

## MEMORANDUM ACV DEFENSIE

### MIDDELEN VOOR DEFENSIE

België heeft jarenlang bespaard op zijn investeringen in veiligheid. Vandaag worden we geconfronteerd met de gevolgen van de politieke verwaarlozing van onze strijdkrachten gedurende de laatste decennia, nu er oorlog woedt in Oekraïne. Als lid van de NAVO kan België rekenen op bijstand in geval van dreiging. Als tegenprestatie moet ons land hiervoor 2% van ons bruto binnenlands product investeren in Defensie.

Geld investeren in Defensie is geen verspilling, integendeel. Als we onze rijkdom en welvaart willen behouden, moeten we deze ook beschermen. Wat hebben we bijvoorbeeld aan Antwerpen, de grootste haven van Europa, als deze met een cyberaanval lamgelegd kan worden? Ons land moet dringend nadenken over zijn rol in de wereld, hoe het omgaat met een onzekere toekomst en hoe we bedreigingen aanpakken.

Een verhoging van het Defensiebudget is absoluut noodzakelijk om onze ondermaats uitgeruste Defensie weer operationeel te maken en onze vrijheden te beschermen als volwaardige partner van de NAVO. Hiervoor moeten we een strategische reflectie maken, waarbij we onze wereldwijde belangen evalueren, evenals wat we in deze wereld willen bereiken. Wat hebben we daarvoor nodig? De Marine, Landcomponent, Luchtcomponent, Medisch component, cybersecurity, enzovoort? Maar ook: in welke middelen moeten we dringend investeren? Mensen, materiaal, opleiding, infrastructuur?

### STREVEN NAAR EEN MARKTCONFORM EN AANTREKKELIJK STATUUT

De laatste jaren zijn heel wat middelen vrijgemaakt om te investeren in nieuw materiaal, uitrusting,... . Daarnaast werd de verloning van de militairen deels bijgestuurd door, na bijna 30 jaar, ook de eindweden van het personeel te verhogen. Het is dan ook absoluut noodzakelijk om vierjaarlijks een vergelijkende analyse van de evolutie van de weddeschalen met deze van het veiligheids- en defensielandschap van het federaal openbaar ambt uit te voeren. Enkel door regelmatig de militaire wedden te herbekijken en bij te sturen, kan Defensie een permanente marktconformiteit garanderen. Studies tonen aan dat het salaris doorslaggevend is bij de werving van personeel. Maar toch zorgt de werving en behoud van nieuwe krachten voor een enorm probleem en uitdaging voor Defensie.

Daarom moet er politiek beslist worden om een extra inspanning te leveren. Er moeten voldoende middelen vrijgemaakt worden om te investeren in personeelsinitiatieven die de aantrekkelijkheid van een job als militair aanzienlijk verhogen.

Naast salaris, zijn er nog andere aspecten belangrijk voor de werving en het behoud van het personeel, zoals: aandacht voor de werk-privébalans, werkzekerheid, jobinhoud, flexibele werkregeling, werksfeer en sociale (psychologisch veilige) werkomgeving, ligging van de werkplaats en bereikbaarheid. Maar ook marktconforme toelagen en vergoedingen en een correcte behandeling van gepresteerde uren blijven essentieel om een aantrekkelijke werkgever te zijn. In het kader van de mogelijke opdrachten van de militairen moet ook voorzien worden in adequate steun aan de families, maar ook in gepaste medische zorgverlening en mentale bijstand.

---

### EEN AANVAARDBARE WERK-PRIVÉBALANS

Militairen moeten in alle omstandigheden flexibel en inzetbaar zijn. Dat heeft een zeer grote impact op de werk-privébalans. Militairen zijn vaak meerdere dagen tot meerdere maanden van huis weg voor oefeningen en opdrachten. Ze presteren in deze periodes veel meer uren dan de voorziene 38 uren per week. Deze uren worden slechts gedeeltelijk gecompenseerd in tijd en of geld. In heel wat situaties zal de overheid overgaan naar een forfaitair betalingssysteem van de gepresteerde uren om zo de opbouw van compensatie in tijd te vermijden.

Het algemeen tekort aan militairen heeft een negatieve impact op de werklast en de inzetbaarheid. Vele militairen moeten verschillende jobs met elkaar combineren of worden op korte termijn verschillende malen ingezet.

Het is absoluut noodzakelijk dat Defensie eigen wetgeving creëert die het evenwicht bepaalt tussen werken en onvoorwaardelijke vrije tijd (niet oproepbaar of inzetbaar). De wet van 14 december 2000 betreffende de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector moet hiervoor de basis zijn. Rekening houdende met de militaire specificiteit moet deze wetgeving zo goed mogelijk afgelijnd worden op de algemene wetgeving in België.

---

## WERKZEKERHEID

We leven in een financieel onzekere tijden. Het is dan ook belangrijk voor militairen dat ze de nodige financiële zekerheid krijgen. Dit kan enkel met een sterk en een goed statuut, zodat een militair zich voor de volle 100% kan richten op zijn belangrijke taken en niet moet piekeren over financiële problemen door werkonzekerheid.

Al verschillende jaren werft Defensie hoofzakelijk aan in het statuut “beperkte duur” (BDL). In dit statuut kunnen militairen 8 jaar dienst doen bij Defensie met een mogelijkheid om nog eens 4 jaar te verlengen. In deze periode wordt aan een beperkte groep de mogelijkheid geboden over te gaan naar het beroepskader. De andere militairen moeten Defensie verlaten.

In tijden van arbeidsmarktkrapte zijn dergelijke wervingen totaal onzinnig. Het beperkt het wervingspotentieel en het is duur. Er moet immers permanent een groot aantal nieuwe kandidaten worden opgeleid, het biedt veel onzekerheid voor deze militairen om hun toekomst uit te bouwen en in te plannen (gezin stichten, huis bouwen/kopen, ...). Daarnaast moeten zeer geschikte en goede militairen Defensie verlaten. Terwijl er via de wervingsprocedures gezocht moet worden achter nieuwe jonge rekruten waarvan hun capaciteiten en inzet nog niet gekend zijn.

Een attractieve werkgever zorgt voor een attractief statuut met werkzekerheid. Het is dan ook absoluut noodzakelijk om de werving van tijdelijke krachten stop te zetten.

---

## JOBINHOUD

Je job moet je passie zijn en de nodige voldoening geven. Zinvol, interessant en uitdagend werk zijn hierbij zeer belangrijke en motiverende factoren. Maar ook je loopbaanpad zelf in handen kunnen nemen, interesses kunnen uitbouwen, flexibel van job of loopbaan kunnen wisselen, zichzelf kunnen ontplooien, bijscholen, nieuwe vaardigheden aanleren, het zijn allemaal factoren die de job van militair boeiend en uitdagend kunnen maken.

Bij dit alles is het belangrijkste dat het individu de centrale speler is. Dat er wordt gezocht om zo veel mogelijk tegemoet te komen aan de verwachtingen van het individu.

---

## EEN FLEXIBELE WERKREGELING

Defensie is geen bedrijf. Daar waar in een bedrijf het doel is om winsten te maximaliseren, staat bij Defensie een goede dienstverlening, de uitvoering van de opdrachten van de regering en de bescherming van burgers centraal.

Daarnaast zijn militairen evengoed burgers in uniform, die zoals andere burgers, een sociaal- en een gezinsleven uitbouwen naast hun militaire loopbaan. Daarom moet Defensie, dat veel flexibiliteit van zijn personeel verwacht, ook veel flexibiliteit geven aan zijn personeel om de werk-privé balans in evenwicht te houden.

Defensie is de laatste decennia geëvolueerd van een samenhangende en hechte beroepsgroep waar korpsgeest, waarden, opvattingen, formele en informele gedragsregels de cultuur vormden naar een bedrijfscultuur.

Maar ook bedrijven werken vandaag de dag niet meer zoals enkele jaren geleden. Ook zij hebben de meerwaarde van flexibel werken voor zowel de medewerker als de werkgever ontdekt. Flexibel werken betekent dat hun medewerkers kunnen werken wanneer het hen uitkomt. Dit kan in de vorm van flexibele werktijden, het aantal werkuren of de locatie van de werkplek. Zo krijgen medewerkers de optie om (deels) thuis te werken.

Flexibel werken biedt heel wat voordelen! Het draagt bij aan een betere werk-privébalans, bespaart kosten en reistijd. Medewerkers hebben meer werkplezier en hebben minder stress, waardoor de productiviteit toeneemt.

Het werkplezier zorgt voor meer enthousiasme en betrokkenheid waardoor de kans op ziekteverzuim vermindert. Daarenboven wordt de organisatie aantrekkelijker voor nieuw talent.

Het succes van flexibel werken is gebaseerd op naar elkaar luisteren (empathie), duidelijke afspraken, grenzen aangeven en goede communicatie.

---

#### DE WERKSFEER EN SOCIALE (PSYCHOLOGISCH VEILIGE) WERKOMGEVING

Voor alle graden en alle categorieën moet welzijn verankerd worden. Elk personeelslid zou “welzijn” moeten in- en uitademen. De hiërarchische lijn is hierbij verantwoordelijk voor enerzijds de implementatie van een welzijnsbeleid dat strikt voldoet aan de welzijnswetgeving en anderzijds de toepassing en kennis van dit beleid bij alle personeelsleden, evenals de bijsturing bij inbreuken.

Dit geldt uiteraard ook voor het luik psychosociaal welzijn. Elk personeelslid heeft hier de taak om tussen te komen collega's militairen of meerderen een militair denigrerend behandelt of mogelijks kwetsende uitspraken doen. Ook als dit gedrag onbewust gebeurt, omdat dit vroeger behoorde tot de cultuur van Defensie.

Om de werksfeer te verbeteren en een sociaal psychologisch veilige werkomgeving te creëren moet Defensie werken aan een cultuuromslag. Dat betekent een cultuur ontwikkelen van transparantie, openheid en vrije communicatie zodat iedereen kan werken in een sociaal veilige werkomgeving. Een “waarden en normenkader” moet hierbij de leidraad zijn om in harmonie en met respect voor elkaar samen te leven en te werken, ook in moeilijke omstandigheden.

Daarnaast is het zeer belangrijk om gedupeerde personeelsleden of personeelsleden met klachten te ondersteunen en te helpen. Defensie moet hiervoor een goed georganiseerde klachtenbehandeling met laagdrempelige en onafhankelijke meldpunten voorzien. Elke melding moet ernstig genomen worden en onderzocht worden. Defensie moet ervoor zorgen dat het “ongewenst gedrag” dat de melder ervaart zo snel als mogelijk stopt. Er moet een nazorgtraject voor de melder en in sommige gevallen zelfs voor het volledige team voorzien worden. Een goede opvolging en evaluatie van de dossiers zijn hierbij onontbeerlijk.

---

#### WERKEN IN EEN LEEFBARE WOON-WERK SITUATIE

Een kazerne is geen ministerie! Het grote verschil is dat vele kazernes ver afgelegen zijn van goede en snelle openbaar vervoerverbindingen. Daarnaast laat de uurregeling van de militair en de flexibiliteit die hem gevraagd wordt dikwijls niet toe om gebruik te maken van het openbaar vervoer.

Een militair kent ook geen standplaatsvastheid. Dit zorgt ervoor dat de verplaatsing tussen de woonplaats en de kazerne dikwijls zeer groot is. Voor deze verplaatsingen moeten heel wat militairen veelal noodgedwongen gebruik maken van hun persoonlijk voertuig. Dit heeft een enorme impact op het gezinsbudget evenals op de werk-privé tijd.

Een grote flexibiliteit rond telewerk kan dit oplossen. Daarnaast is een tussenkomst, compensatie in de indirecte kosten die worden veroorzaakt door de bijkomende afwezigheid van de woonplaats, die te wijten is aan de spreiding en geografische ligging van kwartieren, absoluut noodzakelijk.

---

#### MARKTCONFORME VERLONING EN CORRECTE BEHANDELING VAN GEPRESTEERDE UREN

Met de militaire specificiteit wordt verwezen naar het specifieke en veeleisende karakter van het militaire beroep. Het is een zwaar en veeleisend beroep waarbij ontzettend veel verwacht wordt van de uitvoerder. Militairen hebben minder rechten en meer plichten dan andere burgers en er wordt van verwacht dat zij het algemeen maatschappelijk belang laten primeren op het individuele belang. Zo presteren militairen veel meer opgelegde uren dan andere werknemers die, vanwege een forfaitair systeem, slechts deels in tijd en/of in geld worden vergoed.

In een marktconforme verloning worden alle gepresteerde uren op de ene of andere manier vergoed. Er kan hierbij onderscheid gemaakt worden tussen de ingezette uren in opdracht en de uren waarop de militair kan rusten, doch onder bevel van zijn commando blijft staan en van een beperkte bewegingsvrijheid geniet.

Forfaitaire systemen zijn erop gericht om op een goedkope manier arbeid te laten verrichten. Ze zijn niet fair ten opzichte van het personeel en zorgen voor wrevel. Zo wordt de toelage voor diensten volbracht op zaterdag, zondagen en feestdagen vastgelegd op 50,00 euro per gepresteerde dag. Dit houdt in dat iemand die 5 minuten presteert dezelfde weekendtoelage ontvangt als iemand die dezelfde dag 8 uur of meer presteert. Dit systeem moet dringend herwerkt worden in een correcte uurvergoeding om personeel te kunnen werven en behouden.

#### CORRECTE LEEFOMSTANDIGHEDEN VOLGENS DE NORMERING

Ook de infrastructuur waarin militairen tewerkgesteld worden moet aan de huidige welvaartsnormen voldoen. Een bureau of een werkplaats moet zo ingericht zijn dat ze conform is aan alle veiligheidsvoorschriften en aangenaam is om in te werken.

Tijdens buitenlandse operaties of opdrachten moet de overheid hetzelfde niveau nastreven.

#### DEGELIJK SOCIAAL OVERLEG

Om de enorme attritie een halt toe te roepen en voldoende personeelsleden te werven (rekrutering) en te behouden (retentie) moet een grondig analyse worden gemaakt om na te gaan welke statuutswijzigingen hierop de grootste positieve impact hebben. Om passende wijzigingen te kunnen aanbrengen in onze statutaire wetgeving en het nodige draagvlak te creëren moeten de sociale partners hierin betrokken worden vanaf de studiefase tot en met de syndicale onderhandeling en overleg.

Frederic Bay  
ACV Defensie