



11 mei 2014

## Memorandum ACV Defensie

---

### Hoge norm voor veiligheid

#### Veiligheid : weten waar we mee bezig zijn

In onze welvaartstaat werken en leven we ten volle met het oog om ons als volwaardige mensen te kunnen ontplooiën. Dit betekent dat we ons volop werpen in persoonlijke ambities in werk of elders, en tegelijk hoge normen stellen aan sociale contacten, ontspanning. We galopperen door het leven op zoek naar datgene wat ons boeit.

We doen dit alles in een stabiele omgeving waarin we ons veilig voelen. Veilig en geborgen. Veiligheid is zoals eten en drinken. Een 'conditio sine qua non' om te kunnen functioneren, om te kunnen leven zoals wij dat vandaag de dag doen.

Veiligheid is een basisbehoefte en dus een kernopdracht van de overheid. Nochtans treden ook binnen deze structuren sommige tendensen al sluipend binnen die afbreuk doen aan de kwaliteit van deze dienstverlening: personeelsreductie, het (her)structureren vertrekkend vanuit een financiële dwangbuis,...

De burger en 'dienstgenieter' mag daar niet onverschillig bij blijven. We moeten ons zeer goed bewust zijn van het feit dat we een hoge tol riskeren wanneer we deze dienstverlening niet ten volle ondersteunen.

#### Veiligheid: weten waarom we er mee bezig zijn

Stabiliteit en veiligheid zijn immers niet vanzelfsprekend. De verschillende conflicthaarden in de wereld tonen aan dat armoede, conflicten op grond van etniciteit en religie, machtsmisbruik,.. kunnen leiden tot schrijnende omstandigheden voor de samenleving. Ook in ons eigen land zien we dagdagelijks dat conflictsituaties en noodsituaties inbreken op onze eigen veiligheid en stabiliteit.

Bewustmaking ligt aan de basis van de waardering voor deze inzet. Ondanks de evidentie van de inzet voor de vrijwaring van veiligheid, reageert de samenleving van vandaag met een vaak zeer kritische blik naar de inzet van de door hen gefinancierde middelen. Terecht, maar het antwoord op deze kritische evaluatie moet kordaat zijn. In de eerste plaats vanuit de politiek. Maar we weten dat dit vanuit deze hoek niet eenvoudig is. Vaak zijn inzet, ambitieniveau, kostenplaatje element van discussie.

## **Aantrekkelijke werkgever als bakermat**

De return van de gewaarborgde veiligheid wordt dagdagelijks gerealiseerd door mensen. Politie mensen, brandweermannen en militairen die zich dagdagelijks inspannen voor die veiligheid, met risico op hun eigen leven. In deze mensen moet worden geïnvesteerd.

Immers, het is door deze investering dat deze mensen die gevraagde maar ook gewaagde prestaties kunnen leveren, die prestaties die de veiligheid, de bescherming van onze samenleving garanderen.

Met oog op eigen veiligheid: 'eigen veiligheid eerst', niet uit eigen protectionisme en egoïsme maar als basisprincipe in degelijke hulpverlening. Men kan pas de veiligheid garanderen van een ander wanneer men zich zelf in een veilige positie bevindt. Met oog op de veiligheid van de collega's, waar we dagdagelijks mee werken, en waar we op kunnen rekenen. En met oog op de gevraagde 'return of investment': de veiligheid van onze burgers.

Opleiding en vorming, begeleiding, goede en veilige uitrusting en een goede en duidelijke ondersteunende omkadering maken deel uit van deze investering. In een organisatie waarin werknemers die kort op elkaar werken, op elkaar moeten kunnen rekenen, is het nuttig inzake personeelsbeleid een zo transparant mogelijk beleid te voeren. Afgunst, demotivatie, ontgoocheling ontstaan mede door gebrek aan zulke transparantie, kan immers nefast zijn voor samenwerking in teamverband wat een kenmerkende noodzaak is voor korpsen als brandweer, politie, defensie.

De lichamelijke geschiktheid is kenmerkend voor een job bij politie, brandweer, defensie. Deze bijzondere vereisten zijn een uniek gegeven binnen het ambtenarenkorps. Bovendien moeten de lichamelijke conditie niet eenmalig worden goed bevonden, maar blijft het een continu aandachtspunt, waarbij de verantwoordelijkheid ligt bij zowel de werkgever, die de omkadering moet voorzien om deze lichamelijke conditie op peil te brengen en te houden, als bij de werknemer, die uiteraard dit aanbod moet gebruiken om zich in orde te stellen en te houden.

Deze criteria zijn te verantwoorden omwille van veiligheid, het is immers een van de factoren die zal bijdragen tot het tot een minimum herleiden van de risico's. Het gaat ten slotte om de veiligheid van jezelf, je collega en derden.

Ondanks deze inspanningen kan het gebeuren dat je omwille van omstandigheden niet meer aan deze hoge eisen voldoet. Denken we nog maar aan een incident omwille van het uitoefenen van zijn job, ouderdom en dergelijke meer. Gezien de verwachte inzet en loyaliteit van dit specifiek personeel, is het niet meer dan correct dat de werkgever hier met voldoende verantwoordelijkheidsgevoel optreedt, en zorgt voor een terdege opvangnet van mensen die wegens diverse omstandigheden niet meer voldoen aan deze, noodzakelijke, maar tegelijk veeleisende norm.

Een dergelijk opvangnet moet dan ook niet als last worden gezien, maar als een rijkdom: immers de ervaring en kennis van deze mensen die in dit opvangnet terecht komen, kunnen dienend zijn voor de organisatie.

Tot slot het feit dat al deze uniformberoepen vaak ongewild geconfronteerd worden met zeer diep markerende feiten, die op het netvlies blijven gebrand. Een collega of een kind dat het leven laat, laat ook bij professioneel getraind personeel sporen na. Dit vraagt aandacht. Opmerkelijk is dat binnen elk van deze beroepen al een en ander werd uitgebouwd, expertise in deze materie van psychosociale opvang werd opgedaan. Toch verdienen deze politie mensen, brandweerlui, militairen dat hier nog meer aandacht aan wordt geschonken. Voor ACV Openbare diensten wordt het tijd om de krachten hieromtrent te bundelen.

## ***Vakbonden als partner in de weg naar een uitdagend perspectief***

Als vakbond zijn we ons terdege bewust van de veranderende omgeving en de noodzaak van organisaties om zich hieraan steeds opnieuw aan te passen. Vaak moeten echter de uitvoerders zelf rechtstreekse verantwoording afleggen van politieke keuzes, in eerste instantie in het daadwerkelijk uitvoeren van hun dagdagelijkse job. Om deze verantwoording terdege te kunnen doen, en om de eigen moraal hoog te houden ten opzichte van de gekregen opdrachten moet de werkgever zijn werknemers wapenen tegen deze discussies door een goede communicatie van genomen beslissingen en over de zingeving van de job, zodat de werknemer geholpen wordt om het hoofd te bieden aan de kritische blik van de samenleving.

Bovendien worden projecten vaak verregaand en eenzijdig uitgerold en worden vakbonden pas op het einde betrokken zonder proactieve en constructieve uitwisseling van ideeën. Hierdoor missen projecten draagvlak en oog voor de vertaalslag van menselijke problemen en concrete realiteiten op de werkvloer. Nochtans zijn deze van onschatbare waarde om projecten en veranderingen om te zetten in een succesverhaal.

## ***ACV Defensie stelt de rol van Defensie voorop, naast volwaardige partner in het veiligheidsbeleid ook als aantrekkelijke werkgever***

In een fundamentele gewijzigde mondiale omgeving is het vaak moeilijk de band tussen veiligheid, welzijn en welvaart en de inzet van Defensie concreet te zien. Toch is de veiligheidsomgeving onzekerder en complexer geworden omwille van grensoverschrijdende dreigingen, technologie, verschuivingen in belangen, multi-etnische samenlevingen,....

Bovendien zijn tal van activiteiten minder zichtbaar omdat ze passen in een multidisciplinair en of multilateraal kader al dan niet buiten de landsgrenzen. Deze mindere zichtbaarheid maakt dat de inzet van Defensie niet altijd naar zijn waarde wordt geschat.

Toch is een stabiele mondiale veiligheidsomgeving essentieel voor België. Onze welvaart en levensstandaard zijn in grote mate afhankelijk van een veilige omgeving. Toestanden in landen, ver of dichterbij onze Europese grenzen, met een precaire veiligheids- en mensenrechtensituatie hebben immers hoe dan ook een weerslag op onze samenleving.

Defensie draagt ook zeer concreet bij tot de binnenlandse dimensie van onze nationale veiligheid via onder meer de bescherming van het luchtruim, opruiming en vernietiging van ontploffingstuigen op het land, de veiligheid van de wateren onder Belgische verantwoordelijkheid, steun aan de 'geïntegreerde politie' , medische steun en crisis- en rampbeheersing.

De expertise en kunde die de Belgische defensie heeft uitgebouwd in al deze aspecten, zowel nationaal als internationaal, dragen bij tot het imago van ons land.

Tenslotte is defensie ook een marktspeler die heel wat economische return biedt aan onze samenleving: tewerkstelling aan 32000 personeelsleden, hoog gewaardeerde kwalificaties op vlak van kennis, competenties en vaardigheden op de arbeidsmarkt, ondersteuning aan industrie, wetenschappelijk onderzoek en zelfs natuurbewoud.

Helaas stellen we vast dat net zoals de perceptie op de rol van defensie ,ook het beeld van een militair nog vaak ver staat van een realistische benadering. Sinds de afschaffing van de dienstplicht onderging het beroep als militair nochtans een metamorfose: de militair van vandaag is een professionele werknemer, met een unieke mix moderne skills en reeds lang gevestigde waarden als loyaliteit en integriteit. Om deze unieke mix te bewaren zal defensie moeten werken aan haar imago als werkgever.

### ***Mini-defensie - Wie wordt daar nu beter van?***



*De mini overheid is helemaal terug. Mini-jobs, mini-koopkracht, mini-overleg, mini-overheid, mini-zorg. Alleen voor flexibiliteit, bonussen, afscheidspremies en toplonen mag het nog maxi zijn.*

## **ACV Defensie stelt dan ook volgende krachtlijnen voorop**

1. Defensie speelt een cruciale rol in de bijdrage tot een welvarende veilige samenleving. Dat defensie een makkelijke besparingspost is, is dus niet aan de orde. Weloverwogen investeringen in defensie blijven noodzakelijk om het welzijn dat we vandaag ervaren te vrijwaren. Deze overwegingen moeten bovendien rekening houden met de gewijzigde veiligheidsbenadering en context van een geglobaliseerde samenleving. Deze cruciale rol van defensie verdient erkenning. Een duidelijke vertaling en appreciatie van het belang van de activiteiten van defensie blijft een aandachtspunt om het maatschappelijk draagvlak van deze investeringen te onderhouden. De economische functie van defensie verdient een correcte inschatting. Defensie moet in die zin nog meer op de kaart worden gezet en erkend worden als volwaardige partner.
2. Het aantrekkelijkheidsimago van defensie als werkgever moet worden opgekrikt. Defensie kampt immers nog steeds met een ongewenste uitstroom. Respect, diversiteit, zelfexploratie, initiatief en vertrouwen tussen de individuele militair en de militaire overheid stellen we hierbij voorop. ACV Defensie blijft aandringen om al eerder geformuleerde concrete voorstellen als loopbaanbegeleiding, transparantie in en betrokkenheid bij loopbaanplanning, valorisatie van opgebouwde competenties, actieve uitbouw van mobiliteit naar andere openbare diensten. Ook rond balans tussen werk en privé en leefbaar woon-werk verkeer, zowel in tijd als financieel, niet in het minst ten gevolge van de transformatie, moet nog een tandje worden bijgestoken.
3. Een degelijke communicatie en sociaal overleg. Het laatste transformatieplan heeft geleid tot heel wat ongenoegen en frustraties door gebrek aan communicatie en overleg. Hieruit moeten lessen worden getrokken. De professionalisering van defensie heeft als gevolg dat het personeel van bij het begin partner moet zijn in de uitwerking van vernieuwing en verandering.

openbare diensten

Walter Van den Broeck  
Secretaris