

6 vragen aan de krijgsmachtadjutant

Na jaren van bezuinigen op Defensie is nu geld toegezegd en kan de krijgsmacht werken aan herstel. Maar hoe zit het met de militairen zelf? Hoe staat het met de zogeheten personele gereedheid? De Defensiekrant vroeg het krijgsmachtadjutant Nico Spierenburg. “Wanneer je de inzetbaarheid wilt vergroten, heb je behalve herstellen, terug in balans brengen en ontwikkelen ook het vertrouwen van het personeel nodig.”

Hoe komt het dat Defensie er zo slecht voor staat?

“Na jaren van bezuinigen en reorganisaties hebben we in 2011 opnieuw bezuinigd en functies ingeleverd. We hebben er een paar jaar over gedaan om dat voor elkaar te krijgen. Om al die mensen, schepen, voertuigen en vliegtuigen af te stoten of stil te zetten. We zijn nu op het dieptepunt beland. Dat voel je elke dag: in materieel, personeel, gereedstelling, investering, vernieuwing, noem maar op.

Veiligheid heeft ook een prijs. Dat is de afgelopen tijd duidelijk geworden in Den Haag. Daarom is stapsgewijs ruim 870 miljoen euro toegevoegd aan de Defensiebegroting. Ruim de helft van dat extra geld gaan we direct besteden aan het herstel van de basisgereedheid: het oefenen, varen, schieten, vliegen, opleiden en trainen. Zorgen dat onze eenheden hun werk kunnen doen. Dit is een proces van lange adem. We kunnen niet zomaar een aantal reservedelen, instructeurs, munitie of leerlingen van de plank kopen. Het gaat een paar jaar duren voordat we weer op orde zijn.”

Met name de ondersteunende eenheden verkeren in zwaar weer, hoe krijg je die op peil?

“De prioriteit ligt bij inzet, missies en operaties, de hoofdtaak van de krijgsmacht. Je ziet dat de jaren van bezuinigen grote invloed hebben op de kwantiteit en kwaliteit van de ondersteunende eenheden, de zogeheten *combat support* en *combat service support*. Denk bijvoorbeeld aan logistiek, geneeskundig of vuursteun. Ondersteuning is medebepalend voor het inzetten van gevechtseenheden. Deze militairen gaan ook op missie en moeten behalve hun functionele taak ook in staat zijn om aan het gevecht deel te kunnen nemen. Daar komen ze nu niet aan toe. Financiële vervolgstappen zijn nodig om deze capaciteiten in balans te brengen met de gevechtseenheden.”

Wat doen we met alle vacatures?

“Momenteel is de krijgsmacht voor ongeveer 90 procent gevuld. Dit betekent een gat van zo’n 4.000 personen, vaak op sleutelfuncties. De uitstroom van ervaren militairen naar de burgermaatschappij en de jaarlijkse werving en instroom van enkele duizenden nieuwe militairen vormt de basis voor een jonge en gezonde organisatie. Nederland klimt nu langzaam uit de crisis. De economie trekt aan. Die kansen en mogelijkheden zetten meer druk op onze werving. Hoe maakt Defensie zichzelf aantrekkelijker als werkgever? En hoe bieden we meer perspectief aan ons zittend personeel? Daartoe zetten we diverse stappen, onder meer door uitbreiding van het aantal wervers, de vermindering van uitval bij keuring en selectie. Door terugdringing van het opleidingsverloop wil Defensie betere loopbaanmogelijkheden en perspectieven bieden.”

Over perspectief gesproken: fase-2 militairen lopen weg.

“Vacatures vullen we niet alleen met werving, maar ook met maatregelen voor het behoud van kwalitatief goed personeel. Bij het Defensie Helikopter Commando, de Koninklijke Marechaussee en Bevoorradings- en Transportcommando stappen respectievelijk goede medevac’ers, grensbewakers en logistiekelingen op. Terwijl er vacatures zijn. Tegelijkertijd krijgen ervaren, oudere onderofficieren opnieuw een startfunctie toegewezen omdat er te veel vacatures zijn. Hoe kun je mensen behouden? De Defensiestaf werkt nu aan een actieplan op het gebied van werving en behoud. Dat moet zorgen voor ‘trek in de schoorsteen’: zowel perspectief als flexibiliteit, door gebruik van reservisten en een wisselwerking met de maatschappij.”

Ook fase-3 personeel loopt weg. Hoe verklaart u dat?

“Voor zowel fase-2 als fase-3 personeel is er momenteel te weinig perspectief op doorstroom. Tijdens de laatste reorganisatie hebben we alle fase-3 functies gevuld en tegelijkertijd veel jong personeel laten vertrekken. Daarmee zit de fase-3 volledig gevuld en duurt het heel lang voor je bevorderd wordt. Looptijden in rang van 15 jaar zijn geen prettig vooruitzicht. Daarnaast moeten we langer blijven werken.

Perspectief geven, dat betekent zekerheid bieden. In het arbeidsvoorwaardenoverleg zitten mogelijkheden die hieraan bijdragen. Dat overleg ligt momenteel stil. Maar wanneer we er meer geld bij krijgen moeten er ook veel meer mensen bij Defensie komen werken. Na jaren van inkrimpen eindelijk weer uitbreiden. Met meer fase-3 personeel, meer eenheden, meer opleidingen, meer instructeurs kunnen we ook meer perspectief bieden.”

Veel militairen komen onvoldoende opgeleid op startfunctie. Hoe gaat dat opgelost worden?

“Er is te veel gesneden in opleidingstijden en instructeurs. De balans tussen opleiden en ervaring opdoen op functie is verstoord. Het ontbreekt opleidingscentra en eenheden aan mensen en middelen om daar invulling aan te geven. Investeren in toekomstige militairen betekent ook de tijd en ervaring krijgen om vakbekwaam in te kunnen stromen. Nu stappen te veel nieuwe jongens en meiden bij hun eenheid op een rijdende trein.

Daarom worden opleidingen nu verlengd. Leerlingen krijgen zo meer tijd, gelegenheid en kans op ervaring om zich te ontwikkelen. Er liggen afspraken om het opleidingsverloop terug te dringen door opleidingen vaker te geven en korter achter elkaar te laten starten. Daarnaast kijken we op de inhoud van de opleiding daadwerkelijk aansluit bij wat we willen bereiken.”

‘Ik geloof nog steeds in deze organisatie’

“Een geloofwaardige krijgsmacht als ‘stok achter de deur’ is meer dan ooit noodzakelijk. Onze krijgsmacht is alleen maar geloofwaardig als ze over voldoende en goed getraind personeel beschikt, met voldoende fregatten, vliegtuigen, voertuigen en vuursteun. Na jaren van reorganiseren en bezuinigen mankeert er van alles aan die geloofwaardigheid en zijn we op een dieptepunt beland.

Ik geloof nog steeds in deze organisatie en waar die voor staat! Als ik bij oefeningen, trainingen of missies ben zie ik al die kerels en meiden die met vuur en overtuiging vertellen hoe gaaf ze hun vak vinden. Maar ook hoe belangrijk hun werk daar is en wat ze betekenen voor de mensen die ze wereldwijd helpen. Als we dan even later gaan zitten met een bak koffie, dan komen ook al die andere zaken naar boven, zoals materiaal, vacatures, doorstroom, loonsverhoging, et cetera. Dan weten we dat de organisatie in een diep dal zit.

Ik geloof erin dat wij met elkaar op de een of ander manier de kansen die eraan komen moeten pakken om stap voor stap uit dat dal klimmen. Dat lukt niet van vandaag op morgen, daar hebben we meer geduld voor nodig. Blijf kritisch, leg de vinger op de zere plek maar biedt ook oplossingen, dat is de manier om