

## Arbeidsbureau of Afrika?

*drs. F. Matser – kolonel van de militair psychologische en sociologische dienst\**

**H**et geluid van zijn gevechtslaarzen echode door de holle gangen van het verlaten stafgebouw. Het was de laatste tijd erg saai. Vroeger, toen het bataljon nog bijna duizend manschappen telde, was het hier een drukte van belang. Je moest er dan op tijd bij zijn als je een stoel wilde hebben in de onderofficierskoffiekamer, waar toen trouwens nog gerookt mocht worden. Maar dat was allemaal veranderd.

Hij gooide de deur met een zwaai open en stapte naar binnen: leeg! Net als gisteren. Eén compagnie van het bataljon zat in Soedan, de andere in Uruzgan. En de derde compagnie was met recuperatieverlof. En de staf... de staf was verdampt. Maar daar was ook niet veel voor nodig. Alle stafsecties waren sowieso nog maar half zo groot als tien jaar geleden. De omvang van het bataljon was van 1000 naar minder dan 600 personen gegaan. Iedere keer kwam er weer een werkgroep uit Den Haag kijken.

draaien. Dat behoorde namelijk niet tot hun kerncompetenties, dus dat mocht niet meer. Allemaal geschrappt.

De volgende prooi was de koksgroep. Die waren allemaal naar Paresto overgegaan en daar gereorganiseerd en gereduceerd. Daarna volgde de Bevoorradingsgroep. Het materiaal werd nu op afstand via het computerprogramma SPEER beheerd. Dus de meeste beheerders waren geschrappt of omgeschoold. Toegegeven, met wat er over was in de nieuwe organisatie kon je hier in Nederland, op de kazerne, best een bataljon runnen. Maar dan moest iedereen er zijn, iedereen opgeleid zijn en er mocht dan natuurlijk niemand ziek zijn of 'vacature' heten. En of dat zo realistisch was?

Naast de 'reorganisatiegolven' stak de laatste tijd een nieuw fenomeen de kop op: nevenfuncties. Iedere officier of onderofficier had

Tijdschrijven, *process redesign*, *benchmarks*, functieanalyse. En iedere keer was de conclusie dezelfde: het kon best met een beetje minder!

De extra functies die het bataljon ooit had gekregen om de individuele uitzendingen op te vangen, waren als eerste gesneuveld. Daarna werd stuk voor stuk de rest van de staf onder de loep genomen. De toegevoegde onderofficieren: dat werk kon het sectiehoofd er wel bij doen. De plaatsvervangers: die waren toch niet nodig. Daarna verdween vrijwel de hele Sectie 1. Dat werk werd nu kennelijk in Enschede gedaan. Maar tijdens oefeningen of bij uitzending kwamen die gasten uit Enschede niet helpen om de boogtenten op te zetten of de wacht te

ondertussen een nevenfunctie: NBC, Arbo, milieu, veiligheid, medezeggenschap, CIMIC, SSR, intranetredacteur... het hield niet op. En het was allemaal belangrijk. En om daar alle vaardigheden voor aan te leren en bij te houden was de helft van het personeel bijna permanent op cursus of detachering. Dus bleef het gewone werk liggen. En wat hij nog het ergste vond: je was nooit meer met z'n allen bij elkaar. Er waren collega's die hij het laatste jaar hooguit twee keer had gezien!

Bovendien werd het aantal vacatures de laatste tijd steeds groter. Duizenden jonge collega's waren met in de afgelopen tien jaar 'gestimu-

\* Op deze plaats vindt u afwisselend een bijdrage van kolonel (KL) Frans Matser en majoor der mariniers Marc Houben.

leerd' om de organisatie te verlaten: naar de politie, justitie, de transportsector of wat er nog meer voor slimme convenanten was afgesloten. En nu waren er dus grote tekorten, juist in die leeftijdsgroepen. Kapiteins, majoors, of sergeant-majoors, nergens te vinden! Bovendien had hij soms wel eens de indruk dat sommigen nu de organisatie verlieten omdat steeds meer leuke dingen waren verdwenen: leeftijdsontslag (omhoog naar 60), sporten tijdens het werk (geen tijd meer voor), kameraadschap met een potje bier (mocht niet meer), leuke buitenland-plaatsingen (opgeheven), duidelijke loopbanen (weg), het mess-leven (gesloten uit doelmatigheidsredenen).

En wat was daarvoor teruggekomen? Iedere twee jaar een half jaar op uitzending, minder bevorderingsmogelijkheden, en voor de nieuwe collega's: onzekerheid over je baan (aangeduid met de nieuwerwetse term 'flexibel personeels-systeem'). Daarbij kwamen steeds meer mensen die niet op de werkplek waren omdat ze: in deeltijd werkten, ouderschapsverlof hadden, zwangerschapsverlof hadden, vier keer negen uur werkten of hun gespaarde flextijd opnamen voor een *sabbatical*. En dan moest je maar zien hoe je het oplost op de werkvloer.

Als klap op de vuurpijl verdween de laatste tijd het materieel ook nog. Moest worden ingeleverd voor Afghanistan. Hoge slijtage. Munitie om te schieten was er onvoldoende en de voertuigen werden gekannibaliseerd om de boel ergens anders draaiende te houden. Het geld was namelijk op in Den Haag en de politici hadden er niets extra's voor over. Begrotingsdiscipline heette dat in het kabinet. Als een missie twee keer zo duur werd, moest er gewoon een paar honderd miljoen bezuinigd worden binnen Defensie. Batterijen veldartillerie, eskadrons tanks, F-16's en compagnieën mariniers – ze verwenen als sneeuw voor de zon. Maar wat voor loopbaan hield je nog over als je cavalerist of artillerist was?

Hij voelde zich net een ouwe klager en hij was pas 40. Hij probeerde zijn gedachten te ordenen. Niet dat hij geen oog had voor de dingen die

beter waren geworden. Zo was het bataljon nog nooit zo goed getraind als nu. Oefenen met *Miles*, in oorden of in Hohenfels. Fantastisch! En door al die uitzendingen hadden ze een geweldige hoop ervaring en een ongeken-de professionaliteit. Ze hadden de laatste jaren werkelijk prachtige uitrustingsstukken, veel beter dan tien jaar geleden. Kleding, rugzakken, schoenen, scherfvesten, wapens, verbindings- en communicatiemiddelen. Prachtig werkelijk... als ze er waren! De operationele samenwerking met de luchtmacht: tien jaar geleden ondenkbaar! De rol van de onderofficier binnen het bataljon en binnen de hele krijgsmacht. Echt een succesverhaal. En de beroepssoldaat was ook een aanwinst gebleken, hij of zij kende zijn vak, hield ervan, had vaak verdomd veel ervaring. Hij had zelf nog een paar jaar de dienstplicht meegemaakt, maar daarmee hadden ze nooit dit niveau kunnen bereiken. Never! En de verdiensten waren echt niet slecht, zeker niet al je regelmatig op oefening of uitzending ging. En laten we wel zijn: met dertig man 'het veld' in, bleef het mooiste wat er was...

Allemaal waar, maar als hij de balans opmaakte wist hij toch niet of die in evenwicht was. Hij miste het gevoel dat je nog tijd had voor je collega's en je personeel. Functies om even gas terug te nemen voor mensen die dat nodig hadden. Slap lullen aan de bar in de onderofficiers-mess. Een volle koffiekamer waar je de laatste nieuwtjes hoorde... Er was veel veranderd de laatste tien jaar.

Zijn vrouw had een advertentie op het arbeidsbureau gezien en op tafel gelegd in de woonkamer. Leuke baan, in de buurt, het salaris was oké, regelmatige werktijden. Daar had hij graag met zijn collega's over willen praten. Moest hij van baan veranderen? Wat kreeg je ervoor terug en wat zou je missen? Want hij hield van het militaire leven... Maar de koffiekamer was net als gisteren... leeg. Op het prikbord hing een briefje van de S1: 'Sergeant-majoor gezocht voor een uitzending naar Soedan'. Afrika... hoe zou dat zijn? Hij moest nodig eens de balans opmaken: arbeidsbureau of Afrika? Maar er was niemand met wie hij daarover kon praten. ■