

Vertrouwen

Sinds 1898 heeft (in Nederland) het karakter van de belangenbehartiging voor militairen zich ontwikkeld. Tijdens een congres op 1 oktober 1998 vierde de Algemene Federatie van Militair Personeel (AFMP) in samenwerking met de Stichting Maatschappij en Krijgsmacht het jubileum dat honderd jaar geleden in Den Helder onder de naam 'Ons Belang' de eerste vakbond voor militairen in Nederland werd opgericht. Tijdens dit jubileumcongres sprak de voorzitter van de AFMP over belangenvereniging of vakbond: welke keuze en welke kerntaken?

Terecht constateert de inleider dat er in de honderdjarige geschiedenis van normalisatie van de arbeidsverhoudingen ruimte is ontstaan voor vakbonden/belangenverenigingen voor militairen bij Defensie. Meer nog, dat zij een niet meer weg te denken plaats binnen Defensie hebben verdiend. In de structuur van het arbeidsvoorwaardenoverleg spelen de vertegenwoordigers van het personeel immers een belangrijke rol. Zonder in te gaan op de keuze met betrekking tot vakbond of belangenvereniging is het verschil volgens de inleider eenvoudig aan te

geven. Een vereniging die is aangesloten bij een vakcentrale, maakt deel uit van de vakbeweging en is een vakbond. Een vereniging die niet is aangesloten bij een vakcentrale, maakt geen deel uit van de vakbeweging en is dus een belangenvereniging, zeker in de ogen van de vakbonden.

Daarnaast kwamen in deze inleiding onder meer de grenzen van de werkvelden van de vakbonden/belangenverenigingen aan de orde. Opmerkelijk was dat een wezenlijke grens niet aan de orde is gesteld. Dit betreft de belangen van het militaire personeel. Mogelijk omdat belangenbehartiging zo vanzelfsprekend is dat vermelding achterwege kan blijven. Het gevaar van deze vanzelfsprekendheid is dat ook de grenzen die verband houden met deze kerntaak daarmee uit het oog worden verloren. Dit is dan des te betreurenswaardiger gezien de unieke positie van de militair; hij wordt door de overheid eenzijdig aangesteld in zijn ambt en dus is hij geen werknemer in de zin van het Burgerlijk Wetboek.

Tijdens hetzelfde congres sprak de minister van Defensie over het belang van de motivatie van het personeel. Niet alleen omdat de minister dat vindt, maar omdat iedere militair hetzij uit eigen ervaring (*lessons learned*) dan wel uit historische voorbeelden weet dat een goed moreel een *conditio sine qua non* is voor de inzet van militairen. Uit onderzoeken die in 1994 en 1997 in de KL zijn gehouden, blijkt dat het percentage medewerkers dat de KL *geen* goede werkgever vindt, gedaald is van 35 naar 25 procent. De medewerkers die ontevreden zijn, zijn ook minder gemotiveerd en hebben een hogere verloopintentie. Het personeel dat de KL geen goede werkgever vindt, geeft een lager cijfer voor de eigen motivatie en bij 30 procent van hen is de motivatie de laatste tijd afgenomen. Het personeel dat de KL niet een aantrekkelijke, betrouwbare en zorgzame werkgever vindt, denkt vaker over solliciteren buiten de KL.

Resultaten die een inspanning van *allen* vergen om deze situatie verder te verbeteren. Van belang is dan om inzicht te krijgen in de factoren die het moreel kunnen verbeteren, zoals vertrouwen in elkaar, vertrouwen in het gebruikte materiaal, maar ook vertrouwen in de directe leiders en vertrouwen in de hoogste leiding. Dit geldt niet alleen voor het moreel tijdens operaties maar ook voor arbeidstevredenheid in de vredessituatie. Wie de periodieken leest van de

verschillende vakbonden/belangenverenigingen van militair personeel kan zich niet aan de indruk onttrekken dat het 'vertrouwen' in de top niet wordt bevorderd. Is daar dan de niet-genoemde grens van de belangen van het personeel in het geding?

Natuurlijk is het zo dat het in de eerste plaats de top zelf is die in zijn doen en laten zodanig moet handelen dat de leden van de organisatie vertrouwen krijgen, hebben en houden. En natuurlijk is het terecht dat als de top of een lid van de top fouten maakt, het mede een taak is van de vakbonden/belangenverenigingen om de top daarop aan te spreken. De top moet het vertrouwen van zijn personeel immers verdienen door de voorbeeldfunctie die deze heeft. Maar in de verschillende periodieken wordt in toenemende mate de indruk gewekt dat het bekritisieren van de top ook geschiedt om meer leden te winnen. Dat het dan niet zo nauw met de waarheid dan wel met een volledige berichtgeving wordt genomen, valt bijzonder te betreuren. Heiligt het doel hiermee de middelen?

Indien de grens van de belangen van het personeel in de discussie wordt meegenomen, dan kunnen vragen aan de orde komen zoals:

- Is het belang van een beperkt aantal leden van de ene bond belangrijker dan het belang van zo'n duizend militairen die naar eer en geweten hebben gehandeld tijdens een uitzending, en die psychisch al het nodige hebben doorstaan en door de ontstane commotie in de media nog meer in de problemen komen?
- Wat is het belang om de overigens terechte problemen van een lid uitgebreid in een periodiek te beschrijven, maar onvermeld te laten dat de top al enkele jaren actief bezig is de door externe instanties opgelegde regelgeving veranderd te krijgen, waarbij de bestuurders van de betreffende bond van deze feiten op de hoogte zijn?

Deze willekeurige voorbeelden betreffen niet één militaire vakbond of belangenvereniging, maar zijn overal terug te vinden. Gedacht kan ook worden aan een columnist die de gelegenheid krijgt een vendetta te voeren tegen de vorige Stasdef over vermeende verkeerde activiteiten die hij in een vorige functie zou hebben uitgevoerd. Of aan de federatie voor Reserve-

personeel die in de komkommertijd de openbaarheid zoekt om tegen beter weten in, de frustratie van reserve-personeel uit te dragen.

Het is juist dat de bonden vingers op de zere plekken leggen, maar laat hen dat met concrete, harde en volledige dossiers doen. Soms is een harde aanpak de enige manier om een bureaucratisch apparaat tot inkeer te bewegen. Het verdient echter aanbeveling dat ook de vakbonden/belangenverenigingen in deze voor de krijgsmacht en het personeel onzekere tijden, in de spiegel kijken en zich de vraag stellen of ook zij niet gebaat zijn bij een klimaat van vertrouwen.