

Editoriaal

Het belangrijkste kapitaal van Defensie is haar personeel. Het staat immers in voor het inlossen van de verwachtingen van de burger in verband met defensie: permanent klaarstaan om, op vraag van de regering, doeltreffend op te treden en zich doelmatig op mogelijke opdrachten voorbereiden. Onze militairen dwingen waardering af wanneer er op hen een beroep gedaan wordt en dat niet alleen in eigen land: bij buitenlandse operaties spreken ook onze internationale partners steevast met lof over ons zeer professionele optreden. Dit succes is geen toeval, maar berust op een onderliggend systeem. Een systeem dat de nodige middelen nodig heeft om effectief te zijn, maar nu stilaan kraakt.

Uiteraard dient Defensie te beschikken over de gepaste uitrustingen en wapensystemen. Daartoe heeft ons land de laatste jaren een aantal belangrijke beslissingen getroffen. De ingeslagen weg wordt vervolgd: ook de huidige regering gaat na welke bijkomende investeringen er nog vereist zijn, onder meer in de domeinen van inlichtingen en cyber. De daartoe benodigde budgettaire middelen kunnen worden gespreid over meerdere jaren: het betreft tenslotte investeringen in systemen die soms een levensduur hebben van meer dan vier decennia.

Doeltreffend optreden is echter een combinatie van goede uitrusting en professionele operatoren. Dat brengt ons bij het personeel. Zijn professionalisme komt evenwel niet vanzelf, maar vergt ook investeringen, jaar in, jaar uit, en een systematische aanpak.

Het begint bij de rekrutering, een zoektocht naar medewerkers met de juiste ingesteldheid en het juiste profiel en dit op een zeer competitieve arbeidsmarkt. Om hier succes te behalen dienen zowel de verloning als de “job” en de “toekomstperspectieven” aantrekkelijk te zijn. Voor de verloning zijn de eerste maatregelen al genomen, maar om een aantrekkelijke werkgever te blijven, zijn er nog bijkomende inspanningen nodig. De werkomgeving in de eenheid en het takenpakket verdienen de nodige aandacht. Dat betekent enerzijds moderne en aangename militaire kwartieren en anderzijds de maximale mogelijkheid om met het moderne en veeleisende materieel te kunnen werken. Dit alles vereist de nodige “functioneringsbudgetten”.

De tweede stap: de vorming, essentieel om de rekruten de nodige basisvaardigheden bij te brengen, maar ook om ervaren militairen in hun loopbaan nieuwe competenties te laten verwerven. De scholen en de vormingscentra van Defensie genieten alom van een zeer goede reputatie dankzij het kwalitatief hoogstaande kaderpersoneel, dat essentieel is om kennis en expertise te kunnen doorgeven. Het komt er nu op aan om dit personeelsbestand op peil te houden. Ook dit vergt financiële middelen.

Een derde stap is de operationele training. En hier knelt het schoentje nog meer. Is er nog voldoende tijd om te trainen – in nationaal en internationaal verband – indien Defensie voortdurend andere overheidsdiensten moet bijstaan? Is er voldoende geld voorzien om de steeds complexere systemen onder de knoet te houden, om gericht te oefenen, o.a. via simulatiesystemen, en ons voor te bereiden met onze geallieerden of voor potentieel “exotische” operatiescenario’s? Waar zijn de ervaren medewerkers om hun expertise door te geven tijdens deze trainingen?

Het laatste punt is van cruciaal belang: hoe verwerft Defensie “expertise”? Antwoord: op het terrein, door deel te nemen aan operaties die dicht bij haar kernopdracht aanleunen. De dag waarop een opdracht om deel te nemen aan een dergelijke operatie vanuit Defensie niet langer kan worden beantwoord met “yes, we can”, verdampt de opgedane expertise zeer snel. Ze komt te voet, maar gaat te paard. En dan heb je niet langer een Defensie die haar naam waardig is – ondanks alle investeringen.

Maar dat hoeft geen realiteit te worden. De vereiste operationele budgettaire middelen om de nodige expertise te ontwikkelen teneinde elke vraag voor een tussenkomst steeds te beantwoorden met “yes, we can” zijn van een meer bescheiden aard en vertegenwoordigen slechts een klein aandeel in de jaarlijkse functioneringskosten. Nu we voor een inhaalmanoeuvre staan om het personeelsbestand en de werkomstandigheden op peil te brengen, dient tevens **het jaarlijks werkingsbudget** hieraan aangepast te worden.

Dit is een *conditio sine qua non* om steeds doeltreffend te kunnen optreden.

Brigadegeneraal van het vliegwezen b.d. Jo Coelmont
Lid van het redactiecomité.

Éditorial

Le personnel constitue le capital le plus important de la Défense. C'est lui qui est chargé de répondre aux attentes des citoyens en matière de défense, à savoir être constamment prêt, à la demande du gouvernement, à agir et se préparer de manière efficace aux missions qui peuvent se présenter. Nos militaires forcent le respect lorsqu'ils sont sollicités, et pas seulement à l'intérieur de nos frontières : nos partenaires internationaux eux aussi louent continuellement notre professionnalisme lors d'opérations à l'étranger. Ce succès n'est pas le fruit du hasard ; il repose sur un système sous-jacent. Un système qui requiert les moyens nécessaires pour assurer son efficacité, mais qui commence à craquer de toutes parts.

Bien entendu, la Défense doit disposer des équipements et systèmes d'armements adéquats. Après avoir pris plusieurs décisions importantes à cet effet ces dernières années, notre pays poursuit sur cette voie : le gouvernement actuel lui aussi examine quels investissements supplémentaires devraient être consentis, notamment dans les domaines du renseignement et du cyber. Les moyens budgétaires nécessaires à cet effet peuvent être répartis sur plusieurs années : il s'agit après tout d'investissements dans des systèmes ayant parfois une durée de vie de plus de quatre décennies.

Cependant, tant un bon équipement que des opérateurs professionnels sont indispensables pour pouvoir agir de manière efficace. Cette observation nous amène à parler de notre personnel, dont le professionnalisme ne vient pas tout seul, mais exige, chaque année, des investissements et une approche systématique.

Tout commence par le recrutement : une quête de collaborateurs ayant la bonne mentalité et le profil adéquat sur un marché du travail très compétitif. Afin d'atteindre nos objectifs en la matière, il est important d'offrir tant une rémunération qu'une « fonction » et des « perspectives d'avenir » attrayantes. En ce qui concerne la rémunération, les premières mesures ont déjà été prises. Toutefois, pour pouvoir rester un employeur attractif, il convient de faire des efforts supplémentaires. L'environnement de travail au sein de l'unité et les tâches liées à la fonction méritent qu'on leur accorde l'attention qui leur est due : il y a lieu de proposer des quartiers militaires modernes et agréables, d'une part, et de permettre, dans toute la mesure du possible, de travailler avec un matériel moderne et exigeant, d'autre part. Tout cela exige des « budgets de fonctionnement » appropriés.

Deuxième étape : la formation, indispensable non seulement à l'apprentissage des compétences de base par les recrues, mais aussi à l'acquisition par les militaires expérimentés de nouvelles compétences au cours de leur carrière. Les écoles et les centres de formation de la Défense jouissent universellement d'une très bonne réputation grâce au personnel d'encadrement de haute qualité, élément essentiel pour assurer le transfert des connaissances et de l'expertise. Il s'agit à présent de maintenir cet effectif, ce qui nécessite également des moyens financiers.

La troisième étape consiste en l'entraînement opérationnel. Et voilà où le bât blesse encore davantage. Les militaires ont-ils suffisamment de temps pour s'entraîner – au niveau national et international – si la Défense doit apporter un soutien continu aux autres services publics ? Le budget destiné au contrôle des systèmes de plus en plus complexes est-il suffisant ? Qu'en est-il du budget destiné à l'entraînement ciblé, notamment par le biais de systèmes de simulation, et à la préparation tant conjointe avec nos alliés que dans le cadre de scénarios d'opération potentiellement « exotiques » ? Où sont les collaborateurs expérimentés pour partager leur expertise lors de ces entraînements ?

Le dernier point est crucial : comment la Défense acquiert-elle cette « expertise » ? Réponse : sur le terrain, en participant à des opérations étroitement liées à son cœur de métier. Le jour où la Défense ne pourra plus répondre par « yes, we can » à une participation à une telle opération, l'expertise acquise s'estompera très rapidement, car cette dernière arrive pas à pas, mais s'en va au grand galop. À ce stade-là, nous ne disposerons plus d'une Défense digne de ce nom, malgré tous les investissements consentis.

Ce scénario ne doit cependant pas nécessairement devenir une réalité. Les moyens budgétaires opérationnels nécessaires pour développer l'expertise requise afin de continuer de répondre par « yes, we can » à toute demande d'intervention sont plus discrets et ne représentent qu'une faible proportion des frais de fonctionnement annuels. Maintenant que nous sommes engagés dans un rattrapage pour mettre à niveau les effectifs et les conditions de travail, **le budget annuel de fonctionnement** devrait être adapté en conséquence.

Il s'agit bien là d'une condition *sine qua non* pour pouvoir agir de manière efficace.

Général de brigade d'aviation e.r. Jo Coelmont
Membre du comité de rédaction.