

# Top- of tob-

## Wordt Defensie echt de organ

commodore E.J. Oliemans\*

De P-brief heeft een discussie losgemaakt over de aantrekkingskracht van onze krijgsmacht. Wat staat er de komende jaren allemaal te gebeuren?

Er moet langer gewerkt worden (ik bedoel daarmee de pensioengerechtigde leeftijd; niet alleen de werkweek, want het aantal arbeidsuren per week zal echt omhoog moeten, willen we de strijd met landen in het Verre Oosten nog aan kunnen gaan). We gaan minder verdienen (geen vooruitzichten op salarisverhogingen die vergelijkbaar zijn met het bedrijfsleven en daarnaast het afbouwen van de secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals de ziektekostenregeling en de pensioenregeling). Bovendien zal door invoering van het 'up or out-systeem' de traditionele zekerheid van een baan sterk afnemen.

Iedereen probeert al die zaken weleens voor zichzelf op een rij te zetten. Ik dus ook, maar werd daarbij onlangs onverwacht geholpen. Ik had namelijk een gesprek met onze zoon van 19 jaar. Hij studeert sinds augustus vorig jaar bedrijfs-economie. Wij hebben hem in zijn keuze volledig vrij gelaten, maar ik was toch

\* Op deze plaats vindt u afwisselend een bijdrage van commodore Erik Oliemans en kolonel Frans Matser, beide werkzaam bij het Commando Dienstcentra (CDC).

nieuwsgierig waarom hij niet voor de KMA had gekozen en dus voor een mooie loopbaan bij Defensie, net zoals zijn vader. Toen ik hem die vraag stelde keek hij me wat meewarig aan. 'Pa,' zei hij 'jij werkt tussen de 50 en 60 uur per week. Je bent net 52 en je zit op je eindsalaris en je krijgt er zelfs nooit meer een periodiek bij! Een eindsalaris dat aardig is, maar niet is te vergelijken met mensen in vergelijkbare posities in het bedrijfsleven. Jouw eindejaarsuitkering is geen 13<sup>e</sup> maand, maar een 366<sup>ste</sup> dag. Jij hebt nog net het voordeel dat je vroeger met pensioen kan, maar je jongere collega's al niet meer. En die fantastische ziektekostenregeling wordt ook voor jou en al die anderen straks een stuk ongunstiger. Ook had jij nog de zekerheid dat je alleen ontslagen kon worden als je het wel heel bont had gemaakt. Die zekerheid is er straks voor de nieuwkomers ook al niet meer bij.' Ik keek hem aan, dacht even na en zei toen: 'Maar Defensie is toch een fantastische organisatie om bij te werken! De kameraadschap, de avonturen, de afwisseling. Welk bedrijf kan je dat nu bieden? Je goede vriend Jan-Kees is net begonnen aan zijn opleiding bij de luchtmacht'. 'Pa, dat is allemaal waar, maar voor Jan-Kees ligt het anders. Jan-Kees heeft MBO vliegtuigtech-

# salarissen?

## organisatie van de middelmaat?

niek gedaan en wordt vliegtuigmonteur. Omdat hij vliegtuigen en techniek leuk vindt en omdat hij meer verdient dan bij KLM of Martinair. Maar ik wil uiteindelijk graag een topbaan hebben. Met de verantwoordelijkheid, de risico's en het salaris dat daarbij hoort. Dat laatste biedt Defensie niet en alle voordelen die je als militair hebt schaffen jullie af.'

Ziehier in een notendop waarom het 'up or out'-systeem en het ophogen van de pensioengerechtigde leeftijd zonder financiële compensaties kan leiden tot kwaliteitsgebrek in de top. Ik weet niet precies waar de grens ligt, maar ik neem aan dat dit in ieder geval geldt vanaf het niveau van de ervaren luitenant-kolonel. Tot nu toe heeft de nivelleringsgedachte een betere beloning voor de hogere functies tegengehouden. Zelfs in de huidige zwakke economische tijden is van een echte concurrentiepositie ten opzichte van het bedrijfsleven geen sprake. Nog zeer recent heeft een aantal zeer bekwame collega's een baan gevonden in het bedrijfsleven. Die zwakke concurrentiepositie is natuurlijk een breed ambtelijk probleem, maar militairen konden de concurrentie nog enigszins aan door de gunstige secundaire arbeidsvoorwaarden. Burgerambte-

naren vinden dit vaak een onterechte bevoordeling van de militairen en dat leidt dan snel tot gelijkheid: niet door het opwaarderen van de burgerambtenaren, maar het afwaarderen van de militaire ambtenaar. Ik maak me daarom oprecht zorgen over de kwaliteit van de hogere militairen op langere termijn. En maak me dus ook zorgen over de kwaliteit van onze krijgsmacht.

Het financieel aantrekkelijk maken kost natuurlijk geld. En u en ik weten dat elke oplossing budgettair neutraal moet zijn. Dat is meteen ook het dilemma. Als u mijn eerdere bijdragen aan de Militaire Spectator heeft gelezen, weet u dat ik geen supporter ben van grote stafafdelingen. Wellicht dat daar ook de oplossing gevonden kan worden. Maak de stafafdelingen kleiner (het kan echt) en gebruik die ruimte om de salarissen van de hogere burger- en militaire ambtenaren substantieel te verhogen. Ook hier geldt: kwaliteit voor kwantiteit. Het vereist durf en er zullen velen zijn die zullen beweren dat we met de reducties al tot het uiterste zijn gegaan, maar ik ben er van overtuigd dat dit de enige weg is om onze krijgsmacht ook qua menskracht kwalitatief op peil te houden. ■

TEGGENWICHT