

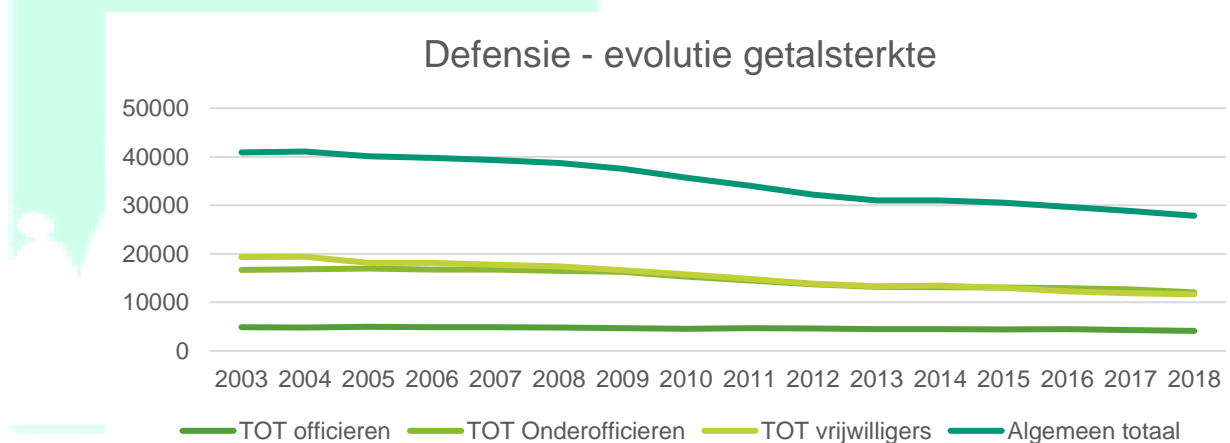


Oorzaken personeelstekort

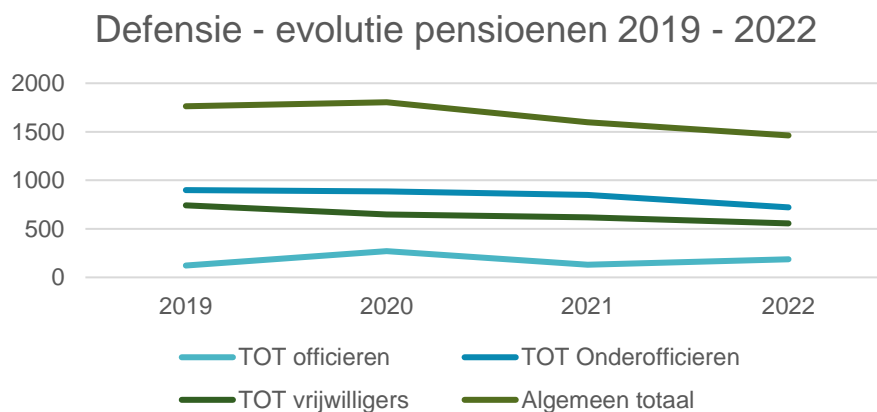
Evolutie van het actief personeel

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
TOT officieren	4856	4841	4969	4879	4854	4813	4694	4580	4687	4644	4499	4484	4449	4506	4272	4122
TOT Onderofficieren	16688	16829	16970	16766	16723	16474	16262	15321	14500	13716	13179	13093	13079	12909	12642	12060
TOT vrijwilligers	19333	19405	18161	18141	17712	17401	16593	15767	14839	13822	13304	13450	12984	12266	11902	11659
Algemeen totaal	40877	41075	40100	39786	39289	38688	37549	35668	34026	32182	30982	31027	30512	29681	28816	27841

In 2003 telde Defensie nog bijna 41.000 militairen. Vandaag in 2018 is dit aantal geslonken naar minder dan 28.000 militairen. Dit betekent een vermindering van bijna 1/3^{de} van de getalsterkte aan militair personeel. Dit is onder andere het gevolg van verschillende politieke beslissingen die in de afgelopen 15 jaar zijn genomen.

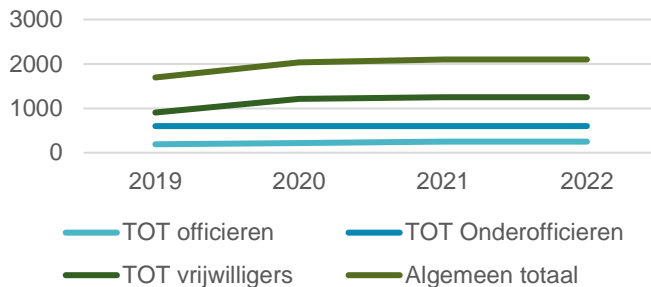


Daarenboven bestaat de militaire populatie voor een groot deel uit oudere militairen. Tussen nu en 2022 zullen volgens de huidige wetgeving ongeveer 6.600 militairen worden gepensioneerd.



Al deze gepensioneerde militairen moeten vervangen worden door nieuwe jonge militairen. Tussen 2019 en 2022 stelt Defensie hiervoor 7.930 vacatures open.

Defensie - evolutie Werving 2019 - 2022



Puur rekenkundig klopt de rekening en gaan we een evenwichtige toekomst tegemoet. Er wordt echter geen rekening gehouden met de niet gewenste, en zeer grote uitstroom van personeel in alle graden en alle leeftijdsgroepen.

Belgische Kamer van Volksvertegenwoordigers

19 maart 2015 – Hoorzittingen – De Belgische Defensie in de toekomst

Luitenant-generaal Philippe Grosdent, directeur generaal Human Resources

De uitdaging die Defensie het hoofd moet bieden

De grootste uitdaging voor Defensie voor de volgende jaren inzake personeel ligt onbetwistbaar in de kwantitatieve en kwalitatieve evolutie van zijn personeelsbestand en het beschikken over de nodige middelen (in termen van mensen en competenties) om zijn taken en opdrachten te kunnen uitvoeren.

Dit kan worden geïllustreerd vanuit drie invalshoeken die onlosmakelijk verbonden zijn, namelijk de leeftijds piramide, de selectie en rekrutering alsook de niet gewenste vertrekken (attritie); de combinatie van deze drie elementen heeft als direct gevolg dat het verschil tussen de in- en uitstroom, die momenteel een tekort vertoont, de komende jaren nog zal toenemen.

Het probleem is al sinds begin van de legislatuur gekend. Maar toch ontdekken we dat er 4 jaar later nog steeds een zeer grote attritie bestaat bij Defensie. En het gaat dan niet enkel over kandidaten en jonge militairen. Doordat de huidige minister zo goed als niets gedaan heeft om het personeelsstatuut te verbeteren en de job van militair aantrekkelijk te maken, verlaten vele militairen, die nog gemakkelijk op de arbeidsmarkt terecht kunnen, Defensie. De 50 plussers kijken uit naar hun pensioendatum.

Onderzoek bij werknemers Defensie

De identiteitsmeting die tussen 2 mei 2017 en 31 mei 2017 werd uitgevoerd, bevestigt verschillende problemen die de toekomst van Defensie hypothekeert. Het algemeen beeld dat de militairen over Defensie hebben daalde sterkt ten opzichte van vorige bevragingen. De redenen hiervoor moeten gezocht worden in het beleid van de overheid:

- Jarenlange aanhoudende besparingen bij Defensie
- Beslissing om pensioenleeftijd van de militairen te verhogen
- Blijvende onzekerheid over de sluiting van de kwartieren

Blijkt ook dat de militairen uit de leeftijdscategorie tussen de 25 en 54 jaar het meest negatieve beeld hebben over Defensie. Daarentegen hebben militairen een veel beter beeld over de politie en de brandweer. Het verwondert ons dan ook niet dat vele militairen de overstap naar één van deze diensten tracht te maken.

We zijn er van overtuigd dat militairen over heel veel zeer gegeerde competenties beschikken. Militairen zijn heel flexibel, kunnen goed samenwerken, zijn professioneel, geven zich volledig in de uitvoering van hun opdrachten, zijn zeer plichtsbewust, zijn altijd beschikbaar, zijn loyaal en moedig, hebben een sterkt eergevoel en zijn integer. Defensie speelt dit veel te weinig uit om militairen later andere aantrekkelijke kansen te bieden.

Vele militairen stellen zich ook de vraag of Defensie wel de juiste taken uitvoert of aan de juiste opdrachten deelneemt. Opdrachten zoals "Vigilant Guardian" over dergelijke lange periode (2015 tot nu) (OVG - steun aan de politie in België) hypothekeert de goede uitvoering van andere vaste taken en missies van Defensie. Door een tekort aan personeel, is de inzetfrequentie ook veel te hoog waardoor de work-life balance uit evenwicht wordt gebracht.

Deze studie toont ook aan dat de militairen niet erg tevreden zijn van Defensie als werkgever. De redenen hiervoor zijn terug te vinden in de vele hervormingen, de onzekere toekomst, de beperkte middelen, een slechte organisatie en een gevoel van respectloosheid. Daarenboven zijn militairen heel wat minder fier dat ze werken bij Defensie dan enkele jaren geleden. Ook de tevredenheid over de loopbaanmogelijkheden zit op een laag pitje. De ontevredenheid is zo groot dat nog maar weinig militairen jongeren zouden aanraden om militair te worden en dat ze zelf, indien ze konden herbeginnen, niet opnieuw voor Defensie zouden kiezen.

Jarenlange aanhoudende besparingen bij Defensie

Defensie kampt met enkele belangrijke problemen die, om de attractiviteit te verhogen, een dringende aanpak vergen. Dit is slechts een beperkte opsommingen van alle tekortkomingen die er zijn.

Work-life balance

Het takenpakket van Defensie is heel gevarieerd. Deze handelen over de verdediging van de bondgenoten (EU en Navo), De verdediging van het grondgebied, De strijd tegen internationaal terrorisme, Hulpverlening bij rampen, bijdragen aan een meer veilige en stabiele wereld door de bestrijding van conflicten, repatriëring van landgenoten,

Dit takenpakket, en dus eveneens het ambitieniveau van Defensie is al jaren zo goed als ongewijzigd. Vandaag de dag moet Defensie gelijkwaardige opdrachten als in 2003 uitvoeren met 14.000 militairen minder. Dit brengt een enorme stijging van de werkbelasting met zich mee en zorgt voor spanning bij de militaire gezinnen.

Naast de hiervoor vermelde opdracht "Vigilant Guardian", waaraan verschillende militairen meer dan 26 weken (dit is meer dan een half jaar zonder vrouw en kinderen) per jaar moeten deelnemen, belaste de regering onze militairen onlangs nog extra met de versterking in de gevangenissen omwille van de staking van de cipiers. Zijn militairen dan echt "meid voor alle vuile werk"?

Arbeidstijdregeling en verloning

Op 5 september 2016 brengt ACV Defensie een studie uit over de inzetbaarheid, belasting en verloning van de militairen. ACV Defensie stelde de studie eind september 2016 voor aan de Minister van Defensie en aan de Chef van Defensie met het verzoek om dringend maatregelen te nemen om een eerlijk en correct verloningsbeleid en arbeidstijdregeling voor militairen uit te werken.

Twee jaar na het voorleggen van deze zeer ernstige tekortkomingen constateren we dat de minister van Defensie, Steven Vandeput noch de Defensiestaf initiatieven heeft ondernomen om deze problematiek op te lossen.

Daarnaast pleit ACV Defensie eveneens voor terugbetaling onkosten aan reële marktconforme prijzen, waarbij voor de terugbetaling rekening wordt gehouden met de gemaakte kosten en niet met de categorie en de graad van de militair die de zending uitvoert en die in overeenstemming zijn met de terugbetaling toegekend aan andere FOD's. Het is militair onterend hoe men de terugbetaling heeft vastgelegd in een percentage van de ander FOD. Militairen zijn toch geen tweederangsburgers?

Correcte leefomstandigheden

De jarenlange besparingen die Defensie heeft ondergaan hebben ervoor gezorgd dat infrastructuur niet meer voldoet aan de huidige noden. Hierdoor stellen we regelmatig vast dat militairen in erbarmelijke omstandigheden worden gehuisvest, dat werkplaatsen door de verloedering een ongezonde plaats van tewerkstelling zijn en dat er nog steeds militaire overheden zijn die zonder scrupules de militair in die omstandigheden laat werken of huisvest zonder dat er acties worden ondernomen.

Beslissing om pensioenleeftijd van de militairen te verhogen

Half oktober 2016 nam de ministerraad in het kader van het begrotingsconclaaf de beslissing om het pensioen voor de militairen aan te passen en die te laten convergeren naar het algemeen pensioensysteem, en ook ter zelfde tijd verder te gaan met de uitwerking van maatregelen voor de functies die genieten van een erkenning als zwaar beroep.

Deze ingrijpende regeringsbeslissing heeft geleid tot een manifestatie waaraan één op de drie militairen deelnam. Niet te verwonderen als je weet dat militairen al jaren stiefmoederlijk worden behandeld door de overheid. Een volwaardig pensioen op de leeftijdsgrens van 56 jaar werd dan ook als compensatie gezien van een slecht verloningsbeleid, slechte leefomstandigheden, geen arbeidstijdbeperking, overbelasting en een uit evenwicht zijnde work-life balance.

Door het afschaffen van de pensioenleeftijdsgrens op 56 jaar wordt het volledige statuut in vraag gesteld en zullen afdoende compenserende maatregelen moeten worden genomen om van Defensie terug een aantrekkelijke werkgever te maken.

Maar ook hier constateren we dat de minister van Defensie, Steven Vandeput niet bereid is om grondige statuutwijzigingen door te voeren inzake het verloningsbeleid, de arbeidstijdbescherming, de flexibiliteit, Anders, dan andere departementen die getroffen worden door de afschaffing van de preferentiële pensioenregelingen, moeten de militairen opnieuw tevreden zijn met peanuts. Doordat militairen niet mogen staken, en hun rechten opeisen, kan de minister zich permitteren dergelijke houding ten opzichte van deze militairen aan te nemen. Of toch niet?

Doordat de overheid opnieuw de militaire gemeenschap verloochent, stellen we vast dat minder en minder jongeren geïnteresseerd zijn in een loopbaan bij Defensie, of het al na een zeer korte periode voor bekeken houden. Maar ook meer en meer militairen uit de leeftijdsgroep van 30 tot 45 jarigen zijn het grondig beu en zijn op zoek naar een andere job waar ze correct worden behandeld.

Het uitblijven van compenserende maatregelen voor de militairen zorgt ervoor dat het personeel zijn vertrouwen in de organisatie verliest. Defensie spreekt dikwijls over de specificiteit van het militaire beroep maar laat wel toe dat militairen, enkel voor de nadelen, als gewone ambtenaar worden beschouwd. Wat is deze specificiteit en wie vult ze in?

Blijvende onzekerheid over de sluiting van de kwartieren

Daarenboven voorziet Defensie door de verdere inkrimping van het leger een nieuwe sluitingsronde van kwartieren. Deze werd in het begin van de legislatuur van minister Steven Vandeput aangekondigd, waardoor vele militairen opnieuw in de onzekerheid leven over hun plaats van tewerkstelling. Nader bekeken zal de onzekerheid blijven voortduren tot minstens in de volgende legislatuur. Dit is geen ernstig verhaal meer. Bovendien zullen militairen ook nog eens hun job zien verdwijnen vanwege de outsourcing naar de privésector, voorzien in de "Strategische visie 2030". Het gaat dan vooral over jobs die onder de noemer "werkbaar werk" minstens even goed zouden kunnen uitgevoerd worden door oudere werknemers van defensie zelf. De som van sluiting en outsourcing doet ons afvragen hoe de toekomst er zal uitzien voor

de oudere militairen? Een alles behalve “werkbaar werk” job aan de andere kant van het land waarbij het woon-werktraject onmogelijk blijkt te zijn?

Mutatie problematiek

Ook de mutatie politiek van het personeel draait vierkant. Een HR beleid waarbij militairen verplicht om de 3 à 5 jaar mutatie moeten doen, zonder veel inspraak van de militair en waarbij maar zeer beperkt met zijn wensen wordt rekening gehouden. Een mutatiebeleid dat nog steeds gesteund is op willekeur en tussenkomsten van overheden die hun goede mensen willen behouden en waarbij minder goede elementen mutatie bekomen. Mondelinge beloftes die niet altijd worden nagekomen, en noem zo maar op

Woon werkverkeer

De verplaatsingsafstand en -duur tussen de woonplaats en de werkplaats ligt voor de militair veel hoger dan voor vele ander burgers van dit land. De mutatiepolitiek en de onzekerheid over de werkplaats dragen hiertoe bij. Militairen kunnen, zoals andere ambtenaren, aanspraak maken op een gratis abonnement voor het openbaar vervoer voor het woon-werk traject. Op zich is dit positief, maar lange afstanden, werkregimes en moeilijk te bereiken kwartieren bemoeilijken het gebruik van openbaar vervoer of maken het zelfs onmogelijk voor militairen.

De mobiliteit van de militair vormt dus een zeer belangrijk obstakel. Vele militairen kunnen niet anders dan met eigen vervoermiddel hun woon-werktraject uitvoeren. Naast de zeer hoge kosten brengt dit voor de militair ook nog een hoop fileleed met zich mee. En hoe aantrekkelijk zal Defensie nog zijn indien de regering het rekeningrijden invoert?

ACV Defensie vraagt eveneens al jaren om deze kwesties aan te pakken met concrete voorstellen. We zagen echter maar weinig met veel moeite bewegen.

Strategische visie !

En dan is er nog de Strategische visie 2030 van Defensie.

Minister van Defensie, Steven Vandeput, pakte op 29 juni 2016 uit met een strategische visie waarbij 9,2 miljard euro wordt vrijgemaakt, vooral voor investeringen. Voor het personeel worden geen financiële middelen vrijgemaakt. Het tekort aan personeel wordt aangepakt door verschillende functies te outsourcen.

Welke personeelsmaatregelen voor de actieve militair vindt men erin terug?

Maximaal afstappen van Life Time Employment

Het verschil

Vroeger: Militairen zijn het belangrijkste kapitaal van Defensie

Nu: Mensen zijn de kern van een militaire capaciteit

Om af te stappen van life time employment – zo denkt defensie in te spelen op de behoefte van de jongeren- creëerde men een statuut beperkte duur waarbij de militair na verloop van tijd (8 tot 12j) defensie zal moeten verlaten. De strategische visie voorziet dat Defensie zich maximaal zal inzetten op het versterken van de kansen op de externe arbeidsmarkt van deze militairen BDL.

Lessons learned

Vroeger: tijdelijk vrijwilliger, -onderofficier of -officier, KVKT, ...

Nu: BDL, het zoveelste tijdelijke statuut zonder visie en toekomst

ACV Defensie stelt echter vast dat Defensie zo goed als geen concrete projecten externe mobiliteit heeft uitgewerkt. Het enige project, waarvoor ACV Defensie heeft gelobbyd en een volledig uitgewerkt dossier heeft voorgelegd, is de overgang van militairen naar het veiligheidskorps van de Politie. Tot onze ergernis moeten we vaststellen dat noch Defensie, noch Politie inspanningen leveren om dit project te laten slagen. Al van tijdens de onderhandelingen was het ACV Defensie die ervoor pleitte om deze overgang zo soepel mogelijk, zonder teveel modaliteiten, te laten gebeuren.

Ondanks de vele kwalificaties, competenties en vaardigheden die een militair bezit, zoals loyaliteit, zin voor discipline, planning en organisatie, sociale vaardigheden, flexibiliteit, ..., stellen we vast dat de overheid er niet in slaagt om interessante jobs op de arbeidsmarkt aan te bieden voor het personeel dat Defensie wenst / moet te verlaten.

Externe mobiliteit

Zo goed als een lege doos - 1 project: beveiligingsagent van politie

geen succesverhaal wegens te beperkte overgangsmogelijkheden

Een jongere Defensie

De strategische visie voorziet dat de gemiddelde leeftijd zal evolueren van 40,6 jaar vandaag naar 34,1 jaar in 2030. Deze ambitie staat haaks op de genomen beslissing rond de pensioenleeftijd.

Contradictie verjonging

Militairen moeten langer werken

Door gebrek aan jonge mensen - vraag om na pensioenleeftijd te werken

Maximaal inzetten op interne werving

Volgens de strategische visie zal het maximaal inzetten op interne werving de attractiviteit als werkgever van Defensie verhogen. Daarenboven is de vormingsattritie bij deze kandidaten zeer laag.

Interne werving	weinig attritie maar ook geen verjonging van Defensie
	Is maar één aspect van de te nemen attractiviteitsmaatregelen
	Ook een echte sociale promotie (zonder leeftijdsbeperking) verhoogt de attractiviteit

De noodzaak van het verder terugdringen van de attritie

Attritie is het vertrek van het personeel voor de pensioenleeftijd of voor het einde van de BDL periode. De attritie tijdens de vormings- en kandidatuursperiode (gemiddeld 3 jaar) is al jaren hallucinant hoog. De door Defensie genomen maatregelen in de voorbije jaren om deze attritie terug te dringen hebben niet het verwachte effect. De attritie blijft hallucinant hoog.

attractiviteit	Verhogen van de attractiviteit zal de attritie terugdringen
	Echte maatregelen, want met peanuts krijg je apen en geen militairen

Evaluatie van de vorming en het statuut

De strategische visie voorziet een evaluatie van de vorming en het statuut (wervingsleeftijd, BDL statuut, evaluatiesysteem, ...) om eventueel deze te hervormen in het kader van een verdere flexibilisering van het personeelsbeleid.

statuut van de militair	Verdiert een grondige opwaardering
	Wanneer wordt de specificiteit van het militaire beroep gevaloriseerd?

Een moderne Reserve

Een jonge dynamische reserve moet tegelijk de band versterken van Defensie met de bevolking en de bedrijfswereld.

Reserve-kader	Als aanvulling op het beroepskader, niet ter vervanging van dit kader
	Dit is niet de weg naar een jong en dynamisch leger

Pensioenen

Na advies van het nationaal pensioencomité zal Defensie de aanpassing van de pensioenleeftijd van de militairen inzetten. De verhoging van de pensioenleeftijd zal een impact hebben op de verjonging van Defensie. Ondanks dat de strategische visie aanhaalt dat de verhoging van de pensioenleeftijd een impact zal hebben op de implementatie van de verdere sourcing, gaan alle voorziene projecten outsourcing gewoon door zonder rekening te houden met het huidige personeel.

Outsourcing	Welk werkbaar werk blijft er over voor de oudere militairen ?
	Goedkoper ? - Geen appels met peren vergelijken
	Kwalitatief ? - Wat je zelf doet, doe je beter (problematiek onderhoud)

Door het BDL statuut zullen in de toekomst minder personeelsleden op pensioen gaan in de hoedanigheid van militair. Voor de militairen van het beroepskader die in de toekomst op pensioen zullen gesteld worden op een hogere leeftijd dan de huidige 56 jaar zal defensie oplossingen moeten zoeken om deze oudere militairen 'werkbaar werk' te geven.

Verhoging pensioenleeftijd	Defensie is geen aantrekkelijke werkgever meer ! - leegloop
	Noodzaak aan voldoende compenserende maatregelen !

Walter Van den Broeck
Secretaris

The logo for the ACV (Association of Civil Servants) is displayed in a large, bold, grey font. It consists of the letters 'ACV' in a sans-serif typeface.The text 'openbare diensten' is written in a large, light grey, sans-serif font, positioned at the bottom of the page. It is partially overlaid by a thin green horizontal line above it.