

Hoe overleef je een reorganisatie?

Apparaat in elkaar zetten
Lastigste deel

Vooraf met zo'n microfoon in je hand ik vroeg nog om een Headset, maar ze keken me aan alsof ze wilden zeggen: moeten we jou eens een head zet geven?!

Marineze kunnen dan nog net roeien, maar dan houdt het al gauw op.
Even voor de marine mensen onder ons als we hier bij de landmacht waren geweest was het grapje over hen gegaan, die kunnen niet eens roeien, toch?

*Nee niet helpen t'is een act.
Officieren zo'n hoofd met hersenen, maar gevoel voor humor.
Als zij het niet snappen denken ze dat jij het fout doet.*

Ze zouden zo'n ding ook eens moeten reorganiseren, maar jaHoe overleef je een reorganisatie?

Niemand zal mij wereld vreemd vinden als ik zeg dat de Marechaussee aan het reorganiseren is.

Konijn uit hoge hoed,
je moet toch wel heel goed in de sterren kunnen kijken,
anderen zijn volkomen de weg kwijt,
en weer anderen voelen zich op de pijnbank gelegd.

En zo hebben we er allemaal een beleving bij.
Maar wie is er slachtoffer?
Je bent dan wel eigenaar van je functie, maar wel van je eigen talenten.

**Dus wat is je excuus? Wat is jou excuus om alleen maar te zeggen dat dingen je overkomen,
dat jij er niet voor gekozen hebt, het zal je maar gebeuren 20 jaar in het zuiden en nu ineens naar het midden van het land.**

Maar wat is dan je excuus om niet op je eigen talenten te koersen.

De een zegt als je geschoren wordt, moet je stilzitten. M.a.w. doe vooral niks, val niet op.
De ander zegt juist niet stilzitten, maar er zelf aan werken.
Vooraf bruinwerken schijnt succes te hebben.

Reorganiseren:
Ik heb daarom de literatuur er maar eens op na geslagen

En om de moed erin te houden: 70 procent van reorganisaties mislukt. Heel simpel omdat de doelen niet worden gehaald.
Er wordt na een paar jaar helemaal niet efficiënter gewerkt, de dienstverlening is niet verbeterd en noem nog maar een paar van die gezondmakers.

Hoe komt dat?
De belangrijkste reden daarvan is dat de werknemers ziek zijn van reorganiseren.

Als je daarover nadenkt krijg je een interessante stelling:

als je je organisatie gezond wil maken, zorg dan dat je werknemers niet ziek worden.
Da's een diepe hè?!

En wat blijkt, waar worden ze ziek van, waar hebben ze genoeg van: onzekerheid.

8 maanden onzekerheid trekken mensen niet, waar moeten ze zolang hun motivatie vandaan halen?

Als je baan op de tocht staat, kan de angst allesoverheersend worden. Irrationeel, maar daarom niet minder reëel.

Een mens heeft nu eenmaal een diepgewortelde behoefte aan controle over zijn situatie, en het gevoel gerespecteerd te worden.

Begin dus pas met een reorganisatie als je zekerheid kunt bieden en de mensen respectvol behandelt.

Dat is niet zo geweldig ingewikkeld, want als je begint met een reorganisatie dan heb je daar een doel mee.

Je weet als het goed is exact waar je uit wil komen en wat de plaats van het personeel daarin is. Dus zekerheid geven is, als je weet waaraan je begint, niet zo moeilijk. Betrek het personeel en zeg waar je naar toe wilt. Het waarom.

Hier ligt dus de klemtoon op het voortdurend tijdig, transparant en ter zake dienend communiceren van de reorganisatiedoelen. We moeten het kunnen snappen waar het allemaal goed voor is.

-0-0-0-0-0-0-0-0-

Vervolgens moet het personeel zich daarin ook gerespecteerd voelen.

Ook dat is eigenlijk vanzelfsprekend want zonder personeel heb je niet eens een organisatie laat staan een reorganisatie.

Reorganiseren zonder oog voor het personeel is een kamikaze actie: je vernietigt je doelen en ook jezelf.

Mensen gaan niet mee in wat je wilt, gaan wegen zoeken om er onderuit te komen, gaan bewijzen dat het niet werkt.

Het gaat bij een reorganisatie nooit alleen maar over de structuur, maar ook over cultuur. Het gaat niet alleen om de organisatie, maar ook over het organisme.

Nu is niet de vraag of de leiding voldoende zekerheid of respect heeft gegeven aan het personeel.

Ik maak van nabij mee dat de leiding het personeel absoluut respecteert en voortdurend zekerheid tracht te geven.

De vraag is echter veel meer wanneer ervaart personeel zekerheid en respect.

We kunnen respect voor elkaar hebben, maar toch kan het gevoel overheersen dat je als een pion over het schaakbord wordt geschoven.

We kunnen elkaar zekerheid bieden, maar als die zekerheid is: u zult zeker als pion over het schaakbord worden geschoven is dat nu niet de zekerheid waar respect voor het personeel uit blijkt. Je zult wel wat meer moeten bieden wil er respect uitspreken.

Nu is het zo dat de een zich misschien niet respectvol behandeld voelt, terwijl de ander wel de overtuiging heeft respectvol gehandeld te hebben.

-0-0-0-0-0-0-0-

Wanneer praat je dan van een respectvolle behandeling.
Het belangrijkste kenmerk is eigenlijk: **de ander hoog houden vanwege zijn meerwaarde.**

En als ik dat nu eens toespits op de onderofficier, wanneer zou die zich gerespecteerd voelen, wanneer wij hem hooghouden vanwege zijn meerwaarde; zijn vakmanschap. Het vakmanschap in de uitvoering van de taken van de Koninklijke Marechaussee.

Naast dat we zekerheid geven over waar het naar toe gaat, dient de reorganisatie in alles het personeel te respecteren d.w.z. wat betreft de onderofficier die plaats te geven waardoor wij hem optimaal met zijn vak laten bezig zijn en dat optimaal gebruiken.

Dan kan het personeel zeggen: we krijgen de plaats die we verdienen en waar we recht op hebben, we voelen ons serieus genomen.

De onderofficier is de ruggengraat van de organisatie, dan moet je dat kunnen zien aan hoe de organisatie zich organiseert.

Dan zie je dat:

- De wmr staat voluit in de uitvoering.
- De opperwachtmeester geeft daar directe leiding aan
- De adjudant is degene die vanuit zijn jarenlange ervaring coördineert, vraagbaak is voor het personeel en de commandant adviseert.
- en de leiding is professioneel opgeleid in bedrijfsvoering en zorgt daarmee dat er informatie gestuurd wordt opgetreden.

En mag ik een geheimpje verklappen, een geheimpje dat we allemaal kennen, een zogenaamd publiek geheimpje:

Dat zijn nu precies de reorganisatie doelen. Sterker dat is in grote mate reeds gerealiseerd.

Sta ik nu de pijn die het met zich meebracht weg te poetsen?

-0-0-0-0-0-0-0-0-0-

Laten we nog eens bij het begin beginnen. Waar ging het ook alweer om:

- Jaren hebben we geroepen: de KMar moet eens leren 'nee' zeggen.
- Het om de zoveel jaar wisselen van stoelen ervoeren we als kwaliteitsverlies omdat je niet zomaar vanwege de sterk uiteenlopende taken weer op het juiste niveau zit.
- De onevenredig verdeelde werkdruk
- Rubberen laag bij het district
- De kwaliteit van leidinggeven

En hoe je het went of keert de reorganisatie tracht daar verandering in te brengen.

Oh ja die uitzendpool. Dat is nu niet de meest briljante oplossing voor het probleem.

Maar, was het politiek geaccepteerd als we hadden gezegd.

- We gaan weer groene dagen invoeren
- We krijgen een landelijk aanwijsbeleid
- En als iemand wordt aangewezen voor uitzending, dan gaat hij in opleiding

Nee, dan had de marechaussee er nu iets anders voorgestaan, minder positief, denk ik zo.

Misschien had de minister net zoals hij bij de P&O heeft ingegrepen een directeur uitzendingen aangesteld.

Nou die hebben we nu ook DC DLBE kolonel Klijn, directeur uitzendingen. (de BSB is ook aanwezig dus u kunt persoonsbeveiliging krijgen)

Als ik terugkijk dan is er eigenlijk maar een ding wat ons genekt heeft en dat is die verrekte onzekerheid geweest.

-0-0-0-0-0-0-0-0-

JI 23 mei heeft de marra de beleidsvisie en de daaruit voortvloeiende actiepunten overgenomen.

JI dinsdag 10 oktober heeft de marra het daarvoor opgestelde pva aangenomen.

Dat zijn mijlpalen. Dat betekent dat de leiding de uitspraken die wij als onderofficieren hebben gedaan op de 1^e NCO volledig heeft overgenomen en in gang heeft gezet

- Dat betekent dat de rol en positie van de onderofficier zoals beschreven in de beleidsvisie verankerd wordt in de organisatie. Je ziet dat terugkomen in de fube's.
- Op basis van kwalificatieprofielen (**kwalificatie waarover de vorige conferentie zich heeft uitgesproken**), worden de fube's voor wmr, ow en adjudant geschreven.
- Het opleidings- en loopbaanbeleid wordt daarop toegesneden.
- Opleidingen zijn onder het mes om ze meer af te stemmen op de functie die vervuld gaat worden.
- De adjudant als senior naast de commandant met de daarbij behorende financiële waardering.
- BC'n gaan de brigades bouwen, maar niet zonder overleg met de BA. De senior onderofficier speelt daar een belangrijke rol in.

Allemaal zaken die wij vorig jaar op de conferentie hebben uitgesproken.

Wat zo'n conferentie allemaal wel niet teweeg brengt.

Als onderofficieren zich uitspreken dan gebeurt er wat.

Het valt niet mee zo'n reorganisatie, maar de rol en positie van onderofficier wordt expliciet vastgelegd.

Maar we zijn er nog niet, want **hoe** kan de onderofficier daar dan inhoud aan geven en **hoe** kan zijn positie en kwaliteit gewaardeerd worden.

Daar gaan we het vandaag over hebben. **Ook vandaag gaat u weer een statement afgeven**, zodanig dat de leiding daar niet omheen kan, maar er ook wat mee kan.

Vandaag gaan we antwoord geven op de vraag hoe wij als onderofficieren aankijken tegen die rol en positie, op welke manier die dan wordt uitgeoefend in jou functie. Hoe voelt de onderofficier zich daarin gewaardeerd en gerespecteerd.

En dan hoop ik dat volgend jaar om deze tijd er weer een conferentie is waarop gezegd kan worden:

We waren vorig jaar bij elkaar en hebben dat en dat gezegd en vandaag kunnen we u melden dat e.e.a. ingevoerd en verankerd wordt in de organisatie.

Officieren, ze hebben dan wel geen gevoel voor humor, maar we zijn het grotendeels wel met elkaar eens.

En ze hebben dat in een jaartje toch mooi snel voor elkaar.

We werken uiteindelijk toch allemaal aan datzelfde product.

Met hoofd, hart en handen.

Zij het hoofd, wij de handen,

maar samen met hart voor de zaak in afhankelijkheid van elkaar.

Dus marechaussee: ook vandaag weer: TE PAARD en laat wat van u horen!!!