

Het belang van goed werkende medezeggenschap bij Defensie

L=M=C

L=M=C zou ik als volgt willen omschrijven: Leiderschap (= Leidinggeven), dit houdt in dat je luistert naar je omgeving, oftewel de M = Medezeggenschap. En dat daarbij de C = Communicatie van groot belang is.

Bij Defensie kan over het algemeen gesteld worden dat L=M#C of L#M#C aan de orde is. Hoe kunnen wij als leidinggevend, L, hier verandering in brengen?

Er is de afgelopen maanden veel geschreven en gesproken over het disfunctioneren van de medezeggenschap binnen Defensie. Aan de hand van een aantal recente ontwikkelingen op het gebied van medezeggenschap geef ik hieronder mijn visie.

Besluit Medezeggenschap

Het Besluit is er, maar alle partijen (werkgever en werknemers) waren en zijn het erover eens dat het bij Defensie nog steeds in de kinderschoenen staat. De verwachting dat de medezeggenschap als een volwaardige gesprekspartner gezien zou worden is helaas niet uitgekomen. Hoe kan dit, terwijl iedereen altijd zijn mond vol heeft van het feit dat medezeggenschap zeer belangrijk is? Het antwoord is tweeledig:

1. De relatie krijgsmacht en medezeggenschap is per definitie een moeizame relatie. Het (voorbereiden op) operationeel optreden stelt bepaalde eisen aan het personeel en aan de inrichting van de organisatie die zich meestal niet verhoudt met de kritische rol die de medezeggenschap uit de aard van haar taak inneemt.
2. Het politiek primaat. Op een groot aantal voor het personeel zeer ingrijpende veranderingen heeft de medezeggenschap totaal geen invloed. De politiek heeft besloten (afstoting onder-

delen of sluiting vliegveld) en de defensieleiding dient dit uit te voeren.

Een voorbeeld...

In een CDS-aanwijzing van begin dit jaar over reorganisaties bij de Commando's Zeestrijdkrachten, Landstrijdkrachten en Luchtstrijdkrachten wordt gesteld dat, indien de CDS niet akkoord gaat met het Voorlopig Reorganisatieplan (VRP) het wordt teruggezonden naar de opdrachtgever onder vermelding van de tekortkomingen.

Ondanks het feit dat de vertegenwoordiger van de werkgever

de relatie tussen de krijgsmacht en medezeggenschap is per definitie moeizaam

(lees projectleider) met de medezeggenschap overeenstemming heeft bereikt moet het overlegtraject wederom doorlopen worden indien de opgedragen aanpassingen elementen bevatten die in aanmerking komen voor overleg met de medezeggenschap en/of het georganiseerd overleg.

Uit de aanbiedingsbrief naar aanleiding van de CDS-aanwijzing blijkt hoe 'belangrijk' de staatssecretaris de medezeggenschap vindt: "Ik wil hierbij benadrukken dat onderhavige CDS-aanwijzing →

an sich [noot: sinds wanneer gebruiken we dit soort uitdrukkingen in schriftelijke correspondentie] geen onderwerp van overleg is...". Hoezo geen onderwerp van overleg? Van het één op andere moment kan door een overeenkomst die gemaakt is door de werkgever en de vertegenwoordigers van het personeel (MC) een streep worden gezet.

Er is hier dus sprake van L#M=C

Moeizame relatie

Het is toch vreemd dat over het algemeen tijdens operationele inzet L=M=C geen problemen oplevert. De leidinggevende heeft ook in deze situatie regelmatig overleg met zijn ondergeschikten. Een operationele commandant zal op basis van de ter beschikking staande informatie een besluit moeten nemen. Hier is hij/zij voor opgeleid en eindverantwoordelijk.

Bij niet-operationele inzet gelden echter andere spelregels. Ook hier zal de commandant regelmatig overleg hebben met de vertegenwoordigers van zijn eenheid. Op basis van de ter beschik-

er moet toch nog wel wat water door de Rijn stromen voordat een en ander gerealiseerd zal zijn

king staande gegevens zal hij/zij een besluit moeten nemen. Echter, met één groot verschil: er is geen sprake "van leven of dood" en derhalve zal in dit geval aan de stem van de MC een zwaarder gewicht gegeven moeten worden.

De relatie tussen leidinggevend en ondergeschikten zou juist binnen Defensie goed moeten zijn. Samen moet de "klus" immers geklaard worden. Leidinggevend kunnen niet zonder hun kader. Waarom is op het gebied van de MC de relatie dan zo gebrouilleerd?

Misschien ligt dit aan de definitie L=M=C.

Binnen het Besluit Medezeggenschap Defensie (BMD) moet er sprake zijn van de definitie SL=M=C, waarbij "SL" dan staat voor Sociaal Leiderschap.

Hoog tijd voor een nieuw Besluit

Het is dus hoog tijd voor een nieuw Besluit, waarin de rechten en de plichten van zowel de werkgever als de werknemers zijn verankerd. En wel op een zodanige wijze dat de spelregels voor iedereen duidelijk zijn en waaraan alle partijen (dus ook de L) zich moeten houden.

In het nieuwe Besluit, het concept BMD, wordt de medezeggenschap bij Defensie op een hoger niveau belegd. Op dit niveau wordt nu nog het overleg door de centrales van overheidspersoneel gevoerd. Er zullen dus hele duidelijk afspraken gemaakt moeten worden wie wat gaat doen. Dit om te voorkomen dat er de komende jaren "landje pik" gaat ontstaan tussen twee partijen die van nature aan dezelfde kant staan. De werkgever zal in dat geval de lachende derde zijn.

Belangrijk is dat het nieuwe Besluit dus duidelijkheid schept over wie wat op welk niveau doet.

Het concept BMD is duidelijk een "zusje" van de Wet op de OndernemingsRaden (WOR) maar wel gericht op de specifieke situatie van Defensie. Het voorziet, overeenkomstig de structuur van Defensie, in een gelaagde opbouw. Het concept- BMD heeft als uitgangspunt de medezeggenschap dicht bij de werkvloer te brengen en daarbij een opbouw naar de top toe aan te brengen. Met andere woorden; er wordt gewerkt/gestreefd naar een getrapte vorm van medezeggenschap.

Meerwaarde voor middelbaar en hoger personeel

In het concept-BMD wordt, zoals aangegeven, de MC-structuur hoger belegd. Er zal bij de zeven defensieonderdelen een DMC worden ingericht die de bijzondere commissies zal gaan vervangen. Verantwoordelijkheden die nu nog bij de centrales (vakbonden) liggen zullen in de naaste toekomst door het defensiepersoneel zelf worden behartigd. Als FVNO/MHB ondersteunen wij deze gedachte, maar er moet toch nog wel wat water door de Rijn stromen voordat een en ander gerealiseerd zal zijn.

Medezeggenschap: ook uw belang!

De FVNO/MHB is een voorstander van het invoeren van een Centrale Medezeggenschapscommissie (CMC) onder de voorwaarde dat de MC-verkiezingen op twee niveaus plaatsvinden, namelijk op de werkvloer (MC) en op het niveau van een Defensieonderdeelmedezeggenschapscommissie (DMC). Als aan deze beschreven trapsgewijze vertegenwoordiging invulling wordt gegeven zal de participatie van officieren en middelbaar en hoger burgerpersoneel in de medezeggenschap hopelijk sterker worden. Vanuit de FVNO/MHB zijn wij nu bezig om een en ander (voordat de datum van de verkiezingen plaatsvindt) te begeleiden.

Medezeggenschapsbundel

De FVNO/MHB heeft een bundel Medezeggenschap samengesteld. Deze bundel is voorzien van de meest recente informatie en is onderverdeeld in de hoofdstukken "Heden" en "Toekomst". Met deze bundel hopen wij onze vertegenwoordigers in medezeggenschapsorganen, zowel lokaal als regionaal, een steuntje in de rug te geven in het belangrijke werk dat de medezeggenschap inhoudt. U kunt deze bundel bij mij, MC-coördinator van de FVNO/MHB, aanvragen. Mail: pvs@fvno.nl, tel: 070-3839504. ←

Noot

1. Bijlage bij de brief van de staatssecretaris van Defensie van 13 februari 2006, nr. P/2005021163.