THALES NEDERLAND

EDITORIAAL

HOOGSTE PRIORITEIT...

In deze uitgave van de *Militaire Spectator* treft u artikelen aan over het personeelsbeleid bij Defensie en de uitwerking daarvan binnen de krijgsmachtdelen. De aandacht hiervoor is zeer actueel; personeel is meer dan ooit een kritische succesfactor. De meeste aandacht gaat tegenwoordig uit naar de vullingsgraad van de organisatie. Vele jaren hadden we zorgen om de verkleining van onze defensieorganisatie, de teruggang in het aantal tanks, vliegtuigen, schepen, brigades et cetera, en daarmee – vooral ook – de personele omvang van de organisatie. We maakten ons zorgen om de toekomst van de Nederlandse krijgsmacht, onze carrière, ja zelfs onze baan. Overtolligheid en Sociaal Beleidskader werden vertrouwde maar ook vaak gevreesde begrippen. Velen waren op zijn zachtst gezegd 'niet blij' met de opschorting van de dienstplicht, maar slechts weinigen zullen daarbij onmiddellijk hebben bedacht dat door die opschorting een unieke (en gratis!) wervingsbron zou wegvallen. Ons personeelsbeleid, onze wervingsinspanning, onze opleidingssystematiek, ons personeelssysteem, kortom het hele personeelsmechanisme kon jarenlang achterover leunen: de mensen kwamen en bleven toch wel. Nu weten we beter. Na de vette jaren waarin de krijgsmacht voor de werving kon putten uit die 'oude voorraad', zijn we in de magere jaren beland.

Achter de huidige vullingsproblematiek schuilt een zeer moeilijke vraag waarop het antwoord grote politieke en militaire consequenties kan hebben. Die vraag is: hebben we te maken met een toevallige samenloop van omstandigheden – een 'booming' economie met dalende werkloosheid en een grote arbeidsmobiliteit, en daardoor tijdelijk enkele problemen met de werving ondanks dat de wervingsbehoefte thans al veel lager is dan de 9300 die in 1993 waren voorzien – of zijn de problemen een gevolg van andere factoren en blijvend? Anders gezegd: is het een conjunctureel of een structureel probleem?

Wij gaan die vraag hier en nu niet beantwoorden. Niet omdat het onbelangrijk is, integendeel. Eén ding staat vast: los van het antwoord is duidelijk dat indien er nu niets gebeurt, het zeker een structureel probleem zal worden. En áls het een structureel wordt, dan zal het Nederlandse ambitieniveau moeten worden aangepast en de organisatie (wederom) kleiner moeten worden.

De personeelsproblematiek is echter breder. Het gaat immers ook om het behoud van het personeel. Daarbij spelen zaken als werk- en baanzekerheid, concurrerende arbeidsvoorwaarden, loopbaanbeleid, doorstromingsmogelijkheden na beëindiging van het contract, flexibilisering van arbeid en beloning, verjonging van het personeelsbestand et cetera. Als het beeld dat Defensie als werkgever op al deze punten naar binnen uitstraalt niet goed is, dan zal het zittend personeel geen wervende uitstraling hebben. En ook: als het beeld dat de sollicitant in de praktijk van het dienen bij Defensie krijgt niet blijkt te kloppen met dat wat hij of zij had bij de sollicitatie, dan haakt men snel af. De demonstratie eind vorig jaar rond het conflict over het arbeidsvoorwaardenpakket voor 2001 had wat dat betreft nooit nodig mogen zijn.

Alle partijen moeten dus aan het werk. Zowel de defensieorganisatie als de ambtelijke en politieke leiding. In de eerste plaats de organisatie. Zoals gezegd, mogen we er niet langer van uitgaan dat de mensen vanzelf komen. Ook moet de verheven houding verdwijnen dat sollicitanten dankbaar moeten zijn dat ze de procedure mogen doorlopen, en dat ze blij zouden moeten zijn om bij Defensie, de Koninklijke Landmacht, de Koninklijke Luchtmacht, de Koninklijke Marine of de Koninklijke Marechaussee te mógen werken. Dit mag niet

PARTNER IN NEDERLAND EN DE HELE WERELD
THALES

de houding zijn naar de geïnteresseerden, de sollicitanten en de jonge cursisten/cadetten. De geïnteresseerden moeten bij wijze van spreken per kerende post worden bediend met informatie. Proactief zijn is ook hier het devies, dus niet schromen om na enige weken te bellen met de vraag waar het aanmeldingsformulier blijft. Als sollicitanten vervolgens lang moeten wachten op een reactie op hun sollicitatie, op de keuring of op een opleidingsplaats, dan hebben ze al lang wat anders gevonden. Geen werk betekent voor hen immers nog steeds weinig geld! Ook hier geldt: solliciteren voor een baan bij de krijgsmacht is geen voorrecht, het hebben van sollicitanten wel!

Die houding zal kunnen betekenen dat er wellicht nog flexibeler moet worden omgegaan met opleidingsschema's, opleidingsplaatsen op de werkplek, en begeleiding van aankomend personeel. Wat geldt ten aanzien van de sollicitanten geldt nog meer voor de jonge cursisten en cadetten. Opleiders en begeleiders zullen zich nog meer moeten inspannen om de cursisten het noodzakelijke opleidingsniveau te doen behalen en hen tegelijk enthousiast laten zijn en blijven voor een baan bij Defensie. Nee, dat betekent niet dat de opleidingsnormen maar naar beneden moeten of dat er van de cursisten en cadetten niet ook iets mag worden verwacht, integendeel. Maar het betekent wel dat kritisch naar die normen moet worden gekeken.

De ambtelijke en politieke leiding moet in de eerste plaats zorgen voor concurrerende arbeidsvoorwaarden. Dat kost geld. Minister en staatssecretaris en het parlement hebben ervoor gezorgd dat hiervoor voor het eerst meer geld beschikbaar is. Of dat voldoende is, valt te betwijfelen. Zeker nu uit het rapport van de Commissie-Van Rijn naar voren komt dat het defensiepersoneel tot de zogenoemde knelgroepen behoort en wordt gepleit voor de invoering van een dertiende maand en verlenging van de werkweek overheidsbreed.
De betrokken ministers zijn het erover eens dat het verschil in beloning en secundaire arbeidsvoorwaarden tussen overheid en bedrijfsleven moet worden verkleind (hoe zat dat ook weer met de pakketvergelijking?). Onmiddellijk rijst de vraag: wie gaat dat betalen? In hoeverre wordt dat (weer) een sigaar uit eigen doos? Er wordt op dit moment veel van het defensiepersoneel gevraagd, maar dat vraagt er ook iets voor terug! En niet alleen in geld, dat is maar één aspect.

Een ander belangrijk aspect is een bepaalde mate van zekerheid. Of anders gezegd: niet wéér reorganiseren, herstructureren, verkleinen. Dat is in de afgelopen tien jaar al ongelooflijk veel gebeurd en de signalen wijzen duidelijk uit dat de rek eruit is. Het personeel wil nu wel eens een poosje wennen aan de eigen organisatie. Natuurlijk zal Defensie zich moeten aanpassen aan maatschappelijke ontwikkelingen. Flexibilisering past wat dat betreft uitstekend in de doelstelling de gemiddelde leeftijd van het militair personeel omlaag te brengen. De uitspraak van de minister in zijn nieuwjaarstoespraak dat 'het Defensiehuis ook in de komende jaren keer op keer zal worden verbouwd' is naar wij hopen ook in die zin bedoeld. Die permanente verbouwing kan en mag geen doel op zich zijn. Indien het personeel, de werving en het vasthouden daarvan, écht prioriteit nummer één is, dan mogen wij van de politieke leiding verwachten dat zij er ook het hunne aan doen om die broodnodige rust in de organisatie te brengen en te zorgen voor een goed arbeidsvoorwaardenpakket. Net zoals zij van de organisatie – en dat zijn wij – mogen verwachten dat ook wij er alles aan doen om mensen te werven en te behouden. Doen we dat niét, dan zijn we er immers zelf de oorzaak van dat het ambitieniveau omlaag moet... en er dus weer grote reorganisaties komen.

In de artikelen in dit nummer wordt u een breed palet gepresenteerd waarin wordt ingegaan op verschillende aspecten van het personeelsbeleid en hoe dat in de krijgsmachtdelen wordt uitgewerkt. Er moet vernieuwend worden gedacht en gewerkt.

Beleid is echter één ding, de uitvoering daarvan zal nog moeten beginnen, resultaten zullen nog moeten blijken. Bovendien wordt het macro-beeld uiteindelijk bepaald door de reacties van het individu. Slechts het persoonlijk welbevinden leidt tot een enthousiaste houding en uitstraling; het bewijs dat het inderdaad een voorrecht is om bij Defensie te werken. Alleen dan klopt het beeld binnen de organisatie met dat wat we graag naar buiten uitstralen. Hoogste prioriteit dus!