

Ambities

Drs. Frans Matser – publicist

De defensieorganisatie heeft veel ambities. Dat is ook goed. Ambities zijn immers de basis waarop veranderingen worden gerealiseerd. De vraag bij ambitieuze doelstellingen is natuurlijk altijd of het ook realistische doelstellingen zijn. Tijdens mijn studie methoden en technieken van beleidsonderzoek werd mij dertig jaar geleden al voorgehouden dat beleidsdoelstellingen SMART moesten zijn: Specifiek, Meetbaar en Ambitueus, maar ook Realistisch en Tijdgebonden. Het is altijd aardig om de *fact checker* eens los te laten op alle ambities die minister, staatssecretaris, topambtenaren en generaals ons voorhouden.

Nadat er sinds twee jaar wat geld bijgekomen is voor de krijgsmacht, lijkt de materiële situatie langzaam te verbeteren. Minder florissant gaat het met de personele vulling van de al sterk afgeslankte defensieorganisatie. Sinds de nieuwe *Defensienota* van 2018 staat personeel officieel op één bij Defensie. En daarom willen we een ‘moderne topwerkgever’ worden die aantrekkelijk is voor zittend en nieuw personeel. Die ambitie had er natuurlijk mee te maken dat het personeel de afgelopen jaren met de voeten stemt. Er melden zich te weinig nieuwe personeelsleden aan de poort – met name bij de manschappen – en er lopen er nog veel meer (teleurgesteld) weg – vooral officieren en onderofficieren. De minister, de staatssecretaris, de secretaris-generaal en alle directeuren

personeel hebben de afgelopen jaren regelmatig gezegd dat wij een goede werkgever zijn of een topwerkgever moeten worden. Maar hoe realistisch is dat, Defensie als moderne topwerkgever?

Laten we het eens van de andere kant bekijken, vanuit de werknemer. Wat verwacht een moderne werknemer van zijn werkgever? Vooral dat die flexibel is. In hedendaagse relaties werken mannen en vrouwen beiden, moeten kinderen worden opgevangen, is een – liefst zo hoog mogelijk – gezamenlijk inkomen nodig om een huis te kopen en opvang te betalen en is een vaste baan en inkomenszekerheid dus belangrijk. Verder willen werknemers uitdagend werk en carrière maken als ze goed presteren. Moderne bedrijven bieden daarom bij veel functies de mogelijkheid om thuis, in deeltijd en veilig te werken, geven belangrijke werknemers vaste contracten en proberen hun werknemers uit te dagen. Toppers worden fors beloond en mensen die voor hun werk moeten reizen of in het buitenland verblijven krijgen daar dik voor betaald. Informeer maar eens bij Shell, Unilever of Facebook onder welke voorwaarden zij hun personeel ‘uitzenden’. Oh ja, en ze zijn betrouwbaar met hun afspraken!

Laten we eens een paar zaken bij de kop pakken die specifiek zijn voor Defensie. Tijdens je opleiding en in de eerste jaren van je werk is het nagenoeg onmogelijk om thuis te werken. Dat

dit zo is, is gezien ons werk begrijpelijk. Maar wat staat daar tegenover? Ook werken in deeltijd gaat moeilijk en wordt nauwelijks gefaciliteerd. Verder word je regelmatig ver van huis geplaatst (boordplaatsers), waardoor je familie toch een beetje op de tweede plaats komt (weekendrelatie) en zorgtaken nauwelijks kunnen worden gedeeld. Op veel plaatsen is de accommodatie, door dertig jaar bezuinigen, niet geweldig. De sociale veiligheid en de vrouwvriendelijkheid van ons bedrijf komen regelmatig negatief in de media (denk aan de commissie-Giebels), terwijl een groot deel van de organisatie tegen een schamele vergoeding jaarlijks meerdere weken of maanden in tenten of bivakken met groepslegering verblijft. Ook in het weekend wordt regelmatig een beroep op je gedaan. En betrouwbaarheid is ver te zoeken in de WUL-, UKW- en pensioendossiers. Geen geweldig *track record*! Maar als je dan na een tijdje wat verder komt en staffuncties lonken? Bij Defensie zijn we uit bezuinigingsoverwegingen de afgelopen vijftien jaar vrijwel helemaal overgaan op flex-werkplekken. Zogenaamd omdat dit modern was. Uit recent onderzoek blijkt dat het merendeel van de Nederlandse werknemers hier een verschrikkelijke hekel aan heeft. Gebrek aan privacy, slecht concentreren, onpersoonlijk en op sommige dagen geen plek te vinden, is ongeveer de algemene opvatting. Menig defensiemedewerker die bijvoorbeeld in Utrecht op de Kromhoutkazerne werkt, zal daar wel iets van herkennen.

Als we dat combineren met de laatste twee cao's bij Defensie, die steeds jaren te laat werden afgesloten, en de salarissen, toelages en pensioenen, die al jaren achterblijven bij de verwachtingen waardoor de verzuringsgraad best hoog is, dan is moderne topwerkgever zijn een heel erg onrealistische doelstelling. Over geld valt natuurlijk altijd te discussiëren, want wat is veel, weinig of genoeg? Maar toen ik kapitein was stond er een artikel in *De Telegraaf* over de Tweede Kamer, waarin een van de koppen luidde: 'Een Tweede Kamerlid verdient niet meer dan een luitenant-kolonel bij Defensie'. Dat is me om een af andere reden altijd bijgebleven. Wie nu googelt wat een Tweede Kamerlid verdient, vind bruto 107.000 euro per jaar. En laat dat nou ongeveer het maximum salaris van

een kolonel zijn. En dat is zo'n duizend euro per maand meer dan een overste. Kennelijk heeft de politiek in de afgelopen dertig jaar beter voor zichzelf gezorgd dan voor haar militairen. Of misschien is de taak van Tweede Kamerleden veel zwaarder, moeilijker en complexer geworden, terwijl militairen het steeds makkelijker krijgen...

Een soldaat verdient maar iets meer dan het minimumloon en moet daar best veel voor doen. Natuurlijk staan er tegenover deze 'beperkingen' om een zeer populair werkgever te worden, ook positieve zaken. Ik heb in de laatste jaren duizenden sollicitatiegesprekken met aspirant-militairen mogen voeren en bijna allemaal wilden ze heel graag op uitzending gaan. Iets betekenen voor mensen die het moeilijk hebben. Wat avontuur. Maar ja, doordat we de krijgsmacht in de Afghanistan-periode helemaal hebben uitgehold en veel onderdelen zwaar ondervuld zijn, is de Nederlandse krijgsmacht de komende jaren gewoon niet meer in staat om met een serieuze grote uitzending mee te doen. We zijn gewoon te klein geworden! Dus ik vrees dat velen die de komende jaren voor een uitzending naar ons toekomen ook op dat gebied teleurgesteld de organisatie zullen verlaten.

Mijn conclusie is dat we alles op alles moeten zetten om de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt een beetje bij te houden, dat we heel snel betere arbeidsvoorwaarden aan het personeel moeten geven en dat het streven naar moderne topwerkgever nog maar even in de ijskast moet. Er kleven nu eenmaal inherent wat 'ouderwetse' nadelen aan werken bij de krijgsmacht, die de organisatie in ieder geval op dit moment op geen enkele wijze financieel of anderszins kan compenseren. Misschien is het doel 'beloon uw personeel marktconform en kom afspraken na' een wat concretere ambitie dan topwerkgever worden. ■

- 1 Marlou Visser, 'Werknemers niet blij met flexplek', in: *De Telegraaf*, 26 februari 2019 (Onderzoek in 2019 door PanelWizard in opdracht van HK&P onder duizend Nederlandse kantoorwerkers) zie: <https://www.telegraaf.nl/financieel/3204962/werknemers-niet-blij-met-flexplek>.
- 2 Inclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering.