

Rondetafel over een ambitieus reservistenbeleid

Defensie is een cruciale organisatie die bijdraagt aan de veiligheid van Nederland. De inzet van Defensie zorgt er mede voor dat Nederlandse bedrijven de mogelijkheid hebben om in vrijheid en stabiliteit te werken aan handel en bedrijvigheid. Voor KPN betekent dit het bouwen van de digitale infrastructuur van Nederland, bijvoorbeeld door huishoudens en bedrijven te voorzien van glasvezelaansluitingen en 5G.

Zowel Defensie als KPN heeft voor zijn taken goed personeel nodig. Daarbij worden we beide geconfronteerd met uitdagingen zoals een krappe arbeidsmarkt, schaarse technische kennis, maar soms ook mensen die de organisatie verlaten die moeten worden geholpen aan nieuw werk. KPN is ervan overtuigd dat bedrijven en Defensie elkaar kunnen helpen bij het verkleinen van deze uitdagingen. Door elkaar te versterken wordt een bijdrage geleverd aan de veiligheid van Nederland. Daarom waardeert KPN het initiatief om op het gebied van reservisten ambitieus en nauwer samen te werken met het bedrijfsleven.

Bijdragen aan een adaptieve krijgsmacht

Defensie heeft begin 2017 aangegeven zichzelf om te gaan vormen naar een 'adaptieve krijgsmacht'. De kern hiervan is dat Defensie niet alles zelf meer in huis heeft, maar zich richt op de beschikbaarheid van personeel en materieel wanneer dat nodig is. Een belangrijk element hierin is de samenwerking met het bedrijfsleven. KPN en Defensie zijn naar aanleiding hiervan met elkaar in gesprek gegaan over hoe we elkaar op dit vlak kunnen versterken. Ten aanzien van de HR-component van de adaptieve krijgsmacht zal de inbreng van KPN ten behoeve van flexibele beschikbaarheid van personeel (kennis en kunde) naast reservisten, zich ook richten op stageplekken, de in- en uitstroom van personeel en - op termijn- de uitwisseling van personeel. We zullen ook enkele suggesties doen met als doel het aantrekkelijker te maken voor bedrijven en hun personeel om bij Defensie betrokken te raken.

Stageplekken: In het kader van kennisuitwisseling heeft KPN op 6 december 2018 tijdens het Platform Defensie bij VNO-NCW en FME 20 stageplekken voor defensiepersoneel aangeboden. Defensiepersoneel is uitstekend opgeleid, waardoor wij ervan overtuigd zijn dat de kennis en kunde die zij mee zich meebrengen een waardevolle aanvulling zijn voor KPN. Tegelijkertijd heeft KPN specifieke expertise op het gebied van cybersecurity, IT en communicatie. Defensiepersoneel kan zo nieuwe kennis en vaardigheden opdoen. Tevens geven we hen de mogelijkheid om theoretisch opgedane kennis bij KPN in de praktijk te brengen. Op deze manier vergroten beide organisaties hun kennis, vergroot het de contacten tussen vakgenoten en wordt er bijgedragen aan de medewerkerstevredenheid van defensiepersoneel. Een win-winsituatie voor Defensie en KPN. Op dit moment is KPN met Defensie in gesprek om een nadere invulling aan de stages te geven. We verwachten dat de eerste stage nog voor de zomer van start zal gaan.

In- en uitstroom en uitwisseling van personeel: Defensie en KPN hebben als grote Nederlandse werkgevers te maken met vergelijkbare arbeidsmarktgerelateerde uitdagingen. Denk bijvoorbeeld aan de continue behoefte aan nieuw (technisch opgeleid) personeel, maar ook aan situaties dat personeel -soms gedwongen- afscheid moet nemen. Op 12 december 2018 hebben bedrijven als Thales, Rabobank en KPN met het Ministerie van Defensie en het Ministerie van J&V (het 'HR-ecosysteem' van Defensie) een intentieverklaring getekend om deze uitdagingen het hoofd te bieden. Het doel is om te zorgen dat in het belang van de veiligheid van Nederland het personeel makkelijker wordt gemaakt om te werken over organisatiegrenzen heen. Concreet wordt nu met Defensie onderzocht hoe KPN-personeel zo gemakkelijk mogelijk kan overstappen naar Defensie in 'van-werk-

naar-werk'-trajecten. Een voorbeeld is dat we direct toegang hebben tot de vacatures van Defensie en gestart zijn met het gericht daarvan aanbieden aan medewerkers. In een later stadium zal worden onderzocht of gedeeld werkgeverschap bij KPN en Defensie kan worden gerealiseerd, waarbij medewerkers van partijen uit het HR-ecosysteem een bepaalde periode geheel of gedeeltelijk bij een andere werkgever uit dat ecosysteem werken. Dit is complexer te realiseren en vraagt daarom meer tijd. In de tussentijd blijft KPN een actieve deelnemer aan het HR-ecosysteem.

Reservisten: Nederlanders kunnen zich vanuit een individuele keuze en overtuiging zich als reservist aanmelden. KPN biedt ons personeel de vrijheid reservist te zijn. We zorgen ervoor dat wanneer KPN-personeel deze keuze maakt, wij hen zoveel mogelijk helpen om dit te kunnen combineren met hun baan. Elke werknemer is daarin uniek, daarom worden door reservisten individuele afspraken gemaakt met hun managers. Aanvullend daarop onderzoeken wij de mogelijkheid om enkele vrije dagen aan reservisten beschikbaar te stellen om in te zetten voor hun reservistentaken. Ook de operationele impact van de inzet van reservisten op de dienstverlening van KPN zal hierin meegenomen worden. Binnen KPN worden er tevens reservistenlunches georganiseerd, waarbij we zorgen dat onze reservisten op de hoogte zijn van de laatste ontwikkelingen op het gebied van de adaptieve krijgsmacht. Ons intranet heeft een speciale pagina voor reservisten, erop gericht dat zij ervaringen en kennis kunnen delen.

Wij willen Defensie ook faciliteren KPN-medewerkers te interesseren om reservist te worden, er wordt bijvoorbeeld met het Defensie Cyber Commando overlegd om bij KPN een informatiesessie te houden om cyberreservisten te werven.

Suggesties voor verbetering reservistenbeleid

Defensie kan nadere stappen nemen om het bedrijfsleven verder te betrekken bij de adaptieve krijgsmacht. Zoals met een *employer recognition scheme* om de waardering van bedrijven die meewerken aan de inzet van reservisten zichtbaar te maken. Dit voorbeeld komt uit het Verenigd Koninkrijk en zou kunnen worden overgenomen om bedrijven te verleiden om zich in te zetten op dit vlak. Omdat de inzet van bedrijven verder kan gaan dan alleen reservisten, zoals de bovengenoemde stages, werk-naar-werk afspraken en gedeeld werkgeverschap, zouden ook deze elementen kunnen worden meegenomen in een Nederlandse employer recognition scheme. Hoe meer een bedrijf doet, hoe hoger de waardering. Bij aanbestedingen zou deze waardering kunnen meetellen voor de gunning van opdrachten. Dit zou voor bedrijven een prikkel kunnen zijn om een bijdrage te leveren aan de adaptieve krijgsmacht.

Tot slot doen wij de suggestie enerzijds om te zorgen voor een zo laagdrempelig mogelijk contact, bijvoorbeeld met één centraal aanspreekpunt vanuit Defensie. Hiermee zouden een aantal praktische zaken rond de inzet van reservisten en de gevolgen van inzet van reservisten voor de werkgever afgestemd kunnen worden. Denk bij dat laatste aan bijvoorbeeld aansprakelijkheid, verzekeringstechnische aspecten en compensatie bij langdurige inzet. Dit helpt bedrijven om te inventariseren welke (praktische) zaken er geregeld moeten worden en welke afspraken er met Defensie moeten worden gemaakt om de inzet van reservisten zo maximaal mogelijk te maken. Anderzijds zou het Defensie helpen wanneer de inspanningen worden vergroot om de aantrekkelijkheid van Defensie als werkgever te stimuleren.