MS

Een nieuw elan . . .

De roerige jaren '60 — in feite de periode medio '60 tot medio '70 — liggen alweer enige tijd achter ons. Ingrijpende ontwikkelingen lieten óók de krijgsmacht niet ongemoeid. Vermaatschappelijking werd een sleutelwoord dat op alle geledingen moest worden toegepast. Nu, anno 1987, lijkt de gang der tijden de slinger weer uit de extreme positie te hebben teruggehaald. Eindeloos redeneren om ondergeschikten te overtuigen is voorbij. Opmerkingen als: „genoeg gepraat, eerst de opdracht uitvoeren," zijn weer acceptabel. Kortom, functioneel gezag wordt opnieuw uitgeoefend.

Hiermee is niet gezegd dat de situatie van voorheen is teruggekeerd. Zeer wezenlijke veranderingen hebben plaatsgevonden en zijn, of lijken, blijvend geïnstitutionaliseerd. Het is nog maar enkele jaren geleden dat beroepsmilitairen zich nauwelijks rekenschap ervan gaven dat hun werkweek officieel slechts veertig uren telde. Nu, na landelijk uitgevoerde werktijdregistraties in het kader van o.a. de pakketvergelijking, is de bewustwording gegroeid dat begrippen als overwerk en compensatie ook bij de vermaatschappelijking van de militair behoren. De invoering van de 38-urige werkweek in de krijgsmacht vormde het sluitstuk in het bewijs dat de militair niet langer 24 uur per etmaal in dienst is. Het verschil van gemiddeld twee werkuren per week is op zichzelf niet dramatisch, al zijn de compenserende maatregelen voor wat extra personeel betreft slechts ten dele uitgevoerd. De uitstraling op ander gebied is dat echter wel. Het militaire beroep is, zoals bevestigd door de pakketvergelijking, wezenlijk anders dan dat van de burger. Een militair moet, als de situatie dat van de krijgsmacht verlangt, inzetbaar zijn zonder dat er sprake kan zijn van compensatie in tijd en/of geld. Een dergelijke, alom veronderstelde, inzetbaarheid van de militair kan na een langdurige dagelijkse gewenning aan het tegendeel niet langer als vanzelfsprekend aanwezig worden geacht. Dat laatste kan men betreuren en wel omdat het op grond van het adagium „you fight as you train" leidt tot een aantasting van onze gevechtskracht.

Ook internationaal bezien neemt de Nederlandse krijgsmacht met de werktijdenregeling een unieke positie in. Een positie die nogal eens tot onbegrip aanleiding geeft en onze internationale geloofwaardigheid schaadt. Helaas overschaduwt die negatieve beeldvorming de in het algemeen uitstekende situatie waarin de Nederlandse krijgsmacht zich qua modern materieel bevindt.

De ontwikkeling met betrekking tot de inzetbaarheid van de Nederlandse militair geldt niet alleen de uiterste situatie van oorlogstijd. Het korter werken met gelijk blijvende werkbelasting leidt bij vele officieren tot onvrede. Willen zij het werk naar behoren verrichten, dan is de 38-urige werkweek daarvoor ontoereikend. Compensatie voor overwerk in vrije tijd bezitten zij, gezien de zogenaamde verlofberg, reeds in voldoende mate. Beloning in geld is zeer minimaal; bovendien is de uitkering ervan aan tal van beperkende bepalingen gebonden.

Het is dan ook niet verwonderlijk dat menig officier, en onder hen een hoog percentage veelbelovenden, zich oriënteert op de burgermaatschappij. Paradoxaal genoeg loopt de krijgsmacht qua vermaatschappelijking weer achter. Veel bedrijven hebben reeds een oplossing gevonden voor de gevolgen van arbeidsduurverkorting. Het personeel dat in formele of informele zin daaraan niet kan voldoen wordt met aantrekkelijke primaire of se-

cundaire arbeidsvoorwaarden beloond. Boekdelen spreekt in dit opzicht een verzameling interviews met officieren die in 1986 voor een verdere loopbaan in de burgermaatschappij de dienst verlieten, gepubliceerd in de NOV-periodiek „Carré" van december 1986. Behalve een aantal pluspunten voor de krijgsmacht die vooral sociale aspecten betreffen noemen de ex-officieren minpunten op zakelijk niveau. Uiteraard geldt dat in belangrijke mate de financiële beloning. Het is echter niet het enige wat hen heeft bewogen de beslissende stap te nemen. In de burgermaatschappij worden zij direct met werkelijke beslissingsbevoegdheid belast, waarbij veelal een eigen budget behoort. Een bevoegdheid waarvoor onze officieren in het algemeen een uitstekende opleiding en vorming hebben genoten, maar die pas in een zeer laat stadium — en dan nog veelal in het Haagse circuit — tot gelding kan worden gebracht. Hier staat tegenover dat zij ook, aanzienlijk sterker dan in de krijgsmacht het geval is, ter verantwoording kunnen worden geroepen; een verantwoordelijkheid met alle positieve en negatieve gevolgen voor de loopbaan.

Het is deze algemene trend van delegatie van bevoegdheden met individuele verantwoordelijkheidsstelling die zo louterend lijkt te werken in het bedrijfsleven van de jaren '80. Hij stimuleert de creativiteit en heeft het doodtij en de recessie die na de roerige jaren '60 heersten, doorbroken. Voorzichtig optimisme komt in de plaats van sombere wereldbeelden. Reeds enkele jaren zien wij dat inspirerend leiderschap en het aanspreken van de persoonlijke verantwoordelijkheid in het bedrijfsleven tot aanzienlijke kwaliteits- en daarmee resultaatverbetering hebben geleid.

Een overheidsinstelling als Defensie loopt helaas nog steeds achter bij de ontwikkelingen in het bedrijfsleven; toch zijn echter ook hier positieve ontwikkelingen aan te wijzen. Een daarvan betreft zeker het door de staatssecretaris geschetste personeelsbeleid „Op weg van confectie naar maatwerk", zoals reeds besproken in ons editoriaal van maart jl. Er is echter méér nodig om onze goed opgeleide officieren te motiveren en om degenen die elders solliciteren te behouden.

Het is noodzakelijk dat de officier zich in zijn initiële beroepskeuze blijft herkennen. Hij wil persoonlijke verantwoordelijkheid dragen in plaats van te participeren in een collectieve verantwoordelijkheid waarin niemand ècht aanspreekbaar is. Evenals dat op het gevechtsterrein resp. in de lucht het geval is, wil hij voor de gevolgen van zijn beslissingen instaan. Invoering van een nog kortere werkweek staat niet op zijn verlanglijstje. Integendeel, hij wenst liever niet te praten over directe of indirecte werkuren. Voorwaarden zijn dat hij kan functioneren in een gezond en efficiënt werkklimaat en dat zijn beloning in redelijke overeenstemming is met de geleverde inspanning en de verantwoordelijkheid die hij draagt.

Ook bij Defensie zal een nieuw elan moeten doorbreken. Slechts dàn zal de motivatie weer kunnen stijgen. Het betreft hier geen keuze maar een dwingende noodzaak!

