

## Betoog GOV-MHB in Sectoroverleg Defensie

Tekst zoals voorgedragen door de onderhandelaar van de GOV|MHB tijdens het SOD van dinsdag 8 februari 2022.

Voorzitter,

Als vertegenwoordiger van de officierenvereniging vraag ik mij af of we nog wel de rol vervullen waar wij als sociale partners voor op aarde zijn: het zorgen voor onze leden en voor het defensiepersoneel.

De afgelopen 20 jaar zijn we niet toegekomen aan een wezenlijke herziening van ons beloningsmodel en ook het personeelssysteem wacht al 10 jaar op broodnodige verandering. Telkens weer laten wij ons afleiden door externe factoren, die overigens op dat moment een valide aanleiding daarvoor gaven. Hierbij denk ik onder meer aan:

- De vele reorganisaties vanaf 2003, vaak onder druk van grote bezuinigingen;
- De zogenaamde goudgerande arbeidsvoorwaarden van militairen;
- De afgedwongen pensioenhervormingen die hebben geleid tot de overgang van eindloon naar middelloon; en meer recentelijk;
- De situatie rondom ons woon-werkverkeer.

Elke keer laten wij de elementaire discussie over ons beloningsmodel en ook personeelssysteem liggen en proberen wij d.m.v. het plakken van pleisters de ontstane gaten te dichten. Hierbij is de omgeving elke keer bepalend geweest, in plaats van het streven naar een goed HR-model en een eerlijke en uitlegbare arbeidsvoorwaarden.

Dit heeft niet alleen geleid tot het uitblijven van gedegen oplossingen voor de grote personele uitdagingen van defensie, maar ook tot frustratie en wantrouwen. Onder sociale partners, onder het personeel, maar ook van het personeel naar de bonden en de werkgever. En in mijn ogen is die frustratie terecht. We hebben namelijk niet of op zijn minst onvoldoende geleverd.

We bevinden ons nu echter in een unieke situatie. Voor het eerst in decennia zien wij weer een significante groei van het defensiebudget. Niet alleen groeit het defensiebudget met ruim 3 miljard structureel, nee er is ook nog eens 500 miljoen daarvan geormerkt voor personeel!

Deze situatie biedt dan ook unieke kansen, voor het personeel, voor de organisatie én voor ons als sociale partners. In deze unieke situatie ligt voor dan ook niet alleen onze kans, maar ook onze gedeelde verplichting om te leveren.

Tegelijkertijd hebben we te maken met een aantal grote uitdagingen.

- Allereerst de noodzaak tot bereiken van AV-akkoord. Het personeel moet al té lang wachten op een verbetering van hun financiële situatie, en dat in een tijd waarin de kosten de pan uit reizen. Dit is niet de eerste keer en dat doet wat met vertrouwen.
- Ten tweede de noodzaak tot het nu echt voeren van fundamentele discussie over de HR-transitie. Het huidige personeelssysteem en beloningsmodel zijn rigide, gericht op anciënniteit en passen niet meer bij de wensen van de organisatie of die van het personeel. Dit draagt verre van bij aan een slagvaardige krijgsmacht.

- En ten slotte de impasse waar wij op het vlak van overleg ons in verkeren. De gevoelde noodzaak om het overleg stil te leggen en zo druk uit te oefenen, maar ook de mate van ongemak, frustratie en gebrek aan vertrouwen bij alle partijen en hun achterban. Dit verlamt ons en maakt ons krachteloos. Hier kunnen wij niet blind voor zijn.

Er rust naar mijn mening een enorme verantwoordelijkheid op onze schouders. Een verantwoordelijkheid naar elkaar, naar de organisatie, maar bovenal naar het personeel. Deze unieke situatie maakt dat wij moeten gaan leveren op een manier zoals we dat misschien wel nooit hebben gedaan.

De taak die voor ons ligt is complex en uitdagend, niet in de laatste plaats om de behoefte aan snelheid bij alle partijen. De politiek verwacht resultaat, defensie heeft de taak en verantwoordelijkheid om haar personele gereedheid op orde te brengen, het personeel snakt naar perspectief. Al die behoeftes moeten snel worden ingevuld.

Tegelijkertijd staat snelheid op gespannen voet met zorgvuldigheid. Snelheid in het bereiken van een AV-akkoord is misschien realistisch, mits wij reële ambities koetsten, maar snelheid in een zorgvuldige ontwikkeling van het beloningsmodel is van een andere orde. Dit beloningsmodel moet namelijk ondersteunend zijn aan het personeelsmodel en passen bij de nieuwe organisatie. Bij de krijgsmacht van 2035. Daarbij geldt dat brede acceptatie van wijzigingen op het beloningsmodel hangt op de legitimatie ervan. Alleen op een gedegen fundament kunnen wij een beloningsmodel bouwen dat niet alleen door het defensiepersoneel, maar ook door onze omgeving geaccepteerd wordt. Daarbij gaat het niet om het simpelweg meer betalen van het personeel of een deel daarvan, nee het gaat om het wijzigen van de beloning zodat het de personele problemen van de organisatie oplost. Dit moet grondig gebeuren en dat kost tijd. Daar moeten we eerlijk over zijn.

#### Weg voorwaarts

Wij zijn ervan overtuigd dat een andere aanpak nodig is. Niet langer alle energie op onderwerpen die 'we eerst nog even willen doen' alvorens we aan deze grote onderwerpen toekomen. Niet langer de voortgang op deze dossiers laten frustreren door het gebrek aan voortgang op andere dossiers!

Wij stellen dan ook voor om voorwaarts te gaan over 2 assen tegelijk:

1. Arbeidsvoorwaarden: laten we samen zorgen dat er op korte termijn een arbeidsvoorwaardenakkoord komt dat het vertrouwen bij het personeel doet terugkeren. Laten we zorgen dat het personeel snel een vooruitgang ziet onderaan de loonstrook.
2. De HR-transitie: gelijktijdig voeren we dan gesprekken over de moderne defensieorganisatie en wat zij nodig heeft in een nieuw personeelssysteem en welk beloningsmodel dit faciliteert.

Hierbij is het volgende volgens ons essentieel:

- **Maak van deze beide onderwerpen de hoogste prioriteit**, koppel er voldoende en gekwalificeerde capaciteit aan om snel voortgang te boeken op beide onderwerpen;
- Dat betekent dus ook dat andere onderwerpen een lagere prioriteit krijgen en langer zullen blijven liggen. Dat doet soms pijn, maar daar moeten we duidelijk en eerlijk over zijn;
- **Leg successen vast en vier ze.** Zijn er op de HR-transitie elementen geïdentificeerd die al concreet kunnen worden gemaakt en in afspraken vastgelegd? Bijvoorbeeld over het loongebouw, toelages of contractvormen, leg die dan neer op de AV-tafel en formaliseer ze in het eerstvolgende akkoord.

- Last but not least: **Voorkom boven alles een uitstralingseffect van het vastlopen op het ene onderwerp naar het andere.** Lopen de gesprekken vast op bijvoorbeeld arbeidsvoorwaarden, dan moeten we met de bestaande capaciteit onderzoeken hoe we dit kunnen oplossen. Maar laten we boven alles dan de voortgang houden op de andere onderwerpen.

Als tijdens een militaire operatie een aanval op de ene as vastloopt, dan zet je daar ook niet al je reserves op in om alsnog succes te sorteren. Nee, je buit de aanval op de as waar je wel succes hebt juist uit. Op deze wijze weet je zeker dat je resultaat boekt. En zijn we succesvol over beide assen? Alleen maar beter!

Tenslotte:

De onderlinge relaties zijn zoals gezegd precair. Zowel de partijen aan tafel als hun respectievelijke achterban zijn extreem gevoelig. Door miscommunicatie en onderling onbegrip escaleren op zichzelf minimale zaken in no-time tot een groot conflict.

Willen wij deze uitdaging met elkaar aangaan dat is het essentieel dat wij oude strijdbijlen begraven en elkaar met open vizier tegemoet treden. En als er dan eens zaken niet goed lopen, of er fouten worden gemaakt, dan betekent dat in onze ogen niet dat het hele proces daarmee stil moet komen te liggen. We zullen in de toekomst nog regelmatig vallen en weer moeten opstaan. Elkaar helpen opstaan.

Adel verplicht. Er rust op ons allen een grote verantwoordelijkheid om nú resultaten te boeken. Om sámen resultaten te boeken. De financiële randvoorwaarden zijn geschapen. Dat is uniek. En dat maakt dat het volgens ons tijd is om gezamenlijk een nieuwe weg in te slaan.

Alleen zo komen wij tot een moderne defensieorganisatie en een slagvaardige krijgsmacht, waar de mens oprecht het grootste goed is. Het personeel van defensie, onze leden, vragen dat van ons. De Nederlander vraagt dat van ons en de internationale veiligheidssituatie vraagt dat van ons.

Dank u wel.