

Sector Overleg Defensie

12 december

De afgelopen weken zijn sociale partners na het bereiken van het onderhandelaarsresultaat het land ingegaan om op diverse locaties uitleg te geven over het bereikte resultaat. De achterbanraadpleging van de CMHF heeft de volgende zaken naar voren gebracht:

- De leden zijn zeer te spreken over het feit dat er op tijd een akkoord is bereikt. Los van de inhoud wordt dit als een unieke prestatie gezien en geeft dit de hoop en tevens het vertrouwen dat hiermee een breuk met het verleden wordt gemaakt en dat we dit ook in volgende onderhandelingen zullen vasthouden.
- Defensie en de bonden hebben in korte tijd en in goed overleg een onderhandelaarsresultaat bereikt en zijn vervolgens gezamenlijk het land in gegaan om uitleg aan het defensiepersoneel te geven. In het verleden zijn de verhoudingen ook heel anders geweest, dus wij zijn blij dat dit de afgelopen jaren steeds beter is gegaan en dat we nu zo goed samen zijn opgetrokken. Ook dit wordt zeer gewaardeerd en we hopen dat wij dit zullen volhouden.
- In het resultaat hebben we binnen de mogelijkheden veel geprobeerd om naast de generieke loonontwikkeling een breed pakket aan maatregelen overeen te komen. Soms zijn deze voor alle medewerkers van toepassing en soms voor bepaalde groepen. Gezien de looptijd van één jaar en de korte tijd van onderhandelen waren we niet in staat alle zaken op te pakken, die wij ons samen aan de voorkant hadden voorgenomen. Tijdens de voorlichtingen, maar ook in gesprek met leden en bij de ledenraadpleging, zijn er diverse vragen gesteld. Vele vragen landen wij beantwoorden, sommige vragen (nog) niet. Als we vandaag tot een akkoord komen zullen we de komende tijd samen aandacht moeten besteden aan het beantwoorden van deze vragen. In hoofdlijnen kunnen wij stellen dat veel vragen zijn gesteld over de SIC-toelage en over de maatregelen voor in het buitenland geplaatst personeel. Wij zouden graag samen inventariseren welke zaken we direct kunnen beantwoorden of oplossen en welke voor een eventueel volgend akkoord of verdere toekomst worden gereserveerd.
- Kort nadat wij een resultaat bereikten kwam naar buiten dat de politie ook tot een akkoord is gekomen. Het is altijd lastig om sectoren met elkaar te vergelijken, omdat looptijden en maatregelen altijd kunnen verschillen. Wij hebben echter wel de indruk dat het mandaat van de politie als het gaat om de looptijd (in het bijzonder het jaar 2025) en de loonruimte voor het komend jaar toch afwijkt van onze sector. Dit wil zeker niet zeggen dat ons resultaat slechter is, maar wel dat wij hier bij de onderhandelingen over een volgend akkoord op terug zullen komen om te kijken wat dit voor onze sector betekent.
- Dan komen we tot de uitslag van onze ledenraadpleging. Een groot deel van onze leden heeft zijn of haar stem uitgebracht en daarbij heeft meer dan 90% aangegeven te willen instemmen met het resultaat. Dat is een hele duidelijke uitslag.

Ik zou willen afsluiten met een laatste opmerking. Een nieuw arbeidsvoorwaardenakkoord is belangrijk voor het personeel. Zeker in tijden waarin kosten snel stijgen en andere werkgevers met Defensie concurreren voor hetzelfde personeel. Maar een AV-akkoord is niet de oplossing voor alles. Defensie heeft het afgelopen jaar veel moeite gedaan om te investeren in nieuwe spullen. Nieuwe wapensystemen en uitrusting zijn inmiddels aangekocht, zijn de bestellingen gedaan. En er is nog veel meer onderweg. Op het gebied van het defensievastgoed komen de verbeteringen langzaam op gang. Hoewel het hier wat langer duurt, doordat vergunningen tijd kosten en we in Nederland een grote uitdaging hebben als het gaat om nieuwe bouwprojecten, worden op veel kazernes gebouwen gerenoveerd of nieuwbouw gestart.

Maar de grootste uitdaging bij Defensie is en blijft het personeelstekort. Ja er zijn veel stappen gezet zoals het Dienjaar en de vaste aanstelling voor soldaten en manschappen, maar het aantal vacatures is nog steeds onverminderd groot. Het personeel moet daardoor extra hard werken en dit trekt een grote wissel op hen. Alleen goede arbeidsvoorwaarden gaat het tekort niet oplossen. Meer collega's, betere spullen, meer maatwerk en meer waardering is nodig om personeel te behouden en nieuw

personeel te werven. De CMHF hoopt dat we het komende jaar eindelijk echt grote stappen gaan maken op het gebied van de HR-vernieuwing en dat we ook op de andere gebieden die belangrijk zijn voor het personeel stappen zullen zetten. Het overleg van sociale partners kan niet steeds stil worden gelegd voor een nieuw AV-akkoord, ook de andere zaken zijn van groot belang en verdienen onze aandacht. Er ligt een grote verantwoordelijkheid bij ons om verbeteringen voor het personeel te bereiken, maar ook om die dingen te doen die nodig zijn voor een sterke krijgsmacht. Een krijgsmacht die Nederland dient en zich inzet voor de veiligheid van haar inwoners. In deze tijd van geopolitieke onrust is dat belangrijker dan ooit.