

**KONINKLIJKE
VERENIGING
TER BEOEFENING
VAN DE
KRIJGSWETENSCHAP**

OPGERICHT 6 MEI 1865

Ereleden

Z.K.H. de Prins der Nederlanden

Z.E. Luitenant-Generaal b.d.
M. R. H. Calmeyer

Generaal-Majoor b.d. J. J. de Wolf

Generaal-Majoor b.d.
E. R. d'Engelbronner

Generaal-Majoor
J. P. Verheijen

Bestuur

Voorzitter
H. A. Couzy, kol art

Vice-voorzitter
A. T. M. Oonincx, cdre Klu

Leden
G. C. Berkhof, bgen gn
F. J. Roelofs, kol KLu
A. G. C. Kok, kol marns
W. Ijspeert, ktz

Redacteur
W. Walthuis, genm Inf b.d.
Molenstraat 78,
4841 CG Prinsenbeek

Secretaris
W. F. Anthonijsz, lkol cav
Denijsstraat 135,
2551 HJ Den Haag

Penningmeester
J. R. Karssing, maj cav
Meeuwenlaan 23
2352 CN Leiderdorp
girekening 7 88 28

MARS IN CATHEDRA

15 JAN
1985

63

IN DIT NUMMER

Mededelingen van het bestuur:
Jaarverslag van de secretaris –
Bijeenkomst te Den Haag, maan-
dag 5 november 1984 – Eerstvol-
gende bijeenkomsten **2216**

Blik in de smidse. Opmerkingen
over het Nederlandse legervor-
mingssysteem, voordracht door
A. W. Gijsbers, luitenant-gene-
raal b.d. **2218**

Discussie **2233**

©

MEDEDELINGEN VAN HET BESTUUR

Jaarverslag van de secretaris

Tijdens de Algemene Ledenvergadering in het Nederlands Congresgebouw te 's-Gravenhage op 14 mei 1984 werden de aftredende en herkiesbare bestuursleden herkozen, waarna de samenstelling van het bestuur der vereniging als volgt werd: *voorzitter*: H. A. Couzy, kol art; *vice-voorzitter*: A. T. M. Oonincx, cdre Klu b.d.; *secretaris*: W. F. Anthonijsz, lkol cav; *penningmeester*: J. R. Karssing, maj cav; *hoofdredacteur*: W. Walthuis, genm inf b.d.; *ledenadministrateur*: J. J. M. Nijman; *leden*: G. C. Berkhof, bgen gn; J. C. M. Knol, bgen inf; A. G. C. Kok, kol marns b.d.; W. IJspeert, ktz; F. J. Roelofs, kol Klu; A. J. G. M. Blomjous, maj cav. Ook met de kandidatuur van P. L. Hoevers, bgen inf, die de functie van hoofdredacteur zal gaan vervullen, kon de vergadering zich verenigen. De aftredende hoofdredacteur genm Walthuis verklaarde zich be-

MILITAIRE SPECTATOR

Maandelijks ontvangen de leden de Militaire Spectator. Ten einde de toezending aan de leden die thans nog actief dienend officier van Land- of Luchtmacht zijn, ook na hun dienstverlating zeker te stellen, wordt belanghebbenden verzocht de ledenadministratie van de Vereniging (Karel Doormanlaan 274, 2283 BB Rijswijk) in voorkomend geval ter zake in te lichten.

reid zolang aan te blijven tot bgen Hoevers de functie metterdaad kan overnemen.

Voor de opvolging van prof. jhr. mr. Th. W. van den Bosch als buitengewoon hoogleraar op de bijzondere leerstoel Militair Straf- en Tuchtrecht aan de Universiteit van Amsterdam is door het curatorium — bestaande uit baron mr. Van Harinxma thoe Sloten, mr. Heijder, prof. mr. Rüter en bgen mr. Van der Heide — voorgedragen en door de vereniging benoemd prof. G. L. Coolen.

In het komende verenigingsjaar zal weer een aantal bestuursmutaties plaatsvinden. Mr. B. J. van Eenennaam heeft ten gevolge van zijn plaatsing in het buitenland het bestuur moeten verlaten. Bgen J. C. M. Knol heeft eveneens de wens te kennen gegeven zijn bestuurszetel op te geven na zijn dienstverlating met flo. Voor de door hen vervulde functies worden nog opvolgers gezocht.

In de loop van het per 31 december 1984 geëindigde verenigingsjaar heeft de Koninklijke Vereniging voor haar leden en introducé(e)s de volgende bijeenkomsten gehouden.

23 jan 1984: Een eigen veiligheidsbeleid voor de EG, panacee voor de NAVO?; inleider prof. S. Rosemond.

5 mrt 1984: The strategic problems of Israel; inleider Brigadier-General (res) Aryeh Shalev.

14 mei 1984: Midden-Amerika, brandhaard voor de jaren 80?; inlei-

ders ritm J. R. C. C. M. Mulder en kap A. V. C. M. van Nassau.

2 juli 1984: Flexibiliteit van zee-strijdkrachten: Sovjetrussische maritieme expansie; inleider ktz b.d. J. J. Vaessen.

5 nov 1984: Legervorming; inleider lgen b.d. A. T. W. Gijsbers.

Van de gehouden voordrachten alsmede van de discussie werd en wordt verslag gedaan in het door de vereniging uitgegeven orgaan Mars in Cathedra. Alle in 1984 gehouden bijeenkomsten werden door leden en introducé(c)s goed bezocht. In het bijzonder de voordracht van 14 mei 1984 (zie *MiC* (1984)(61)2152), waar de SG van het ministerie van defensie drs. G. H. J. M. Peijnenburg en de BLS lgen J. G. Roos alsmede de DPKL tevens erelid van de Koninklijke Vereniging genm J. P. Verheijen, aanwezig waren, zulks ter bijwoning van de plechtigheid waarin de SG het Koninklijk Besluit nr 61 van 26 april 1984 voorlas bij hetwelk Hare Majesteit de rang van generaal-majoor verleende aan de hoofdredacteur W. Walthuis.

De Militaire Spectator Legpenning werd in 1984 niet toegekend.

De (jaarlijkse) prijs voor de beste scriptie van een cadet aan de KMA is toegekend aan c.v. J. P. Oussoren. De uitreiking, door de voorzitter kol H. A. Couzy, van deze cadettenprijs heeft plaatsgevonden in de KMA te Breda tijdens de aldaar gehouden promotieplechtigheid.

De enquête die zou worden gehouden ten aanzien van zowel Mars in

Cathedra als de Militaire Spectator, de beide organen die door de Koninklijke Vereniging worden uitgegeven, is om organisatorische redenen nog niet gehouden en zal in overleg met de Directeur van de Hogere Krijgsschool, tevens (nieuwe) hoofdredacteur van de vereniging, nader worden bezien.

Ten slotte zij nog vermeld dat de voorzitter van de Koninklijke Vereniging, kol H. A. Couzy, in verband met de recent door hem aanvaarde nieuwe militaire functie aanvankelijk heeft overwogen het voorzitterschap te beëindigen, doch zich alsnog bereid verklaarde — na aandrang van verschillende zijden — voorlopig die zetel te blijven bezetten. Aangezien hij de verwachtingen volledig heeft waargemaakt, zo-

als die werden uitgesproken door de oud-voorzitter genm J. P. Verheijen bij gelegenheid van diens afscheid op maandag 2 mei 1983 (zie *MiC* (1983)(57)2037), en door zijn doeltreffende wijze van leiding geven alsmede door zijn voortreffelijke

presentatie van de vereniging zowel in- als extern het aanzien van de Koninklijke Vereniging ten zeerste heeft verhoogd, prijst het Bestuur zich gelukkig met de voornoemde beslissing van zijn gewaardeerde voorzitter. W. F. ANTHONIUS, secr.

Bijeenkomst te Den Haag maandag 5 november 1984

De *voorzitter*, kol H. A. Couzy, heet de in ruim aantal opgekomen leden en verdere belangstellenden van harte welkom. In het bijzonder verwelkomt hij de inleider van hedenavond, lgen b.d. Gijsbers, wiens deskundigheid inzake het te behandelen onderwerp hij wellicht ten

overvloedig adstrueert aan de hand van een summier schets van de militaire loopbaan van deze voormalige legerkorpscommandant, die overigens ter bijeenkomst onder meer ook de huidige commandant van het Eerste Legerkorps kan aantreffen. Hij verwacht een interessante bespreking en een vruchtbare discussie, en verleent, met het oog op de relatief beperkte tijd, aanstonds het woord aan de inleider voor het houden van diens voordracht.

Eerstvolgende bijeenkomsten

Het bestuur heeft het voornemen, gezamenlijk met het Nederlands Genootschap voor Internationale Zaken een *forumdiscussie* te organiseren over het onderwerp

De gevolgen voor Europa van het Strategic Defensive Initiative van president Reagan („Star wars”)

Plaats en tijd staan nog niet vast; nadere gegevens zullen zo spoedig mogelijk worden bekendgemaakt.

Op *6 maart 1985* zal, in de officiersmess van de Oranjekazerne te Schaarsbergen, het Aerospace Briefing Centre een inleiding verzorgen. Aanvang 13.30 uur. Nadere gegevens volgen eveneens zo spoedig mogelijk.

Voor *20 mei 1985* staat, voorafgaand aan de jaarlijkse algemene ledenvergadering, een inleiding over *Luchtverdediging* op het programma, in het Nederlands Congresgebouw te Den Haag; aanvang 19.30 uur.

Blik in de smidse

Opmerkingen over het Nederlandse legervormingssysteem

A. W. T. Gijsbers

luitenant-generaal b.d.

Voor een generale-stafofficier, belast met leger-vorming, zou het een ideaal zijn te mogen starten uit een blanco situatie. Hij wordt dan niet „gehinderd” door bestaande tradities, opvattingen, regelingen en wetten; hij kan — uiteraard met inachtneming van een aantal feitelijke gegevens — naar eigen inzicht te werk gaan om de geschiktste leger-vormingsmethode toe te passen, die de gewenste strijdmacht tot stand zal brengen.

Een dergelijke situatie deed zich vrijwel voor in het Israël van 1948. Moshe Dayan geeft daarvan in zijn memoires [1] een boeiende beschrijving; het desbetreffende hoofdstuk is getiteld „Forging an army”, het smeden van een leger.¹ Een goed beeld: in een daartoe ingerichte werkplaats wordt materiaal bewerkt, met vuur en gereedschappen, en vooral ook met vakkennis en ervaring, tot het voorwerp gereed is dat men zich voor ogen had gesteld of dat op de tekening van de opdrachtgever was uitgewerkt. Naarmate de werk-

plaats moderner is ingericht en de gereedschappen beter voor hun werk geschikt zijn, kan men in het algemeen — bij gelijke vaardigheid en kwaliteit van het materiaal — een beter produkt scheppen. Toch kunnen ook met minder moderne hulpmiddelen kwalitatief uitstekende produkten worden vervaardigd; vakmanschap, improvisatietalent en inventiviteit moeten dan compensatie leveren.

Dat beeld doet mij denken aan een tamelijk groot constructiebedrijf, waar ik af en toe kom; met moderne machines produceert het grote staalcon-structies. Het is gegroeid uit een kleine dorps-smederij door goed vakmanschap en uitstekend management. De oude smid is nu met pensioen en heeft het moderne bedrijf overgedragen aan zijn zonen. Toch kan hij zijn arbeidsverleden niet geheel loslaten. In een hoekje van de produktiehal is een ouderwetse smidse ingericht, compleet met blaasbalg, kolenvuur, tangen, hamers en aambeeld; enkele uren per dag werkt de oude baas daar, voornamelijk aan siersmeedwerk. Wat hij produceert, haalt het in hoeveelheid en omvang natuurlijk niet bij de produktie van zijn zonen; kwalitatief is het ten minste even goed, en als regel zeker sierlijker. Soms vraag je je bij een bezoek aan zijn smidse af waarvoor een bepaald voorwerp dient. Dan heeft de smid zijn fantasie de vrije loop gelaten; hij heeft een ornament gesmeed, dat meer elegant dan bruikbaar is. Het zij hem toegestaan: een vorm van post-actieve vrijetijdsbesteding. Zo zouden zijn zonen echter niet te werk moeten gaan, willen zij hun bedrijf gezond houden. Voor hen is

Lgen b.d. A. W. T. Gijsbers, geboren 1926, behaalde in 1943 het diploma gymnasium- β . Werd in Groot-Brittannië opgeleid en in 1946 benoemd tot res lnt der infanterie, ging tijdens zijn dienstperiode in Nederlands-Indië (1947-1950) over naar de categorie beroepsofficieren. Volgde de krijgskundige studien aan de Hogere Krijgsschool (1958-1961), vervulde functies bij de Gezamenlijke Staf van de Verenigde Chefs van Staven en als S3 van 47 Painfbat. Werd in 1966 docent aan de HKS. Volgde cursussen aan het Defensiestudiecentrum en het NATO Defence College, en was daarna achtereenvolgens c-47 Painfbat, Hoofd Landmachtinlichtingendienst, Souchef LaS, c-12 Painfbat, c-4 Div, en laatstelijk c-1 Lk (1977-1981). Op 1 mei 1981 verliet hij de actieve militaire dienst, en fungeert thans o.a. als militair lid van het Ambtenarengerecht en als raad bij het HMG.

¹ De vergelijking gaat niet geheel op. In Israël werd na 1948 voortgebouwd op de ervaringen van de ondergrondse organisatie „Haganah”, onder meer door de officieren die daarin een leidende functie hadden vervuld.

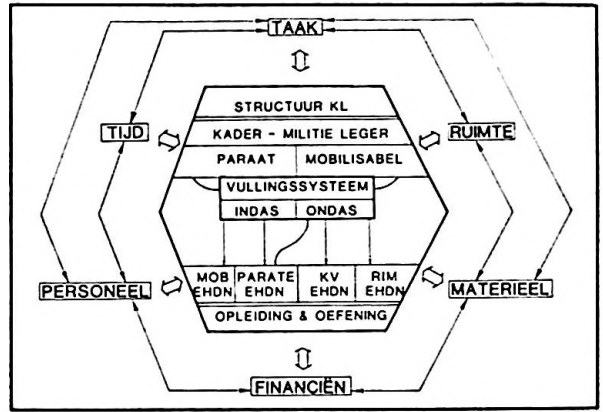
het zaak het productieplan uit te voeren zonder zich te laten meeslepen in de vervaardiging van sierlijke tierelantijnen.

Om te voorkomen dat dit allegorische beeld van toepassing wordt op deze voordracht, nu schielijk terug naar de legervorming.

Men zou kunnen aanvoeren dat Nederland in 1945 in een zelfde situatie verkeerde als Israël in 1948. Dat argument houdt evenwel bij nadere bestudering geen stand. De toestand in Nederlands-Indië vereiste, dat op korte termijn een aanzienlijke troepenmacht moest worden opgebouwd. Daartoe kon slechts Britse uitrusting worden verkregen, toegesneden op de Britse organisatie. Eenheden moesten worden geformeerd op basis van een bestaande wet, de Dienstplichtwet 1922 [2]. Als men dat al had gewild, zou de tijd hebben ontbroken om een nieuwe wet tot stand te brengen. In 1949 en 1950 vroeg een ander probleem de aandacht: nog terwijl de eenheden uit Indonesië werden gerepatriëerd, diende een legerkorps ten behoeve van de NAVO te worden geformeerd. Ook nu ontbrak de tijd voor reflectie op het legervormingssysteem als zodanig; men bouwde voort op de fundamenteën, die er reeds lagen.

Wel werden sindsdien de werkwijzen enkele malen aangepast en verbeterd, totdat in 1964 het systeem voor de vorming van de parate eenheden van het legerkorps werd aanvaard dat wij kennen onder de naam „Onderdeelsaanvullingssysteem”, afgekort ONDAS. Voor de mobilisabele eenheden werd het rechtstreeks instromen uit de parate eenheden ingevoerd; de „rechtstreeks instromend mobilisabele” ofwel RIM-eenheden ontstonden.

In deze uiteenzetting neem ik — na een korte theoretische beschouwing van het begrip „legervorming” — beide systemen met u door in het licht van recente ontwikkelingen. Daarbij zal ik mij richten op de vraag of zij thans nog adequaat zijn en welke aanpassingen eventueel zouden moeten geschieden. Met andere woorden: is het gereedschap in onze smidse nog in staat het gewenste produkt te vervaardigen, gelet op de huidige stand van de kunde en op de zich ontwikkelende wensen van onze afnemers?



Afb. 1 Legervorming

Legervorming

Definitie

Legervorming zou men kunnen omschrijven als een proces van besluitvorming en uitvoering, dat tot doel heeft met de beschikbare middelen van personele, materiële en financiële aard, en in de gegeven tijd en ruimte, een strijdmacht tot stand te brengen die de haar gestelde taak op adequate wijze kan uitvoeren.

Variabele factoren

Op het proces werken vele variabele factoren in (zie afb. 1). Als de in dit verband relevantste daarvan vermeld ik: de *taakstelling*, de *beschikbare tijd*, de *beschikbare ruimte*, de *personele middelen*, de *materiële middelen* en de *financiële middelen*. Een korte toelichting op deze variabelen volgt hierna.

De taakstelling

De taak van de Koninklijke landmacht is ingevolge de Grondwet: bijdragen aan de verdediging van het Koninkrijk. Sinds 1949 geschiedt dat in bondgenootschappelijk verband; een strategie en een verdeling van taken zijn tussen de bondgenoten overeengekomen.

De strategie omvat afschrikking, crisisbeheersing en verdediging. Daartoe zijn door Nederland te leveren strijdkrachten nodig ter sterkte van een legerkorps, in hoofdzaak bestaande uit drie divisies.

Met het oog op de elementen afschrikking en cris beheersing van de strategie dient een belangrijk deel daarvan paraat en snel inzetbaar te zijn.

Als militairen zijn wij geneigd de taakstelling als een onwrikbaar uitgangspunt te beschouwen: het eerste beginsel van de oorlogvoering! Toch noem ik haar een variabele. Indien immers ons land doorslaggevende redenen zou hebben bij de bondgenoten een aanpassing van de taakstelling te bepleiten, dan is zulks — althans in theorie en binnen zekere grenzen — zeker mogelijk. Daartoe immers dient het politieke overleg in de NAVO-Raad.

De beschikbare tijd

In operationele zin is de beschikbare tijd uiterst beperkt. De waarschuwingstijd, die aan regering en legerleiding ter beschikking staat om eenheden te mobiliseren en in te zetten, is steeds korter geworden, onder meer als gevolg van de grote parate aanwezigheid van Sovjetrussische strijdkrachten in de DDR en Tsjechoslowakije, en van de modernisering van die strijdkrachten die tot grote strategische en tactische mobiliteit heeft geleid. Deze korte waarschuwingstijd vereist — behalve een effectieve parate strijdmacht — een snel en doeltreffend werkend mobilisatiesysteem, teneinde de tijds aanwezigheid van goed voorbereide mobilisabele eenheden in hun oorlogsopstellingen te verzekeren.

Een tweede tijdfactor is die van de diensttijd, in de woorden van de Dienstplichtwet aangeduid als „de duur van de eerste oefening”. Dat wij hier te doen hebben met een variabele blijkt wel uit de recente geschiedenis: tussen 1949 en thans hebben wij alle waarden tussen 12 en 24 maanden gekend. De beschikbare diensttijd wordt enerzijds bepaald door de politieke bereidheid jongeren gedurende een zekere periode hun dienstplicht te doen vervullen, anderzijds door opleidings- en paraatheids-eisen.

De beschikbare ruimte

Ook hier kan een operationeel en een opleidingsaspect worden onderscheiden. De operationele

ruimte wordt in de breedte begrensd door afspraken met de bondgenoten en heeft uiteraard directe relatie met de overeengekomen oorlogssterkte. In de diepte — en dan doel ik op de afstand tussen de oorlogsopstelling en de vredeslocatie — is zij een geografisch gegeven, waarop evenwel kan worden gevarieerd door meer of minder troepen permanent in het operatiegebied te legeren.

Bij de ruimte voor opleidingsdoeleinden denkt men uiteraard in de eerste plaats aan de oefenmogelijkheden, te weten oefenterreinen en oefengebieden, in eigen land en in het buitenland.

De personele middelen

Hierbij gaat het om de beschikbare mankracht, vrijwillig dienend en dienstplichtig. De aantallen zijn niet onbeperkt. Zij worden bepaald door demografische gegevens (er zijn nu eenmaal niet meer dan x jonge mensen van een bepaald geboortjaar) en voorts door kwaliteitseisen. Daar zit het variabele element: men kan — als men dat zou willen — de aantallen vergroten of verkleinen door keuringsnormen, opleidingseisen en het vrijstellingsbeleid aan te passen. Het zal duidelijk zijn, dat er een subtiel evenwicht bestaat tussen de kwantitatieve en de kwalitatieve aspecten.²

De materiële middelen

De gevechtskracht van een strijdmacht wordt in hoge mate bepaald door haar vuurkracht, mobiliteit en mogelijkheden tot bevelvoering. De moderne technologie reikt daartoe een schier onbeperkt aantal materieelsoorten aan, variërende van matig tot uiterst effectief, van eenvoudig tot hoogst ingewikkeld, van betrekkelijk goedkoop tot vrijwel onbetaalbaar. De ontwikkeling gaat met grote snelheid voort, zodat de kans bestaat dat aangeschaft materieel bij ingebruikneming al niet meer het modernste is.

De financiële middelen

Vrijwel alle variabelen worden mede bepaald

² Een bijzondere ontwikkeling van kwantitatieve en kwalitatieve aard doet zich voor door het streven naar integratie van de vrouw in de krijgsmacht.

door de mogelijkheid (of de onmogelijkheid) ze te financieren. Dat geldt in zeer belangrijke mate voor het personeel: 55% van het defensiebudget wordt daaraan besteed [3]. Ook de omvang en aard van de overige factoren worden echter door de beschikbare financiën bepaald; men denke aan materieelinvestering, materieexploitatie, opleidingsmiddelen, oefenterreinen.

Een variabele? In beginsel wel. Nog in 1977 werd in NAVO-verband overeengekomen dat een reële groei van 3% per jaar zou worden nagestreefd, terwijl door anderen wordt beweerd dat reductie van de uitgaven zonder aantasting van de gevechtskracht mogelijk zou zijn.

Invloed van de variabelen

Uit deze summiere aanduiding van de veranderlijke factoren is wel duidelijk geworden, dat zij alle invloed hebben op de gewenste en mogelijke structuur van de KL, en dat zij elkaar beïnvloeden. Later in mijn betoog kom ik op de interactie van deze factoren terug.

Legervorming is dus een managementproces [4]. Door optimalisering, door het doen van keuzen uit de mogelijkheden die de variabelen bieden, ontstaat een precare evenwichtstoestand waarbij de uitvoering van de taak zo goed mogelijk is gewaarborgd. Elke wijziging in een van de factoren is op dat evenwicht van invloed, kan het zelfs verstoren. Het verdient aanbeveling deze stelling in gedachten te houden, als wij straks de huidige structuur van de KL bezien.

Structuur van de KL

Als men zich, na een analyse van de taakstelling en beschouwing van de overige factoren, gaat verdiepen in de structuur van de KL is de eerste, principiële vraag, welke van drie basisstelsels men wenst:

- een beroepsleger (zoals Groot-Brittannië en de VS);
- een militieleger (als Zwitserland); of
- een kader-militieleger (zoals o.a. in België en West-Duitsland)?

Meermalen is in het verleden — het laatst nog in 1977 [5] — onderzocht, of een strijdmacht volledig bestaande uit beroepsmilitairen voor Nederland wenselijk en uitvoerbaar zou zijn. De conclusie was evenzovele malen, dat voorkeur dient te worden gegeven aan voortzetting van het systeem waarbij eenheden worden gevormd uit dienstplichtigen, gegroepeerd om een kern van beroepspersoneel. Ik neem dat basisstelsel als uitgangspunt.

Het bepalen van de organisatie is een volgende stap. In de taakstelling was reeds inbegrepen dat de KL in hoofdzaak zou bestaan uit een legerkorps à drie divisies. De verdere uitwerking van de organisatie dient te resulteren in een harmonisch opgebouwde strijdmacht.

Vervolgens dient te worden bepaald welke van de organisatie-elementen paraat, welke mobilisabel zullen zijn. Ik vermeldde reeds eerder dat een zekere parate gevechtskracht vereist is ter wille van de taakelementen afschrikking en crisisbeheersing. De juiste afbakening van wat paraat, wat mobilisabel zal zijn, hangt mede af van het te kiezen vullingssysteem. In het algemeen kan men voor de vulling van parate eenheden twee methoden onderscheiden [6]:

- een „individueel aanvullingssysteem”, waarbij permanent bestaande eenheden regelmatig een deel van de parate sterkte afstoten en tegelijk worden aangevuld met jonger personeel, en
- een systeem van „organieke oorlogsverbanden”, waarbij complete eenheden worden opgeroepen, opgeleid en geoefend, en vervolgens weer met groot verlof gezonden.

De methoden van vorming en vulling van mobilisabele eenheden volgen uit het voorgaande:

- bij het „individueel aanvullingssysteem” wordt een mobilisabele eenheid gevormd zodra voldoende personeel door de parate eenheden is afgestoten;
- in het geval van „organieke oorlogsverbanden” kan een parate eenheid, waarvan het personeel met groot verlof gaat, onmiddellijk als eenheid mobilisabel worden. ▷

Variaties op deze methoden zijn mogelijk door wisseling van het aantal lichtingsploegen per jaar en door aanpassing van de duur van de eerste oefening.³

ONDAS en RIM-systeem

Aanloop tot het huidige systeem

Zoals ik al vermeldde zijn in de KL na de Tweede Wereldoorlog verschillende systemen toegepast [7] [8].

Aanvankelijk, in 1945 en 1946, werden jaarlichtingen in hun geheel opgeroepen en werden daaruit complete divisies geformeerd. Ook de lichting 1947 werd in haar geheel opgeroepen; daaruit werden 15 losse bataljons gevormd.

Van de lichting 1948 af werd tweemaal per jaar een lichtingsploeg onder de wapenen geroepen, waaruit telkens één brigade werd geformeerd.

Na beëindiging van de uitzending naar Nederlands-Indië ging men in 1952 over tot oproeping van drie lichtingsploegen per jaar, die telkens één regimentsgevechtsgroep vormden; deze werden volgens het Legerplan-1952 bestemd voor de opbouw van een legerkorps ten behoeve van de NAVO.

Dat systeem maakte in 1954 plaats voor het individueel aanvullingssysteem, overgenomen van het Amerikaanse „filler“-systeem. Permanent parate eenheden werden gevuld met personeel van acht lichtingsploegen, die met tussenruimten van twee maanden waren opgeroepen en opgeleid. De oudste lichting verbleef echter „met klein verlof“ thuis, zodat in de parate eenheden 7 van de 8 lichtingsploegen werkelijk aanwezig waren. De eerste oefening duurde destijds 18 maanden⁴, waarvan de eerste 4 maanden werden doorgebracht in een opleidingsdepot. Daar kreeg de dienstplichtige

³ De dienstplichtwet 1922 bepaalt de duur van de eerste oefening voor de meeste dienstplichtigen op 12 maanden, welke periode bij KB kan worden verlengd tot maximaal 24 maanden. Sedert 1977 (KB van 24 jan. 1977, Stbl 29) is de duur bepaald op 16 maanden voor officieren en onderofficieren en 14 maanden voor overige militairen, eventueel vermeerderd met de klein-verlofperiode van 8 resp. 10 maanden.

⁴ Kader en specialisten ontvingen een langduriger opleiding; hun eerste oefening duurde 24 maanden.

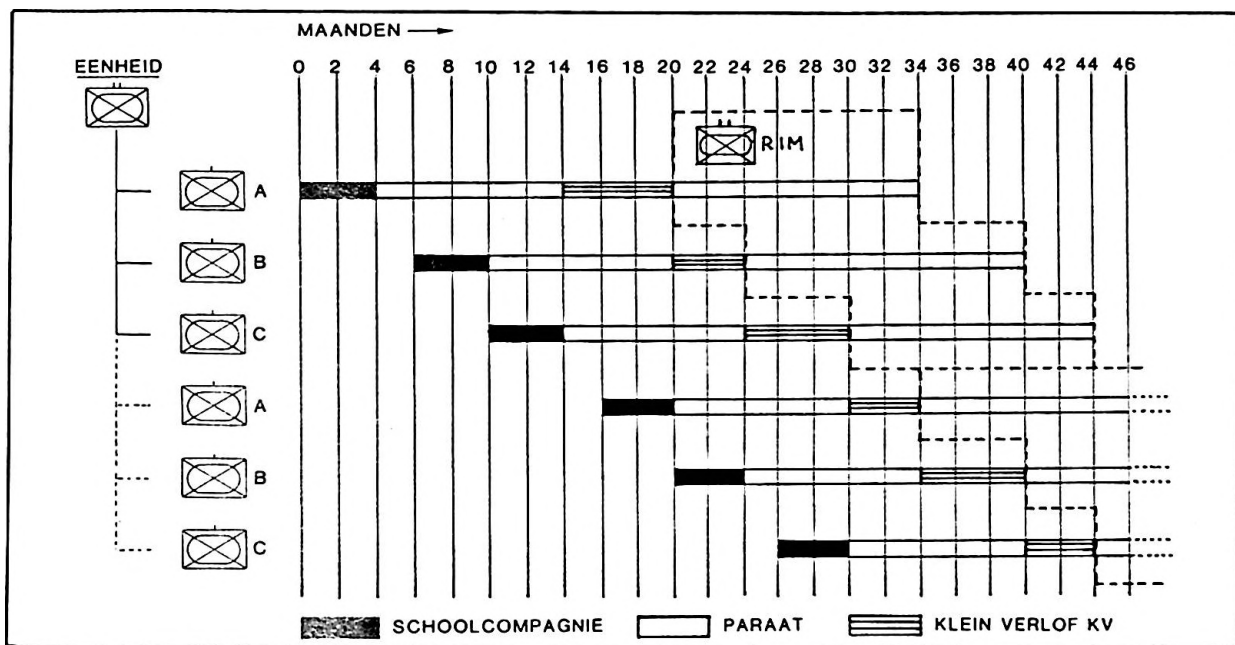
een individuele basisopleiding, waarin hij op zijn functie werd voorbereid. Bij de parate eenheden vond vervolgens de verdere onderdeelvorming plaats.

Tegenover het voordeel van een constante parate sterkte stonden evenwel duidelijke nadelen. De eenheden waren slechts op 7/8 van de organieke sterkte. Elke eenheid, van peloton tot en met divisie, bevatte personeel dat in geoefendheid sterk uiteenliep; de geoefendheid van de eenheid als geheel kon nooit een top bereiken; de motivatie van het beroepspersoneel werd daardoor in negatieve zin beïnvloed. Het systeem vergde een uitgebreide encadrering: naast de parate eenheden bestonden immers de opleidingsdepots. Bovendien werd de opbouw van een korpsgeest in de eenheden bemoeilijkt door de voortdurende wisseling van personeel; de vaak negatieve invloed van de „ouwe hap“ op de jongere „fillers“ was voor een goede geest bepaald niet bevorderlijk.

Toen in het begin van de jaren '60 het parate deel van de KL werd uitgebreid met een tweede divisie, de mechanisering op grote schaal ging plaatsvinden en, als gevolg van de „forward defense strategy“, aan de paraatheid hogere eisen werden gesteld, moesten andere wegen worden gezocht. Men ontwikkelde een systeem van legervorming dat aan de genoemde bezwaren tegemoetkwam en tevens een versnelling van mobilisatieprocedures mogelijk maakte. Na een proefneming van een jaar bij de cavalerie [9] werd in 1964 het zogenaamde onderdeelsaanvullingssysteem (ONDAS) ingevoerd.

Het ONDAS [10]

Twintig jaren hanteren wij nu dit systeem, en wel bij de eenheden die zijn opgebouwd uit drie gelijksoortige onderdelen (afb. 2). Het is van toepassing op de meeste gevechtseenheden van bataljons-grootte (zoals de pantserinfanteriebataljons, de tankbataljons, verkenningsbataljons, geniebataljons en afdelingen artillerie) en op een aantal eenheden van compagniesgrootte (zoals de pantsergeniecompagnieën en de pantserantitankcompagnieën). Ik merk op dat voor de overige eenheden



Afb. 2 ONDAS/RIM-systeem

het individuele aanvullingssysteem (INDAS) van toepassing blijft.

De drie gelijksoortige onderdelen van de ONDAS-eenheid — in mijn voorbeeld compagnieën van een pantserinfanteriebataljon — komen onder de wapenen met tussenruimten van 4, respectievelijk 6 maanden.⁵ Gedurende de eerste 4 maanden van de diensttijd van 14 maanden⁶ vindt de individuele opleiding plaats: de algemene militaire opleiding (AMO) en de functieopleiding (FO). Die opleidingen geschieden onder verantwoordelijkheid van C-COKL, voor de infanterie en artillerie in de eenheid bij de zogenaamde schoolcompagnie of schoolbatterij, voor de overige wapens bij de wapenschool.

Vervolgens is de compagnie gedurende 10 maanden paraat. In die periode vindt de onderdeelvorming (OV) plaats; de pelotons worden geoefend en vervolgens de compagnie als geheel. Ik kom op deze periode nog terug.

Na de parate periode — en dus na voltooiing van

⁵ Bij de opzet van het systeem in 1964 bedroeg de tussenruimte steeds 6 maanden; de duur van de eerste oefening was toen nog 18 maanden.

⁶ Voor de dienstplichtigen bestemd voor officiers- of onderofficiersfuncties duurt de eerste fase 6 maanden en de gehele eerste oefening 16 maanden.

de eerste oefening van 14 maanden — vertrekt de compagnie „met klein verlof”. Dat behelst de mogelijkheid, gebaseerd op de Dienstplichtwet [11], de dienstplichtigen zo nodig terug te roepen onder de wapenen, als deel van hun eerste oefening. De klein-verlofperiode bedraagt 4 à 6 maanden, aansluitend aan de parate tijd. De geoefendheid van de dienstplichtigen en van de compagnie als geheel is optimaal, zodat de compagnie zonder verdere oefening inzetbaar mag worden geacht. Voor het oproepen, de opkomst en de verstrekking van materieel moet men op maximaal 24 uur rekenen. (Dat zijn niet louter veronderstellingen; bij oefeningen, waarbij KV-eenheden werden teruggeroepen, zijn zij bevestigd.)

Inmiddels is bij de eenheid een nieuwe schoolcompagnie onder de wapenen gekomen, die bij haar opleiding gebruik maakt van het materieel van de KV-compagnie. Zodra die compagnie vervolgens paraat wordt, kan de KV-compagnie „met groot verlof” worden gezonden. De eerste oefening van dat personeel is dan beëindigd.

Aldus beschikt het bataljon doorlopend over twee parate compagnieën en een KV-compagnie, die binnen 24 uur inzetbaar is en qua geoefendheid voor een parate compagnie niet onderdoet. ▷

Het RIM-systeem

Dat compagnieën en soortgelijke eenheden als eenheid werden opgeroepen, opgeleid en vervolgens met klein en groot verloop vertrekken, opent de mogelijkheid het eenheidsverband te handhaven ten behoeve van de formering van mobilisabele eenheden. Die mogelijkheid wordt benut in het zogenaamde RIM-systeem. Onmiddellijk na vertrek met groot verloop wordt de compagnie als geheel opgenomen in een mobilisabel bataljon. De compagnie is dan „rechtstreeks instromend mobilisabel”, RIM in het vakjargon. De drie compagnieën van de parate „moedereenheid” volgen elkaar met de bekende tussenruimten van 4 à 6 maanden op bij de „RIM-dochter”. Elke compagnie blijft 14 of 16 maanden ingedeeld bij het RIM-bataljon en wordt dan afgelost door de compagnie met dezelfde letteraanduiding, die inmiddels het parate bataljon met groot verloop heeft verlaten. Het personeel van de RIM-compagnieën is bij de aanvang van de RIM-periode ten hoogste 6 maanden, en aan het slot van de RIM-periode ten hoogste 20 maanden niet meer paraat. Ook deze periode is dermate kort dat de eenheid zonder herhalingsoefeningen inzetbaar wordt geacht. Wel vinen af en toe oefeningen plaats waarbij RIM-eenheden worden opgeroepen; die zijn echter meer bedoeld als een controle op het systeem en als „verkoopdemonstratie” voor buitenlandse autoriteiten dan als vormingsoefening voor de RIM-eenheid.

Ook voor de RIM-eenheden geldt dat zij binnen 24 uur kunnen worden opgeroepen en geformeerd. In tegenstelling tot de KV-eenheden is daarvoor wél een regeringsbesluit nodig; er is immers sprake van terugroepen van groot verloop, anders gezegd: mobilisatie.

Een ingenieus systeem, zult u zeggen. In die mening staat u dan niet alleen. Hoewel de NAVO-autoriteiten in beginsel bezwaar ertegen maken dat in de parate formaties KV- en mobilisabele elementen zijn opgenomen, heeft men toch het systeem geaccepteerd gezien de snelle oproepbaarheid en de goede geoefendheid van de eenheden. Door NAVO-functionarissen is vele malen be-

wondering geuit. Een Duitse NAVO-autoriteit heeft zelfs enkele jaren geleden — zonder overigens melding te maken van de Nederlandse oorsprong — het systeem aanbevolen voor de Duitse legervorming! [12]

*De opleiding van parate eenheden bij het ONDAS [13]*⁷

Ik kom nu terug op de opleiding, die gedurende de parate periode aan ONDAS-eenheden wordt gegeven.

Aan het einde van de schoolperiode is het personeel individueel opgeleid, ook voor zijn functie, en zijn de kleinste verbanden (groep, tank, stuk) geoefend. De vorming van peloton en compagnie moet echter nog geschieden. Daarvoor zijn de eerste 3 maanden van de parate periode bestemd.

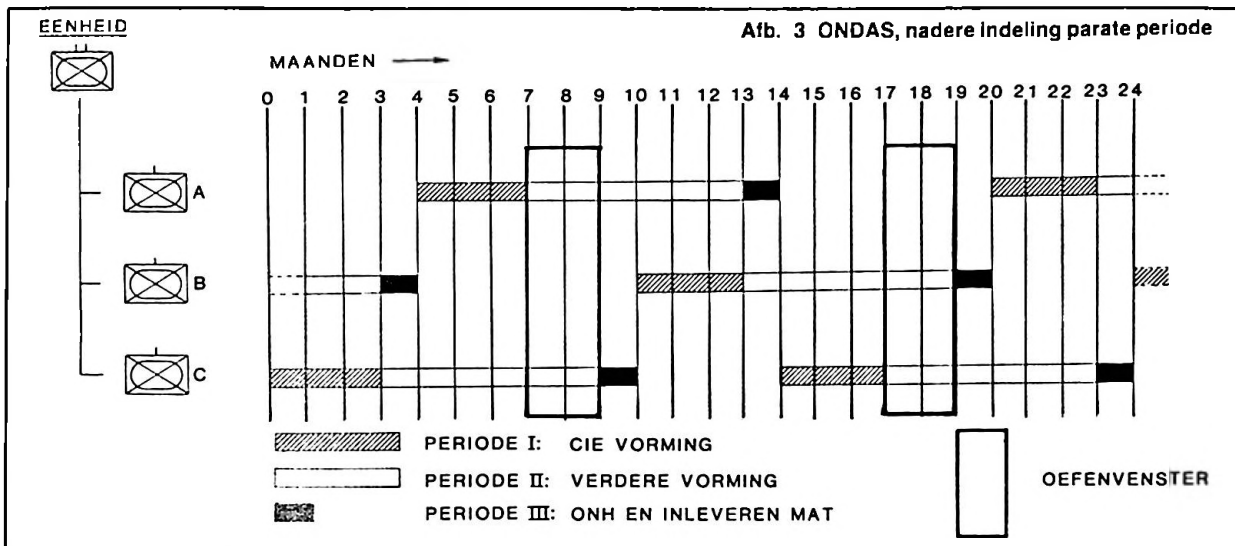
De compagnie beperkt zich tot het optreden als eenheid in de eenvoudigste gevechtsvormen. Deze periode moet daartoe zeer intensief worden benut. C-1 Lk heeft dan ook bepaald dat in beginsel in periode I níét mag worden deelgenomen aan oefeningen in groter verband.

De periode II duurt ruim 6 maanden. In die periode wordt de compagnie volledig inzetbaar geacht; zij blijft haar geoefendheid op peil houden, beoefent bijzondere gevechtsvormen en neemt nu wél deel aan bataljons- en brigadeoefeningen.

Periode III ten slotte omvat 3 weken, gedurende welke het materieel van de compagnie wordt gereedgemaakt voor inlevering, zodat na vertrek met klein verloop een volgende schoolcompagnie het weer kan gebruiken.

Als wij dit ritme voor de drie compagnieën van een bataljon in een schema verwerken, ontstaat het beeld van afb. 3. Daaruit kan men inzake de mogelijkheid in bataljonsverband te oefenen concluderen dat per periode van 10 maanden slechts 2 maanden voor zulke oefeningen beschikbaar zijn. Die 2 maanden worden wel het „oefenvenster” genoemd.

⁷ Sedert 1965 zijn, vergeleken met de oorspronkelijke opzet, twee belangrijke wijzigingen in het opleidingssysteem aangebracht: a. de ONDAS-cycli van alle eenheden binnen een brigade vallen thans samen, en b. de duur van de parate periode is gereduceerd van 12 tot 10 maanden als gevolg van de verkorting van de eerste oefening in 1975.



Als het bataljon dient deel te nemen aan oefeningen in brigade- of hoger verband, kan dat uitsluitend in dezelfde beperkte periode. Merk daarbij tevens op, dat voor één van beide parate compagnieën de deelneming aan oefeningen in groter verband zeer vroeg in periode II valt: de climax van een dergelijke oefening wordt dan vaak gevolgd door een langdurige tijd van minder attractief optreden in kleiner verband. Volledigheidshalve merk ik op dat de compagnie wel soms wordt uitgeleend aan een bataljon van een andere brigade om in dat bataljonsoefenvenster het aantal sub-eenheden op drie te brengen.

Het zal duidelijk zijn dat het ONDAS een zeer strak oefenprogramma noodzakelijk maakt, dat in grote lijnen per periode van 10 maanden identiek kan zijn, althans als er geen storende factoren optreden.

Geoefendheid van eenheden in het ONDAS/RIM-systeem

Een poging de graad van geoefendheid van eenheden in een schema weer te geven, kan uiteraard slechts indicatief zijn. Er zullen verschillen optreden tussen afzonderlijke eenheden, als gevolg van uiteenlopende oefenomstandigheden, leiderschapskwaliteiten en dergelijke. Bovendien kan men vraagtekens plaatsen bij de toegekende waarderingen; de normen daarvoor zijn arbitrair.

Het wordt nog hachelijker als men uit die waarderingen de gemiddelde geoefendheid van de grote eenheid zou willen afleiden; het zal duidelijk zijn dat die door méér factoren wordt bepaald dan door het gemiddelde van de geoefendheid der samenstellende delen. Toch wil ik de poging wagen. Daarbij ga ik uit van de volgende vooronderstellingen voor één bepaalde compagnie:

- bij het begin van de schoolperiode is de geoefendheid als eenheid 0%; gedurende de eerste 2 maanden, waarin de strikt individuele vorming plaatsvindt, blijft zij op dat niveau;
- in de volgende twee maanden van de schoolperiode stijgt de geoefendheid geleidelijk tot 20%;
- in periode I van de parate tijd, die immers de compagnievorming tot doel heeft, stijgt het niveau van geoefendheid snel tot 80%;
- in de daaropvolgende twee maanden van periode II, waarin de compagnie in groter verband oefent, kan zij tot 100% opklimmen;
- die optimale geoefendheid wordt gehandhaafd gedurende de rest van de parate tijd en blijft ook zo gedurende de 4 à 6 maanden klein verlof;
- in de RIM-periode is het beginpeil van de geoefendheid, als gevolg van de nieuwe encadrering, 90%; zij zakt geleidelijk tot 80%.

Voegt men aan dat schema de beide andere compagnieën toe, dan ontstaat het in afb. 4 weergegeven beeld.

Daaruit kan dan, met de beperkingen, die ik zojuist al noemde, de gemiddelde geoefendheid van het bataljon worden afgeleid. Voor de parate bataljons fluctueert zij tussen 70% en 95%; voor de RIM-bataljons is zij stabiel op een niveau van 80 tot 85%. Deze gemiddelde geoefendheid, die derhalve op elk moment ten minste 70% bedraagt en veelal omstreeks 85%, is zonder meer aanvaardbaar te noemen.

Samenvatting

Dit deel van mijn voordracht samenvattende, stel ik dat de KL in het ONDAS/RIM-systeem een legervormingsprocedure hanteert die haar in staat stelt een relatief grote strijdmacht op de been te brengen, die deels paraat, deels snel oproepbaar is en bovendien over een goede tot zeer goede graad van geoefendheid beschikt.

De grote fluctuaties in geoefendheid bij de parate eenheden doen zich voor op compagniesniveau: de compagniescommandant en zijn kader bouwen de geoefendheid op van 0% tot 100% en na het afleveren van een optimaal gevormde eenheid beginnen zij opnieuw van de bodem af. Dat is een grote uitdaging, waartegen het betrekkelijk jonge beroepskader in de compagnie, met zijn jeugdige

veerkracht, doorgaans zeer goed is opgewassen. Op bataljons- en hoger niveau is de graad van geoefendheid constanter. Operationeel gezien heeft dat grote voordelen boven andere mogelijke systemen van legervorming, waarbij grotere eenheden tegelijk worden opgeroepen en opgeleid.

Het subtiele evenwicht tussen de variabelen leidt in ons systeem tot een optimale gevechtskracht, zowel kwantitatief als kwalitatief, waarmee de gestelde en aanvaarde taken kunnen worden uitgevoerd.

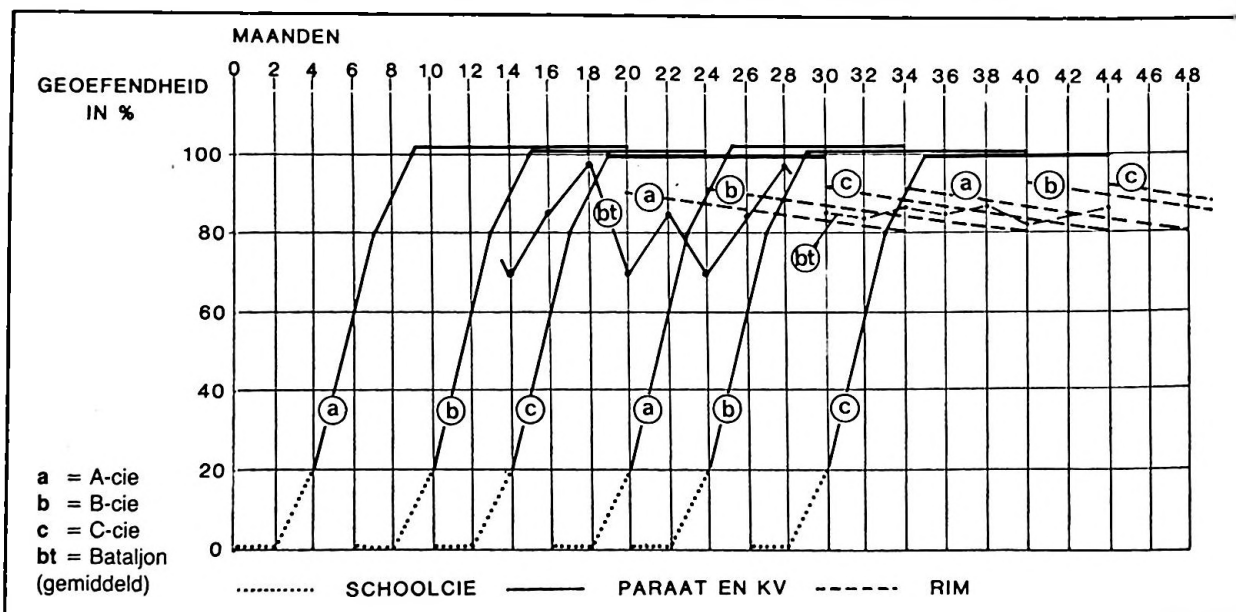
Knelpunten en mogelijke aanpassingen

Knelpunten van ONDAS en RIM-systeem

Hoe ideaal ons systeem van legervorming ook moge lijken, toch is er een aantal knelpunten. Sommige daarvan zijn structureel, andere conjunctureel, maar alle hebben gemeen dat zij de effectiviteit van het systeem aantasten. De belangrijkste daarvan leg ik aan u voor; ik houd daarbij de volgorde aan van de variabele factoren die ik in het voorgaande deel besprak.

Allereerst de *beschikbare tijd voor opleiding en oefening*. Het handwerk van de militair wordt niet

Afb. 4 ONDAS/RIM-systeem, indicatie van (gemiddelde) geoefendheid van ONDAS/RIM-eenheden



eenvoudiger. De technologische ontwikkelingen doen sterk verbeterde en soms geheel nieuwe wapens en wapensystemen ontstaan, waarvan de bediening — eufemistisch uitgedrukt — niet altijd even gemakkelijk is als die van hun voorgangers. Specialisatie op een enkel wapen of een enkele bedieningsfunctie is bepaald niet de oplossing; in het militaire vak moet helaas rekening worden gehouden met de uitschakeling van zo'n specialist, zodat vervanging door anderen uit dezelfde kleine eenheid mogelijk moet zijn. Eén man dient derhalve verschillende functies te kunnen vervullen.

Tegenover die grotere behoefte aan opleiding staat een forse vermindering van de beschikbare tijd. Dat komt al tot uiting in de duur van de eerste oefening, die tussen 1951 en nu sterk is teruggelopen: voor kader en specialisten van 24 maanden tot 16 maanden, voor de overige dienstplichtigen van 20 maanden tot 14 maanden. De invloed van die vermindering wordt versterkt door de afschaffing van de parate weekeinden, de erkenning van de zaterdag als vrije dag in het kader van de 40-urige werkweek, de verhoging van het aantal vakantiedagen, de toekenning van roostervrije dagen, en de invoering van een regeling arbeidstijden die onder meer de compensatie in tijd meebrengt voor diensten verricht tijdens avond en nacht en in de weekeinden.

Al met al betekent dat een enorme reductie van het aantal dagen dat voor opleidingsdoeleinden beschikbaar is. Afb. 5 toont een specificatie van de tijd, die níét beschikbaar is voor werkelijke opleiding en oefening [14]. Opvallend is, dat van het totale aantal werkdagen slechts 46% beschikbaar is; in 1970 was dat nog 68%. Nog pregnanter is de conclusie dat de commandant in 1984 — voor zijn méér omvattende opleidingstaak — slechts de beschikking heeft over iets meer dan de helft (namelijk 57%) van het aantal dagen waarover zijn collega in 1970 kon beschikken.

Gevreesd moet worden dat het einde van deze ontwikkeling nog niet is bereikt. In de burgermaatschappij is de tendens naar arbeidsduurverkortening onmiskenbaar. Reeds thans worden er CAO's afgesloten waarbij de gemiddelde werktijd van 40 per week wordt teruggebracht naar 38; het

streven is erop gericht binnen enkele jaren de reductie tot 36 uur per week een feit te doen zijn. Indien de „vermaatschappelijking” van de krijgsmacht zich in een overeenkomstige verkorting met 10% zou uiten, zou het beschikbare aantal dagen dalen tot 81, ofwel 39% van het totale aantal werkdagen, ofwel 47% van het aantal dagen waarin in 1970 kon worden opgeleid en geoefend. Dat is een onaanvaardbare consequentie!

Wat kan daaraan worden gedaan? De gedachten gaan daarbij in twee richtingen: het verruimen van de beschikbare tijd en het beter benutten van de tijd waarover nu kan worden beschikt.

Laat ik met het laatste beginnen. Kan de opleiding binnen de beschikbare tijd nog worden verbeterd? Ongetwijfeld zal het hier en daar nog wel mogelijk zijn door zorgvuldiger planning en uitvoering de opleiding te intensiveren, bijvoorbeeld door de oefenprogramma's af te stemmen op kleinere eenheden of groepen van functies. Ik ontveins mij niet dat dit méér instructief kader vereist; een eis, die op gespannen voet staat met het tekort aan personeel waaraan onze organisatie

Afb. 5 Aantal dagen beschikbaar voor opleiding en oefening

	1984 (10 MAANDEN)	1970 (12 MAANDEN)
PARATE TIJD	304	365
AF: WEEKEINDEN EN FEESTDAGEN	95	114
VERLOF (23 DGN/JAAR)	20	15
ROOSTERVRIJE DAGEN (5 DGN/JAAR)	4	-
ZIEK THUIS (8 DGN/JAAR)	7	8
BUITENGEWOON VERLOF (QA. SOLLICITATIEVERLOF)	11	5
COMPENSATIE (NACHT- EN WEEKENDDIENSTEN)	20	-
INSPECTIES	4	4
CEREMONIEEL	4	5
OUDERDAG, SPORTDAG	2	2
STEUNVERLENING	5	6
KAZERNEDIENSTEN	14	18
OBJECTWACHT	8	8
PERIODE III	13	13
TOTAAL	207	184
BESCHIKBARE TIJD	97	171
IN % VAN AANTAL WERKDAGEN	46%	68%
AANTAL DAGEN 1984 IN % VAN AANTAL DAGEN 1970	57%	

merkwaardig genoeg nog steeds lijdt. (Uitbreiding van het beroepspersoneel bij parate eenheden zou overigens ook kunnen bijdragen tot oplossing van het probleem van de encadrering van RIM-dochters.)

Een tweede oplossing is het — waar mogelijk — nog meer gebruik maken van instructiehulpmiddelen, zoals computers en simulatoren, waardoor niet alleen een besparing op de exploitatiekosten kan worden verkregen maar ook de effectiviteit van de opleidingen wordt vergroot. Ook de elektronische registratie op schietbanen reken ik daar toe.

Dat brengt mij bij een principiële probleem, verband houdende met de technologische aspecten van materieelontwikkelingen. De toenemende werkzaamheid van het materieel is toe te juichen, zolang de bedienbaarheid tevens wordt vereenvoudigd. Indien de ontwikkelingen echter tot gevolg hebben dat het materieel nog slechts door specialisten na een langdurige opleiding kan worden bediend, moeten wij in ons legervormingssysteem grote vraagtekens erbij plaatsen. Het betere is dan de vijand van het goede. In het verleden heeft men, terecht, veel aandacht besteed aan de „maintainability”, de „onderhoudbaarheid”, van nieuw materieel. Ik pleit ervoor dat ook de „trainability”, de „opleidbaarheid”, een aanschaffingscriterium wordt.

Hoewel de effecten van deze maatregelen moeilijk kunnen worden gekwantificeerd, vrees ik dat zij slechts marginaal zullen bijdragen tot opheffing van het tekort aan opleidingstijd. Zeker indien de vrije tijd nog verder zou toenemen door de geschetste arbeidsduurverkorting, zal niet kunnen worden ontkomen aan een verlenging van de eerste oefening met twee maanden.

Vervolgens *de beschikbaarheid van oefenterreinen en oefengebieden*. De mogelijkheden, in Nederland in compagnies- en hoger verband te oefenen, zijn uiterst beperkt. Voor oefeningen die op oefenterreinen dienen plaats te vinden, zoals het verdedigende gevecht, is hier nauwelijks één terrein geschikt. Het beweeglijke optreden — aanvallend en verdragend gevecht — vergt grote oefengebieden;

de dichte bebouwing, de intensieve cultuur en de veelal slechte bodemgesteldheid leggen daarbij echter enorme beperkingen op.

Uitwijken naar de Duitse Bondsrepubliek is derhalve noodzakelijk. Doch ook daar doen zich problemen voor. De oefenterreinen voor NAVO-eenheden, zoals Sennelager en Bergen/Hohne, worden mede gebruikt door Belgische, Britse, Duitse en — sinds 1978 — ook Amerikaanse eenheden. Nauwgezette planning en een uiterst beperkte toewijzing zijn het gevolg.

Dat zelfde geldt voor de toestemming van oefengebieden gebruik te maken. Steeds vaker protesteren delen van de Duitse bevolking tegen het vaak intensieve gebruik van hun wegen en landbouwgronden voor NAVO-oefeningen. Gevolg daarvan is: spreiding van oefeningen in tijd en ruimte, en dus soms minder gewenste gebieden en minder bruikbare perioden.

Legt men de krappe beschikbaarheid van oefenmogelijkheden op het ONDAS-oefenschema met zijn beperkte oefenvensters, dan — dat zal u duidelijk zijn — is slechts met veel buigen en plooiën een aanvaardbaar oefenplan te maken. Enige flexibiliteit ontbreekt daaraan ten enenmale.

Daarbij komt dat met de huur van buitenlandse oefenterreinen aanzienlijke kosten zijn gemoeid. Enkele voorbeelden: Sennelager f 550.000 per week, Bergen/Hohne f 1,15 miljoen per week. Ook de verplaatsing, zelfs als die per trein wordt uitgevoerd, vergt hoge bedragen. Tevens gaat de verplaatsing — telkens één volledige dag heen en terug — ten koste van de toch al krappe oefentijd. Een gedeeltelijke oplossing kan worden gevonden door oefenterreinen en oefengebieden met de vereiste mogelijkheden in Nederland ter beschikking te stellen. Voor wat betreft de oefenterreinen vereist dat snelle besluitvorming over het Structuurschema Militaire Terreinen [15] en krachtdadige uitvoering van dat plan. Bovendien zou dienen te worden overwogen of in de droog te leggen Markerwaard een groot bataljonsoefenterrein zou kunnen worden verwezenlijkt.

Oefengebieden voor manoeuvres met grote eenheden zijn, ondanks beperkingen, in het oosten en zuiden van ons land aanwezig. Door goede voor-

lichting en prompte behandeling van schadeclaims moet de onmisbare medewerking van provinciale en plaatselijke overheden kunnen worden verkregen.

Het is niet mijn bedoeling de indruk te wekken dat volledig zou kunnen worden afgezien van oefeningen in het buitenland. De schietoefeningen in Hohne en Munster blijven nodig, evenals manoeuvres in gebieden die qua accidentatie en terreingesteldheid overeenkomst vertonen met het ons toegewezen operatiegebied.

De tot nu toe besproken knelpunten betreffen de geoefendheid van de ONDAS-eenheden, die uiteraard doorwerkt in de KV- en de RIM-eenheden. De volgende knelpunten hebben vooral betrekking op de samenstelling van RIM-eenheden.

Zo'n knelpunt is de *toenemende professionalisering*. Sinds de invoering van het RIM-systeem was het een probleem, dat het beroepskader van de parate eenheden niet in de RIM-dochters kon worden opgenomen. Het beroepskader dient immers als regel langer dan één opleidingscyclus in de parate eenheden. Dat bezwaar werd ondervangen door hun plaatsen te doen innemen door beroepspersoneel uit de niet-parate sector, of door reservisten. Wel werd daardoor — zij het in geringe mate — afbreuk gedaan aan de geoefendheid van de eenheid als geheel, zoals bij oefeningen met RIM-eenheden ook wel werd aangetoond. Dat bezwaar was echter niet ernstig en werd ter wille van de grote voordelen van het systeem aanvaard.

Thans tekent zich echter in sterk toenemende mate „professionalisering” af. De mechanisering en andere technologische ontwikkelingen vereisten langduriger opleidingen; de duurte en kwetsbaarheid van het materieel verzetten zich tegen frequente wisselingen van de bediening. Ergo: de roep om méér personeel, dat langer dan de dienstplichtigen zijn functie kan vervullen. In 1965 ontstonden de categorieën kort-verbandvrijwilligers (KVV), vrijwillig nadienenden (VND) en technisch specialisten (TSp) [16] [17].

Aldus behoort thans bij de gevechtseenheden reeds 20 à 25% van het personeel tot de categorie

vrijwillig dienenden. Het is duidelijk, dat de samenhang in de RIM-eenheden daardoor in belangrijke mate is aangetast. Die tendens zet zich voort. De recente Defensienota 1984 [18] signaleert een grotere behoefte aan kortverbanders: „Bezien zal worden of de mogelijkheden moeten worden verruimd om beroepsmilitairen voor bepaalde tijd aan te trekken”.

Voor een aantal functies zal het onvermijdelijk zijn vrijwillig dienenden met een langer lopend contract in dienst te nemen. Wel is het zaak het aantal functies te beperken tot het hoogst noodzakelijke. Voorts zullen in de contracten bepalingen moeten zijn opgenomen omtrent de beschikbaarheid van de contractant voor mobilisabele functies. Door een goed, geautomatiseerd indelingssysteem zullen zij, na afloop van hun contract, in hun eigen eenheid moeten worden ingedeeld en — tot dat moment — zullen zij in de RIM-eenheid door gelijkwaardige krachten moeten worden vervangen. Mocht het aantal „vreemde eenden in de RIM-bijt” te groot worden, dan zal niet kunnen worden ontkomen aan een herhalingsoefening. Zeker verdient het aanbeveling voor het vervangende beroeps- en reservekader kaderoefeningen te houden.

Een vergelijkbare ontwikkeling gaat zich wellicht voordoen met de *variabele diensttijd* voor dienstplichtigen. De minister van defensie heeft op 2 september 1983 een „stuurgroep aanpassing dienstitijden” ingesteld, die tot taak heeft nog in 1984 te rapporteren omtrent de mogelijkheid de diensttijd voor een aantal functies zodanig te verlengen dat meer functies voor dienstplichtigen beschikbaar komen, en over de mogelijkheid de dienstplicht te verkorten voor functies die minder specialistische kennis vereisen. De daaraan ten grondslag liggende gedachte is, dat technologische ontwikkelingen thans de indeling van meer vrijwillig dienenden in technisch hoogwaardige functies noodzakelijk maken. Door langer dienende dienstplichtigen daarvoor te bestemmen, zou beter gebruik worden gemaakt van de kennis die bij de aanstaande dienstplichtigen aanwezig is, terwijl ook de aantrekkelijkheid van de dienstplicht erdoor kan worden vergroot [19].

▷

Op het eerste gezicht een goede gedachte, waarmee de motivatie van de dienstplichtigen kan zijn gediend. Bezien wij haar echter tegen de achtergrond van ONDAS en RIM-systeem, dan blijkt zij daarmee in ernstige mate strijdig te zijn; ook daardoor wordt de homogeniteit van de KV- en RIM-eenheden geschonden. Bij RIM-eenheden zou een volstrekt onvoorspelbare en onbeheersbare toestand ontstaan.

Op de bevindingen van de Stuurgroep wil ik niet vooruitlopen. Ongetwijfeld zal zij wijzen op de consequenties voor ONDAS- en RIM-eenheden, en suggesties doen om de nadelige effecten te ondervangen, zo zij al mocht adviseren tot uitvoering van de ideeën die in haar opdracht zijn vastgelegd. Het komt mij juist voor dit stelsel, als het al wordt ingevoerd, te beperken tot INDAS-eenheden [20].

Voor nog één aspect van de personele vulling van RIM-eenheden vraag ik uw aandacht, en wel voor de *verhouding tussen het aantal ONDAS-eenheden en het aantal RIM-dochters*. Idealiter produceert elke ONDAS-eenheid één RIM-dochter. Zelfs zou een verhouding van bijvoorbeeld 5 ONDAS-eenheden tot 4 RIM-eenheden wenselijk zijn, omdat reeds tijdens de parate periode en vervolgens gedurende de KV- en de RIM-periode onvermijdelijk verliezen ontstaan als gevolg van afkeuring, vrijstelling, vertrek naar het buitenland, e.d. Bij een verhouding 5:4 kunnen de hiaten alsnog worden gevuld uit de ontstane reserve van 20%.

Voor de meeste gevechtseenheden wordt thans de verhouding 1:1 of een gunstigere verwezenlijkt. Een uitzondering geldt echter voor de tankbataljons, en in het bijzonder de bataljons uitgerust met de Leopard II. De Defensienota 1984 [21] leert ons, dat 2 van deze bataljons paraat zullen zijn tegen 4 RIM.

Uiteraard is er voor dit probleem een oplossing. Door het mobilisabele personeel in de RIM-dochters af te lossen na 30 maanden in plaats van na 14 of 16 maanden zoals thans geschiedt, kan elke parate eenheid twee RIM-dochters vullen. Weliswaar hebben de moederbataljons ieder drie parate eskadrons, zodat geen KV-periode behoeft

te worden vervuld. Toch duurt de RIM-periode van deze tankbataljons nog 10 maanden langer dan de gecombineerde KV- en RIM-periode van andere eenheden.

Het inherente bezwaar is duidelijk: de geoefendheid zal na een dergelijke, 50% langere RIM-periode niet meer evenzeer zijn verzekerd als nu het geval is. Een proefneming zou dit onderkende bezwaar kunnen bevestigen of ontkennen; wellicht zal een dergelijke eenheid, in afwijking van het principe, toch voor een herhalingsoefening moeten worden opgeroepen.

Een radicalere oplossing zou zijn de verhouding te herstellen door één extra Leopard-II-bataljon paraat te stellen; zij wordt dan 3 paraat : 3 RIM.

Het spreekt vanzelf dat zulks tot een hoger exploitatiebudget zal leiden, tenzij elders compenserende maatregelen mogelijk zijn. Gezien de redelijk gunstige verhouding bij de pantserinfanteriebataljons (nu 10 paraat : 7 RIM) zou wellicht in die richting kunnen worden gezocht. Daarbij dienen wel de totale paraatheid en de beschikbaarheid van eenheden voor taken in vreedstijd mede in beschouwing te worden genomen.

Nu nog enkele knelpunten van financiële aard, uitvloeisels van het streven naar bezuiniging. Als eerste daarvan: *bezuiniging op de lichtingssterkte*. De sterkte van de jaarlijkse lichtingen is redelijk voorspelbaar. Men beschikt immers over de geboortecijfers en kan op ervaring afgaan bij het ramen van het percentage afkeuringen en vrijstellingen. Aan de hand van het aldus te berekenen aantal beschikbare dienstplichtigen enerzijds en de behoefte anderzijds kan een oproepings- en indelingsbeleid worden vastgesteld.

Toch is het, vooral in het begin van de jaren '70, vaak voorgekomen dat er grote tekorten waren bij de parate eenheden. Omdat kader- en specialistenfuncties ter wille van het functioneren van de eenheid zoveel mogelijk moesten zijn gevuld, deden die tekorten zich in versterkte mate voor bij de tirailleurs, stuksbedieningen en soortgelijke „eenvoudige” functies. Vaak bestond een tirailleurgroep uit 4 man in plaats van de organieke 10! De oorzaak van die tekorten was een korte-ter-

mijnsbezuinigingsbeleid. Wil men snel de exploitatiekosten drastisch reduceren, dan lijkt het verminderen van de oproep van dienstplichtigen een effectief middel: elke dienstplichtige soldaat kost het Rijk per jaar circa f 20.000; het minder oproepen van 5000 dienstplichtigen levert dus jaarlijks f 100 miljoen op.

Met opzet gebruikte ik de term: „*lijkt* een effectief middel”. Weliswaar werden de beoogde bezuinigingen bereikt, daartegenover stonden echter uiterst nadelige gevolgen op korte en op langere termijn. Binnen de parate eenheid kon de vereiste gevechtvaardigheid uiteraard niet worden bereikt; de motivatie van het personeel, vooral ook van de vrijwillig dienenden, en de geloofwaardigheid van de eenheid werden op grove wijze aangetast. Op langere termijn werkte het tekort gedurende nog tenminste twee jaren door in de KV- en RIM-eenheden.

Commandanten en bevelhebbers hebben niet nagelaten de bewindslieden te wijzen op de onaanvaardbare consequenties van deze bezuinigingsaanpak. Sinds 1974 heeft een soortgelijke ingreep niet meer plaatsgevonden.⁸

Ook op andere wijze werd en wordt op de exploitatiekosten bezuinigd, en wel op de *kosten van opleiding en oefening*, in het bijzonder op het gebied van munitie en brandstoffen. Het gaat daarbij om enorme bedragen. Eén schot van een 155 mm houwitser kost f 650, van een draadgeleid antitankprojectiel Tow f 36.000, en van een Dragon f 31.000. Beheersing van die exploitatiekosten is absoluut noodzakelijk: „in der Beschränkung zeigt sich der Meister”. Tevens geldt echter dat het meesterschap zich moet tonen in het beperken van de beperkingen. Men gaat te ver, indien — zoals in de afgelopen jaren is voorgekomen — het uitwerkingsvuur van een batterij artillerie van zes stukken door slechts twee stukken kan worden gegeven, of als de tanks bij een tactische verplaatsing op diepladers moeten worden vervoerd!

De toepassing van simulatietechnieken kan in be-

⁸ Wel hebben zich in de jaren 1977/1978 tekorten aan dienstplichtigen voorgedaan als gevolg van het onberekenbare effect van de vrijstelling van kostwinners (het „Vredeling-Huwelijk”) [22].

langrijke mate bijdragen tot reductie van de exploitatiekosten. Gunstige resultaten zijn reeds verkregen bij de rijopleidingen en de bediening van wapensystemen als Tow, Dragon en pantserlucht doelartillerie. Die besparingsmogelijkheid kan evenwel niet tot het uiterste worden gehanteerd. De bedienaar moet de overtuiging hebben dat hij zijn vaardigheid met het echte materieel in het echte terrein kan toepassen. Hij zal dus toch in auto of tank de weg op moeten; hij zal ten minste eenmaal met zijn wapen metterdaad moeten hebben geschoten.

Het zal duidelijk zijn dat ik, bij alle begrip voor de noodzaak van bezuinigingen, mij niet kan verenigen met de maatregelen die niet alleen de geoefendheid van parate eenheden aantasten maar nog jaren daarna doorwerken in de KV- en RIM-eenheden. Zulke maatregelen zijn „penny wise and pound foolish”. Wijsheid en inzicht zijn vereist om te kunnen bepalen welke risico's in dit opzicht aanvaardbaar zijn en waar de grens is tussen acceptabele en af te wijzen bezuinigingen.

Alternatieven voor ONDAS/RIM-systeem?

Tot nu toe besprak ik de invloeden op het huidige legervormingssysteem, die worden uitgeoefend door een aantal ontwikkelingen en tendensen. Daarbij gaf ik aan, hoe en in hoeverre het systeem zou kunnen worden aangepast om aan die ontwikkelingen tegemoet te komen.

De situatie zou zich kunnen voordoen, dat één enkele drastische stap het systeem in zijn wezen aantast, of — en dat is waarschijnlijker — dat een combinatie van ontwikkelingen het systeem onwerkbaar maakt. Dan zal men zich moeten afvragen of er alternatieven zijn voor ONDAS en RIM. Terugblikkende naar de theoretische inleiding van dit betoog zou men een alternatief kunnen zoeken in de toepassing van een individueel vullingssysteem voor *alle* eenheden (ik herinner eraan, dat nu het INDAS al wordt toegepast bij een aantal eenheden). Anders geformuleerd: een terugkeer naar het fillersysteem van 1954, met de daaraan inherente nadelen.

Als grootste praktische bezwaar tegen een dergelijke

lijke stap terug zie ik de daarvoor nodige aantallen kader voor het bemannen van opleidingseenheden naast de parate eenheden. Was dat in de jaren '50 nog te trekken, bij de huidige personeelskosten zou dat onmogelijk zijn zonder de parate sterkte aanzienlijk te reduceren. Dat zou de geloofwaardigheid van de Nederlandse inspanning in NAVO-verband ten overstaan van zowel onze bondgenoten als de potentiële tegenstander ernstig aantasten. In de huidige politiek-strategische verhoudingen acht ik zulks volstrekt onaanvaardbaar.

Een ander alternatief zou zijn het handhaven van het opleiden van complete eenheden, maar dan op een ander niveau dan het huidige, bijvoorbeeld van bataljons of brigades. (Ook daarvoor grijpen wij dan terug op een eerder toegepast stelsel: 1948 tot 1954.) Reeds eerder gaf ik aan, dat aan het huidige systeem voordelen zijn verbonden waardoor het de voorkeur verdient boven deze alternatieven. Ik vermeldde de operationele aspecten en de geestelijke en lichamelijke flexibiliteit van het jongere kader. Overigens: de belangrijkste aantastingen van het huidige systeem zouden ook deze alternatieven ondermijnen, zodat er van een echte oplossing geen sprake is.

Voorts geldt voor alle alternatieven dat een omschakeling — in ieder geval tijdelijk, gedurende een overgangperiode van enkele jaren — de inzetbaarheid van eenheden nadelig zou beïnvloeden. Dat zou ons door onze bondgenoten niet, en door de mogelijke tegenstander waarschijnlijk wel in dank worden afgenomen.

Derhalve: ook een essentiële wijziging van het ONDAS acht ik zeer ongewenst.

Conclusie

Ons huidige legervormingssysteem is een goed

systeem, naar mijn overtuiging zelfs het best denkbare voor de Nederlandse omstandigheden. Het levert een krijgsmacht die aan hoge kwalitatieve eisen voldoet. Het verdient en krijgt bewondering, ook van onze geallieerden.

Het is echter ook een systeem, dat alleen goed functioneert indien is voldaan aan de voorwaarden die bij de opzet golden. Men kan niet straffeloos sleutelen aan die voorwaarden; dan wordt de kwaliteit van het produkt op onaanvaardbare wijze aangetast.

Dat nu dreigt te gebeuren: soms door omstandigheden buiten onze wil, soms ook door maatregelen waarover wij wél volledige zeggenschap hebben. Steeds blijft het nodig het doel voor ogen te houden: de produktie van een leger, dat zijn taken van afschrikking, crisisbeheersing en verdediging optimaal kan uitvoeren. Maatregelen, die aan dat doel afbreuk doen, moeten worden vermeden of — als zij onvermijdbaar zijn — worden gecompenseerd door andere.

De landssmederij moet niet een hobbywerkplaats worden, waar het produktieplan in een stoffige hoek verscholen ligt en waar een kunstsmeedwerk ontstaat dat prachtige tierelantijnen vertoont maar dat — behalve wellicht als ornament — weinig praktische waarde heeft.

Tot slot nog een opmerking over de titel van deze voordracht, die bij nader inzien wat dubbelzinnig is. Het was bepaald niet mijn bedoeling de indruk te vestigen, dat in onze smederij met het minderwaardige materiaal blik zou worden gewerkt. Integendeel: ik heb de ervaring, dat zowel personeel als uitrusting van de beste kwaliteit zijn. Het ging mij erom u een kijkje te gunnen in de smidse; daarin hoop ik te zijn geslaagd.

Literatuur

1. M. Dayan — *Story of my life*. Weidenfeld and Nicholson, Londen (1976).
2. *Dienstplichtwet*, 4 feb. 1922. Stbl 43 (zoals laatstelijk gewijzigd bij wet van 12 mei 1977, Stbl 323).
3. *Defensienota 1984*. Tweede Kamer (1983-1984) 18169.
4. W. J. Loos — *Mil. Spect.* 144(1975)(12)510.
5. Zie 3.
6. D. B. de Jong — *Mil. Spect.* 125(1956)(9)406.
7. *Nota inzake het defensiebeleid 1954*. Staatsuitgeverij, Den Haag (1954).
8. A. van Houte — *Mil. Spect.* 123(1954)(7)293.
9. W. B. Schuurman — *Mil. Spect.* 133(1964)(12)564. D

10. jhr. W. H. de Savornin Lohman en E. O'Herne — *Mil. Spect.* 132(1963)(3)115.
11. *Dienstplichtbesluit*, 9 nov. 1956, Stbl 542.
12. L. Domröse — *Europ. Wehrkunde* 30(1981)(1)4.
13. E. O'Herne — *Mil. Spect.* 134(1965)(7)310.
14. H. A. Couzy — *Mil. Spect.* 153(1984)(9)396.
15. *Structuurschema militaire terreinen*. Tweede Kamer (1980-1981)16666.
16. W. M. G. Hogenboom — *Mil. Spect.* 134(1965)(3)95.
17. J. C. M. Knol — *Mil. Spect.* 134(1965)(11)535.
18. Zie 3.
19. Zie 3.
20. L. A. Louwse — *Legervorming en variabele dienstplicht, mogelijkheden en problemen. Variabele dienstplicht?* Stichting Maatschappij en Krijgsmacht, Den Haag (1984).
21. Zie 3.
22. *Beschikking minister van defensie*, 11 mei 1976, Stcrt 100.

Discussie

Lgen Loos maakt enkele kanttekeningen over door de inleider reeds aangeduide knelpunten en beaamt dat de toenemende complexiteit van de taken en de afnemende hoeveelheid nettotijd inderdaad zorg baren. Weliswaar wordt gewerkt in de door de inleider gewezen richting, maar het is zeker niet gemakkelijk. Een van de door c-1 Lk gegeven richtlijnen beoogt de thans beschikbare nettotijd beter te benutten; soms kan dat, soms ook niet. Veel hangt af van de commandanten, waarvan velen zeer goed zijn en anderen juist voldoende. Dat beter gebruiken van de nettotijd levert dan ook niet zo heel veel extra op. Een van de opties ter verbetering zou misschien een verlenging van de dienstplicht kunnen zijn; ook de BLS is daarvoor geporteerd, maar een verlenging van de dienstdienst met twee maanden bijvoorbeeld zou weinig soelaas bieden als daarnaast 10% van de arbeidstijd moet worden ingeleverd. Immers, bij een dergelijke verlenging daalt het aantal compagnieën met een zekere geoefendheidsgraad; dat zelfde deed zich voor toen destijds de dienstdienst van 16 op 14 maanden werd gebracht: toen daalde hun aantal met 18%. Ergo, het ook door de inleider in beeld gebrachte knelpunt van het aantal compagnieën met een zekere graad

van geoefendheid kan niet worden opgelost met alleen maar dienstdienstverlenging. Natuurlijk komt er, als het tijdprobleem zich toespitst, uiteindelijk een breekpunt en men moet zich afvragen of de verhouding tussen de aantallen dienstplichtigen en vrijwillig dienenden niet drastisch moet worden gewijzigd. Uiteraard zou theoretisch wel een dienstdienst van 6 maanden mogelijk zijn, maar dan moet bijna met „uitzendkrachtenfuncties” worden gewerkt. België bijvoorbeeld heeft inderdaad een zeer korte dienstdienst maar zeer grote aantallen vrijwillig dienend en beroepspersoneel; en dus ook een totaal ander systeem van legervorming. Het héét nog wel een kadermilitieleger, maar het *lijkt* niet op het Nederlandse.

Het RIM-systeem heeft, behalve zeer positieve punten, ook een aantal inherent minder gunstige aspecten, zoals ook in de inleiding al aangegeven. In het bijzonder gelden die voor het bataljonsniveau. De bataljonskaders zijn geheel nieuw voor de bataljons. De uit de KV-eenheden komende pelotons zijn met elkaar en de commandanten over en weer vertrouwd, maar omdat de compagnieskaders achterblijven bij de parate eenheden om de volgende schoolcompagnie op te leiden, ontstaat op dat niveau een

knelpunt. Dreigen nu de uitstromende KV-eenheden van geringere kwaliteit te worden, dan benadeelt dat het RIM-systeem nog meer. Daarom gaat men nu de bataljonsstaven gerichte extra training geven met onder meer cpx'n („battle-group training”). Dat staat los van spr.'s overtuiging dat onder de huidige omstandigheden het RIM-systeem moet worden beschouwd als het best mogelijke: buitenlanders benijden ons erom.

Spr. onderschrijft hetgeen de inleider heeft gezegd over de aantallen parate tank- en pantserinfanteriebataljons, althans uit een oogpunt van legervorming. Er zijn méér factoren, onder andere van operationele aard, van invloed op de vraag hoeveel bataljons van welke soort er paraat moeten zijn.

De financiële, al dan niet tijdelijke, bezuinigingen op de aantallen dienstplichtigen acht spr. inderdaad rampzalig, maar wijst erop dat die ingreep plaatsvond in de jaren '70; gelukkig momenteel niet, althans niet in die mate. Met brandstof en munitie is het echter anders. Gelukkig hebben de destijds mede om hun shockeffect ingevoerde beperkingen ertoe geleid dat men zich het brandstofverbruik bewuster is geworden, echter zonder dat de geoefendheid eronder lijdt. Boven-

dien wenst spr. géén oefeningen te zien vervallen wegens brandstof-schaarste: dat is niet het geval. Met de munitie is het zorglijker gesteld, ook al doordat die zo duur is. In dat verband sprak de inleider over simulatietechnieken, een onderwerp waarmee spr. de voorzitter uit diens vorige functie volkomen vertrouwd weet. Hij raadt diens opvolger „niet vooruit te lopen op de resultaten van nog niet beschikbare hulpmiddelen”, en zegt, graag de munitie nog wél te willen houden zolang die middelen er nog niet zijn.

Ten slotte beaamt hij inleiders uitspraak dat ons legervormingssysteem „een precair evenwicht” is. Het ontstond in de loop van vele jaren, er werd veel aan toegevoegd, en veel van afgebroken. Veel zaken moesten ook worden „verzonnen”, zoals het hebben van een RIM-bataljon in sommige brigades en een KV-cie per bataljon; die zijn in feite mobilisabel al werd daarvoor een andere naam bedacht en al zijn er ook maatregelen getroffen — zij komen eerder, zijn goed geoefend — maar toch is er een zekere grens bereikt. Zou 1 Lk nu de randvoorwaarden waarop het steunt — bijvoorbeeld de tijd — drastisch gaan wijzigen, dan dreigen er moeilijkheden want het aantal mogelijke oplossingen is inmiddels zo goed als uitgeput, en de uitvoering van de operatieplannen zou dan in gevaar kunnen komen.

Lgen Gijsbers. Met de aard van de door gen Loos geplaatste kanttekeningen ben ik het geheel eens. Uiteraard lopen de ervaringen van twee legerkorpscommandanten niet al te ver uiteen: ook in die functie is er een grote mate van continuïteit. In een enkele van zijn opmerkingen, zoals over de verhouding van parate en RIM-eenheden, meende ik iets van kritiek te beluisteren. Ik heb daar gepleit voor het paraat stellen van een extra tankbataljon — geen uitvinding van mij maar al jaren geleden overwogen — en ik

heb tevens gezegd dat acht moet worden geslagen op andere aspecten, zoals de operationele en ook de vredestaken. Over dat laatste wil ik nog wel iets zeggen. Ook in vredes-tijd zijn er taken van bewaking, en dergelijke, opgedragen aan eenheden van 1 Lk, en daarin spelen uiteraard de infbats een grote rol, gezien hun mankracht, mobiliteit en relatief lichte bewapening. Bij wijziging van het aantal infbats moet dus wel worden overwogen of dié taken nog uitvoerbaar zullen blijven.

Bgen Berkhof deelt wel de mening van de inleider maar is pessimistischer omdat hij de gevechtskracht voornamelijk en grotendeels afhankelijk acht van de kwaliteit van het kader, zowel dienstplichtig als beroeps. Hij baseert zijn pessimisme ten dele op de feitelijke onmogelijkheid, bij de moderne in het legerkorps beschikbare wapensystemen nog in oefeningen na te bootsen wat er in werkelijkheid gebeurt, en zegt dat zulks consequenties heeft. Hij refereert in dat verband aan Israëliëse ervaringen, waar de IDF in oktober 1982 in de Operatie „Vrede in Galilea” 368 doden verloor, waarvan 41 soldaten! Zijns inziens is onder meer de overstelpende lawaaioverlast van het moderne gevecht niet na te bootsen. Hij heeft drie vragen, die met elkaar verband houden. 1: Als de dienstdtijd zou worden verlengd, zou een deel van die tijdwinst moeten worden gebruikt voor een betere opleiding van het dienstplichtige kader om, niet bij de eenheid zelf maar in exercitieachtige vorm, door te oefenen in datgene wat zij straks in de „bouwsteenoefeningen” zullen moeten doen. Zullen die oefeningen daardoor niet veel aan kwaliteit kunnen winnen? 2: Er is een duidelijke relatie tussen de opleiding en de basis van de gevechtsvoering, i.c. de Gevechtshandleiding. Wat is inleider's visie op de samenhang van de nieuwe Gevechtshandleiding en de opleidbaarheid? 3: Aangezien de na-

genoeg niet te veranderen rotatie van het beroepspersoneel een van de grootste problemen voor die categorie vormt, is de kwaliteit van de staven tot een knelpunt geworden. Is daarvoor de introductie van onder meer een G-3 in de brigades niet een mogelijke oplossing?

Lgen Gijsbers. Gesteld dat inderdaad zou worden besloten tot een verlenging van de dienstdtijd, dan ben ik van mening dat die extra tijd voor een deel ten goede moet komen aan de voor het opleidingscommando bestemde tijd, en ten dele ook aan de opleidingen binnen het legerkorps, want de arbeidstijdvermindering zal zich doen gevoelen in beide elementen. Hoe precies die verdeling moet zijn, hangt ook af van de lengte van die extra tijd en van de modaliteit die daarbij wordt gevolgd. Het zal bijzonder moeilijk zijn dan bovendien nog een modus te vinden om te verwezenlijken wat u wilt, namelijk dat het dienstplichtige kader intensiever wordt geoefend in het aspect van realistisch oefenen, doorspreken van kaderoefeningen, en dergelijke. Het opleidingscommando zit al bijzonder krap in zijn tijd, zeker voor de opleiding van het reservekader. Dat de eertijds een vol jaar durende opleiding van de reserveofficier geleidelijk werd gehalveerd, impliceerde dat daarin zeer grote beperkingen moesten worden aangebracht die nauwelijks nog tijd lieten voor de intensieve opleiding en oefeningen zoals u die zoudt willen zien.

De inhoud van de nieuwe Gevechtshandleiding is mij helaas niet bekend. Het is alweer bijna vier jaar geleden dat ik de dienst verliet, en de ontwikkelingen op het gebied van de Gevechtshandleiding heb ik niet kunnen volgen.

De rotatie van het beroepspersoneel is een punt van zorg. Ik heb wel eens gezegd dat een civiele onderneming die haar procedures zou wijzigen met een zelfde frequentie als wij, en die dan ook nog het leiding

gevende personeel om de drie jaar zou vervangen, in minder dan geen tijd failliet zou zijn. Het merkwaardige is dat de KL blijft doordraaiende, op een relatief goed peil. Dat pleit wel voor de toegepaste opleidingsmethoden en voor de continuïteit die dank zij die methoden en onze voorschriften wordt verwerkelijkt. De rotatie kan, gezien onze gehele systematiek van beoordelingen, verplaatsingen en bevorderingen, moeilijk worden gewijzigd. Toch is er recent wat meer rust gekomen; vooral in de categorie officieren van speciale diensten is meer continuïteit verkregen. Uw suggestie tot het inbrengen van meer vakkennis in de brigade door daar meer G-functies in te voeren, is mij uit het hart gegrepen; daarvoor heb ik altijd al gepleit. Ik zou dan ook graag zien dat de staffuncties in de brigades ook zouden worden vervuld door gebrevetteerde officieren. Het lijkt mij een ideale functie voor een juist van de HKS gekomen officier, G-3 van een brigade te worden en dat gedurende een aantal jaren te kunnen doen. Die opvatting houdt verband met het gegeven dat de brigade een formatie is van eenheden van verschillende wapens en dienstvakken zodat het leiden daarvan zou moeten worden toevertrouwd aan niet alleen een commandant maar ook een staf die een daartoe strekkende opleiding hebben genoten. En dan denk ik aan een HKS-opleiding.

Maj Engelen is zeer nauw betrokken geweest bij het tot stand komen van de nieuwe Gevechtshandleiding, en wel het deel betreffende het verdedigende gevecht. Daarbij is onder meer gebleken dat op bataljons- en compagniesniveau het optreden in teamverband essentieel is. Dat is uiteraard niets nieuws: het is allang een kenmerk van het optreden van pantserinfanterie- en tankeenheden. Spr. heeft ervaren dat zulk teamverbandoptreden niet bij alle parate eenheden veelvuldig en op grote schaal wordt beoefend, en be-

pleit daarom alle opleidingsfunctionarissen in het legerkorps op te dragen, in het bijzonder op pelotons- en compagniesniveau, dat optreden in teamverband te doen beoefenen binnen de beschikbare mogelijkheden.

Lgen Loos. U heeft groot gelijk. Dat doen we!

Lgen Gijsbers. Ik hoef daaraan eigenlijk niets toe te voegen, met de heer Engelen ben ik het volkomen eens: het teamverband is altijd al heel belangrijk geweest, en dat blijft het natuurlijk.

Lkol Horstmeijer is minder gelukkig met het eindresultaat dat thans wordt bereikt. In zijn tweede-luitenantjaren hoorde hij tal van eerste luitenanten en hoger al zeggen „het kleine werk gaat achteruit”, en hij had toen ook de indruk dat die mensen wisten wat het kleine werk was. Toen hij als kapitein het legerkorps verliet, spraken de oefenverslagen steevast over de achteruitgang van „het kleine werk”, maar wat was dan wel dat kleine werk? Camouflages, colonneritten, en afstanden tussen voertuigen! Daaruit kon spr. afleiden dat de feitelijke inhoud van het begrip al niet meer bekend was bij alle majoors en hoger. Ook in zijn eigen functies, onder andere in Libanon en als bataljons-S-3, heeft hij vastgesteld dat men niet echt weet wat er onder „het kleine werk” wordt verstaan.

Hij stelt dat het verhaal over KV en RIM, en „het geoefendheidspercentage van 90 halen dat dan in de RIM-eenheid naar 80 terugloopt” alleen haalbaar is als de commandanten die dat moeten doen, het ook kunnen. Als de KL de investering van geld en tijd zou uitdrukken in een schaal van 0 tot 100, zou blijken dat er 100 is geïnvesteerd in het opleiden van bataljons en hoger. Maar nú gaat het erom het kleine werk prioriteit te geven omdat anders het hele RIM-systeem faalt.

Daarom meent spr. dat er moet worden gezocht naar simulatoren, vooral ten behoeve van pelotons- en compagniescommandanten tot op het brigadeniveau, en hij pleit daarom voor simulatoren bij elk nieuw wapensysteem in teamverband op brigadeniveau, regionaal ingedeeld. Zou dat níét mogelijk worden gemaakt, dan wordt er wel veel geïnvesteerd maar een van de belangrijkste schakels — te weten het opleiden van de commandanten tot en met de compagnie — wordt dan het kind van de rekening. Spr. acht het simuleren van kleine bataljonsstaven en kleine verzorgingseenheden bij compagniesoefeningen eenvoudig, maar zegt daarentegen de cc, pc, esk en tkpc niet in teamverband te kunnen oefenen in simulatoren, niet alleen wat het wapensysteem betreft maar vooral het team.

Lgen Gijsbers. Met uw betoog gaat u eigenlijk buiten het door mij behandelde onderwerp. U spitst het vooral toe op het opleidingsaspect en dan nog meer in het bijzonder op de opleiding van de kleine eenheden. Maar uw pleidooi voor het kleine werk is mij uit het hart gegrepen; zelf heb ik ook altijd daarop de nadruk gelegd. Niettemin moet ermee worden gerekend — al is dat op zichzelf een gelukkige situatie — dat de commandanten met oorlogservaringen steeds minder in aantal worden. Zij die nog actief zijn geweest in de Tweede Wereldoorlog, zijn inmiddels allen de dienst uit: een enkele Koreaganger is er wellicht nog. Een deel van hun ervaringen ligt natuurlijk nog vast in onze voorschriften, waarvan ik al zei dat die góéd zijn. Bovendien zal ook in de traditie in de opleiding van commandanten en dergelijke nog het nodige moeten worden doorgegeven, maar ik vind het een moeilijke zaak. Uw bezorgdheid over het kleine werk deel ik, maar dat neemt niet weg dat er daarnaast toch ook een aantal factoren is dat evenzeer de aandacht verdient, zoals de sa-

menwerking van eenheden, het optreden daarvan in groter verband, de coördinatie van de inzet van gevechtseenheden in brigade en divisie; dat verdient allemaal de aandacht. En de krappe tijd die ons momenteel nog rest, en die wellicht nog krappere zou kunnen worden, geeft ons bepaald grote zorgen. In dat opzicht ben ik het geheel met u eens.

Lgen Loos voelt zich als ikc direct aangesproken als er wordt gesproken van te weinig aandacht voor het kleine werk. De commandanten zeggen tegen hun ondercommandanten „Denk aan het kleine werk”, en die op hun beurt zeggen weer precies hetzelfde. De vraag is dan, of het ook werkelijk gebeurt. Hij legt vervolgens uit hoe het huidige systeem van pelotonstesten functioneert, waarin steeds weer verbeteringen worden aangebracht, en stelt dat „het kleine werk” daarin volledig erkenning vindt: het is beslist niet zo dat het legerkorps uitsluitend denkt in termen van zijn grote oefeningen!

Lgen Gijsbers. Ter aanvulling zou ik erop willen wijzen dat het natuurlijk ook mogelijk is met behulp van een of meer opleidingsmiddelen, simulatoren, en dergelijke, het kleine werk meer tot zijn recht te laten komen en te bevorderen. Dan denk ik bijvoorbeeld aan een systeem als „Simfire”, waarmee de treffers van een vurende tegenpartij onmiddellijk zichtbaar worden gemaakt. Zoiets brengt mee dat beide oefenende partijen maximaal gebruik moeten maken van de aanwezige dekkingsmogelijkheden en bovendien moeten zorgen voor nauwkeurig richten van het vuur dat zij uitbrengen. Als dan voertuigen ook nog metterdaad worden uitgeschakeld doordat bijvoorbeeld de motoren afslaan, kan een grote mate van realisme worden ingevoerd die de oefenende partijen dwingt het kleine werk intensiever te beoefenen dan nu het geval is. Zulke syste-

men had ik op het oog toen ik sprak van simulatoren, en ik ben van mening dat daarmee nog goede effecten binnen bereik liggen.

Kol Huysman stelt dat, ongeacht voor welk systeem van legervorming er ook wordt gekozen, het altijd zal gaan om het eindproduct „gevechtskracht”. Die is moeilijk meetbaar. Een studie van uit Vietnam teruggekeerde Amerikaanse kolonels spreekt van 73 variabelen — het zijn er ongetwijfeld oneindig veel — die de gevechtskracht beïnvloeden: moreel, organisatie, tactische doctrines, technologie, enzovoort. Nu meent spr. dat het belangrijk is welke variabelen zodanig manipuleerbaar zijn dat er een betere gevechtskracht kan worden bereikt. Jarenlang wordt er al betoogd dat bepaalde variabelen manipuleerbaar zijn, zoals minder snelle rotatie van het personeel, en minder administratieve belasting van de compagniescommandant. Spr. acht althans één variabele *niet* manipuleerbaar, namelijk de technologie: die overrompelt ons gewoon! Al de nieuwe middelen komen af op de cc, die ze moet inpassen en gebruiken voor het ontwikkelen van de vereiste gevechtskracht. Het grootste knelpunt in die gevechtskrachtproductie ligt in het management van de compagniescommandant; daarom noemt spr. het voor de leiding essentieel, zich te concentreren op manipuleerbare variabelen juist op dat niveau en de andere niveaus maar even te laten wachten. Vooral de jonge cc heeft daarbij de maximale steun nodig als hij moet werken met technologieën die bijna niet meer kunnen worden beheerst.

Lgen Gijsbers. U onderstreept wat ik al heb gezegd over de „trainability” van materieel. Bij de aanschaf moeten wij wel degelijk erop letten dat het bij ons legervormingssysteem ook hanteerbaar blijft. Ontwikkelingen als waarop u doelde, die zich in snel tempo hebben vol-

trokken, belasten vooral het lagere niveau. In het bijzonder de cc'n van de painfcien hebben in de laatste vijftien jaar grote hoeveelheden nieuw materieel in hun compagnie zien binnenstromen, en ik kan uw betoog geheel onderschrijven. Een aantal jaren geleden, toen op de KMA een symposium over management werd gehouden, heb ik daar beschreven hoe het management van de cc steeds moeilijker dreigt te worden, reden waarom zijn opleiding bijzonder goed zal moeten zijn, beginnende op de KMA waar hem de basisvaardigheden daarvoor moeten worden bijgebracht. Maar aan de andere kant gaat het ook erom dat bij de aanschaffing van nieuw materieel moet worden meegewogen of het ook metterdaad hanteerbaar zal blijven.

Genm Wilmink maakt een kanttekening bij de voordracht en de door kol Huysman gemaakte opmerking over de manipuleerbaarheid. Hij acht de manipuleerbaarheid van het personeelssysteem voor beroeps- en vrijwillig dienend personeel onvoldoende uit de verf komen. De inleider heeft aangegeven in hoeverre het systeem nog rek heeft ten aanzien van dienstplichtigen, met een KV- en een RIM-periode, en spr. is van oordeel dat de aandacht voor het legervormingssysteem zich veelal daarop richt. Hij wijst erop dat er ten aanzien van het beroepspersoneel eveneens grenzen aan het legervormingssysteem zijn: de oorlogsorganisatie is afgestemd op de oorlogstaak en de vredesorganisatie moet zorgen dat die oorlogsorganisatie adequaat wordt gevuld; voor het beroepspersoneel liggen daár de grenzen. Voor de oorlogsorganisatie is het noodzakelijk dat jonge beroepsofficieren en -onderofficieren hun ervaring opdoen in de parate eenheden, en daarom moet de totale personeelsbehoefte ook door die oorlogsorganisatie heendraaien. Als er nu van een benodigde hoeveelheid jonge officieren jaarlijks

een zeker aantal de kapiteinsrang moet bereiken, kan aan de hand van het aantal beschikbare compagnieën worden berekend hoe lang elk van hen compagniescommandant zal kunnen zijn. De beperkte manipuleerbaarheid van het personeelssysteem geeft derhalve tevens de grens aan van het legervormingssysteem, en het bestaan van die grens moet in een aantal gevallen duidelijker worden beklemtoond. Spr. vreest dat het probleem dat officieren maximaal één in tijd zeer beperkte periode als cc kunnen dienen, en de onderofficieren als ps of csm, vraagt om een oplossing zonder welke het huidige legervormingssysteem onhoudbaar zou kunnen blijken.

Lgen Gijsbers. Ook hierop hoef ik eigenlijk nauwelijks in te gaan, omdat ik het volledig met u eens ben. De ervaring van het jongere kader verdient grote aandacht; het zou ideaal zijn als iemand gedurende méér opleidingscycli actief zou kunnen zijn als compagnies-, batterij- of eskadronscommandant: de eerste keer leert hij en maakt fouten, de tweede keer kan hij het dan beter doen. Bijna zou ik tot de conclusie komen dat er, bij een gegeven aantal beroepsofficieren en -onderofficieren, in feite meer parate eenheden zouden moeten zijn om hen langer in die functies te laten dienen.

Dat zou een gelukkige situatie zijn, maar dat stuit af op de andere randvoorwaarden, en wel de beschikbare financiën. Ook het vrijwilligersleger zou een mogelijkheid zijn om een grote continuïteit in de functie tot stand te brengen, maar ook daar zijn het weer de financiële randvoorwaarden die destijds de commissie-Mommersteeg hebben geleid tot de slotsom dat het niet haalbaar zou zijn. Ook hier is het weer het precaire evenwicht dat aanleiding is dat er een bepaalde verhouding moet zijn tussen het aantal vrijwillig dienenden en het aantal dienstplichtigen binnen een gegeven aantal parate eenheden, met uiteraard nog een aantal functies daarbuiten dat eveneens moet worden vervuld. Dat evenwicht moet dan zodanig zijn dat inderdaad de mogelijkheid aanwezig is om voldoende ervaring op te doen zodat men nog het gewenste rendement voor de organisatie oplevert. Ik denk dat wij dat verlangde evenwicht momenteel nog niet hebben, maar dat kan ook worden beïnvloed door alle wijzigingen in de randvoorwaarden. Ook die consequentie moet natuurlijk goed in het oog worden gehouden.

De *voorzitter* ziet zich om wille van het gevorderde uur genoodzaakt de discussie te beëindigen. Hij vat samen hoe de inleider de systematiek

van de legervorming na de Tweede Wereldoorlog de revue heeft laten passeren en de knelpunten heeft aangeduid van het huidige systeem ONDAS/RIM. Ondanks die knelpunten en een aantal zorgen werd geconcludeerd dat dit voor Nederland vooralsnog het optimale systeem is, weshalve de inleider adviseert het te handhaven mits de knelpunten niet worden veronachtzaamd.

In de discussie werden de essentie van dat betoog en de conclusie niet werkelijk bestreden. Wel werden enkele aanvullingen gegeven en werd zorg uitgesproken over vooral het opleidings- en oefeningsbeleid, hoewel dat goeddeels buiten het behandelde onderwerp stond ondanks de onmiskenbare raakvlakken daarmee. Misschien zou het Bestuur daarin een onderwerp kunnen vinden voor een latere bijeenkomst. Dat zelfde zou ook kunnen worden overwogen naar aanleiding van gen Wilminks opmerking over het personeelssysteem voor het beroepspersoneel en de daaruit voortvloeiende knelpunten en/of randvoorwaarde.

Ten slotte spreekt hij zijn dank uit aan de inleider voor diens grondige en gedegen presentatie, en dankt ook de deelnemers aan de belangwekkende discussie voor hun inbreng. Daarna sluit hij de bijeenkomst.



MADE IN HOLLAND

MISSCHIEN OMDAT ZE 'T NERGENS ANDERS ZO GOED KUNNEN.

Tallose schepen varen, ook onder de moeilijkste omstandigheden, veilig havens binnen. Op vliegvelden zien verkeersleiders ook bij dikke mist exact wat er gaande is. Meer dan dertig verschillende marines zien op hun beeldschermen precies wat er zich diep onder water en hoog in de lucht afspeelt.

Om de aarde cirkelde de satelliet Iras die het boven verwachting goed heeft gedaan. En tal van projectielen die om wat voor reden dan ook worden afgevuurd, vinden met feilloze zekerheid hun weg. Al

die gebeurtenissen hebben één ding gemeen: ze gebruiken elektronische waarnemings- en geleidingsystemen van Hollandse Signaal.

Zoals de naam al zegt: made in Holland. Misschien wel, omdat ze 't nergens anders zo goed kunnen.

Hollandse Signaalapparaten B.V.

Postbus 42, 7550 GD Hengelo. Telefoon 074-

48 81 11, telex 44310. Radar-, gevechtsinformatie-, besturings- en communicatiesystemen.



SIGNAAL GEINTEGREERDE SYSTEMEN ONTWERPEN VOOR DE TOEKOMST