
Aan: Hare Excellentie J.A. Hennis-Plasschaert
Minister van Defensie

Nummer: GOV|MHB 13/0187-900

Onderwerp: Herstel van vertrouwen

Bijlage: De eerste grote stap op de weg naar het herstel van het vertrouwen

Referte: 1. Brief GOV|MHB aan VCD 'Personeelsverloop bij Defensie 2011-2018'
kenmerk GOV|MHB/13/0178-901, d.d. 1 november 2013

Den Haag, 12 november 2013

Excellentie,

Op 17 oktober jl. heeft de GOV|MHB in het informele overleg met u aangegeven dat zij met een voorstel zou komen om de problematiek m.b.t. de invoering van de Wet Uniformering Loonbegrip (WUL) teniet te doen. Dit met als doel de door de militairen als zeer onrechtvaardig bestempelde financiële maatregel volledig te compenseren. Met deze brief geeft de GOV|MHB invulling aan deze toezegging.

Op vrijdag 1 november jl. heeft de GOV|MHB een brief, in afschrift aan u, verzonden aan de Vaste Commissie Defensie van de Tweede Kamer der Staten Generaal. In deze brief waarschuwt de GOV|MHB voor de dreigende ondervulling van de Krijgsmacht als gevolg van de lage instroom en de hoge irreguliere uitstroom van het defensiepersoneel. De GOV|MHB onderbouwt in deze brief dat gedwongen ontslagen ten gevolge van het verloop tot een uiterst minimum kunnen worden beperkt, mits het (burger)personeel in voorkomend geval bereid is om te verhuizen en/of zich te willen omscholen.

De GOV|MHB ziet twee grote voordelen in het niet hoeven ontslaan van personeel:

1. Defensie toont aan dat zij oprecht begaan is met haar personeel;
2. De kosten ten laste van het budget Sociaal Beleidskader (SBK) worden aanzienlijk minder. Het personeel wordt in dat geval immers bekostigd uit de personele exploitatie, passend binnen de NF, en daar staat tegenover dat er aanzienlijk minder gebruik hoeft te worden gemaakt van de begrote SBK-gelden.

De federatieve koepel GOV|MHB bestaat uit de:



KVNRO

NOV

Hier ziet de GOV|MHB dan ook de win-win situatie voor Defensie en het defensiepersoneel.

Doordat er nagenoeg geen gedwongen ontslagen meer hoeven plaats te vinden kan een gedeelte van het vrijvallende deel van de begrote SBK-gelden worden gebruikt om de negatieve inkomenseffecten van de WUL voor militairen volledig te compenseren. Het resterende deel van de vrijval kan worden gebruikt ter verbetering van de primaire arbeidsvoorwaarden. Op deze wijze kunt u in een keer drie belangrijke gronden voor het dalende vertrouwen wegnemen bij het defensiepersoneel en zet u daarmee een eerste grote stap in het herstel van het vertrouwen tussen het defensiepersoneel en de defensietop.

In de gevoegde bijlage zal nader worden ingegaan op ons voorstel.

Hoogachtend,



M.E.M. de Natris
Duovoorzitter GOV|MHB



J.L.R.M. Vermeulen
Duovoorzitter GOV|MHB

De federatieve koepel GOV|MHB bestaat uit de:



KVNRO



NOV

De eerste grote stap op de weg naar het herstel van het vertrouwen

Inleiding

Al in ons gesprek in mei heeft de GOV|MHB aangegeven dat het defensiepersoneel het vertrouwen kwijt is in de defensieleiding en met name in de politieke leiding. Ook in andere fora is dit punt nadrukkelijk naar voren gekomen, de stukken in Trouw en als laatste het onderzoek van de AFMP. Dit verlies aan vertrouwen zou ook één van de belangrijkste redenen zijn voor de hoge irreguliere uitstroom die de laatste jaren bij Defensie is opgetreden. Het defensiepersoneel is reorganisatiemoede na 22 jaar achtervolgende bezuinigingen en de hiermee gepaard gaande reorganisaties. Sinds 2004 zijn ruim 25.000 arbeidsplaatsen verdwenen en zijn de carrièremogelijkheden aanzienlijk beperkt. Het defensiepersoneel heeft het gevoel dat zij met hun 'can do'-mentaliteit de door kaalslag geteisterde onderbezette Defensieorganisatie overeind heeft gehouden. De beloning hiervoor blijft uit. Sterker nog: het defensiepersoneel voelt zich ernstig tekort gedaan.

Het wordt tijd dat het personeel weer het gevoel krijgt dat Defensie oog heeft voor het personeel. Alleen op deze wijze kan het vertrouwen worden terug gewonnen en de bovenmatige uitstroom van het defensiepersoneel worden gestopt. De GOV|MHB is van mening dat er maatregelen mogelijk zijn die, binnen het opgedragen budget, bijdragen aan het terugwinnen van dit vertrouwen en daarmee bijdragen aan een positieve waardering van Defensie als werkgever. Hieronder zal de GOV|MHB dit nader toelichten.

Pijnpunten

De GOV|MHB is er van overtuigd dat wanneer een aantal belangrijke pijnpunten bij het personeel worden weggenomen, het vertrouwen in Defensie als betrouwbare werkgever, zal toenemen.

Als de belangrijkste pijnpunten onderkent de GOV|MHB de volgende elementen:

- Voortdurend bezuinigingen en reorganisaties;
- Gedwongen ontslagen.
- Onvolledige compensatie van de WUL, voor militairen;
- Achterblijvende financiële arbeidsvoorwaarden ;

Bezuinigingen en reorganisaties

Het recentelijk afgesloten Herfstakkoord mag dan wel een kentering worden genoemd, maar het defensiepersoneel ziet dit akkoord als een vervolg van de bezuinigingen die vlak voor Prinsjesdag waren aangekondigd. Voor het defensiepersoneel betekent het Herfstakkoord dan ook geen 'geld erbij', maar slechts 'een heel klein beetje minder bezuinigen'.

Door deze en alle voorgaande bezuinigingen heeft het defensiepersoneel de indruk gekregen dat Defensie – met name zichzelf, het defensiepersoneel, er niet meer toe doen: Defensie als sluitpost op de Overheidsbegroting.

Het feit dat achtereenvolgende ministers van Defensie, na de door hen doorgevoerde bezuinigingen, hebben aangegeven dat de bodem echt wel was bereikt, maar dat er direct daaropvolgend weer een bezuinigingsmaatregel bij Defensie werd neergelegd, versterkt dit beeld.

Dit beeld past echter in het geheel niet bij het beeld dat het defensiepersoneel van zichzelf en Defensie heeft. Een organisatie met uiterst loyaal personeel dat

De federatieve koepel GOV|MHB bestaat uit de:



doorgaat waar anderen stoppen, zelfs met het risico het hoogste te geven voor Nederland: Het eigen leven.

Gedwongen ontslagen

Het ministerie van Defensie is, vooralsnog, het enige ministerie dat daadwerkelijk overgaat tot het ontslaan van personeel. Andere ministeries vangen het inkrimpen van het personeelsbestand op met het natuurlijk verloop. Het ontslaan van personeel wordt gezien als de bevestiging dat Defensie, in tegenstelling tot andere ministeries, geen betrouwbare werkgever is. De defensieambtenaar is in dit opzicht klaarblijkelijk, evenals in andere dossiers, ook een bijzondere ambtenaar waar schijnbaar gemakkelijk afscheid van kan worden genomen.

Onvolledige compensatie WUL

De invoering van de WUL per 01 januari 2013 heeft tot gevolg gehad dat de militair aanzienlijke achteruit is gegaan in zijn salaris. Een gedeelte van deze achteruitgang is inmiddels structureel gecompenseerd. Voor de militair resteert echter nog altijd een gemiddelde salarisachteruitgang van ongeveer 1%. Het WUL-dossier blijft de gemoederen na bijna 11 jaar nog steeds bezighouden en daarmee ook de minister achtervolgen. Dit dossier draagt voor een belangrijk deel bij aan de onvrede die er heerst 11 jaar aan het gedaalde vertrouwen in de defensieleiding.

Achterblijvende financiële arbeidsvoorwaarden

Het Defensiepersoneel heeft, vanwege de in het verleden afgekondigde doorlopende nullijn voor ambtenaren, sinds 2009 slechts eenmalig een salarisverhoging gekend van 1,0% alsmede een ophoging van de eindejaarsuitkering van 5,0 naar 6,2%.

Andere overheidssectoren hadden in 2009 echter nog doorlopende arbeidsvoorwaardenakkoorden, waarin forse loonsverhogingen, tot wel 3,0% per jaar en een kortere werkweek zijn opgenomen.

Deze reeds jaren voortdurende nullijn, alsmede het grote verschil in groei van het inkomen binnen de verschillende overheidssectoren wordt door het defensiepersoneel als onrechtvaardig beschouwd. Zij voelen zich op dit vlak 'tweederangs' ambtenaren.

Omklapmoment

Het 'omklapmoment' is een term die bij Defensie veelvuldig wordt gehoord. Het betekent dat de reorganisatie tot een goed einde is gekomen en dat de nieuwe organisatie van start kan gaan. Het wordt nu hoog tijd dat Defensie ook gaat omklappen, als het gaat over het dieptepunt in het vertrouwen. Het wordt tijd voor de broodnodige ommekeer.

De GOV|MHB is van mening dat met de hierna genoemde drie maatregelen de eerste grote stap kan worden gezet om uit deze malaise te komen:

1. Ontslag

In de brief (ref. 1.) die de GOV|MHB aan de Vaste Kamercommissie Defensie heeft verstuurd, heeft zij aangegeven hoe het aantal gedwongen ontslagen tot het een minimum kan worden beperkt. Dit houdt in dat voor nagenoeg al het Defensiepersoneel plaats is in de nieuwe organisatie.

2. Volledige compensatie van de WUL

Doordat het aantal gedwongen ontslagen zeer beperkt zal zijn wordt er aanzienlijk bespaart op het budget voor de SBK-gelden. Een deel van de vrijval van deze gelden dient te worden ingezet om te salarisachteruitgang van de militairen, als gevolg van de invoering van de WUL, volledig te compenseren.

De federatieve koepel GOV|MHB bestaat uit de:



KVNRO

NOV

3. Primaire arbeidsvoorwaarden

De, na de volledige compensatie van de WUL voor militairen, overblijvende vrijval van SBK-gelden dient te worden ingezet voor een verdere verhoging van de eindejaarsuitkering van het defensiepersoneel. Hiermee wordt invulling gegeven aan de afspraak om op termijn te komen tot een volledige eindejaarsuitkering.

Conclusie

In de afgelopen maanden is in verschillende fora naar voren gekomen dat het defensiepersoneel het vertrouwen kwijt is in de defensieleiding en met name in de politieke leiding. Dit verlies aan vertrouwen zou ook een van de belangrijkste redenen zijn voor de hoge irreguliere uitstroom die de laatste jaren bij Defensie is opgetreden. Zowel het gebrek aan vertrouwen als de hoge irreguliere uitstroom baren de GOV|MHB zorgen. Deze brief dient dan ook gezien te worden als een oplossing.

De GOV|MHB ziet echter een win-win situatie voor Defensie en het defensiepersoneel:


Door het nagenoeg voorkomen van gedwongen ontslagen komt er een vrijval van begrote SBK-gelden. Een gedeelte van deze vrijval van begrote SBK-gelden kan worden gebruikt voor het volledig compenseren van de negatieve inkomenseffecten van de WUL voor militairen. Het resterende deel van de vrijval kan worden gebruikt ter verbetering van de primaire arbeidsvoorwaarden. Op deze wijze kunt u in een keer drie belangrijke gronden voor het dalende vertrouwen wegnemen bij het defensiepersoneel en kunt u daarmee een eerste grote stap zetten in het herstel van het vertrouwen tussen het defensiepersoneel en de defensietop.

Immer tot een toelichting bereid.

Hoogachtend,



M.E.M. de Natris
Duovoorzitter GOV|MHB



J.L.R.M. Vermeulen
Duovoorzitter GOV|MHB

De federatieve koepel GOV|MHB bestaat uit de:



KVNRO



NOV