPGAVE

Inhoud

VOORWOORD	5
1 STRICT	6
1.1 Over Strict	6
1.2 Perspectief van directie	6
2 RESERVIST	7
2.1 Wat is een reservist?	7
2.2 Visie Defensie	7
2.3 Visie Strict	7
3 OPLEIDING, TRAINING EN INZET VAN RESERVISTEN	8
3.1 Wat gebeurt er als een reservist voor opleiding, training en inzet wordt gevraagd?	8
3.2 Welke mogelijkheden heeft de reservist om afwezigheid bij Strict te regelen?	8
3.3 Ook reservist worden?	9
4 FINANCIËLE REGELINGEN EN ARBEIDSVOORWAARDEN	10
4.1 Wanneer worden werkgevers financieel tegemoet gekomen?	10
4.2 Krijgen reservisten betaald voor hun inzet bij Defensie?	10
4.3 Is een reservist verplicht om aan zijn leidinggevende te melden dat hij reservist is?	10
4.4 Hoe is het pensioen van reservisten geregeld?	10
5 ZIEKTE, ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN RE-INTEGRATIE BIJ ZIEKTE	11
5.1 Hoe zijn reservisten verzekerd tegen ziektekosten?	11
5.2 Hoe zijn reservisten verzekerd tegen arbeidsongeschiktheid?	11
5.3 Hoe is de re-integratie bij ziekte en arbeidsongeschiktheid geregeld?	12
6 CONTACTINFORMATIE	13
6.1 Vragen voor Defensie	13
6.2 Vragen voor Strict	13
A1 CHECKLIST GESPREKSPUNTEN BIJ (LANGDURIGE) INZET ALS RESERVIST	



VOORWOORD

Strict is vanuit haar expertisegebieden al jarenlang nauw betrokken bij het openbare orde en veiligheidsdomein. Naast de werkzaamheden die Strict voor Defensie en andere partijen in het OOV-domein uitvoert zijn een aantal collega's ook actief als reservist. Het is mooi om te zien dat deze collega's bereid zijn om zich op twee manieren 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. Strict 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 Strict en Defensie samen in de ontwikkeling van ons personeel.

Werknemers van Strict 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 Strict.

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

Deze handreiking is een coproductie van het ServiceCentrum Employer Support Reservisten van het ministerie van Defensie en Strict. De handreiking is primair bedoeld voor werknemers (reservisten), leidinggevend en de HR verantwoordelijke bij Strict. 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 Strict.

Naast deze specifieke handreiking voor reservisten wordt er ook onderzocht hoe Strict en Defensie elkaar op andere manieren kunnen versterken, zoals via het HR. Dit document¹ is medio 2023 bijgewerkt. Periodiek worden relevante aanpassingen doorgevoerd.

Jan-Hein Bastiaenen
CEO

¹ Eigenaarschap van deze Handreiking berust aan Defensiezijde bij het ServiceCentrum Employer Support Reservisten – [employersupport@mindef.nl], aan de kant van Strict ligt het eigenaarschap bij de HR verantwoordelijke – hr@strict.nl.



1 STRICT

1.1 Over Strict

Strict is sinds 2000 een toonaangevend en onafhankelijk ICT consultancy bureau. Het is onze passie om samen te werken in teams om klantambities waar te maken, klanten te laten profiteren van innovatieve digitale technologie en te ontzorgen van strategie tot en met implementatie met een resultaat dat impact heeft en klantverwachting overtreft. We helpen de klant van strategiebepaling tot adoptie van nieuwe technologieën: we geven advies over de toepassing van nieuwe innovatieve ICT technologie, we helpen met de implementatie daarvan, we ontwerpen een wendbare organisatie en zorgen voor grip, door de inzet van een multidisciplinair team en een pragmatische inhoudelijke aanpak met een grote betrokkenheid van onze mensen dat leidt tot optimale adoptie.

Strict is een vooraanstaand onafhankelijk consultancy bureau op het gebied van Agility, Mission Critical ICT, Cloud Infrast & Cyber Security en Governance Risk & Compliance. Strict loopt voorop bij nieuwe technologische ontwikkelingen (Smart-technologie, AI, Data-Analytics, etc). Strict is in staat innovatieve multidisciplinaire projecten uit te voeren volgens dé Strict aanpak om daarmee digitale innovaties succesvol te implementeren. Strict Young Professionals levert jonge talenten op het gebied van IAM, Healthcare, GRC en projectmanagement. Gedurende twee jaar worden young professionals opgeleid en vullen projecten in bij onze klanten.

We hebben topprofessionals aan boord die bekend staan om hun hoogwaardige integrale kennis en aanpak. Consultants van Strict zijn pragmatisch, resultaatgericht en to-the-point in hun adviezen. Het innovatieve vermogen van onze consultants is erg hoog. Strict is onafhankelijk in het geven van adviezen. Bovenal is de cultuur van Strict een hoogwaardige asset. De cultuur is open, met een hoge betrokkenheid, informeel en gebaseerd op vertrouwen.

1.2 Perspectief van directie

Strict is sinds haar oprichting – ruim 20 jaar geleden – zeer intensief en nauw betrokken bij tal van projecten waarvan de maatschappelijke relevantie meer dan duidelijk is. Onze medewerkers voelen zich enorm thuis in projecten die die een grote maatschappelijke impact hebben. Strict werkt voor vele organisaties die in de (Nederlandse) samenleving een belangrijke of speciale positie hebben en die als gevolg van de digitale ‘revolutie’ een transformatie ondergaan om hun doelstellingen beter, efficiënter en veiliger waar te maken. Strict is daarom werkzaam bij zorginstellingen, Public Transportorganisaties als Schiphol, ProRail en GVB en bij veel Overheidsinstellingen. Daarnaast is Strict ruimschoots werkzaam voor organisaties die een taak en verantwoordelijkheid hebben in het veilig maken of houden van de Nederlandse samenleving, zowel in het civiele als het militaire domein.

Onze medewerkers beschikken over expertise die van belang is om bijvoorbeeld transport veiliger in te kunnen richten, cyber security voor organisaties beter in te kunnen regelen en te zorgen voor een optimale bereikbaarheid en communicatie mogelijkheden in moeilijke omstandigheden. Onze medewerkers hebben de afgelopen 20 jaar aangetoond te kunnen werken in omgeving waar veiligheid voorop staat. Als strategisch partner van Defensie beschikken vele medewerkers over een VGB afgegeven door de MIVD.

Het is de ambitie van ons bedrijf om ook in de toekomst een essentiële bijdrage te leveren aan een veiliger Nederland en in gezamenlijkheid te *‘beschermen wat ons dierbaar is’*. Vanuit dit perspectief vinden wij als bedrijf het enorm belangrijk ruimte te bieden aan onze medewerkers die ook reservist zijn en die zich – naast hun werkzaamheden in de civiele wereld – ook willen inzetten ten behoeve van onze veiligheid en bijdragen aan de bescherming van de waarden en normen van de Nederlandse democratie. Strict wil met deze Reservistenregeling haar betrokkenheid onderstrepen!



2 RESERVIST

2.1 Wat is een reservist?

Reservisten zijn mensen die ervoor kiezen om zich, vaak naast hun reguliere werk of studie, 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 relatienetwerken die niet structureel in de defensieorganisatie beschikbaar zijn. De inzet van reservisten kan variëren van kortdurende activiteiten, zoals een ééndaagse, soms ceremoniële activiteiten, tot operationele inzet voor langere tijd in binnen- of buitenland. De inzet van reservisten voor internationale missies duurt over het algemeen vier tot zes maanden. 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. Op dit moment heeft Defensie circa 6500 reservisten in dienst, drie hiervan werken bij Strict. Een reservist die bij Strict werkt, heeft – ook als hij niet is ingezet – twee werkgevers: Strict 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.

2.2 Visie Defensie

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 ICT, de zorg en 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, onder andere door de inzet van reservisten.

Goed opgeleide en inzetbare reservisten zijn een onmisbare schakel om, als het nodig is, snel te kunnen opschalen en specialistische kennis in te brengen. Bij Defensie krijgen reservisten een unieke training en ervaring. Defensie heeft daarin al een slag gemaakt: in de afgelopen kabinetsperiode is het reservistenbestand met bijna 25% toegenomen naar 6500 reservisten die 50% meer worden ingezet dan voorheen. De ambitie is om te groeien naar 20.000 inzetbare reservisten in 2035, waarbij het per definitie gaat om goed opgeleide en vitale mensen uit bedrijven en organisaties in Nederland in uiteenlopende vakgebieden en met uiteenlopende competenties. Om dat voor elkaar te krijgen is een actief partnership met werkgevers in Nederland noodzakelijk.

2.3 Visie Strict

Strict is als onafhankelijk consultancybureau nauw betrokken bij de openbare orde en het veiligheidsdomein. Het is mooi om te zien dat collega's zich naast hun werk inzetten als reservist. Strict wil graag een actieve rol spelen door hun werknemers te stimuleren om als reservist actief te zijn bij Defensie. Wij zien dat het meerwaarde oplevert voor het individu in de vorm van voldoening, drive en skills. Daarnaast zie we dat het meerwaarde oplevert voor Strict in de vorm van kennis over de Defensieorganisatie en het meenemen van een aantal positieve militaire eigenschappen gekoppeld aan een extra drive om zaken voor elkaar te krijgen. Die zogenoemde ‘can do’ mentaliteit waar militairen om bekend staan herkennen en stimuleren we als Strict ook.



3 OPLEIDING, TRAINING EN INZET VAN RESERVISTEN

3.1 Wat gebeurt er als een reservist voor opleiding, training en inzet wordt gevraagd?

Algemeen

Defensie neemt het initiatief en benadert de reservist voor opleiding, training en inzet. Defensie informeert de reservist zo vroeg mogelijk hierover, zodat deze zijn of haar werkzaamheden met Strict en/of klanten van Strict kan afstemmen. Doorgaans ontvangt de reservist een jaarplanning, maar voor sommige opdrachten geldt een kortere reactietermijn, afhankelijk van de behoefte van de defensieorganisatie. Ditzelfde betreft inzet bij zogenaamde ernstsituaties als er snel moet worden gehandeld. Dit is niet planbaar.

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

Bijzonder

Strict ondersteunt de inzet van reservisten, maar wanneer deze het bedrijfsbelang 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 team leads en HR opgenomen in geval er sprake is van langdurige inzet bij Defensie. Adviseurs van het ServiceCentrum Employer Support Reservisten van Defensie zijn beschikbaar voor consultatie (zie eind van dit document voor contactgegevens van het ServiceCentrum).

3.2 Welke mogelijkheden heeft de reservist om afwezigheid bij Strict te regelen?

Algemeen

Omdat Strict het zijn van reservist steunt, stelt zij reservisten vijf dagen bijzonder betaald verlof per jaar beschikbaar. Dit aantal dagen is equivalent aan het aantal dagen dat de reservist nodig heeft voor het onderhouden van zijn militaire basisvaardigheden. Daar bovenop kan de reservist kiezen voor het opnemen van vakantiedagen en/of het kopen van vakantiedagen.

Bijzonder

In bijzondere situaties – zoals bijvoorbeeld bij een uitzending waarbij de reservist langere tijd wordt ingezet – kan gekeken worden naar de mogelijkheden van 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 en de pensioenopbouw. Het is dus van belang dat de leidinggevende en de reservist de afspraken over herstel van de 'oude' arbeidsduur en arbeidsvoorwaarden 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.

3.3 Ook reservist worden?

Reservisten kunnen op verschillende manieren bijdragen aan vrede en veiligheid in Nederland, en soms ook daarbuiten:

- Helpen bij het bewaken van landsgrenzen
- Inzet bij (vredes)operaties buiten Nederland
- Ondersteuning van civiele autoriteiten bij calamiteiten en rampen
- Bijdrage leveren na humanitaire rampen in binnen- en buitenland
- Digitale dreigingen tegengaan
- Optreden als oefengewonde of als oefenvijand
- Helpen bij het zoeken naar vermiste personen
- Defensieobjecten bewaken
- De brandweer ondersteunen op een vliegbasis in Nederland
- Werken als erewacht tijdens Prinsjesdag
- Bijdrage leveren aan ceremonieel protocol bij militaire uitvaarten

Informeer bij je collega reservisten naar de ins en outs en check www.werkenbijdefensie.nl/reservisten voor meer concrete informatie en vacatures. Uiteraard kun je ook terecht bij HR via hr@strict.nl.



4 FINANCIËLE REGELINGEN EN ARBEIDSVOORWAARDEN

4.1 Wanneer 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. Voor de volledige tekst van de regeling wordt verwezen naar www.defensie.nl/employersupport

Voor toepassing van deze regeling kan contact worden opgenomen met het ServiceCentrum Employer Support Reservisten (zie einde van dit document voor contactgegevens van het ServiceCentrum).

4.2 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. Dit salaris is gebaseerd op de rang van de reservist. Daarnaast kunnen reservisten in aanmerking komen voor eventuele vergoedingen of beloningen.

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

Defensie en Strict adviseren reservisten om -in het kader van wederzijds begrip- de nevenwerkzaamheden te melden bij de leidinggevende. Dit melden is sowieso verplicht als de inzet als reservist het werk voor Strict kan raken, maar ook in andere gevallen is het een goed idee, omdat er dan snel goede afspraken kunnen worden gemaakt in bijzondere situaties. Strict juicht de reservistenstatus van het personeel toe.

4.4 Hoe is het pensioen van reservisten geregeld?

Algemeen

Wanneer een werknemer van Strict wordt ingezet als reservist dan heeft hij twee dienstverbanden. De werknemer ontvangt salaris bij Strict en bouwt daarover pensioen op. Daarnaast ontvangt hij salaris voor de tijd dat hij bij Defensie actief is en bouwt hij daarover ook pensioen op.

Bijzonder

Als de reservist wordt ingezet bij Defensie *tijdens door Strict verleend onbetaald verlof*, mag er om fiscale redenen geen sprake zijn van onverkorte pensioenopbouw bij twee werkgevers. In dat geval moet de pensioenopbouw bij Strict 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 Strict, zodat die de pensioenopbouw bij Defensie kan berekenen en op grond hiervan de pensioenopbouw bij Strict kan verlagen. Voor meer informatie over pensioenen kan contact worden opgenomen met het ServiceCentrum Employer Support Reservisten (zie einde van dit document voor contactgegevens van het ServiceCentrum).



5 ZIEKTE, ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN RE-INTEGRATIE BIJ ZIEKTE

5.1 Hoe zijn reservisten verzekerd tegen ziektekosten?

Algemeen

Als een reservist als militair in werkelijke dienst bij Defensie 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. Let wel, 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 biedt de rekening(en) aan bij zijn administrateur. De administrateur biedt de rekening(en) ter afhandeling aan bij de Stichting Ziektekosten Verzekering Krijgsmacht (SZVK). De SZVK verifieert bij de centrale personeelsadministratie van Defensie (het DCHR – Dienstencentrum Human Resources) of de reservist ten tijde van de behandeling of de eventuele verwijzing door de militair arts naar de civiele zorgverlener daadwerkelijk in werkelijke dienst was. De SZVK zorgt vervolgens voor de betaling aan de civiele zorgverlener. Deze rekeningen worden door de SZVK bij Defensie gedeclareerd onder de post "reservisten in werkelijke dienst".

Als er geen sprake is van een ziekte of gebrek, veroorzaakt door de uitoefening van de militaire dienst, valt de reservist na de periode in werkelijke dienst terug op de civiele zorgaanbieder en de civiele zorgverzekeraar.

Bijzonder

Indien een behandeling reeds is gestart door de MGD tijdens de periode in werkelijke dienst, kan deze gedurende dertig dagen nadat de periode van in werkelijke dienst is beëindigd worden voortgezet voor uit- en nabehandeling. Bij een ongeval onder buitengewone omstandigheden, zoals bij een uitzending of een oefening met een verhoogd risico, of waarbij de normen van de Arbowet en Arbeidstijdenwet geheel of gedeeltelijk buiten werking zijn gesteld, zal Defensie op maat o.a. begeleiding en re-integratie verzorgen.

De reservist, die niet in werkelijke dienst bij Defensie 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. Informatie over de wijze van declareren staat op de website van de SZVK: www.szvk.nl

5.2 Hoe zijn reservisten verzekerd tegen arbeidsongeschiktheid?

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

Meer over rechten en plichten bij arbeidsongeschiktheid staan in de rechtspositieregelingen van Strict. Bovenop de wettelijke sociale zekerheid biedt Defensie, via van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds, onder voorwaarden, een verhoging van de arbeidsongeschiktheidsuitkering (militair arbeidsongeschiktheidspensioen), een militair invaliditeitspensioen en een aantal andere extra bovenwettelijke voorzieningen en geneeskundige verstrekkingen. Een aanvulling hierop is de Uitvoeringsregeling volledige schadevergoeding die een volledig dekkend karakter heeft.

Al 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 ServiceCentrum Employer Support Reservisten kan hierover meer informatie verstrekken (zie einde van dit document voor contactgegevens van het ServiceCentrum).



5.3 Hoe is de re-integratie bij ziekte en arbeidsongeschiktheid geregeld?

Algemeen

Het uitgangspunt is dat Defensie verantwoordelijk is voor de re-integratie van de zieke en (tijdelijk) arbeidsongeschikte reservist zolang deze in werkelijke dienst is bij Defensie. Zodra de periode in werkelijke dienst is geëindigd en werkzaamheden bij Strict niet kunnen worden hervat, wordt de re-integratie voortgezet onder verantwoordelijkheid van Strict. Defensie en Strict zullen zo nodig onderling afstemmen over de re-integratie van de reservist/werknemer.

Bij een ongeval onder buitengewone omstandigheden, zoals bij een uitzending of een oefening met een verhoogd risico, of waarbij de normen van de Arbowet en Arbeidstijdenwet geheel of gedeeltelijk buiten werking zijn gesteld, zal door Defensie maatwerk worden geleverd. Als Defensie aansprakelijk is dan betaalt Defensie de re-integratiekosten. De begeleiding en re-integratie zelf vindt in overleg tussen Defensie en Strict plaats.

Bijzonder

Defensie hecht veel waarde aan een veilige werkomgeving, waarbinnen defensiepersoneel optimaal kan presteren. Bij alle operaties van Defensie speelt veiligheid een centrale rol, maar het volledig uitsluiten van risico's is niet mogelijk. Het kan gebeuren dat een werknemer (tijdelijk) arbeidsongeschikt dan wel invalide raakt tijdens of als gevolg van zijn/haar inzet als reservist waardoor hij/zij niet (of verminderd) in staat is om de civiele werkzaamheden weer op te pakken. In principe is ziekte geen reden om de reservist langer dan gepland in werkelijke dienst te houden. Bij een ziekte of een aandoening veroorzaakt door de inzet bij Defensie kan hiervoor een uitzondering worden gemaakt.

De reservist heeft bij een ziekte of een aandoening, die verband houdt met de uitoefening van de dienst, onder voorwaarden, recht op een loonaanvulling voor de duur van maximaal 2 jaar gerekend vanaf de eerste ziektedag, als de reservist niet in staat is om bij Strict de inkomsten te verwerven die gemiddeld genomen zou worden verdiend. Voor de volledige voorwaarden wordt verwezen naar artikel 124 van het Algemeen militair Ambtenarenreglement (internet).

Strict en Defensie zullen in bijzondere gevallen samen overleggen over de re-integratie van de reservist/werknemer, en mogelijkheden voor compensatie en/of een schadeclaim bij Defensie bespreken. Mocht het zover komen dan zal Strict dit bespreken met het ServiceCentrum Employer Support Reservisten.



6 CONTACTINFORMATIE

6.1 Vragen voor Defensie

Voor informatie en uiteenlopende vragen kunnen zowel leidinggevenden als reservisten terecht bij het ServiceCentrum Employer Support Reservisten (SC ESR) van Bureau Reservisten en Samenleving (BRoS).
www.defensie.nl/employersupport
EmployerSupport@mindef.nl

6.2 Vragen voor Strict

De vragen voor Strict kunnen worden gesteld bij collega reservisten en HR – hr@strict.nl.



A.1 Checklist gesprekspunten bij langdurig inzet als reservist

Checklist gesprekspunten leidinggevende, reservist, adviseur Defensie, HR Strict.

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

- Het verlenen van (onbetaald) verlof voor de werkzaamheden als werknemer bij Strict 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 Strict;
- 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 Strict 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 Strict 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.