

MENINGEN van anderen

Reactie TEGENWICHT MS 3-2005

Top- of tob-salarissen

De koppen in het NRC liegen er dit voorjaar niet om. 'Top bij NUON verdient 59 procent meer', 'Nieuwe topman CSM ontvangt 54 procent meer salaris' en 'Bonus topmannen stijgt 55 procent'. Tot nu toe werd Defensie daarbij niet genoemd, maar dat zou kunnen gaan veranderen. In zijn column **TEGENWICHT** in MS 3-2005 buigt Cdre Oliemans zich over de topsalarissen bij Defensie. Hij laat in zijn bijdrage eerst zijn zoon aan het woord en komt op basis daarvan tot de conclusie dat de in zijn ogen te lage salarissen van de hogere militairen op langere termijn leiden tot kwaliteitsverlies. Als oplossing voert hij een reductie van de stafafdelingen aan, waarmee vervolgens de ruimte wordt gecreëerd om de salarissen van hogere burger- en militaire ambtenaren te verhogen. De opmerkingen van pa en zoon vragen om een reactie.

Vergelijking salarissen

De jonge Oliemans lijkt behoorlijk materialistisch ingesteld en kiest niet voor een baan bij Defensie. Als argument daarvoor noemt hij vooral een aantal financiële aspecten zoals eindsalaris, periodieken en de eindejaarsuitkering. Hij voegt daar aan toe het bij Defensie verliezen van de zekerheid van een baan voor het leven. Bij mij rijst daarbij de vraag of zoonlief bij zijn studie- en beroepskeuze nu al en alleen maar kijkt naar salarissen die hij over 30 jaar denkt te gaan verdienen. Heeft hij daarvoor zelf onderzoek gedaan en welke criteria heeft hij gebruikt om de functies te vergelijken? Heeft hij daarbij ook gekeken naar het aantal uren dat er werd gewerkt? En ik ben ook benieuwd met welke functies hij de functie van pa heeft vergeleken en of de functie van pa in de middenmoot zat of helemaal onderaan? Tot slot zou ik zoonlief nog willen wijzen op een ander artikel uit het NRC met de

kop 'CEO's massaal weg'. Daarin staat onder andere dat nog nooit zoveel topmanagers werden vervangen als in 2004. Bijna eenderde werd ontslagen na tegenvallende bedrijfsresultaten.

Het betoog van de zoon wordt gekenmerkt door een gebrek aan idealisme, waarvan je toch hoopt dat tenminste de jeugd daar nog een beetje van heeft. Pa doet nog wel een zwakke poging tot weerwoord met het noemen van kameraadschap, de avonturen en de afwisseling, maar door het opvoeren van vriend Jan-Kees gaat de discussie daar niet over. Daardoor komen belangrijke inhoudelijke zaken niet aan de orde, zoals verantwoordelijkheid, zelfstandigheid, een hoogwaardig technische omgeving, mobiliteit, zeer goede secundaire arbeidsvoorwaarden zoals studiefaciliteiten, flexibilisering arbeidsduur en allerlei soorten verlofregelingen. Voor een beginner op de arbeidsmarkt die zich de komende jaren verder wil bekwamen, moet zo'n pakket toch zeer interessant zijn. Denkt zoonlief zijn hele leven bij dezelfde werkgever te blijven? Zo niet, dan is het relevant dat de salarissen tot het niveau van een ervaren luitenant-kolonel waarschijnlijk gunstig uitvallen voor militairen. Pa heeft dus nog wel wat uit te leggen.

Verkleinen stafafdelingen?

Cdre Oliemans komt vervolgens met een creatieve oplossing, waarover hij verderop terecht stelt dat deze oplossing wel durf vereist. Het verkleinen van stafafdelingen moet het nodige budget vrijmaken voor het verhogen van de salarissen van hogere burger- en militaire ambtenaren. De huidige maatregelen, waarbij de Haagse staven met zo'n 30% worden verkleind, kunnen blijkaar nog wel een keer worden overgedaan. Sommige politici kunnen vrijblijvend zulke stellingen in hun politieke programma opnemen. Maar als die stafafdelingen echt kleiner kunnen, waarom hebben die topambtenaren dat dan niet allang gedaan? Dan waren ze hun geld echt waard geweest.

Laat ik eens proberen invulling te geven aan het voorstel tot kleinere stafafdelingen. De laatste jaren ben ik behoorlijk allergisch geworden voor maandrapportages, kwartaalrapportages en jaarverslagen. Frequent krijgen topmanagers cijfers en grafieken gepresenteerd, terwijl we

soms al jaren twijfelen aan de integriteit van de gegevens. En wat zeggen al die geruststellende gegevens over de servicegraad van een artikelpakket, terwijl de relatie daarvan met de inzetbaarheid van onze systemen nog niet is uitgewerkt? Hebben we trouwens wel eens becijferd hoeveel al die rapportages kosten en wat ze daadwerkelijk bijdragen aan een verhoogde inzetbaarheid? Om nog maar niet te spreken van de keren dat een stafstuk niet aan de vereiste stafkwaliteit voldoet, ook al is de inhoud begrepen en staan de conclusies als een huis. Deze bureaucratistische werkwijze is voor menig (jonge) collega weinig motiverend en wellicht een duwtje in de rug voor de overstap naar het bedrijfsleven. U begrijpt wel waar mijn advies voor kleinere stafafdelingen in eerste instantie op gericht zou zijn. Maar aan wie ligt het nou eigenlijk dat ze nog steeds zoveel rapporten produceren?

Verhogen topsalarissen?

Moeten dan de topsalarissen worden verhoogd omdat we anders onvoldoende kwaliteit binnen Defensie houden? Ik geloof daar niets van. Inderdaad, regelmatig steken bekwame collega's over naar het bedrijfsleven. In het bedrijfsleven wordt ook vaker een overstap gemaakt, maar wijst dat zonder meer op financiële tekortkomingen in de salarisstructuur? Hebben wij dan voldoende zicht op de redenen voor de overstap? En draait het daarbij echt alleen maar om geld en aanverwante zaken? Welnee, want het gebeurde ook toen er nog geen sprake was van verhoging van de FLO-leeftijd of een 'up or out-systeem'. Misschien zijn het dan toch de bureaucratische knelpunten in onze ambtelijke omgeving die meer aanleiding zijn voor een overstap. Laten we juist oplossingen zoeken in een aantrekkelijke werkomgeving met minder bureaucratie en goede secundaire arbeidsvoorwaarden om de kwaliteit te behouden. Zouden onze topambtenaren daar iets aan kunnen doen? En in een krimpende organisatie zijn de mogelijkheden voor carrière minder dan voorheen. Maar als ik om me heen kijk, zie ik nog een heleboel kwaliteit in onze organisatie rondlopen die gemotiveerd is om straks de leiding over te nemen. Misschien draait in onze wereld wel veel, maar toch niet alles alleen om geld.

DRS. K.P. DE JONG BC. – Kolonel KLU