

VAN DE LANDMAGHTADJUDANT

# Koers naar herstel



Zoals eerder aangegeven zal ik wat vaker de gelegenheid te baat nemen om via ons vakblad met u allen te communiceren. De eerste maanden van het nieuwe jaar zijn inmiddels alweer voorbij, maar daarin is wel veel gebeurd en beginnen de eerste tekenen van een nieuwe koers op weg naar herstel zich nu echt af te tekenen.



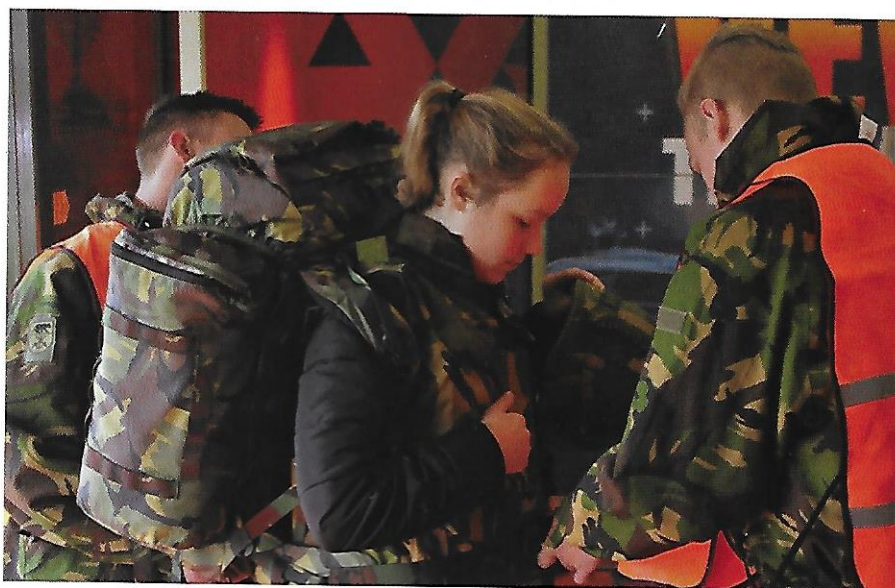
Op personeelsgebied ligt er na lange tijd nu eindelijk een Cao-akkoord waarvan de inhoud een duidelijke verbetering is ten opzichte van het laatste bod. Op basis van de salarisstrook kan ieder persoonlijk een oordeel vellen over het bereikte resultaat.

Geheel los van het bereikte arbeidsvoorwaardenakkoord is er inmiddels tot op het allerhoogste niveau een breed besef dat de Krijgsmacht zich volledig moet gaan richten op twee zeer belangrijke thema's. Op de eerste

plaats is er alles aan gelegen om het huidige personeelsbestand te behouden. Daarnaast is de werving van nieuw personeel, het tweede thema, cruciaal om de organisatie gevuld te krijgen en te houden. Een concrete maatregel is dat voor dit jaar iedereen waarover een doorstroom besluit moet vallen en die voldoet (lees een voldoende beoordeling heeft gekregen) een FPS fase III aanstelling gaat krijgen. Ook de collegae die de afgelopen jaren een negatief doorstroombesluit hebben

## Van de landmachtadjutant

De werving van nieuw personeel is meer dan ooit cruciaal om de organisatie gevuld te krijgen.



gekregen, maar wel voldoen, krijgen nu alsnog een positief besluit. Dit blijft zo totdat er samen met de bonden een nieuw personeelsstelsel in-, door- en uitstroom is ontwikkeld. De maatregelen zijn absoluut noodzakelijk om het vertrouwen van het personeel terug te winnen en weer een aantrekkelijke werkgever te zijn, niet alleen in woorden maar ook in daden.

In de toekomst komt er een betere koppeling tussen de regionale opleidingscentra en de brigades.

Ook in de doorstroom naar de KMS zijn een aantal besluiten genomen. Zo zijn de

indelingseisen aangepast en is een mbo 3 diploma niet langer verplicht, maar gaat het nu om het werk- en denkniveau van de militair. Alle doorstromers die voldoen aan de nieuwe eisen krijgen een gegarandeerde aanstelling en opleidingsplaats.

### *Zelf werven, innemen en opleiden*

Verder is er na een brede discussie tijdens de zogenoemde 'heidagen' van C-LAS met de Landmachtraad besloten tot een aantal maatregelen die gericht zijn op het regionaliseren van het personeelsbeleid. De besluiten geven brigadecommandanten meer bevoegdheden en voor het personeel in de onderbouw betekent het dat het gehele loopbaanspoor in beginsel in dezelfde regio te volgen is. De initiële en functieopleidingen gaan een meer regionaal karakter krijgen. In de toekomst komt er een betere koppeling tussen de Regionale Opleidingscentra (ROC) en de brigades. Ook gaan de scholen Noord, Zuid en Luchtmobiel meer raakvlakken krijgen met de brigades. Het werven van personeel zal meer decentraal gaan plaatsvinden, waardoor de brigadecommandanten veel meer invloed op het proces van werving, vulling en Opleiden en Trainen (O&T) van personeel gaan krijgen. De eerste voorbeelden zijn inmiddels zichtbaar.



Het 13 Infanteriebataljon Luchtmobiel is begonnen met het zelf werven, innemen en opleiden van haar manschappen. In de komende tijd zullen op dit gebied verdere stappen in de breedte volgen.

Ook op het gebied van de Persoonsgebonden Uitrusting (PGU) en andere uitrusting zijn de eerste voorzichtige stappen naar herstel ingezet. De langverwachte nieuwe nachtzichtmiddelen komen nu beschikbaar. Daarnaast is er besloten om niet langer te wachten op het gevechtspak uit het project Defensie Operationeel Kleding Systeem (DOKS). Alle eenheden die op uitzending gaan, krijgen een nieuw gevechtspak. Het KCT heeft als eerste eenheid deze pakken eind 2017 al gekregen. Andere uit te zenden eenheden krijgen deze interim-pakken vanaf april of mei 2018 verstrekt en kunnen die daarna houden. Deze regeling blijft van kracht totdat het DOKS gevechtspak is uitontwikkeld, aanbesteed en de uitlevering van start gaat.

### *Behouden van het huidige personeelsbestand*

Positieve ontwikkelingen dus, maar de grootste uitdaging is het vullen van de organisatie. Er zijn inmiddels ruim 2.500 reguliere vacatures en in de nieuwe Doorontwikkeling Krijgsmacht (DOKM)-plannen zijn alleen al voor de KL nog eens 1.350 functies voorzien, als uitbreiding voor met name *Combat Support (CS)* en *Combat Service Support (CSS)*-eenheden. Vandaar dat alle maatregelen primair gericht zijn op het behouden van het huidige personeelsbestand en daarnaast op het vergroten van de wervings- en opleidingsinspanning. Dit is een geweldige uitdaging zeker met alle missies die vooralsnog gewoon doorgang vinden. Het is dan ook onontkoombaar om in de nabije toekomst keuzes te moeten maken wat nog wel en niet meer mogelijk is. Een eerste voorbeeld daarvan is de inmiddels aangepaste opdracht aan de 13 Lichte Brigade voor de European Battlegroup (EUBG). De vullingsgraad is structureel verlaagd met een compagnie, terwijl de reactietijd is verhoogd.



Nu de eerste tekenen van herstel zichtbaar zijn, is het belangrijk dat onderofficieren daarbij een cruciale rol gaan vervullen. Enerzijds door de positieve signalen op te pakken en zowel binnen als buiten de organisatie de juiste signalen af te geven en anderzijds door kritisch te blijven op de zaken die nog niet goed gaan en dat in de lijn ook aan te kaarten zodat we er ook op kunnen acteren.

*P.M.J.J. Donkers*  
Landmachtadjutant

Het KCT heeft eind 2017 als eerste eenheid de nieuwe interim gevechtspakken gekregen die andere uit te zenden eenheden vanaf april of mei 2018 ook gaan krijgen en daarna kunnen houden.