



Inspecteur-Generaal der Krijgsmacht ‘Investeer in Vertrouwen’

In de dynamische omgeving waarin Defensie opereert, vervul ik vier rollen. Allereerst is er de onafhankelijke adviesrol waarbij ik de minister, gevraagd en ongevraagd, adviseer over alle vraagstukken die de krijgsmacht raken. Hiertoe spreek ik medewerkers over hun werkbeleving met vragen als: ‘Waar lopen jullie tegenaan in je werk?’ En: ‘Wat gaat goed en wat kan beter?’ Daarnaast helpen mijn stafofficieren door bemiddelingen jaarlijks honderden collega’s, actief en post-actief, als zij zijn vastgelopen in de organisatie. Deze ‘ombudsman-achtige’ rol is en blijft belangrijk en het is dan ook zaak dat het defensiepersoneel hiermee bekend is. Naast deze rollen ben ik Inspecteur der Veteranen en Inspecteur der Reservisten.

Jaarverslag 2018 | Taken

Mijn verslag is gebaseerd op vier hoofdtaken:



- Adviseur van de Minister



- Bemiddelaar voor het personeel

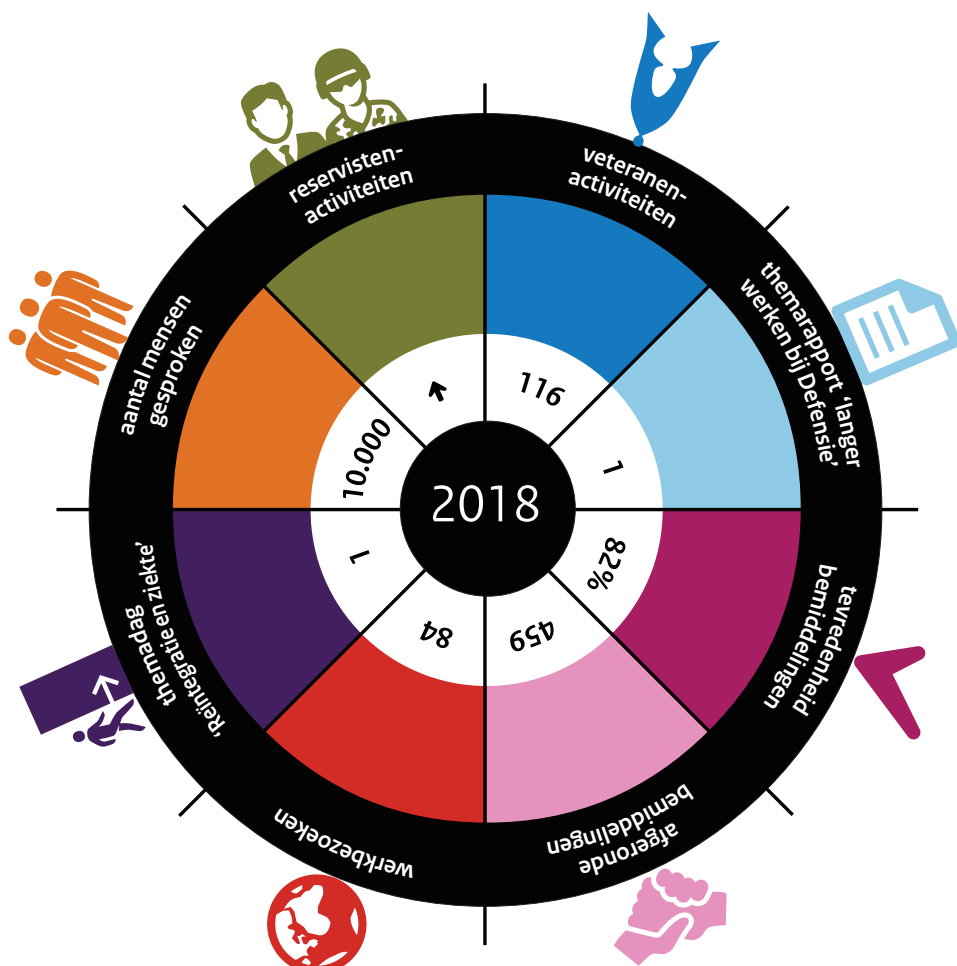


- Inspecteur der Veteranen



- Inspecteur der Reservisten

Samenvatting van het jaarverslag 2018



Weergave van de activiteiten van de IGK in 2018



De Inspecteur-Generaal der Krijgsmacht (IGK) spreekt tijdens werkbezoeken en overige activiteiten met 150-200 personen per week. Met werkbezoeken, themasessies en veteranenbijeenkomsten zijn ruim 10.000 medewerkers jaarlijks in de gelegenheid om rechtstreeks met de IGK te spreken.

Het jaar van nieuwe kansen

2018 stond in het teken van groei, nieuwe plannen en nieuwe kansen. Het personeel van Defensie gaat langzaam wennen aan het feit dat er nieuwe mogelijkheden zijn, maar dat ze die tegelijkertijd wel zelf moet oppakken. Na 25 jaar mentaal te zijn geconditioneerd in een krimpende organisatie is dat geen vanzelfsprekendheid. De moderne tijd vraagt om maatwerkoplossingen en de gangbare 'one size fits all' gedachte moet men durven loslaten. Vooral op personeelsgebied is dat hard nodig, want de vullingsgraad van de organisatie blijft mij grote zorgen baren en is veelal de basisoorzaak van andere 'uitdagingen' waar we tegen aan lopen, zoals werkdruk, opleidingstekorten en veiligheidsissues. Defensie moet weer een aantrekkelijke en concurrerende werkgever worden.

De beleving in 2018 werd gedomineerd door twee in het oog springende gebeurtenissen: het uitbrengen van de defensienota in het voorjaar en het mislukken van het Arbeidsvoorwaarden (AVW) -overleg in het najaar. De defensienota straalde duidelijk de boodschap uit dat we op alle fronten (mensen, middelen en manieren) voortvarend verandering en vernieuwing gaan inzetten en dat het 'personeel' daarbij op de eerste plaats zou komen. Na jaren van incasseren, was dat ook de boodschap waarop het personeel zat te wachten. Men keek dan ook reikhalzend uit naar nieuwe, maar vooral betere, arbeidsvoorwaarden. Merkbare verschillen bleven echter te lang uit en bij de presentatie van het nieuwe AVW-voorstel (inclusief de nieuwe pensioenregeling), later in het jaar, bleef het aanbod achter bij de verwachtingen. De teleurstelling hierover resulteerde in een afwijzing door het personeel en tastte het vertrouwen in de organisatie verder aan. Helaas overschaduwde deze ontwikkeling voor een groot deel de positieve sentimenten in 2018 en vertroebelde dit de focus op de nieuwe kansen. Randvoorwaarden als een adequaat pensioen en goede arbeidsvoorwaarden moeten een vanzelfsprekendheid zijn en niet afleiden van de missie, taak en doelstelling.

2018 stond ook in het teken van de veiligheid. Voortbordurend op ontwikkelingen in de voorgaande jaren is er veel aandacht besteed aan het thema veiligheid, zowel in de top als bij de defensieonderdelen. Nieuwe organisatiestructuren zoals bijvoorbeeld de Inspectie Veiligheid Defensie hebben het levenslicht gezien en er zijn concrete

maatregelen genomen om het onderwerp breed onder de aandacht te brengen. Het veiligheidsbewustzijn onder het personeel heeft veel geleden als gevolg van vele jaren bezuinigingen en een aanhoudend hoog ambitieniveau. De hernieuwde aandacht is dan ook absoluut noodzakelijk. Wederkerigheid is hierbij van groot belang: het personeel wil graag meedenken over een veiligere werkomgeving, als de organisatie dit beloont met snelle verbetermaatregelen.

Het instituut IGK beweegt zich op vele terreinen en in mijn adviserende taak is mij gebleken dat gerichte themaonderzoeken, gebaseerd op veel voorkomende signalen en trends, een effectief instrument vormen. Voorbeelden hiervan uit het afgelopen jaar zijn de rapporten 'Van reorganiseren naar organiseren' en 'Langer werken bij Defensie'. Deze zijn tot stand gebracht in nauwe samenwerking met deskundige collega's van de werkvloer.

Deze manier van werken zal dan ook een belangrijk onderdeel gaan vormen van de vernieuwde interne werkwijze. Ook de IGK omarmt innovatie en adaptiviteit. Kortom, ook 2018 was een bewogen jaar met veel nieuwe energie en zicht op positieve ontwikkelingen. Helaas is het personeel teleurgesteld door het uitblijven van concrete verbeteringen van de AVW en had het vertrouwen in de organisatie daar verder onder te lijden. 'It takes two to tango', daarom roep ik zowel Defensie als de betrokken vakbonden op om snel met een acceptabel resultaat te komen. Kortom, om het vertrouwen te herstellen, adviseer ik daadkracht van de topleiding, leiderschap op alle niveaus, heldere communicatie over plannen, successen en tijdlijnen, ondernemerschap, durf en actie, maatwerk, adaptiviteit en bovenal een duidelijke investering in onze mensen met meer geld, goede middelen en een toekomstbestendige CAO. Laten we er met z'n allen voor zorgen dat het personeel zich weer gewaardeerd voelt en het vertrouwen in de organisatie terugwint door te 'doen wat we zeggen'. Voor meer informatie verwijst ik u naar mijn jaarverslag 2018. Ik wens u veel leesplezier.

Inspecteur-Generaal der Krijgsmacht
J.F.A.M. van Griensven
Luitenant-generaal



Bekendheid van de IGK en haar taken

79% van de defensie medewerkers is bekend met het instituut "Inspecteur-Generaal der Krijgsmacht"



79% bekend

21% onbekend

Scan de Qr-code voor bovenstaande fragment.

Adviezen IGK

In mijn vorige jaarverslag noemde ik 2017 'het jaar van de kanteling', waarin een basis is gelegd voor een beter perspectief voor mens en organisatie, groei, zorg voor personeel en goed werkgeverschap. De vele mensen die ik spreek, verwachten dat ze snel verbeteringen gaan merken in de missiegebieden, kazernes, havens, op vliegvelden en bij de staven. Het vertrouwen van het personeel in de defensieorganisatie moet immers terugkeren en belofte maakt schuld. Consequent vasthouden aan het motto: 'Doe wat je zegt' zal hierbij helpen.



1

'Doe wat je zegt.'

Mijn grootste zorg is de (irreguliere) uitstroom van personeel dat juist hard nodig is om de huidige organisatie op orde te krijgen, te innoveren en de komende groei te faciliteren en vorm te geven. Onvoldoende personeel en onvoldoende randvoorwaarden om het werk goed te kunnen doen, betekenen ook onvoldoende groei van Defensie en een gevaar voor veilige inzet. Het is belangrijk om te investeren in goede arbeidsvoorwaarden en maatwerk gericht op behoud. Hiermee vergroot Defensie haar concurrentiepositie op de arbeidsmarkt.



2

'Investeer in alle aspecten van goed en betrouwbaar werkgeverschap zoals uitstekende arbeidsvoorwaarden en maatwerk en richt je daarbij op het behoud van personeel.'

Goede beleidsinitiatieven moeten binnen afzienbare tijd effecten bewerkstelligen op de werkvloer. Dat betekent een snellere doorvertaling van beleid naar uitvoering en betrouwbare communicatie hierover. Versnelde aanvraagprocedures op het gebied van materieel en infrastructuur kunnen hieraan bijdragen. Of 'nee' durven zeggen als dat nodig is. Het gaat hier over cultuurverandering en vergeet daarom niet om de jongere generatie te betrekken bij belangrijke veranderingen. Ik verwijs in dit licht ook nog eens naar mijn adviezen uit de themaonderzoeken 'Commandant in zijn kracht' en 'Van reorganiseren naar organiseren bij Defensie'.



3

'Verhoog de daadkracht van de organisatie door het versterken van leiderschap, het schrappen van onnodige procedures en regels en het belonen van lef en gezond ondernemerschap.'

'Langer doorwerken bij Defensie', zo heet het themaonderzoek dat ik afgelopen jaar heb uitgevoerd. Stimuleringsmaatregelen zijn belangrijker om de oudere werknemer betrokken en vitaal inzetbaar te houden dan mensen te ontsien.

Personeel is gebaat bij onder meer aanmoediging van (bij)scholing, mobiliteit of een tweede loopbaan. Dit vergt maatwerk. Ook adviseer ik gebruik te maken van de kwaliteiten en ervaring van ouderen zoals in 'meester – gezelschapsrelaties'.



4

'Zet de oudere medewerker in zijn kracht en niet aan de kant.'

Er bestaat een behoefte aan samenhang en regie. Er zijn veel goede initiatieven en projecten gestart om gesignaleerde problemen bij Defensie op te lossen. Centrale regie hierop is noodzakelijk, omdat deze initiatieven veelal een beroep doen op dezelfde schaarse personele en materiële capaciteit. Vergeet hierbij niet de behoefte aan ondersteunende diensten, middelen en ICT mee te nemen. Het ontbreekt de werkvloer daarnaast aan een overzicht van alle wijzigingen en initiatieven. Er zijn veel (persoonlijke) verbeteringen en verbeterinitiatieven waar medewerkers niet van op de hoogte zijn. Centrale regie kan helpen om overzicht en prioritering te geven om daar vervolgens over te communiceren met de medewerkers. Het delen van successen is zeker nu van groot belang.



5

'Stimuleer en breng regie aan in alle verbeterinitiatieven en stel hierover informatie bekend.'

De krijgsmacht wordt steeds afhankelijker van de inzet van reservisten in diverse rollen en functies. Daarmee neemt ook de afhankelijkheid van reservisten voor het goed functioneren van de krijgsmacht toe. Het is van groot belang de reservist te ondersteunen met duidelijke arbeidsvoorwaarden, maatwerk en een duidelijke rechtspositie. Laat reservisten ook gebruik maken van bestaande voorzieningen van Defensie.



6

'Ik adviseer om de relatie en de dialoog met de civiele werkgevers van de reservisten verder uit te bouwen en beter inhoud te geven aan duaal werkgeverschap.'

Vele medewerkers werken in het buitenland of nemen deel aan belangrijke internationale inzet of missies. Zij hebben behoefte aan voldoende aandacht, betrokkenheid en ondersteuning vanuit Nederland en aan een duidelijk oogmerk.

