

Defensity College

Verbonden in kennis, gedreven door vrijheid

Wat is de overeenkomst tussen Defensity College en Tesla? Ze zijn beide pioniers en vernieuwend, maar dat is niet het antwoord dat ik zoek. Toen Tesla als eerste de markt betrad met een elektrische auto moest vraag en aanbod zich nog ontwikkelen. Dit in tegenstelling tot de meeste producten die gebaseerd zijn op een marktanalyse: aan de consument wordt gevraagd wat ze willen hebben en de producent doet er vervolgens alles aan hierin zo goed mogelijk te voorzien. Dit geldt ook voor het Defensity College. Voor 2015 had er nog nooit een student geïnformeerd naar een werkstudentschap bij Defensie en had geen enkele defensiemedewerker gevraagd om een werkstudent. Sterker, er bestond een zekere weerstand tegen stagiaires, omdat dit wel erg veel begeleiding kost. Toch is het gelukt.



Dit artikel gaat in op het militaire werkstudentprogramma van Defensie. Hoe het ontstaan is, maar ook waarom het bestaat. Daarnaast zet het uiteen hoe het tussen 2015 en 2022 van een bierviltje is uitgegroeid tot een succesvol programma dat zowel voor Defensie als de deelnemer van meerwaarde is. Vervolgens blikt het vooruit naar de mogelijkheden voor een vrijwillig Dienjaar binnen Defensie dat voortbouwt op de lessen van zeven jaar pionieren.



Defensity College, Ministerie van Defensie

Op een bierviltje

Defensity College (DC) is het militaire werkstudentprogramma van Defensie. Dit programma is in 2015 op een bierviltje ontworpen door de auteur dezes, samen met de (toen) Ritmeester (r) Hugo Goedhart en ELNT (r) Alfred van der Klis. Hierna heeft het als startup binnen het ministerie vorm gekregen en is in de afgelopen zeven jaar uitgebouwd tot een succesvol concept dat van meerwaarde is voor zowel Defensie als de deelnemers. DC biedt studenten van alle studierichtingen de kans tijdens hun studie op een laagdrempelige manier kennis te maken met Defensie. Dit krijgt invulling door ze als reservist een militair werkstudentchap binnen Defensie te bieden, waarin ze enerzijds worden ingezet op hun denkniveau en binnen hun vakgebied, alsook door hen toegang te verlenen tot een extracurriculair vormingsprogramma dat van meerwaarde is voor hun civiele curriculum. Zo heeft de scribeent dezes tijdens zijn studietijd in Delft het één en ander geleerd over techniek, maar niets over teamwork, leidinggeven of leiding ontvangen, wat vreemd is, omdat het merendeel van de mensen dat hier afstudeert, daar ruimschoots mee in contact komt tijdens hun carrière. Hiermee ontstaat een win-win situatie. Defensie krijgt toegang tot een groep die zich tot dusver niet aangespro-

‘Het doel van Defensity College is de brede maatschappelijke verbinding van Defensie te versterken door de uitwisseling van kennis’

ken voelde en nooit eerder een baan bij Defensie overwogen had. De deelnemers van hun kant krijgen een unieke bijbaan, waarmee ze naast hun studie, part time een maatschappelijke bijdrage kunnen leveren. En natuurlijk verdienen ze salaris.

Een paarse bevorderingssystematiek vormt de basis van DC. Elke bevordering omvat een combinatie van functies op de werkplek, deelname aan het vormingsprogramma en civiele studieresultaten. Het doel van deze systematiek is tweeledig: primair zorgt het voor de juiste balans en synergie tussen werken, leren en studeren (DC'ers komen alleen voor bevordering in aanmerking als ze op alle vlakken presteren). Daarnaast creëert het een positieve stimulans DC'ers betrokken te houden in het programma. Ze zijn immers reservist en hun inzet is vrijwillig. Het vinden van die balans blijft een uitdaging voor de militair werkstudenten. Het is zeker niet de bedoeling dat DC ertoe leidt dat studenten onvoldoende aandacht geven aan hun studie, maar tegelijkertijd staat wat ze uit het programma leren in verhouding tot de tijd die ze erin investeren. Het is dan ook de uitdaging voor Defensie het programma af te stemmen op de drukke agenda van de deelnemers. Het logische gevolg van het voornoemde is dat de verantwoordelijkheid voortgang te boeken bij de militair werkstudenten ligt, en dat Defensity College hierin ondersteunt en faciliteert. Hierin onderscheidt deze orga-



nisatie zich van de meeste militaire opleidingen, waar het kader verantwoordelijk is en de cursisten het programma ondergaan.

Het doel van DC is de brede maatschappelijke verbinding van Defensie te versterken door de uitwisseling van kennis. Daarom kunnen studenten van allerlei studieachtergronden een plaats krijgen: van techniek tot filosofie, van geneeskunde tot Nano biologie. Doorstroom naar reguliere functies binnen Defensie is vervolgens een positieve spin-off. Dat betekent dat deelname aan het programma voor Defensie al voldoende rendement moet leveren. Elke vorm van doorstroom, zij het beroeps, burger of reservist is een bonus. Het resultaat mag er zijn. Na ruim zes jaar hebben uit ruim 3500 sollicitanten meer dan 400 militair werkstudenten een bijdrage kunnen leveren op de meest uiteenlopende plekken en wordt het programma doorontwikkeld tot een basis officiersopleiding. Daarnaast blijkt 85% actief betrokken te willen blijven bij Defensie (wat dus niet het primaire doel was...). Hiermee is DC uitgegroeid tot het meest gewilde werkstudentenschap van Nederland. Inmiddels staat de uitbreiding van Defensy College genoemd in de Defensienota 2022 en in de contourenbrief Binden Boeien, Inspireren (BBI) die dit najaar naar de kamer is gestuurd. Is DC daarmee af? Zeker niet! De wereld blijft veranderen en DC moet kunnen meebewegen en een win-win blijven bieden voor Defensie en de deelnemende studenten. Echter, de basis voor een duurzaam programma staat.

Waarom Defensy College?

Ten tijde van de actieve dienstplicht kwam een substantieel deel van de (mannelijke) bevolking, al dan niet vrijwillig, in contact met Defensie. Maar na het opschorten van de opkomspllicht in 1996, is de zichtbaarheid en maatschappelijke verankering van Defensie afgenomen, met als gevolg minder publieke aandacht voor de missie van Defensie. Dit werd versterkt door het verbod dat van 2014 tot medio 2018 gold, om in uniform in het openbaar te verschijnen.

Bij academici en universiteiten bestond niet het juiste beeld van Defensie als hightech specialistische organisatie. Dat merkte de auteur toen deze vanuit zijn studie aan de TU Delft in dienst ging bij de Koninklijke Marine. Regelmatig kreeg betrokkene de vraag wat hij daar ging doen: *'Daar heb je als academisch student toch niets te zoeken? Dat is in het bos liggen en "ahou" roepen'*, terwijl de scribent op missie geleerd heeft dat het werkveld juist steeds complexer wordt. Mede daardoor overwogen steeds minder afgestudeerde academici een baan bij Defensie. Bovendien was het merendeel van de studenten volledig onbekend met de unieke mogelijkheden, zoals een parttime bijdrage als specialist of een burgerbaan. Het wordt echter steeds belangrijker voor afgestudeerden met een gevuld curriculum vitae de arbeidsmarkt te betreden. Daarnaast is er een toenemend sentiment onder studenten ontstaan om een positieve maatschappelijke bijdrage te leveren. Hiermee ontstaan de ingrediënten voor Defensy College, het militaire werkstudentprogramma van Defensie.

Het traject

Het was geenszins makkelijk om DC op te zetten. De gang van concept naar pilot tot borging ging niet zonder slag of stoot en is uiteindelijk gelukt dankzij voldoende mensen op de juiste plaatsen te hebben, die in het project geloofden en dit steunden. Een Britse generaal heeft ooit gezegd dat Defensie zijn eigen immuunsysteem tegen verandering is en dat hebben we gemerkt.

Het streven de militair werkstudenten aan te stellen als reservist lag voor de hand. Hierdoor ligt de focus op datgene wat Defensie bijzonder maakt ten opzichte van andere werkgevers: militair zijn. Bovendien zorgt dit ervoor dat de deelnemers breed inzetbaar zijn en zich daadwerkelijk onderdeel van Defensie voelen. Tot slot zorgde het ervoor dat een snelle start mogelijk was, omdat gebruik werd gemaakt van een bestaande aanstellingsvorm. Hiermee is het reservistenschap het vehikel dat DC mogelijk maakt, maar niet het doel.

Een belangrijk aspect van DC is dat het een *paars* programma is. Militair werkstudenten worden ingezet op basis van hun kennis en niet hun kleur pak. Daarmee is het college de enige militaire functie waar niet voor een specifiek OPCO gesolliciteerd wordt en kan het welhaast gezien worden als een propedeusejaar bij Defensie, waarna een gefundeerde keuze voor een vervolg mogelijk is. Dit is een kracht, maar wat betreft de uitvoering tevens

'Defensie past steeds beter bij de motivatie van jongeren om een tussenjaar te nemen; het is maatschappelijk relevant, staat goed op het CV en het betreft een betaalde baan'

een uitdaging, aangezien elk OPCO gedeeltelijk een eigen reservistenbeleid voert, wat pas een probleem is in een volledig paars programma. Na het afronden van de studie eindigt het werkstudentprogramma en kunnen de studenten doorstromen als beroepsmilitair, burger of reservist. Daarnaast kunnen ze kiezen voor geen vervolg binnen Defensie. In alle gevallen is het van belang dat DC'ers

met een realistisch en positief beeld van Defensie hun carrière vervolgen. Degenen die kiezen voor een vervolg binnen Defensie weten waar ze voor kiezen en wat ze kunnen verwachten. Hierdoor is er tot dusver geen sprake van uitval bij vervolgkeuzes.

Doorstroom binnen de reguliere paden verloopt (relatief) soepel. Bij meer specialistische doorstroom is dit niet altijd het geval. Zo heeft ooit een afgestudeerd militair werkstudent *data science* te horen gekregen dat ze niet in de aanstellingsopdracht paste en haar spullen kon inleveren (overigens niet bij CZSK). Hier is nog veel ruimte voor verbetering.

Defensity College internationaal

Steeds meer studenten volgen hun studie deels in het buitenland. Waar mogelijk kunnen militaire werkstudenten, die over de landsgrenzen gaan studeren, hun werkzaamheden voor Defensie voortzetten voor de lokale eigen ambassade of de Defensie Attachee. Dit is natuur-



Defensity College, Ministerie van Defensie



Defensy College, Ministerie van Defensie

lijk een fantastische kans, maar deze is lang niet overal mogelijk. Het zou nog mooier zijn als er binnen de EU of NATO vergelijkbare programma's zouden zijn waar ze tijdelijk gedetacheerd kunnen worden om zo vroeg in hun carrière-ervaring op te doen binnen een internationale context.

Er bestaan in een aantal omliggende landen programma's om studenten te verbinden aan Defensie. Het merendeel van deze concepten biedt uitsluitend militaire vorming aan civiele studenten. DC onderscheidt zich internationaal door de militair werkstudenten van aanvang af niet alleen militaire vorming te bieden, maar ook in te zetten met de kennis die zij met zich meenemen. Dit zorgt niet alleen voor een grotere *return on investment*, maar het feit dat militair werkstudenten door de hele organisatie aan de slag zijn, draagt ook bij de verbondenheid. Hierdoor is er vanuit meerdere landen interesse getoond in het college.

Binnen de overeenkomsten ligt ruimte voor samenwerking. Zo heeft DC afgelopen zomer een succesvolle oefening met het Yorkshire Officers Training Regiment (YOTR) georganiseerd. Dit regiment telt studenten uit Leeds, Sheffield en York, die die als officier cadet verbonden

zijn aan de *British Army* en in die hoedanigheid militaire vorming krijgen, met het oog op toekomstige werving en het creëren van ambassadeurs in de samenleving. Dit toont sterke parallellen met het vormingsprogramma van DC. Naar aanleiding van deze oefening is de ambitie uitgesproken om een structurele en duurzame samenwerking tussen DC en YOTR te ontwikkelen die wederom kan leiden tot een win-win situatie, waarbij beide partijen meer rendement uit hun programma kunnen halen en die naar alle waarschijnlijkheid een positieve weerslag heeft op de werving van nieuwe DC'ers. Daarnaast dragen deze ervaringen bij aan toekomstige internationale samenwerking. Afgelopen jaar is geoefend in Schaaarsbergen. In 2023 vindt de oefening plaats in Schotland, waar gezamenlijk te trotseren *midges* en horizontale regen ongetwijfeld gaat bijdragen aan de verbroedering.

What's next?

De beoogde groei van Defensie en de krapte op de arbeidsmarkt vragen om vernieuwende manieren van werving, die beter aansluiten op de levens en behoeften van de doelgroep. DC heeft daarvoor de afgelopen jaren naast het militaire werkstudentprogramma ook vormgegeven



aan het Gapyear Defensie, dat bij CLSK gestart is, alsook de maatschappelijke diensttijd (MDT). Deze programma's wisten nieuwe doelgroepen voor Defensie aan te boren. Voortbouwend op de geleerde lessen is er nu ruimte om een nieuw programma *Dientijd Defensie* in te richten.

Het huidige programma Gapyear is in feite al een opmaat naar een vrijwillige diensttijd. Het kan gezien worden als een vrijwillige versie van het Scandinavische model¹, die past binnen de Nederlandse maatschappij. In het Gapyear-programma van DC kunnen jongeren laagdrempelig gedurende een jaar een bijdrage leveren binnen Defensie, terwijl zij een vormingsprogramma volgen waarvan ze de rest van hun leven profijt hebben. De analogie tussen een Gapyear en een vrijwillige diensttijd ligt dus voor de hand. De hoeveelheid jongeren dat een tussenjaar neemt is de afgelopen jaren structureel toegenomen. Pre-corona betrof dit ongeveer 14% (18.000) van alle jongeren in Nederland. Deze groep is evenredig verdeeld over alle opleidingsniveaus.

Daarnaast zien we dat Defensie steeds beter past bij de motivatie van jongeren om een tussenjaar te nemen; het is maatschappelijk relevant, staat goed op het CV en het betreft een betaalde baan.

In september 2022 is Defensity College gestart met alweer de derde ronde van het Gapyear. Deze keer worden de deelnemers voor het eerst ingezet op echte, vacante functies, waardoor zij gedurende het jaar bijdragen aan de personele gereedheid van de krijgsmacht. Het rendement wordt vervolgens vergroot als er goede aansluiting is op doorstroomopties naar zowel beroepsfuncties als de flexibele schil. De ambitie is dit programma door te ontwikkelen en de komende jaren incrementeel op te schalen naar 1000 deelnemers per jaar. Hierbij is het streven vooral voort te bouwen op zowel de concepten als lessen van Defensity College.

Dienjaar Defensie

Het Dienjaar Defensie beoogt een win-win-winsituatie voor Defensie, de deelnemers en de Nederlandse maatschappij. Zo moet het programma structureel gaan bijdragen aan het verhogen van de personele gereedheid van Defensie, kunnen de deelnemers maatschappelijk re-

levante werkervaring opdoen en hun (carrière)perspectief vergroten. Wat betreft de samenleving moet het programma ervoor zorgen dat groepen die elkaar nooit zouden spreken, leren samenwerken. De balans tussen opleiding en inzet is cruciaal. Anders staat de investering niet in verhouding tot het rendement. Voor complexere functies zal geëxperimenteerd moeten worden met een langere dientijd. Dit betekent impliciet dat Defensie accepteert dat deelnemers met een minimale opleiding op functie komen, zoals ook gebeurde ten tijde van de actieve dienstplicht. Met het inrichten van een dientijd leren jongeren buiten hun sociale, culturele en economische bubbel met elkaar samenwerken en doen zij relevante werkervaring op. Dit is zeker ook iets waar andere Nederlandse werkgevers naar op zoek zijn. Als *dienen* leidt tot een verbeterd (carrière)perspectief binnen of buiten Defensie, zal dit op zijn beurt het animo om te dienen vergroten. Hiermee ontstaat een duurzaam model dat we ook zien binnen de Scandinavische modellen.

Conclusie

Defensity College is inmiddels uitgegroeid tot het meest gewilde werkstudentprogramma in Nederland. Dit duidt erop dat er onder jongeren ruim voldoende animo is om een bijdrage te leveren binnen Defensie. Het is dan wel van belang dat Defensie *top of mind* is onder de doelgroep en dat de mogelijkheden aansluiten bij hun behoeftes en beleveringswereld. Defensity College heeft succesvol de brug tussen Defensie en maatschappij gebouwd door de doelgroep actief te betrekken bij de ontwikkeling van het programma. Hiermee is een win-win ontstaan die zichzelf in stand houdt: zowel binnen als buiten Defensie zorgen de positieve ervaringen voor een inktvlekeffect, met als resultaat dat het merendeel van de sollicitanten door hun *peers* zijn geënthousiasmeerd.

De lessen vanuit het college, alsook het Gapyear en de Maatschappelijke Diensttijd vormen de basis voor een nieuwe vrijwillige diensttijd bij Defensie. Deze moet mensen vanuit alle hoeken van de samenleving de kans bieden zich een jaar in te zetten voor Defensie en zichzelf te ontwikkelen. Door al deze deelnemers met elkaar te laten samenwerken ontstaat potentieel een vorm van maatschappelijke lijm die hard nodig is binnen Nederland. Door voort te bouwen op bestaande concepten kan het dienjaar snel van start.

LTZ1 Erik Noordam heeft gedurende zijn carrière gevaren op diverse schepen, waaronder een jaar op uitwisseling bij de Franse Marine. Aansluitend heeft hij vijf jaar als CIMIC-officier gewerkt bij het 1 CMI Commando. In 2015 richtte hij samen met twee collega's Defensity College op en werd programmamanager. Hij wordt nu projectleider Dienjaar Defensie.

Noot

¹ Een aantal Scandinavische landen kent een competitieve vorm van dienstplicht. Het is weliswaar verplicht, maar er zijn een beperkt aantal plekken. Hierdoor moeten jongeren solliciteren voor hun dienstplicht en heeft Defensie het voor het kiezen. Het geniet van brede maatschappelijke erkenning en staat bijzonder goed op het cv. Dit zorgt ervoor dat er ruim voldoende animo is om te dienen.