|  |
| --- |
| Afschrift aan |

In deze notitie ontvangt u de inbreng van de werkgever Rijk over de voorliggende stukken over reservisten. Daarnaast wordt in eerste reactie ingegaan op de deelvragen voor werkgevers.

**De werkgever Rijk**

Het Rijk bestaat uit de kerndepartementen (ministeries), agentschappen en overige uitvoeringsorganisaties en verricht publieke taken op centraal landelijk niveau. Denk aan een ministerie als Infrastructuur en Milieu en aan organisaties als de Belastingdienst, Rijkswaterstaat of de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland. Bij de sector Rijk werken een kleine 110.000 fte, bij de Zelfstandige Bestuursorganen (ZBO’s) nog eens rond de 40.000 fte aan personeel. Hoeveel van hen reservist zijn, is niet bekend. Met Bureau Reservisten en Samenleving (BReS) is afgesproken dat er meer inzicht komt in het reservistenbestand van de Rijksoverheid.

De werkgever Rijk steunt de inzet van haar personeel als reservist bij Defensie. Samen met Defensie is enige tijd geleden een bijeenkomst georganiseerd, waarvoor zo’n 100 reservisten bij het Rijk zich aanmeldden. Tijdens die bijeenkomst bleek dat zowel reservisten als hun managers behoefte hadden aan ontsluiting van informatie; iets dat hier en daar ook terug te lezen is in de internationale vergelijking zoals deze bij de stukken voor het rondetafelgesprek is gevoegd. Daarnaast bleken er bij het Rijk hier en daar ook onjuiste beelden te bestaan van de rechtspositie en compenserende maatregelen. Om die onduidelijkheid weg te nemen, zijn een handreiking en een [portaalpagina op Rijksportaal](http://portal.rp.rijksweb.nl/irj/portal/anonymous/reservisten) gemaakt (uitsluitend bereikbaar vanaf een Rijkswerkplek). In beide wordt de inzet van rijksambtenaren als reservist aangemoedigd en vergemakkelijkt.

***Internationale vergelijking***

Omdat er in de internationale vergelijking geen informatie staat over Nederland – informatie die evenmin in de brochure ‘Reservisten binnen de Krijgsmacht’ te vinden is – is het lastig goede uitspraken te doen. Opvallend is het signaal in de internationale vergelijking, dat reservisten zich niet serieus genomen voelen. Slechts 28% van de reservisten in het Verenigd Koninkrijk voelt zich gewaardeerd door de beroepscollega’s. Hiervoor zijn bij het Verenigd Koninkrijk budgetten gereserveerd. Harde cijfers zijn voor Nederland niet bekend, maar dergelijke signalen kwamen uit de inventarisatie onder reservisten bij de Rijksoverheid, gehouden tijdens de eerder genoemde bijeenkomst, eveneens naar voren. Dit werkt door in de steun op de werkvloer bij het Rijk: de leidinggevende ondervindt hinder van de inzet van zijn medewerker als reservist, en moet daar veel voor doen. Het blijkt ingewikkeld om leidinggevenden enthousiast te houden/krijgen, als Defensie zelf haar reservisten niet naar waarde lijkt te schatten, of wanneer in media te lezen is dat de budgetten bij Defensie beperkt zijn. Nederland staat daar niet alleen in, zo blijkt uit het verslag van de internationale conferentie. Daarin is te lezen dat wederzijds voordeel vaak voor de werkgever minder goed zichtbaar is. Het kan leerzaam zijn om bij onder meer het Verenigd Koninkrijk, de VS en Canada verder na te gaan hoe zij de steun voor reservisten binnen de eigen krijgsmacht versterkt hebben. Een van de meer aansprekende oplossingen is het deels vrijmaken van de plv. commandant voor ondersteuning van het contact met de werkgever. Het zou overigens interessant geweest zijn als in de internationale studie ook inzicht gezocht was in de budgetten die voor reservisten worden vrijgemaakt.

**Deelvragen voor werkgevers (blok 3)**

Waar het de deelvragen voor werkgevers aangaat, kunnen we het volgende delen.

*Wat zijn de grootste moeilijkheden die werkgevers in het algemeen ondervinden in relatie tot werknemers die ook reservist zijn bij de krijgsmacht? Wat zijn hierbij de grootste knelpunten en hoe kunnen die worden weggenomen?*

Zoals hiervoor al aangestipt, is de doelgroep Reservisten bij het Rijk bevraagd. Uit hun reacties is ook informatie te halen over de belemmeringen die managers ervaren. De grootste belemmeringen bestaan uit

* Reservisten, managers en HR-adviseurs konden hun weg niet vinden naar regelgeving, praktische informatie ed. Een centraal punt voor managers en P&O werd gemist. Dat bracht met zich mee dat elke reservist pleitbezorger en informatiepunt was. Hieraan is tegemoet gekomen met een portaalpagina van personele dienstverlener P-Direkt, en met de handreiking.
* De inzet wordt te laat gecommuniceerd/aangevraagd. Defensie verwacht flexibiliteit van de leidinggevende, het is te waarderen als managers meer tijd krijgen om e.e.a. te regelen. Ook wordt inzet op het laatst nog wel eens afgeblazen, terwijl de voorbereidingen aan reservisten- en werkgeverskant al getroffen zijn. Inzetzekerheid na uitvraag is belangrijk voor de geloofwaardigheid.
* Het is niet eenvoudig leidinggevenden te motiveren. In de communicatie bleek dat het al te zeer benadrukken van de voordelen voor de werkgever averechts werkte. De voordelen worden nog niet gevoeld/ervaren of ze compenseren onvoldoende het ongemak dat de manager er toch ook voor over moet hebben.

We zien verder nog verbeterkansen in verdere vergemakkelijking van de personeelsadministratie rond de inzet van een reservist. Reservisten dienen de Nederlandse samenleving, en hetzelfde geldt voor alle rijksambtenaren. Verkend wordt of dit kansen biedt in het terugdringen van administratieve lasten en vereenvoudiging van de inzet.

*Hoe ervaren werkgevers in het algemeen de relatie/het contact met Defensie? Wat zijn plus- en minpunten en wat kan er verbeterd worden vanuit het perspectief van de werkgevers?*

Zie de voorgaande punten. Het belang dat Defensie aan reservisten hecht, mag in woord, maar vooral daad en tempo zichtbaarder. Het zet niet aan tot extra inspanningen als werkgever, wanneer het er de schijn van heeft dat Defensie de reservisten zelf als bijzaak ziet.

*Welke moeilijkheden verwachten werkgevers als reservisten (nog) flexibeler ingezet zullen gaan worden door Defensie?*

Het is onduidelijk wat daaronder wordt verstaan. Als daarmee wordt bedoeld: inzet gebeurt vaker en op kortere termijn, dan is weerstand te verwachten onder leidinggevenden en collega’s. Het is lastiger om dan de afwezigheid van de reservist op te vangen, waardoor het voor de werkgever steeds minder aantrekkelijk wordt om zijn medewerking te verlenen.

*Hoe kan geregeld worden dat werkgevers positiever staan ten opzichte van het aannemen van een reservist? Spelen zaken als compensatie (employer support) en ziekteverlof hierbij een rol?*

Allereerst gaat het om kennis en verwachtingen van de rol en inzet van de reservist en wat daar bij komt kijken voor de werkgever. Die onbekendheid hebben we geprobeerd op te lossen met bovengenoemde handreiking en informatiepagina op rijksportaal. Daarnaast lijkt een oplossing zoals het vrijplannen van de plv. commandant t.b.v. contacten met de werkgever kansrijk.

Verder valt te verkennen of opleidingen en trainingen over en weer benut kunnen worden. Het ontsluiten van verworven diploma’s, kennis, kunde en competenties voor werkgever rijk, zoals men dat in Duitsland doet, kan de voordelen zichtbaarder maken voor leidinggevenden. Te denken valt aan de opleidingen van cyberreservisten, BHV of middenmanagement MDV/MDO-R. Australië draait het om, en biedt juist inzicht in wat men bij het Rijk leert, t.b.v. Defensie. Dat kan een volgende stap zijn. Ook koppeling van gegevens van het MIVD en AIVD, om dubbel werk bij veiligheidsonderzoek te voorkomen, is een nadere verkenning waard.