

“Zorg ervoor dat de onderofficier zijn eigenwaarde weer terugkrijgt”

DEN HAAG – Als brugfunctionaris tussen de bevelhebber en met name het onderofficierskorps verkeert de Wapenadjutant in de situatie te peilen wat er zoal leeft onder het personeel. Een van de zaken die hem in zijn eerste jaar vooral opvielen is de scepsis die er heerst bij een groot deel van de onderofficieren. “Deze categorie heeft de afgelopen jaren behoorlijk aan eigenwaarde moeten inboeten. In deze tijden van Management Development en carrièreplanning overheerst bij velen het gevoel dat ze het niet goed hebben gedaan als ze ‘slechts’ als adjutant de dienst verlaten.”

Drie tendensen

Toen adjutant P.M.L. van der Vloed begin vorig jaar aantrad als Wapenadjutant had hij de indruk dat niet iedereen binnen de Marechaussee even lekker in z'n vel zat en dat sommigen het vertrouwen in het bedrijf zelfs dreigden kwijt te raken. Nu, bijna een jaar later, heeft hij dat gevoel nog steeds, maar, inmiddels gegroeid in zijn functie, kan hij de vinger iets beter op de zere plek leggen.

“Als Wapenadjutant is het mijn taak tendensen te bespeuren binnen het Wapen. Dat doe ik door veelvuldig het land in te gaan en te luisteren naar het personeel. Zo krijg ik heel wat te horen. Van de wens naar een betere uitrusting tot fricties met de commandant en van het al dan niet verlenen van toelages tot zeer individuele, persoonlijke problemen. Het is daarbij van belang dat ik de zaken die ik waarneem naar een breder, algemener kader trek. Met die informatie stap ik dan, minstens één keer per maand, naar de bevelhebber om het onder zijn aandacht te brengen. Van alle tendensen die ik zo oppik zijn er drie die steeds weer terugkomen: het aanwijzingsbeleid voor uitzendingen, het functietoewijzingsbeleid en de kloof tussen de werkvloer en de leiding. Vooral dat laatste punt baart mij grote zorgen. Overigens is het zo dat deze drie zaken nu op de staf in studie zijn om tot optimalisering en verbetering te komen.”

Scepsis

“Er is heel veel onbegrip. Het personeel heeft vaak het gevoel dat ze niet op de hoogte wordt gebracht en dat gevoel slaat nogal eens om in wantrouwen en scepsis. ‘Wat doen ze daar in Den Haag eigenlijk voor mij?’ is een veelgehoorde vraag.” Er lopen daarom volgens Van der Vloed nogal wat personen rond met een sceptische kijk op de organisatie. In het kader daarvan vindt hij belangrijk dat staffunctionarissen in de Markrant eens kort en bondig uitleggen wat hun betekenis voor de werkvloer is.

Eigenwaarde

“De onderofficier heeft de laatste jaren veel aan eigenwaarde moeten inboeten en dat komt vooral tot uitdrukking in de devaluatie van de rang van adjutant. Nog niet zo heel lang geleden was de adjudantsrang het summum voor veel onderofficieren. Het was een rang met status. De adjutant stond hoog in aanzien als bijvoorbeeld brigadecommandant. Tegenwoordig is dat zeker niet meer het geval. Het lijkt er nu zelfs steeds meer op dat naarmate je als onderofficier stijgt in de hiërarchie, je steeds minder waardering krijgt. Je komt in de minder leuke functies terecht. Veel adjutanten zijn op brigades terug te vinden in functies als Hoofd Inwendige Dienst of Hoofd Planner en dat terwijl ze vaak over zeer veel bruikbare praktijkkennis beschikken. De adjutant Hoofd doorlaatpost is weer wel een goed voorbeeld van het gebruik maken van zijn ervaring en kennis. Ook op het opleidingscentrum komt de adjutant weer terug in de rol van mentor/coach voor de jonge instructeur”.

waardering

“Ik denk dat een van de manieren om het gevoel van eigenwaarde terug te geven het opwaarderen is van de adjutant. Vaak vang ik signalen op van adjutanten die denken dat ze ‘het niet goed hebben gedaan’ ‘zich als een prop papier voelen weggegooid’, omdat ze niet zijn doorgedrongen tot het officierskorps.” En daarmee niet in aanmerking komen voor functies waar zij hun kennis en ervaring kunnen aanwenden t.b.v. de organisatie en de jongere collega.

“Begrijp me niet verkeerd. Ik wil niet zeggen dat ik er een tegenstander van ben dat onderofficieren overgaan naar de officierscategorie. Maar dan niet als doorstroom mogelijkheid voor een excellerende adjutant, maar als overstap naar een andere categorie waar elke marechaussee de mogelijkheid voor krijgt. Ik heb de indruk dat veel luitenants en kapiteins, die als adjutant zijn doorgestroomd zich diep in hun hart nog altijd onderofficier voelen. De Koninklijke marechaussee is bij uitstek een onderofficierskorps. En daar zijn we trots op. En nu zie je dat de zwaardere functies van afdelingscommandant en brigadecommandant naar de officierscategorie gaan. Maar alles wat hem daarvoor geschikt heeft gemaakt, heeft hij opgedaan als onderofficier. Geef die functies dan niet weg aan de officierscategorie, maar laat hem onderofficier en waardeer de zwaarte van functie met een hoger salaris. Het vroegere politiestelsel van de adjutant F en G. En wat mij betreft tot en met M.

Als de organisatie vindt dat een excellerende adjutant veel beter van pas komt in een zwaardere/hogere functie dan moet er misschien eens gedacht gaan worden aan waardering naar functie. Hij kan zo belangrijk zijn op een brigade. Als coach. Als mentor. Hij bezit de vakkennis en de ervaring. Een adjutant moet beseffen dat hij het

wel degelijk goed heeft gedaan als hij in die rang met FLO gaat. En als de adjudantsrang zijn waarde weer terug heeft, en daarmee de persoon zijn waardering, dan heeft dat zijn effect op het hele onderofficierskorps.”