

In het hoekhuis van CZMNED had ik een gesprek met AOODND C.H. Don, Koninklijke Marine Chef der Equipage / Krijgsmachtdeeladjutant Koninklijke Marine.

In de functie van KM Chef der equipage / Krijgsmachtdeeladjutant KM is hij belast met het adviseren van de Bevelhebber der Zeestrijdkrachten, t.a.v. aspecten die alle schepelingen nauw raken, met in het bijzonder de onderofficieren.

Hij vervult deze nieuwe functie sinds 28 juni 1999. Hij bezoekt regelmatig schepen en kazernes en bespreekt eventuele problemen met de Commandant en de Chef der Equipage van de desbetreffende eenheid. Tijdens deze bezoeken draagt hij ook het beleid van de BDZ uit naar de schepelingen. Door de directe toegang kan hij signalen van de werkvloer in een keer meenemen naar de Bevelhebber. Het belangrijkste aspect is het verbeteren van de communicatie zowel Top Down als Bottom Up.

In mijn functie leg ik regelmatig werkbezoeken af bij eenheden van de Koninklijke Marine. Daar hoor ik veel van het personeel. Veel problemen kunnen en moeten intern opgelost worden met de Commandant van de betreffende eenheid, bij eenheid overstijgende structurele problemen / uitdagingen neem ik deze mee om duidelijkheid te krijgen. Van essentieel belang daarbij is de drie-eenheid: Commandant, Eerste Officier en Chef der Equipage. Als die drie eenheid goed communiceert kunnen veel onduidelijkheden, duidelijk worden. En vele perikelen opgelost worden.

Tevens ben ik lid van de Adviesraad Onderofficieren Koninklijke Marine (AROOKM) en voer maandelijks overleg met de Chef der Equipage's van de grote wal inrichtingen bij de koninklijke marine waar allerlei structurele zaken aan de orde komen die leven en spelen op de werkvloer. Vier maal per jaar komt de AROOKM bij elkaar met als voorzitter de Directeur Personeel Koninklijke Marine (DPKM), Chef Staf Commandant der Zeemacht Nederland (CS CZMNED) en Chef Staf Commandant Korps Mariniers (CS CKMARNS) waar deze structurele zaken besproken c.q. opgelost worden.

Ook heb ik maandelijks overleg met de Krijgsmacht Adjudant die de Chef Defensie Staf adviseert en de krijgsmachtdeel adjutanten die op hun beurt weer de Bevelhebbers van de KL, KLU en KMAR adviseert van wat er leeft en speelt op de werkvloer.

Hoe wordt er gecommuniceerd tussen de leiding van de KM en het personeel en omgekeerd?

Communicatie is een van de belangrijkste pijlers. Er wordt op veel verschillende niveaus gecommuniceerd. Er bestaat zelfs een bureau interne communicatie (BIC) bij de afdeling personeelszorg in Den Haag. Soms blijft communicatie wel eens hangen in de commandanten lijn zowel topdown als bottom up.

Aan de hand van werkbezoeken kan ik door de directe lijn met de Bevelhebber hem informeren over wat er leeft en speelt op de werkvloer. Dit wordt gehoord en waar mogelijk wordt er ook adequaat op ingespeeld.

In communicatie met mensen is er veel verbeterd in de afgelopen jaren. Vroeger werd je aangezegd om iets te doen b.v. bij werkzaamheden, varen, overplaatsing of wat dan ook, je ging er gewoon voor en verder had je, je mond maar te houden. Nu is het personeel en het thuisfront veel mondiger geworden, we mogen onze voorkeur kenbaar maken en er worden veel individuele gesprekken met het personeel gevoerd, kijk maar naar de loopbaan begeleiders die ook geïmplementeerd zijn voor de korporaal en de matrozen. Ook worden er gerichte afspraken gemaakt met het personeel over de plaatsingen. Dat vind ik een positieve ontwikkeling. De randvoorwaarde daarbij is wel openheid en eerlijkheid van beide kanten. Het betekent ook dat de organisatie zich meer vastlegt. Dit werkt natuurlijk ook de andere kant op naar het personeel. Als persoon binnen de KM kun je sturing geven aan je loopbaan in overleg met je loopbaan begeleider.

De claim die de organisatie op mensen legt?

Nu er sprake is van een behoorlijke inzet van marine-eenheden en hoor je van mensen die dit aangaat: "Dit had ik niet voor ogen. Hier heb ik geen rekening mee gehouden". Soms vergeten we wel eens dat we militair zijn. Dit geldt niet alleen voor het personeel. Maar we zijn nog steeds een militaire organisatie.

Dit komt omdat er een periode is geweest waar we niet zoveel inzet moesten uitvoeren in ernst en/of humanitaire operaties. Vroeger was het een uitdaging en keek de gemiddelde marineman c.q. vrouw er naar uit om naar andere landen te gaan en havens te bezoeken. Toen was ons wereldbeeld ook veel kleiner. De jongeren die nu binnen de organisatie zijn gekomen hebben vaak door vakanties al een groot deel van de wereld gezien. Bij het uitvoeren van ernst en/of humanitaire operaties krijg je een bepaald gebied toegewezen en daar voer je dan patrouilles in uit. Af en toe loop je een haven binnen om te bevoorraden en om de benen even te strekken. Dan moet de knop om en is het ineens heel anders varen. Dat weet je ook als je bij de marine werkt. Maar doordat er een periode is geweest waarbij het wel anders was, is dat een beetje op de achtergrond geraakt. Ik zie de marine ook steeds minder als een standaard bedrijf, omdat wij een militair bedrijf zijn. We zijn wel steeds dichter naar de burgermaatschappij toe gegroeid en opener geworden.

Hoe kijk je tegen de organisatie aan in relatie tot het leggen van meer verantwoordelijkheid bij de mensen voor de eigen ontplooiing, loopbaanontwikkeling?

Ik zie dat in de afgelopen jaren zowel de militair als het thuisfront mondiger is geworden. De rolopvattingen zijn ook veranderd. De meeste partners hebben een eigen loopbaan. Daardoor wonen militairen verder van hun werkomgeving. Vroeger volgde de partner de militair meer. Privé omstandigheden zijn bepalend.

De militair is erin geslaagd om meer verantwoordelijkheid te nemen voor de eigen ontplooiing. Dit zie je terug in het duidelijk aangeven wat ze willen of wat ze niet meer willen.

Ik ben van mening dat de organisatie hier ook in is mee gegroeid. Door de individuele benadering en duidelijk gerichte afspraken te maken met de mensen. En toch ook door ruimte te creëren voor differentiatie, het afschaffen van de verhuisplicht, verbetering van de reiskosten voorzieningen, en de nieuwe regeling ouderschapsverlof.

Wel is het zo dat de nieuwe wetgeving op allerlei gebied die nu ook voor defensie geldt grote invloed heeft op het personeelsbeleid.

Als voorbeeld de nieuwe arbeidstijdenwet. Ik denk dat door deze wet het einde van de flexibiliteit van de mensen is bereikt. Een van de pijlers waarop de Koninklijke marine draait is toch wel de flexibiliteit van het personeel.

Ook ben ik van mening dat de beleidsregels met betrekking tot de arbeidstijdenwet verschillend worden geïnterpreteerd. Dit komt de duidelijkheid voor zowel het personeel als ook de organisatie niet ten goede.

Hoe ervaar je zelf in je functie de communicatie tussen de KM en het personeel?

De communicatielijnen binnen de KM zijn gigantisch. Belangrijk is dat de communicatielijnen intern goed zijn. Wat ik wel merk tijdens mijn werkbezoeken bij de diverse onderdelen is dat veel mensen de hun beschikbare informatie niet of niet voldoende lezen. Soms krijg ik vragen die recent zijn weergegeven in de info P en intercom van het Marinenieuws. Ook worden berichten (MARALG's) vaak slecht gelezen. Bij bureau 57000 komen heel veel vragen die zo beantwoord kunnen worden door bureau personeel of commandement van de desbetreffende eenheid. Indien de vragen eerst bij deze bureaus terecht zouden komen, dan zouden ze in veel gevallen sneller beantwoord kunnen worden. Er staat heel veel informatie op Intranet. Maar de mensen gunnen zich daar vaak de tijd niet voor.

Ook zijn sommigen personeelsleden vaak niet eerlijk tegen zichzelf. Als ze ergens geplaatst worden doen ze voorkomen dat ze zijn aangewezen! Terwijl ze zelf aan hebben gegeven liefhebber te zijn voor die functie. Maar aan de andere kant vraag ik wel eens aan Bureau interne communicatie bij Perszorg of bepaalde nieuwe ontwikkelingen bij het personeel bekend zijn en dan kunnen ze me daar geen antwoord op geven. Dat is natuurlijk niet goed.

Communicatie is een continu proces dat altijd beter kan. Als de lijnen kort zijn kun je zaken snel regelen. Zo kunnen we knelpunten uit het AROOKM voorleggen aan de Directeur Personeel. Door deze korte lijn kunnen we sneller een antwoord krijgen. En kunnen snel zaken gerealiseerd worden zoals bijvoorbeeld het gratis laten wassen van burgerkleding aan boord en de telefoontarieven in de telefooncellen op de Nieuwe Haven en de prijsharmonisatie PSU tussen de krijgsmachtdelen. Maar er kan natuurlijk ook nee worden gezegd en dat is goed want een nee antwoord geeft ook duidelijkheid.

Hoe kijk je aan tegen de positie van de onderofficier binnen de krijgsmacht?

Het laatste jaar ervaar ik een verbetering in de waardering van de onderofficieren in het algemeen

In het jaar 2000 hebben we een internationale onderofficiersconferentie gehouden over de rol en positie van de onderofficier in crisis, management peacekeeping en humanitarian operations. Hieruit kwam naar voren dat het goed zou zijn om een nationale onderofficiersconferentie te houden. Welke afgelopen jaar is gehouden op het marine complex Nieuwe Haven te Den Helder. De titel die daarvoor gebruikt is "aan de basis van een adequaat defensie apparaat" De doelstelling van de conferentie was "De deelnemers kennis en inzicht verschaffen over de rol en positie van de onderofficier bij de vier krijgsmachtdelen". Er hebben 122 onderofficieren deelgenomen van de vier krijgsmacht delen.

De conferentie is door alle deelnemers als nuttig ervaren. De conclusie en aanbevelingen zijn aan de CDS overhandigd. Deze heeft inmiddels de aanzet gegeven tot de benoeming van een commissie die de positie en het functioneren van de onderofficier binnen de krijgsmacht breed gaat evalueren en vastleggen.

De onderofficier is de ruggengraat van de krijgsmacht dus is het belangrijk om hier versterking aan te geven.

Onderofficieren dienen hun taken en verantwoordelijkheden ook te nemen en daar schort het nog wel eens aan.

Jij bent de eerste die de functie KM Chef der equipage vervuld. Hoe kijk je er tegen aan?

Ik zie deze functie als een grote uitdaging en denk wel eens eigenlijk dat deze functie zo'n dertig jaar geleden ingesteld had moeten worden. Zo'n vijf en een half jaar geleden werd er een krijgsmachtadjudant ingesteld en daar vloeide uit voort dat elk krijgsmachtdeel een eigen krijgsmachtdeeladjudant moest hebben. Om zo de signalen van de werkvloer in een keer mee te kunnen nemen naar de top.

Door deze functie heb ik een ongefilterde communicatielijns naar de marinetop en omgekeerd. Veel antwoorden kunnen direct worden gegeven en die worden gewaardeerd en geaccepteerd. In de praktijk is gebleken dat er vragen en problemen leven bij schepelingen die niet beantwoord (kunnen) worden met behulp van de bestaande communicatielijns. Ook had men op beleidsmatig niveau te weinig inzicht in datgene wat er daadwerkelijk speelt op het werkvloerniveau. De informatie kwam en komt wel op het allerhoogste niveau, maar niet altijd volledig en zonder 'kleuring'. Nu deze rechtstreekse lijn tussen schepelingen en de marinetop is gerealiseerd, komt de informatie rechtstreeks en ongefilterd bij de admiraliteit terecht, waardoor de haperingen in de communicatie aangepakt kunnen worden.