

L/ks.

140e jaargang - maart 1971 - nr 3

KON. MIL. ACADEMIE
BIBLIOTHEEK
Kasteelplein 10
BREDA

de militaire spectator



**waarin opgenomen de officiële mededelingen van de
Koninklijke Landmacht en de Koninklijke Luchtmacht**





de militaire spectator

JAARGANG 1940

MAART 1971

maandblad, waarin opgenomen
de officiële mededelingen van
de Koninklijke Landmacht en
de Koninklijke Luchtmacht

Uitgave van

VERENIGDE PERIODIEKE PERS

(behorend tot de Misset-groep)

lid van de Nederlandse Organisatie
van Tijdschrift Uitgevers (NOTU)

Directie, Redactie en Advertenties:

Zwarteweg 1 - Den Haag - tel. (070) 64 29 55
giro 60 86 66

Abonnementsadministratie:

C. Misset N.V., Postbus 4, Doetinchem

Uitgever:

C. F. M. Vrijens

Hoofredacteur:

F. Touber
Brigade-Generaal der Infanterie (gsb)

Adjunct-hoofredacteur:

S. van der Pol
Commodore van de Koninklijke Luchtmacht

Redactie:

G. A. Numan
Luitenant-Kolonel der Fuseliers (gsb)

F. Schouten
Kolonel der Infanterie (gsb)

M. W. A. Weers
Luitenant-Kolonel van de Koninklijke Luchtmacht

ir. T. A. van Zanten
Generaal-Majoor van de Technische Staf

Exploitatiechef:

W. van der Veen

Abonnementsprijs: f 48,— per jaar (incl. BTW)
buitenland: f 50,— per jaar
losse nummers: f 5,— (incl. BTW)

Advertenties: contractprijzen op aanvraag

NADRUK VERBODEN

DE MILITAIRE SPECTATOR 140(1971)(3)103...152

INHOUD

Officiële mededelingen

- 104 Uit de Landmacht- en Luchtmachtorders
Mededelingen van de Sectie Boekwerken
en gedrukten van de Dienst van de
Kwartiermeester Generaal

Redactioneel gedeelte

- 105 Modernisering op geestelijk gebied
- 108 De Westduitse defensienota 1970, door
H. A. Baaij, Majoor van de Koninklijke
Luchtmacht (herplaatsing)
- 113 Enkele gedachten over het nucleaire
vraagstuk, door mr. J. E. W. van Eeghen
en R. B. J. Bongers, Kornet en Eerste
Luitenant der Huzaren
- 116 Communicatie: hiërarchie en/of demo-
cratisch? door dr. C. P. Sporken, direc-
teur Mgr. Bekkers Centrum van de Kath.
Universiteit, Nijmegen
- 120 De mens in de Koninklijke Luchtmacht
in de jaren '70
- 130 Gemoderniseerde militaire geneeskun-
dige dienst, door H. E. Gramberg, Ma-
joor van de Geneeskundige Troepen
- 134 Nieuwe uitgave
- 135 De fasering van de opleiding van be-
roepsofficieren aan de KMA, door J. C.
M. Smits, Brigade-Generaal der Infan-
terie (gsb)
- 142 Tegenaanvallen vallen tegen, door W.
H. M. Uilenbroek en C. Schuitemaker,
resp. Luitenant-Kolonel der Cavalerie en
Majoor der Infanterie
- 147 Nieuwe uitgave
- 148 Uit de vakpers

Bij de omslagfoto:

Ingang van het kasteel van Breda, waar sinds jaar en
dag de Koninklijke Militaire Academie is gevestigd (zie
het artikel op blz. 135)

Officiële mededelingen

Koninklijke Landmacht en Koninklijke Luchtmacht



Uit de Landmacht- en Luchtmachtorders

LuO 70521. Herkenningsplaatjes.

LuO 59524. Vredesorganisatie commando depots materieel luchtmacht (herdruk).

LuO 59532. Vredesorganisatie commando luchtmachtopleidingen (herdruk).

LaO 62035. Verplaatsingskostenbesluit (herdruk blz. 13/14 i.v.m. wijziging).

LaO 67050. Bevordering, benoeming, tijdelijke benoeming en terugstelling van dienstplichtig personeel der Koninklijke Landmacht (herdruk).

LuO 61504. Besluit verbintenissen luchtvaardenden Luchtmacht en Premiereregeling en andere voorzieningen voor luchtvaardenden luchtmacht en uitvoeringsbepalingen. (Herdruk).

LaO 62019. Dienstavak van de officieren van vakdiensten en dienstavak van de officieren van vakdiensten bij de Koninklijke Marechaussee. (Herdruk).

LaO 67045. Duur eerste oefening (lichtingsploegen 1967-5 en volgende).

LuO 67552. Opleiding algemene ontwikkeling Luva. (Herdruk).

LaO 70028/LuO 70522 Medegebruik van militaire sportaccommodatie door burgersportverenigingen.

LaO 55164/LuO 55164. Voor weddeverhoging medetellende dienstitijd academici (herdruk).

LaO 62013/LuO 62519. Buitengewoon verlof (herdruk).

LuO 70523. Zesde wijziging districtsbeschikking 1965.

LaO 71001. Overlegorganen Koninklijke Landmacht.

Lamed 048-70. Maximumsnelheden voor militaire voertuigen.

Lamed 047-70/Lumed 532-70. Ontslag dienstplichtigen wegens algemene diensteindiging.

Lamed 050-70. Bewegingsvrijheid met Goede Vrijdag, Pasen en Pinksteren 1971 voor militairen, die in Nederland hun dienst verrichten.

Lamed 044-61/Lumed 522-61. Filmvoorstellingen. (Herdruk i.v.m. diverse wijzigingen).

Lamed 052-70. Regeling dienstelefoons.

Lamed 053-70/Lumed 540-70. Afkorting benaming Koninklijke Luchtmacht.

Lamed 001/71. Benoeming tot beroepsofficier bij één der dienstvakken van de officieren voor speciale diensten.

Mededelingen van de Sectie Boekwerken en gedrukten van de Dienst van de Kwartiermeester Generaal

Opgave van nieuw verschenen voorschriften en wijzigingen*

VS 2-1114. Beveiliging van ATOMIC- en ATOMAL-gegevens. Hierin worden de aanvullende maatregelen gegeven ter beveiliging van atoomgegevens, boven hetgeen is bepaald in de voorschriften VS 2-1111 en VS 2-1113.

1e Opgave van wijzigingen op VS 2-1500, 6e druk (Reglement op de inwendige dienst bij de Koninklijke Landmacht). De wijzigingen betreffen de hoofdstukken waarin de bepalingen omtrent de dagindeling en de avondpermissie zijn vastgelegd.

3e Opgave van wijzigingen op VS 6-40/3 (Schietvoorschrift artillerie - deel 3 - diverse onderwerpen). Hiermee wordt het voorschrift v.w.b. het artillerievuurplan in overeenstemming gebracht met het gestelde in de terzake uitgegeven Stanags. Voorts is de vuurregelingsprocedure nader aangevuld voor zover deze de lancering van raketten betreft.

V 1-7, 3e druk. Radiotelefonieprocedure. De 2e druk komt hiermee te vervallen. In dit voorschrift wordt uitvoerig de werkwijze behandeld die moet worden gevolgd, wil de berichtwisseling per radiotelefoon aan de doelstelling beantwoorden.

1e Opgave van wijzigingen op VS 2-1593, 2e druk (Tenuen voor militairen van de Koninklijke Landmacht (uitgezonderd de tenuen in de tropen)). In de wijzigingen zijn verwerkt de brieven van de Bevelhebber der Landstrijdkrachten inzake het dragen van een hoofddeksel en van burgerkleding.

VS 11-14, 2e druk. Adresaanduidingen en codewoorden. Hiermee vervalt de 1e druk, getiteld: „Afgeleide roepnamen”. In deze druk worden, behalve de geldende regels voor het gebruik van roepnamen bij de radiotelefonie, ook alle andere adresaanduidingen voor telecommunicatiedoeleinden gegeven. Voorts bevat het voorschrift bepalingen inzake het gebruik van codewoorden, bijnamen en de standaardtelefoonnummers.

VS 11-15. Tactische roepnaamblokken. Dit voorschrift bevat de regels, betrekking hebbend op de vaststelling, de toewijzing en de distributie van radiotelegrafieroepnamen en woordroepnamen.

VS 17-412. Tankschietoefeningen. In dit voorschrift worden o.m. beschreven: de taken van het ingedeelde personeel en de gang van zaken op de schietbaan, alsmede de verwerking van de schietresultaten. Het geldt voor alle eenheden, die met tanks zijn uitgerust.

VS 17-412/3. Tankschietoefeningen AMX-13 met kanon 105 mm. Dit voorschrift bevat o.m. de schietprogramma's voor de opleidingseenheden en voor de parate eenheden alsmede aanwijzingen voor de instructeurs bij de uitvoering van de schietoefeningen.

* Materieeltechnische en zuiver administratieve publicaties zijn niet opgenomen.

Einde van de Officiële Mededelingen van de Koninklijke Landmacht en de Koninklijke Luchtmacht

Modernisering op geestelijk gebied

* * Modernisering van krijgsmachten en krijgsmachtdelen is een continu proces. In materiële zin moet worden gemoderniseerd als gevolg van technische ontwikkelingen en operationele behoeften, op organisatorisch gebied kunnen lange rustperiodes evenmin worden geaccepteerd, omdat ook in dit opzicht nieuwe middelen en technieken dwingen tot aanpassing of herstructurering. Behalve het materieel en de organisatie evolueert het personeelsbeleid, omdat de mens in de krijgsmacht een andere, meer „moderne geestelijke constructie” heeft dan degenen die in het verleden de organisatie bemanden en de middelen hanteerden.

In de *Neue Zürcher Zeitung* van 6 december 1970 verscheen onder de titel „Geistige Modernisierung des Armee” een artikel, dat aandacht besteedt aan de behandeling van de moderne militair in het moderne Zwitserse leger, dat wij achter dit editoriaal afdrukken. Aangezien de beschreven personeelsproblematiek analoog is aan die in de Nederlandse krijgsmacht — met name aan die in onze Koninklijke Landmacht, evenals de Zwitserse voor een belangrijk deel bestaande uit dienstplichtigen — is het goed kennis te nemen van de aanpak aldaar en deze te stellen naast de te onzent terzake genomen en te nemen stappen. Dat de aangelegenheid niet behoort te worden beperkt tot de landmacht blijkt uit het eveneens in deze *Spectator* afgedrukte artikel „De mens in de Koninklijke Luchtmacht in de jaren '70”, waarmee de KLu voorop loopt.

De leiding van de Koninklijke Landmacht heeft in de laatste jaren een aantal moderniserings- en democratiseringsmaatregelen (wat is het verschil?) genomen en reeds enige tijd geleden besloten de problemen rond de „manhandling” integraal te lijf te gaan. Aan de directeur van het Studiecentrum voor Militair Leiderschap (SCML) werd een op wetenschappelijk niveau uit te werken studieopdracht verstrekt, waarin de informatie, communicatie en motivatie in het kader van het veiligheidsbeleid centraal worden gesteld. Er wordt van uitgegaan dat de genoemde begrippen,

alsmede de begrippen „intermenselijke verhoudingen” en „leiderschap” voor velen onvoldoende inhoud hebben, waarvan het gevolg is dat er onvoldoende besef is voor de noodzaak tot garantie van het vrij voortbestaan.

Het onderzoek richt zich allereerst op de motieven, grondslagen, omvang en vormgeving van de verantwoordelijkheden voor het veiligheidsbeleid. Ten behoeve van de uitwerking van de opdracht zal samenwerking dienen te worden gezocht met psychologen en sociologen en met instituten als de Stichting Volk en Verdediging, de Stichting Geestelijke Weerbaarheid, de Nationale Raad Welzijn Militairen en het Defensie Studiecentrum.

Nog een activiteit is bij de KL in gang gezet; er is een projectgroep ingesteld die moet bestuderen, en vervolgens GGS en Stasdef/KL moet adviseren omtrent het te volgen beleid inzake de aanpassing van de verhoudingen en omstandigheden in de KL aan die van de samenleving en ten aanzien van verbetering van de communicatie tussen maatschappij en KL.

Modernisering op geestelijk gebied betekent in de praktijk democratisering, hetgeen aanleiding moge zijn enkele beweringen uit het artikel „Het vraagstuk van de democratisering” van de aan het SCML verbonden Luitenant-Kolonel A. B. Philbert (*Mil. Spect.* 139(1970)(8)370) in herinnering te roepen:

Over democratisering wordt veel gepubliceerd en nog meer gesproken in termen van inspraak, overleg, medezeggenschap, medebeslissingsrecht en meebestuur. De structuren van ondernemingen, politieke partijen, kerken, onderwijs, verenigingsleven, politie en krijgsmacht worden argwanend bekeken. Tegen de spelregels van deze structuren wordt geschopt om aan te tonen, hoe vermolmd sommige plekken wel zijn. Het woord „gezag” lijkt soms een besmet woord, een gezagsdrager een natuurlijke vijand.

Behartigenswaardig is Philberts bewering:

Wij maken een tijdperk door van grote ontluistering. Des te meer zullen wij ons moeten inspannen te luisteren naar wat deze tijd ons voor mogelijkheden biedt om tot een betere samenleving te komen.

Geistige Modernisierung der Armee

Die Zeit des «Soldatenspiels» ist vorbei und wird nicht wiederkommen.

General Guisan, 1946

Wer die Armee von 1970 mit der Armee von 1945 vergleicht, der ermißt den ungeheuren Abstand, der die heutige Rüstung von derjenigen am Kriegsende trennt. In der Spanne eines Vierteljahrhunderts ist in der laufenden *Erneuerung unseres Kriegsmaterials* und in der damit verbundenen Anpassung der Organisation des Heeres eine Leistung erbracht worden, die Lob und Anerkennung verdient. Der Umstand, daß in öffentlicher Diskussion und Kritik Mängel und Lücken mit besonderer Aufmerksamkeit bedacht werden, ein Umstand übrigens, den das Militär mit den andern Zweigen der staatlichen Tätigkeit teilt, darf uns nicht vergessen lassen, wie groß die Anstrengungen gewesen sind, unsere materielle Rüstung immer wieder auf die Höhe der Zeit zu bringen. Haben aber, so müssen wir heute fragen, mit der Technik und der Organisation auch der Geist und die Methoden der *Erziehung und Ausbildung* Schritt gehalten? Oder ist es nicht vielmehr so, daß der technischen und organisatorischen nunmehr auch die *geistige Modernisierung* folgen muß?

Niemand wird im Ernst leugnen wollen daß die *Armee* etwas länger Zeit braucht als die Wirtschaft, um sich den *neuen Gegebenheiten* von Wissenschaft und Technik, aber auch den gewandelten Anschauungen in der Gesellschaft und im kulturellen Leben anzupassen. Aber, so darf man doch wohl fragen: Steht sie mit dieser Schwierigkeit allein? Sind wir denn nicht allesamt von der *technischen Entwicklung* einfach überfahren worden und so in Anspruch genommen, daß wir kaum Zeit und Kraft finden zur Besinnung, wie wir die neuen Anforderungen geistig und seelisch bewältigen könnten? Bis unsere Generation die richtige Einstellung zu den audiovisuellen Massenmedien gefunden haben wird, dürfte noch geraume Zeit verstreichen, und bis sie die neuen Kernkraftwerke und zahlreiche neuartige Anwendungen der Nukleartechnik als selbstverständlich betrachten wird, kann noch viel Wasser den Rhein hinunterfließen. Und die Schule: Hat sie nicht mit ganz ähnlichen Anpassungsproblemen zu kämpfen wie die Armee? Darum ginge fehl, wer unser Milizheer, herausgelöst aus allen gesellschaftlichen Bezügen, allein der Rückständigkeit bezichtigen und die in ihm vorherrschende geistige Haltung gleichsam zum Museumsstück stempeln wollte. Die *geistige Modernisierung* der Armee ist ein Teil jener *Umorientierung im Denken und Fühlen*, die zu einem neuen, weniger verkrampften Verhältnis zu Wissenschaft und Technik, aber auch zur Tradition und zur Umwelt im weitesten Sinne führen soll.

Für die heutige Situation Verständnis bekunden heißt nun freilich nicht, die Notwendigkeit einer Anpassung bestreiten und die Erneuerung auf den Sankt-Nimmerleins-Tag verschieben. *Umdenken* ist ein Gebot der Stunde; denn einzelne Diskrepanzen zwischen Form und Inhalt nähern sich, gelinde gesagt, der Grenze des Zutraglichen und Zumutbaren. Vor allem ist zu bedenken,

daß die geistige Modernisierung einen *längeren Zeitraum* erstrecken wird und sich Schritt für Schritt vollziehen soll. Es empfiehlt sich überdies, diesen Vorgang in einer Periode verhältnismäßiger Ruhe einzuleiten, um sich die *Handlungsfreiheit* zu wahren.

Das Reformwerk, dessen Verwirklichung mit dem Beginn des neuen Jahres an die Hand genommen wird, bietet zugleich die Chance, jene *Isolierung* zu überwinden, in die man das *Militärische* in den letzten Jahren mehr und mehr hat drängen wollen. In der Gesamtverteidigungen wird die Armee nur noch ein Element unter andern, wenn auch ein sehr wichtiges, darstellen. Und in einer richtig verstandenen Sicherheitspolitik werden neben das Heer, das *Pièce de résistance* bleiben wird, andere Bemühungen um Kriegsverhinderung treten, so die Außenpolitik ganz allgemein, Vermittlerdienste und Entwicklungshilfe. All das wird erlauben, das polarisierte Verhältnis *Militär—Zivil* zu entspannen, die Wehrbereitschaft mit der Waffe in ein *weiteres Bezugssystem* einzuordnen und ihr den Nimbus, aber auch das Odium des *Ganzanderen* zu nehmen. Das und nichts anderes meinte Karl Schmid, wenn er die *«Entmythologisierung der Armee»* empfahl. In der Armeeführung ist man sich über die sich anbahnende Akzentverschiebung im klaren.

Der Prozeß der *geistigen Wandlung* hat schon seit geraumer Zeit eingesetzt. Auflösung aller *Mannszucht* heißen ihn die einen, *Mausering* und *Abwerfen* unnötig gewordenen Ballasts die andern. Es ist nicht zu verkennen, daß da und dort Vorschriften und Praxis nicht mehr übereinstimmen, weil sich die Kader nicht mehr dazu durchringen können, wider eigene Ueberzeugung unzeitgemäß gewordene Forderungen zu stellen und auch durchzusetzen. Das ist ein Zustand, den man nicht länger tolerieren darf. Denn man muß sich darüber im klaren sein, daß sich zwar viele Anschauungen im Laufe der Jahre wie von selbst wandeln, daß aber auch stets Kräfte am Werk sind, die bewußt auf *«Veränderung»* hinwirken, sei es aus legitimen Erwägungen innenpolitischer Natur, sei es, um im Dienste ausländischer Auftraggeber die Wehrkraft des Landes zu schwächen und auszuhöhlen. Angesichts dieser unaufhaltsamen Bewegung stellte sich mit schneidender Schärfe die Frage, ob die *Armeeführung* weiterhin gewissermaßen die Zügel schleifen lassen dürfe oder ob sie nicht vielmehr das Steuer wieder energisch in die Hand nehmen und weiteren Entwicklung den Weg weisen solle.

Die Armeespitze hat sich zum *Handeln* entschlossen. Sie bekennt sich zur geistigen Modernisierung und will sie selber ins Werk setzen, dem Neuen aufgeschlossen, der Tradition verpflichtet, im Wissen um die tragenden Grundpfeiler, aber auch um die wandelbaren Hüllen. Dieser Entschluß ist vielleicht von größerer Tragweite als das ganze Paket von Sofortmaßnahmen, die vom Bundesrat, vom Militärdepartement und vom Ausbildungschef als Antwort auf die Empfehlungen der Kom-

mission Oswald verfügt wurden und auf den 1. Januar 1971 in Kraft gesetzt werden sollen. Denn wo die *oberste Führung* sich in Schweigen hüllt und offensichtliche Verstöße gegen die von ihr mitbestimmten Vorschriften zu dulden beginnt, da werden die Unterführer unsicher, wie sie sich einstellen und verhalten sollen.

Die von der Kommission Oswald vorgezeichnete *Idée de manoeuvre* wirkt einfach und überzeugend. Höchstes Kriterium für die Beurteilung jeglichen militärischen Tuns muß die *Kriegstauglichkeit* sein, also der Beitrag, den es im Ernstfall zur Bewährung zu leisten vermöchte. Was vor dieser sinnvollen Forderung nicht Bestand hat, soll als Ballast abgeworfen werden, um Zeit, Kraft und Geld freizumachen für kriegswichtigeres Tun. In diesem weiteren Rahmen ist auch das zweite wegleitende Prinzip zu sehen: Der in der militärischen Vorschrift zum Ausdruck kommende *Anspruch* muß *durchsetzbar* sein.

Das heißt: er muß sich auf das Wesentliche, jedem Wehrmann Einsichtige konzentrieren, und er muß so klar und deutlich formuliert sein, daß kein Streit um Worte möglich ist. Dann aber soll das Kader auch gehalten sein, die Befolgung ohne Nachsicht zu erzwingen.

Die am 4. Dezember angekündigten *Neuerungen* haben demnach nicht einfach den Sinn, generell «Erleichterungen» einzuführen. Es wird zwar auf gewisse militärische Formen ganz oder teilweise verzichtet, die mit den Anschauungen in der modernen Gesellschaft zur sehr in Widerstreit geraten und Reibungswiderstände hervorrufen, die einem flotten Dienstbetrieb abträglich sind. Und man gibt darüber hinaus einige Aktivitäten auf, die man früher als unentbehrlich betrachtete für die Schaffung von Mannszucht und Korpsgeist, die aber mittlerweile im Blick auf die Arbeit an modernen Waffen und Geräten jene Eignung verloren haben. Diese *Konzentration auf das Wesentliche* und Durchsetzbare wird es einem *neuen Führertypus* möglich machen, die Ausbildung, die ja nur Vorbereitung auf das Kriegsgenügen sein darf, effektiver zu gestalten und von seinen Soldaten, die nun rein formeller «Beschäftigungen» enthoben sind, größere Aufmerksamkeit und *höhere Leistungen* zu verlangen.

Die Bekanntgabe des ersten Pakets von Sofortmaßnahmen, die vor allem beim Formellen einsetzen und ganz offensichtlich darauf abzielen, die allgemeine *Stimmung* zu verbessern, darf also nicht darüber hinwegtäuschen, daß im Bereich militärischer Erziehung und Ausbildung Fragen aufgeworfen und *Aufgaben* gestellt sind, die mit nicht geringerer Entschiedenheit angefaßt und gelöst werden müssen, soll die nun begonnene Reform diese Bezeichnung überhaupt verdienen. Im Umstand, daß man die schwierigeren Teile der Umstellung nicht vorausgenommen, sondern hinausgeschoben hat, verrät sich eine gewisse *Problematik*, die der Armeeführung in den kommenden Jahren noch zu schaffen machen wird. Denn die Antizipation der «populären» Aenderungen birgt die Gefahr in sich, daß die ungleich *substanzialeren Postulate* etwa einer grundlegenden Neugestaltung der Rekrutierung, der Kaderauswahl und der Kaderaus- und -weiterbildung oder das Begehren nach einem Instruktorstatut *verdünnt und verwässert* werden. Die Spitzen der Armee bis hinauf zum Departementschef müssen sich im klaren sein, daß weite Kreise, vor allem das Offizierskorps, auf die *Einlösung dieses Wechsels* drängen werden; denn die neuen Umgangs- und Grußformen ändern vorderhand an unkluger Menschenbehandlung und Leerlauf im Dienstbetrieb und in der Ausbildung nicht das geringste.

Was soeben von der Vorwegnahme der formellen Neuerungen gesagt wurde, gilt nun allerdings mutatis mutandis auch von der da und dort bereits laut gewordenen *Kritik* an diensen «äußeren Reformen». Es ist unvermeidlich, daß diese oder jene Aenderung da und dort Mißfallen erregt. Doch auch die Kritiker mögen sich vor Augen halten, daß es sich hier um zwar wichtige, aber doch in einem größeren Zusammenhang stehende *Einzelheiten* handelt und daß ihnen Gewicht und Bedeutung nur im weiteren Rahmen und *im Verhältnis zum Ganzen* zukommt. Wer die nunmehr in Gang gesetzte geistige Modernisierung unserer Armee nur nach Achtungstellung und Grußordnung beurteilt, der verhält damit, daß er noch der starren «*Haltung des hohen Kragens*» verhaftet ist. Es ist Zeit, den hohen Kragen auch im Geiste abzulegen. E.A.K.

Neue Zürcher Ztg., 6 dec. 1970

BANDEN 1970

De geheel linnen banden voor de jaargang 1970 zijn in bewerking genomen en kunnen reeds worden besteld.

De prijs bedraagt f 7,25.

Levering uitsluitend na vooruitbetaling per giro (nr 60 86 66) of per postwissel. Bestellingen te richten aan:

VERENIGDE PERIODIEKE PERS N.V.
Zwarteweg 1 — Den Haag

De Westduitse defensienota 1970

H. A. Baaij

Majoor van de Koninklijke Luchtmacht

In het vorige artikel (*Mil. Spect.* 139(1970)(11) 511) werden de meer internationaal militair-politiek gerichte gedeelten van het in mei 1970 verschenen „Weissbuch 1970 zur Sicherheit der Bundesrepublik Deutschland und zur Lage der Bundeswehr“ behandeld. Thans zullen de belangrijkste passages, gewijd aan de Bundeswehr zelf, in beschouwing worden genomen.

De Duitse grondwet geeft de Bundeswehr een duidelijk defensieve opdracht. In crisis en gevallen van spanning moet de Bundeswehr voor de politieke leiding de voorwaarden scheppen om, zonder vrees voor het opdringen van een vreemde politieke wil, te kunnen handelen en onderhandelen. Zouden dan afschrikkingsmacht en crisisbeheersing falen, dan dient de Bundeswehr de territoriale integriteit van het eigen grondgebied ten koste van zo gering mogelijke offers te handhaven of te herstellen. Een onverhoedse aanval dient zodanig te worden afgeremd dat tijd wordt gewonnen voor de mobilisatie en het nemen van politieke beslissingen. In dit verband zegt het Witboek wat cynisch: „Ook in het tijdperk van de afschrikkingsstrategie moet de mogelijkheid niet uitgesloten worden geacht dat de soldaat zal moeten vechten”.

Nadat met enkele duidelijke argumenten is gestrueerd dat de Bundeswehr een zuiver defensieve organisatie is, sluit de paragraaf, die is gewijd aan de politieke taakstelling van de Westduitse defensie-organisatie, met te constateren dat niet de opbouw van een zo groot mogelijke militaire macht het doel van de veiligheidspolitiek is, doch dat veeleer de toereikendheid van de militaire middelen als criterium wordt gesteld. De uit de politieke taakstelling volgende militaire conceptie kan als volgt worden samengevat. Het Witboek stelt dat de strategie van de „flexible response” de betekenis van het leger heeft vergroot en dat hierdoor ook de taakstelling van de Luchtmacht is gewijzigd. Met betrekking tot het laatstgenoemde krijgsmachtdeel is het zwaartepunt verschoven van de nucleaire inzet naar verkenning en conventionele steunverlening aan de

Als gevolg van een technische fout in de drukkerij is, door misstelling van delen tekst op de blz. 24, 25 en 26 van het januari-nummer, een groot gedeelte van dit artikel onleesbaar geworden. Onder aanbieding van excuses aan auteur en lezers plaatsen wij het gehele artikel nog eens. Aangezien de misstellingen ons eerst zijn gebleken ná samenstelling van het februari-nummer, was herplaatsing niet eerder mogelijk.

Redactie

grondstrijdkrachten. De luchtverdedigingstaak heeft aan betekenis gewonnen. Het zwaartepunt van de marinetaak wordt gelegd op de operationele inzet in de Oostzee en de verdediging van de toegangen daarvan, alsmede op de zeeflankbeveiliging van de Bondsrepubliek.

De opzet van de Westduitse defensie kan als volgt worden gekenmerkt.

- Voorwaartse verdediging.
- Handhaving van een internationale militaire troepenmacht op Westduits grondgebied.
- Geïntegreerde militaire bevelvoering.
- Terughoudendheid bij de inzet van nucleaire wapens.

Bij de verdere uitwerking van deze opzet wordt vooral gewezen op de bijzondere problemen waarvoor de verdediging zich ziet gesteld in verband met de geringe diepte — 480 km op de breedste en 225 km op de smalste plaats — van het Westduitse grondgebied. De mogelijkheden voor een bewegingsoorlog zijn daardoor zeer gering, vandaar ook de nadruk die op de voorwaartse verdediging wordt gelegd. Dat de handhaving van een geallieerde troepenmacht in West-Duitsland een belangrijke plaats inneemt in de Westduitse defensieconceptie vindt zijn reden in een van de belangrijkste uitgangspunten van de politiek van de Bondsregering: de hechte verbondenheid van de Bondsrepubliek met de NAVO is de belangrijkste garantie voor haar veiligheid.

De structuur van de Bundeswehr

Het hoogste orgaan voor de coördinatie van de planning en uitvoering van de Westduitse defensie wordt gevormd door een bijzondere commissie uit het kabinet, onder voorzitterschap van de Bondskanselier. Als vaste leden hebben in dit college o.m. zitting: de ministers van buitenlandse zaken, defensie, binnenlandse zaken, financiën en economie. De „Generalinspekteur der Bundeswehr” neemt aan de zittingen deel. De „Generalinspekteur” is gesteld onder de minister van defensie en de staatssecretarissen als politiek college. Ook de „Inspekteure” (de bevelhebbers) van de drie krijgsmachtdelen en van de geneeskundige dienst zijn rechtstreeks onder de politieke top gesteld. De hoogste politieke leiding beschikt over een „Leitungsstab”, een „Planungsstab”, een „Organisationsstab” en ten slotte een informatiepersentrum.

Ten aanzien van de structuur van de krijgsmachtdelen wordt vermeld dat de in 1968 voorziene fusie van leger en territoriale verdediging geen doorgang vindt. De huidige commandostructuur van de landmacht blijft dan ook gehandhaafd. De sterkte van de landmacht — 314.000 man; 12 divisies — blijft gelijk. De belangrijkste veranderingen hebben betrekking op het aanvullen van de parate troepen met 10.000 man ten koste van de territoriale eenheden, alsmede een verhoging van de beweeglijkheid van de landmachteenheden door de inzet van transporthelikopters.

Voor wat betreft de luchtmacht wordt de tot 1967 gevolgde, op geografische overwegingen berustende, organisatieopbouw vervangen door een meer functioneel gerichte. De aan de NAVO toegewezen luchtmachtdivisies, die tot dusver onder de „Luftwaffengruppe Nord” te Münster en de „Luftwaffengruppe Süd” te Karlsruhe ressorteerden, zullen in de toekomst worden opgenomen in een „Kommando der Luftflotte”. Voorts houdt het „Luftwaffenamt” zich bezig met taken die op gecentraliseerd stafniveau liggen en een „Luftwaffenunterstützungskommando” zorgt voor de ondersteuning van de operationele luchtmachteenheden voor zover het de logistiek en de grondorganisatie betreft. De drie vorengenoemde organisaties zijn rechtstreeks onder de „Inspekteur der Luftwaffe” gesteld.

Bij de marine worden geen reorganisaties voorgenomen. Ten einde de hoogste operationele

marinecommandant te verzekeren van een zo snel en zo volledig mogelijk beeld van de operaties, zal het huidige marinehoofdkwartier door een nieuw worden vervangen dat met de modernste gegevensverwerkings- en overbrengingsmiddelen zal zijn uitgerust.

In de paragraaf, gewijd aan de militair-geneeskundige dienst, valt op dat men een verhoging van de activiteit van deze dienst o.m. zoekt in een nauwere samenwerking met het civiele gezondheidswezen. Zo wordt het gewenst geacht civiele ziekenhuizen te stichten en, omgekeerd, meer burgerpatiënten in militaire ziekenhuizen te behandelen.

Personeel

De militaire personeelssterkte van de Bundeswehr bedroeg per 1 maart 1970 467.191 man, hetgeen ongeveer 7300 man minder was dan waarin de plannen voorzagen. Genoemde sterkte bestaat uit 28.222 officieren, 124.571 onderofficieren en 314.398 korporaals en manschappen. Op genoemd tijdstip waren daarenboven 171.068 burgerambtenaren bij de Bundeswehr in dienst. Laatstgenoemd relatief hoge aantal vindt zijn oorzaak in de omstandigheid dat talrijke functies, die vroeger door militairen werden vervuld, aan burgerambtenaren werden overgedragen.

Op 1 maart 1970 bestond de landmacht uit 326.764, de luchtmacht uit 104.120 en de marine uit 36.407 man. Ziet men voor wat betreft de verhouding vrijwillig dienenden ten opzichte van de dienstplichtigen gaarne 60% : 40%, in werkelijkheid was deze verhouding per 1 maart jl. 49,5% : 50,5%.

De personeelstekorten zijn aanzienlijk en in percentages uitgedrukt: 40% officieren, 18% onderofficieren en 4% manschappen met een kortverbandcontract. Als hoofdoorzaken van deze ongunstige personeelssituatie worden in het Witboek aangegeven: o.m. een weinig overzichtelijk opleidings- en promotieverloop bij de onderofficieren, vertragingen die zijn opgetreden in de bevorderingsgang van de kapiteins en de sergeanten, onvoldoende aantrekkingskracht van het officiersberoep en ontoereikende bezoldiging. In dit verband is de ongunstige leeftijdsopbouw van het officierskorps opmerkelijk. Heeft men een overschot in de jaargangen 1913—1924 en 1936—1941 — in beide gevallen bedraagt dit 2700 officieren — in de jaargang 1925—1935 bestaat daarentegen een tekort van 3600 man. Een van de gevolgen van deze opbouw is dat

3100 kapiteins, die met goed gevolg het hoofd-officiersexamen hebben afgelegd, niet kunnen worden bevorderd. Een en ander komt ook tot uiting in de leeftijd waarop de bevorderingen plaatsvinden. Zou men bij voorkeur in de Bundeswehr de officier bij gebleken geschiktheid op 32-jarige leeftijd tot majoor willen bevorderen, in werkelijkheid komt hij daarvoor op 37-jarige leeftijd in aanmerking. De gemiddelde leeftijd voor bevordering tot kapitein is 30 jaar en tot luitenant-kolonel 48 jaar.

In 1969 werd door het Duitse ministerie van defensie een werkgroep belast met het formuleren van voorstellen met betrekking tot de totstandkoming van een modernere personeelsstructuur. In de loop van 1971 zouden de hiermee verband houdende voorbereidingen kunnen zijn afgesloten. Uitgaande van een herwaardering en herclassificatie van diverse militaire functies wil men komen tot een indeling in bepaalde dienstvakken in plaats van de tot dusver gevolgde, op het civiele bedrijfsleven afgestemde, differentiatie. In een dergelijk — zeer breed opgezet — dienstvak zijn de opleidings- en daarmee verbonden carrièremogelijkheden uiteraard groter dan in een — tot dusver bestaande — te enge specialisatie. Ook het meer doorzichtig maken van deze carrièremogelijkheden wordt nagestreefd zodat de man niet alleen weet waar hij, voor wat betreft zijn loopbaan, aan toe is, maar ook tijdig naar het burgerleven kan terugkeren wanneer hij bij de krijgsmacht geen mogelijkheden meer ziet. Onder meer op deze wijze hoopt men meer aansluiting te vinden op de in het algemeen dynamischer personeelsstructuur in het bedrijfsleven, waarvan o.a. de personeelsmobiliteit een van de kenmerken is. Indien het personeel de daartoe door de Bundeswehr geschapen faciliteiten aangrijpt, zal een voortdurende uitwisseling van gespecialiseerde werkkrachten tussen Bundeswehr, bedrijfsleven en andere overheidsdiensten mogelijk worden.

Ten aanzien van de reservisten wordt opgemerkt dat sedert de wijziging van de strategie van de massale vergelding in die van de „flexible response”, de betekenis van voldoende mobilisabele reservestrijdkrachten aanzienlijk is toegenomen. Aan deze behoefte kan alleen worden voldaan door een jaarlijks vergroot herhalingsoefeningsquotum en een verbetering van de oefeningsmogelijkheden. Het huidige aantal geoefende reservisten van 1,5 miljoen man is thans groter dan de behoefte en de Bondsregering heeft dan ook besloten de manschappen tot hun 35e en de

onderofficieren tot hun 45e levensjaar herhalingsoefeningsplichtig te houden; daarna staan zij ter beschikking van de civiele verdediging. In verband met de vele problemen die met betrekking tot de reservestrijdkrachten en herhalingsoefeningen bestaan, heeft het Westduitse ministerie van defensie een nieuwe operationele conceptie voor de inzet van deze strijdkrachten in voorbereiding. Naar verwachting zou deze vóór 1 januari 1971 gereed zijn.

De Bondsregering zal ook in de toekomst aan het dienstplichtsysteem (moeten) blijven vasthouden. Het vervullen van de dienstplicht vervalt overigens o.m. door het voor „ten minste drie jaar dienst nemen bij een politiekorps van een der „Länder” en door een tweejarige dienst als helper in een ontwikkelingsland.

Hoewel de dienstplicht in 1962 van 12 op 18 maanden werd gebracht, staat de Bondsrepubliek voor de vraag of het aantal vrijwillig dienenden in verband met de eisen die een moderne krijgsmacht stelt, niet aanmerkelijk zou moeten worden verhoogd. Een daardoor mogelijke vermindering van het nodige aantal dienstplichtigen zou kunnen doorwerken in een verkorting van de duur van de eerste oefening. Afgezien hiervan, is een dergelijke verkorting ten zeerste gewenst uit hoofde van een billijke verdeling van de dienstplicht over alle daarvoor in aanmerking komende Westduitse burgers, de zg. „Wehrgerechtigkeit”. Terecht constateert het Witboek dat geen enkel systeem absolute rechtvaardigheid in de dienstplichtuitvoering verschaft. Sedert 1968 werkt een commissie aan voorstellen t.a.v. de wijze waarop een grotere „Wehrgerechtigkeit” zou kunnen worden bereikt en hoe, bij een gelijkblijvende omvang, de paraatheid van de Bundeswehr zou kunnen worden gewaarborgd.

Ten einde de situatie van degenen, die wél hun dienstplicht vervullen, te verbeteren heeft de Bondsregering een aantal maatregelen genomen c.q. aangekondigd; enkele daarvan zijn:

- verhoging van de premie die bij dienstverlating wordt uitgekeerd;
- verhoging van de soldij;
- verbetering van de kostwinnersvergoedingsregeling;
- invoering van een spoorwegkaart die recht geeft op 12 kosteloze verlofreizen per jaar;
- invoering van een kerstgratificatie;
- voorbereiding van een wettelijke regeling

waarbij overheidsinstanties worden verplicht, dienstplichtigen die hun eerste oefening hebben volbracht, met voorrang in dienst te nemen.

Bewapening en uitrusting

In het begin van de jaren '70 staat de Bondsregering voor de noodzaak van nieuwe grote wapenaankopen. Veel van het thans in gebruik zijnde materieel is verouderd en in een zodanige staat dat onderhouds- en reparatiekosten onverantwoord hoog gaan worden. Bovendien is veel materieel niet optimaal geschikt voor de sedert 1967 ingevoerde doctrine van de „flexible response”, die de tot die tijd geldende conceptie van de „massive retaliation” heeft vervangen. Voor de landmacht betekent dit o.a. dat het aanschaffingsbeleid zich dient te richten op een verhoging van de conventionele vuurkracht en van de beweeglijkheid, alsmede op de verbetering van de luchtverdediging tegen laagvliegende vliegtuigen en versterking van de antitankbewapening. De luchtmacht dient te beschikken over een grotere verkenningscapaciteit, betere rapporterings- en bestrijdingsmogelijkheden van laagvliegende vijandelijke vliegtuigen alsmede over meer middelen voor het verlenen van luchtsteun aan grondoperaties. De marine ten slotte, staat voor de vervanging van veel, reeds zeer verouderd, varend materieel. De voor de jaren 1970—1974 voorziene materiaal-aanschaffingen belopen een bedrag van ongeveer DM 26,9 miljard.

Uit politieke, economische en financiële overwegingen streeft de Bondsregering niet naar een volledige zelfvoorziening op het gebied van de bewapening. In het bijzonder de gecompliceerde wapensystemen worden daarom in samenwerking met de bondgenoten ontwikkeld en geproduceerd. Het aandeel van de in het binnenland gegunde wapenproductie is dan ook gering en bedraagt ongeveer 2% van de totale industriële productie. Dit percentage is uiteraard niet in alle industrietakken hetzelfde; zo is bv. de lucht- en ruimtevaartindustrie veel meer militair georiënteerd en voor 70 tot 80% op defensieopdrachten aangewezen. Ook de elektronische en verbindingsmiddelenindustrie levert een groot deel van de aanschaffingen van de Bundeswehr van dit soort materieel. Het over het algemeen toch geringe aandeel van de Duitse industrie in de behoeftevoorziening van de Westduitse krijgsmacht brengt wel mee dat wijzigingen in de bewapeningsconceptie, of zelfs een ontwapening, van geringe invloed zullen zijn op deze tak van de economie.

Van groot belang voor een moderne krijgsmacht als die van West-Duitsland, zijn de inspanningen die men zich getroost op het gebied van de research, ontwikkeling en beproeving van nieuwe wapensystemen, technieken en apparatuur. In de begroting voor 1970 is hiervoor DM 1,146 miljard, d.w.z. 5,6% van het totale defensiebudget, uitgetrokken.

Het Witboek geeft intussen uitdrukking aan de spijt dat men tot dusver nog niet is gekomen tot een grotere samenwerking van de NAVO-landen op het gebied van de bewapening en uitrusting van de krijgsmachten. Hierdoor kunnen immers niet alleen aanmerkelijke besparingen worden verkregen, maar kunnen ook standaardisatie, vereenvoudiging van de logistiek, en daarmee een aanmerkelijke vergroting van het militaire potentieel, worden bereikt. Hoe voor de hand liggend een dergelijke samenwerking theoretisch ook moge zijn, de praktijk is helaas anders. Onderling verschillende militaire operationele concepties, verschillen op het gebied van de technologie en economie en ten slotte verschillend gerichte politieke en economische belangen, staan een vérgaande samenwerking of integratie ten aanzien van de bewapening in de weg. Ietwat ontmoedigd constateert de Bondsregering dat het niet doelmatig lijkt het thans nog onbereikbaar geachte doel, nl. dat van een NAVO- of geïntegreerde Europese bewapeningsgemeenschap of zelfs van een gemeenschappelijk research- en ontwikkelingsbudget, na te streven. Dat de Bondsregering een zelfde standpunt inneemt met betrekking tot een mogelijke Europese „bewapeningszone”, die voor de Amerikaanse concurrentie zou moeten zijn afgeschermd, spruit eensdeels voort uit de tot dusver nog niet tot standgekomen Europese integratie op het gebied van de bewapening en heeft anderzijds tot oorzaak dat het grootste deel van de huidige uitrusting van de Bundeswehr van Amerikaanse oorsprong is of in licentie werd vervaardigd.

De Bundeswehr en de maatschappij

In de Westduitse Defensienota wordt de positie van de Bundeswehr als integrerend onderdeel van de Duitse maatschappij sterk beklemtoond.

Reeds in het begin van de hieraan gewijde paragraaf wordt erop gewezen dat, anders dan de eerste Duitse democratische staat, de Westduitse Bondsrepubliek haar krijgsmacht niet van een ten onder gegane staat heeft overgenomen, doch

zich zelf heeft geschapen. Een zo groot mogelijk contact met de burgermaatschappij wordt nagestreefd, hetgeen o.m. blijkt uit de steun die aan de publiciteitsmedia wordt gegeven om de ontwikkelingen van en in de Bundeswehr op de voet te blijven volgen. Tijdens alle mogelijke gelegenheden waarbij de Bundeswehr in de openbaarheid trad, werden reeds ongeveer 2,5 miljoen mensen geïnformeerd omtrent de taak, de resultaten en ook de problemen van hun krijgsmacht. Ook in het politieke leven krijgt de „burger-in-uniformpositie” van de Bundeswehr veel nadruk. Zo vermeldt het Witboek dat in 1969 38 militairen kandidaat stonden voor een zetel in de Bondsdag: 6 hebben daarin thans zitting, en 3 militairen zijn afgevaardigden in de „Landestag”. Begin 1970 waren 71 officieren en 171 onder-officieren lid van een gemeenteraad.

De vrees dat extreme partijen bij de Duitse militairen bijzonder in trek zouden zijn, lijkt voor de Bundeswehr ongegrond. Zo zouden, voor zover bekend, slechts 90 militairen lid zijn van de extreem-rechtse NPD. Voor wat betreft haar beleid voor de toekomst wijst de Bondsregering enigerlei beperking van de grondwettige en wettelijk gewaarborgde rechten, zomede van de legale politieke activiteiten van militairen nadrukkelijk van de hand.

In dit opzicht zijn ook de bijzondere bevoegdheden, die het Duitse parlement ten opzichte van de krijgsmacht geniet, van belang. De defensiecommissie van de Bundestag heeft alle rechten van een parlementaire enquêtecommissie en kan op verzoek van slechts een kwart van haar leden met een onderzoek worden belast. Een bijzonder instituut is dat van de „Wehrbeauftragte” van de Bondsdag, dat naar Zweeds model in 1958 tot stand kwam. Deze parlementaire ombudsman voor de krijgsmacht dient volgens de grondwet niet alleen de belangen van het militaire personeel, maar verleent ook bijstand bij de uitvoering van de parlementaire controle. Alleen al in 1969 heeft deze ombudsman 6100 bezwaarschriften ontvangen, waarvan 61% problemen op sociaal gebied tot onderwerp had. De Bondsregering toont zich een groot voorstander van het instituut van de „Wehrbeauftragte”, niet alleen uit hoofde van een betere informatie van het parlement, maar ook — en vooral — omdat dit de rechtsstaat en het parlementaire systeem voor de militair persoonlijk toegankelijk maakt. De uitvorige jaarlijkse rapportering van de „Wehrbeauftragte” wordt bovendien als belangrijke beleidsinformatie voor de regering beschouwd.

De kosten

Ook de Bundeswehr kampt met het probleem van de sterk gestegen kosten voor personeel en materieel. De ervaring leert dat de kosten voor de moderne wapensystemen elke tien jaar verdubbelen. De personeelskosten zijn over de afgelopen vier jaar gemiddeld met 4,4% gestegen. Sedert 1965 vormen zij de grootste uitgavenpost. Bij de landmacht, luchtmacht en marine werd resp. 35, 21 en 23% van het beschikbare budget aan personeelskosten besteed. Op tal van gebieden was de kostenstijging zeer aanzienlijk; om een enkel voorbeeld te noemen: sedert 1966 stegen de exploitatiekosten van een squadron jachtvliegtuigen met ongeveer 11%, van een pantserbrigade met ongeveer 15% en van een squadron „Schnellboote” zelfs met ongeveer 35%!

De in de begroting voor het begrotingsjaar 1970 voorziene uitgaven voor de defensie belopen een bedrag van DM 20,35 miljard; dat is, vergeleken met 1969, een vermeerdering van nominaal ongeveer 8,3%. De exploitatie-uitgaven zijn begroot op ongeveer DM 12,5 miljard (in 1969 bijna DM 11,4 miljard) en de investeringsuitgaven op ongeveer DM 7,8 miljard (in 1969 ca. DM 7,4 miljard). De personeelsuitgaven stegen, vergeleken met 1969, met 14,2%. Bij deze cijfers moet echter in aanmerking worden genomen dat de zg. „Berlin-Hilfe” ten laste van de Defensiebegroting wordt gebracht, die voor 1970 is begroot op ongeveer DM 3,22 miljard. De defensie-uitgaven voor 1970 bedragen 4,7% van het bruto nationaal produkt.

Welke grote wijzigingen zich in de Duitse opvattingen ten aanzien van de krijgsmacht hebben voltrokken toont niet alleen het hierboven aangegeven percentage van het nationale inkomen dat aan de defensie wordt besteed en dat bepaald aanzienlijk minder is dan ten tijde van het Derde Rijk, maar ook de geest die uit de gehele defensieopzet blijkt en die streeft naar evenwicht in de totale staatszorg. Deze nieuwe geest kan het beste worden samengevat met een citaat uit een rede van Bondspresident Heinemann, uitgesproken ter gelegenheid van zijn ambtsaanvaarding op 1 juli 1969:

Nicht der Krieg ist der Ernstfall, in dem der Mann sich zu bewähren habe, wie meine Generation in der kaiserlichen Zeit auf den Schulbänken lernte, sondern der Frieden ist der Ernstfall, in dem wir alle uns zu bewähren haben.

Enkele gedachten over het nucleaire vraagstuk

mr. J. E. W. van Eeghen en R. B. J. Bongers

Kornet en Eerste Luitenant der Huzaren

Voordat de belangstelling, die toch zeker is gewekt, naar aanleiding van de nog recente publicaties met betrekking tot de effectiviteit van de Nederlandse krijgsmacht, geheel en al zal zijn vervaagd, doordat weer andere, schijnbaar meer actuele zaken de aandacht vragen, lijkt het zinvol nader in te gaan op de achtergronden van de bezorgdheid en de twijfels die in die publicaties tot uiting komen.

Het gaat hierbij om de problematiek die de veiligheid van Europa — lees Nederland — meebrengt, of zal brengen, met inachtneming van de geldende politieke constellatie en de middelen die zowel ons als een eventuele tegenstander ter beschikking staan.

Wij willen in kort bestek aandacht besteden aan enkele van de factoren die in deze van belang zijn. Daarom geen uitputtende beschouwing, maar wel een aantal haast zich zelf opdringende overwegingen, om te komen tot een verruiming van het doorgaans enge en ongenueanceerde beeld dat ten aanzien van deze zaak bestaat.

De Nederlandse idee omtrent de handhaving van de veiligheid komt neer op het volgende. Nucleaire en conventionele wapens zijn nauw aan elkaar gerelateerd; West-Europa is door de aanwezigheid van onder Amerikaanse controle staande nucleaire wapens gekoppeld aan wat de „grote Amerikaanse deterrent” heet. De Europese veiligheid zou daarom mede worden bereikt door het besef, dat bij het gebruik van die wapens de Amerikaans-Russische wilsovereenstemming, geen grote oorlog in Europa te ontketenen, ernstig zal worden ondermijnd, waarbij dan tevens een acute dreiging van wederzijdse massale vernietiging zal ontstaan.

In deze lijn doorredenerend wordt het besef van een mogelijke respons met nucleaire wapens geacht een aanvaller te dwingen tot een dermate beperkt optreden, dat hij met eveneens beperkte middelen succesvol kan worden bestreden. De conclusie ligt voor de hand: het Amerikaanse nucleaire potentieel stelt Nederland in staat zijn (conventionele) bewapening tot een minimum te beperken.

Een dergelijke denkwijze behoeft ons volk op geen enkele wijze te worden opgedrongen; onze polders zijn minder Hollands dan de resultante van deze eenvoudige berekening: wij voelen ons buitengewoon hoog verzekerd tegen een relatief minimale premie.

Het loont de moeite, menen wij, een en ander nog eens na te rekenen.

In het totale verdedigingssysteem van de NAVO kan worden beschikt over drie groepen wapens, nl. conventionele, tactisch-nucleaire en strategisch-nucleaire. Iedere lidstaat heeft — binnen het geallieerde commando — zeggenschap over het door hem zelf in stand te houden conventionele deel van het systeem.

Waar het tactisch-nucleaire wapens betreft, waarvan de inzet is beperkt tot het gevechtveld, beschikt men alleen over de middelen om het wapen op het doel te brengen; het wapen zelf blijft onder Amerikaanse controle.

De inzet van strategisch-nucleaire wapens ten slotte, zoals de MIRV-raketten (MIRV = Multiple Independently targetable Re-entry Vehicle) en de Polaris en Poseidon, blijft te allen tijde een volledig Amerikaanse aangelegenheid.

Het onderscheid tussen de laatste twee wapengroepen zou in zoverre van belang kunnen zijn, dat het inzetten van een tactisch atoomwapen kan gelden als een middel om duidelijk aan te geven dat het conflict weldra zal culmineren in een totale oorlog. Nu dit verschil echter meer van technische dan van politieke aard is, kan de geschetste driedeling gevoeglijk worden teruggebracht tot het onderscheid in enerzijds het onder Amerikaanse controle staande nucleaire deel van het defensiesysteem en anderzijds het conventionele deel, waarvoor de onderscheiden lidstaten binnen het kader van het geïntegreerde commando zelf verantwoordelijk blijven.

Het effect, dat met het systeem wordt beoogd, is in eerste aanleg niet het succesvolle resultaat van zijn inzet maar veeleer, door de loutere instandhouding ervan en de daaraan gekoppelde afschrikkende werking, de noodzaak tot inzet zo-

lang mogelijk uit te stellen („no first use“-doctrine).

Deze doelstelling impliceert dat een eventuele agressor bij voortdurend ervan moet worden overtuigd dat zijn optreden, van welke aard en omvang dit ook moge zijn, onmiddellijk zal worden afgestraft, omdat wij daartoe bereid én in staat zijn. Met andere woorden: het systeem moet geloofwaardigheid bezitten. Zonder deze fundamentele voorwaarde heeft elk verdedigings-systeem bij voorbaat gefaald.

Twee adjectieven vergezellen het begrip geloofwaardigheid, nl. „militair-technisch” en „politiek”. Het één heeft geen bestaansrecht zonder het ander. Militaire geloofwaardigheid houdt in, dat wij de middelen bezitten om in elk opzicht de zelfde destructie teweeg te brengen als de agressor, ook nog nadat een vijandelijke aanval, ongeacht de omvang ervan, door ons is geïncas-seerd.

De gecompliceerdheid, verscheidenheid, omvang, aantal en derhalve ook de prijs van de daartoe noodzakelijke wapens overwegende kan worden gesteld, dat geen enkel Europees land zelfstandig in staat is een adequaat militair geloofwaardig veiligheidssysteem op te bouwen en te onderhouden. De in dit verband wel eens gehoorde term „beperkte deterrent” kan niet anders dan als een contradictio in terminis worden aangemerkt, want wanneer er geen evenwicht in krachtsverhoudingen bestaat is immers van „deterrent” in het geheel geen sprake.

Waar het deze componenten van de geloofwaardigheid betreft zijn wij daarom aangewezen op het Amerikaanse nucleaire potentieel en dienen wij te zijn „gekoppeld aan de grote Amerikaanse deterrent”. Daarmee maken wij deel uit van een systeem, dat in militair-technisch opzicht alleszins geloofwaardig is.

Dat de militaire geloofwaardigheid niet alleen nauw is geparenteerd aan de politieke, maar daarvan zelfs afhankelijk is, en dat deze laatste niet, zoals men zou verwachten, een Amerikaanse maar een bondgenootschappelijke, en in ons geval ook een Nederlandse, verantwoordelijkheid is, heeft men zich in ons land kennelijk niet of nauwelijks gerealiseerd, laat staan dat de consequenties ervan zijn begrepen.

Politieke geloofwaardigheid betekent, dat het defensiesysteem als geheel functioneert, onafhankelijk van de aard van de belangen die op het spel staan.

De vraag is nu, onder welke voorwaarden Amerika bereid is zijn nucleaire potentieel in te zetten. Het ligt voor de hand, dat een dergelijke geweldontketening alleen kan plaatshebben, wanneer het gaat om essentiële bondgenootschappelijke belangen aan weerszijden van de Atlantische Oceaan. Ergo: de „grote Amerikaanse deterrent” heeft een beveiligende functie ten aanzien van omvangrijke, zg. „high level”-agressie, maar in mindere mate waar het beperkte, „low level”-agressie betreft.

Het zou immers niet alleen onverantwoord, maar zelfs ondenkbaar zijn, dat de Verenigde Staten bij een beperkte vijandelijke penetratie ergens in Europa, het gebruik van ook maar een „klein” tactisch atoomwapen aan één van hun bondgenoten zouden toestaan om daarmee een waarschijnlijk escalatie te riskeren, resulterend in de inzet van strategische wapens, van waar het maar een kleine stap is naar hun eigen vernietiging en die van elk leven op deze aarde.

Wij moeten het daarom uit ons hoofd laten het te doen vóórkomen alsof wij in West-Europa ertoe bereid zouden zijn, als eersten een tactisch A-wapen in te zetten. Iedere mogelijke tegenstander is geheel en al doordrongen van deze stand van zaken, wellicht meer dan wijzelf. Hij is er eveneens van doordrongen dat onze eerste inzet bij voorbaat al een duidelijke onmogelijkheid is geworden, wanneer hij zijn snelle penetratie richt tegen enkele grote steden, industriegebieden en havens direct achter de gevechtszone. Hij is er ten slotte van doordrongen dat, zo er tijdens of na een nucleair conflict dat door ons werd geïnitieerd, nog levende wezens bestaan om zich rond de conferentietafel te scharen, onze onderhandelingspositie buitengewoon zwak is, doch de zijne daarentegen onevenredig sterk. Het lijkt niet onlogisch te stellen, dat de „grote Amerikaanse deterrent” de mogelijke agressor weliswaar beperkt in zijn nucleaire optreden, maar dat zijn mogelijkheden voor conventionele acties daardoor nauwelijks worden aangetast.

Wat is nu, dat alles overziende, de reële waarde van het Amerikaanse tactische en strategische nucleaire potentieel voor de lidstaten van het Atlantisch Pact? Alleen de nagenoeg absolute wetenschap, dat het nooit zal worden ingezet; zeker niet, om een Europa te beschermen, dat — en hierom gaat het — niet het vermogen en de wilskracht kon opbrengen, zich behoorlijk conventioneel te bewapenen.

Reeds een tiental jaren geleden werd door de

Britse defensiedeskundige Liddell Hart gesteld dat „...in die mate waarin de waterstofbom de waarschijnlijkheid van een omvangrijke oorlog vermindert, zij de mogelijkheid vergroot van een beperkte oorlog, waaruit ver verspreide plaatselijke aanvallen kunnen voortkomen”.

Mocht de aanvallende partij ertoe willen overgaan zich meester te maken van het Westeuropese grondgebied, dan zal dit nl. niet geschieden door een massale „walk over”, maar wel door de (toch bekende) Salami-politiek: snelle verrassende acties, waarbij steeds delen van het NAVO-territoir worden bezet.

De verdragsorganisatie kan hierbij worden gedwongen haar falen optimaal te demonstreren, doordat zij voor de volstrekt onaanvaardbare keuze wordt gesteld, hetzij bij herhaling te moeten accepteren dat delen van haar gebied worden bezet, hetzij een totale atoomoorlog te ontketen. Voor een dergelijk „fait accompli” te worden gesteld is strijdig met elk beginsel van de organisatie.

Aan het slot van onze redenering gekomen, is onze uitkomst de volgende: Nederland koestert zich in de valse waan zijn veiligheid geheel en al te hebben gewaarborgd, doordat het zich onder de hoede van het Amerikaanse nucleaire arsenaal bevindt.

Met name in het tijdperk waarin grootmachten beschikken over een zodanige bewapening, dat zij elkaar daarmee volledig kunnen vernietigen, zijn afdoende conventionele wapensystemen van fundamenteel belang.

Daarom zal de NAVO een ongeloofwaardige or-

ganisatie zijn, politiek en derhalve ook militair, zo lang in het systeem geen voldoende conventionele slagkracht is opgenomen. Reële conventionele gevechtswaarde schept de basis voor een even reële Europese ontwapeningsgedachte voor wat betreft nucleaire wapens.

Dit zou geheel en al passen in het Europese streven — dat de laatste jaren in versterkte mate is waar te nemen — naar een politieke en militaire onafhankelijkheid ten opzichte van de Verenigde Staten.

Bovendien bespeurt men, vooral sedert de oorlog in Vietnam, een groeiende tegenzin van Amerika zich bezig te houden met de oplossing van dit toch uitgesproken Europese vraagstuk.

De wijze waarop Amerika een organisatie als de EEG stimuleert, is een aanwijzing, dat het zich evenzeer positief zal opstellen tegenover een Europese oplossing van het Europese defensieprobleem.

Juist een klein land als Nederland kan hierin voorgaan.

Literatuur

- L. van der Put — *Ons Leger* (1968)(6 juni).
N. Pasti — *Opinions on NATO nuclear strategy. NATO'S Fifteen Nations* (1968)(1).
O. Heilbrunn — *Conventional warfare in the nuclear age* (Dtse vert.). Mittler, Frankfurt (1967).
H. Kahn — *Thinking about the unthinkable*. Weidenfeld & Nicolson, Londen (1962).
B. H. Liddell Hart — *Deterrent or defence*. Stevens, Londen (1960).
M. W. Hoag — *What new look in defence? World Politics* 22(1969)(10).



AANWIJZINGEN VOOR MEDEWERKERS

Wij verzoeken u uw bijdragen in te leveren in enkelvoud, getypt met een marge van ten minste 3 cm, met dubbel regelafstand en voorzien van uw naam, adres en evt. gironummer. Bijdragen voor de rubriek „Meningen van anderen” echter in duplo in te zenden.

Bij het opgeven van geraadpleegde literatuur dienen de respectieve verwijzingen als volgt te worden opgesteld: bij boeken: Auteur - titel. Uitgever, plaats, jaar, blz.; bij tijdschriften: Auteur - naam tijdschrift. Jaargang, jaar, nummer, blz.

Voorts eventuele schetsen of tekeningen en foto's niet tussen de tekst aan te brengen, doch wel aan te geven, waar deze

illustraties tussen die tekst moeten worden opgenomen. Men voege tekeningen en schetsen afzonderlijk bij, in Oostindische inkt en op teken- en calqueerpapier. Letters en cijfers moeten daarbij zo groot worden getekend, dat zij na verkleining duidelijk leesbaar blijven. Daartoe moeten zij, na verkleining, nog ten minste 1 mm groot zijn. Men houde er daarbij rekening mee, dat tekeningen en schetsen als regel, bij reproductie, worden verkleind tot 7,4 cm breedte, bij uitzondering tot ten hoogste 15 cm breedte. Toevoeging van schetsen en afbeeldingen, respectievelijk foto's, verhoogt de aantrekkelijkheid van uw artikelen ten zeerste, vooral indien zij origineel zijn.

Communicatie: hiërarchie en/of democratisch?

dr. C. P. Sporken

directeur Mgr. Bekkers Centrum van de Kath. Universiteit, Nijmegen

De opdracht de grondideeën omtrent menselijke verhoudingen voor u uiteen te zetten is verre van gemakkelijk. Mijn ervaringskennis met betrekking tot de alledaagse gang van zaken in het leger is te beperkt om dit gedetailleerd te doen. Maar wellicht brengt dit ook wel weer voordelen mee, o.m. dat wij ons niet gaan verliezen in casuïstiek. Om meer dan één reden zou ik willen proberen de kernpunten van de idee communicatie toe te lichten.

„Human relations” en medemenselijkheid

Er was eens een man, Jezus van Nazareth, die een boodschap van humaniteit verkondigde, zij het met een nieuw perspectief: realisering van humaniteit is volgens hem tegelijk realisering van Heil, d.w.z. is „waar-maken” van de hoop en het vertrouwen, dat het in de toekomst allemaal goed zal komen met het mensdom. Deze boodschap van humaniteit is een oermenselijke boodschap en betekent een waarde op zich zelf, los van het feit of men daaraan al dan niet de betekenis van Heil toekent.

Het christendom poogde — naast verschillende andere levensbeschouwingen — deze boodschap van humaniteit uit te dragen. Het is daarin ten dele geslaagd. Na 2000 jaar is het echter nog steeds zo, dat die boodschap van humaniteit en humane verhoudingen nog steeds als boodschap geldt, d.w.z. in de wereld nog niet ten volle is gerealiseerd.

Na de Tweede Wereldoorlog werd zij opnieuw als boodschap verkondigd vanuit de antropologie en de sociale psychologie: de leer over de „human relations”, de intermenselijke verhoudingen. Niet iedereen stond daar voor honderd procent achter. Wij zien momenteel een reeks variaties met betrekking tot de visie op de andere mens: de levensfilosofie van Sartre behelst de uitspraak: „de hel, dat is voor mij de ander”; die van de hippies daarentegen het andere extreem in de slogan „lief zijn voor elkaar”.

Wat daar ook verder van zij, voor bijna alle maatschappelijke structuren en groeperingen is het thema „intermenselijke verhoudingen” het grondthema geworden. Wij vertaalden dit door

De Staf 1e Divisie „7 december” belegt op gezette tijden een discussieochtend, waarop een actueel onderwerp door een terzake deskundige wordt ingeleid.

Zo hield op 29 oktober 1970, voor de officieren van de staven van 1 Div en de ingedeelde brigades, de ethicus dr. C. P. Sporken een inleiding. Hierin wist hij het huidige kernprobleem van de KL, i.c. de gezagsuitoefening, duidelijk te stellen in het perspectief van de huidige maatschappelijke ontwikkelingen.

Ten einde de materie in bredere kring bekend te maken werd dr. Sporken verzocht en bereid gevonden de tekst van zijn inleiding voor publikatie in De Militaire Spectator beschikbaar te stellen.

REDACTIE

de term „medemenselijkheid”, daarmee tegelijk de inhoud verduidelijkend: het gaat om een samenleving, waarin de ene mens de andere au serieux neemt tot en met de fundamentele eis tot eerbiediging van die ander als andere mens, als subject, als persoon. Zo keerden wij terug — via wijsbegeerte en sociale psychologie — naar de naastenliefde, waarover die man van Nazareth sprak. Medemenselijkheid is gesecculariseerde naastenliefde.

Achtergrond: het secularisatieproces

Het voorbeeld van de hippies en de uitdrukking „gesecculariseerde naastenliefde” zouden de indruk kunnen wekken dat het hier gaat over een modeverschijnsel met een religieus tintje. Niets is minder waar. Het duidt veeleer op een proces in onze cultuur dat veel dieper ligt, namelijk het secularisatieproces. Met weglating van veel nuances kan men dit als volgt enigermate verduidelijken.

De Westeuropese mens was eeuwenlang het voorwerp van bevoogding op velerlei gebied: politiek, sociaal, technisch, wetenschappelijk en levensbeschouwelijk. In een langzaam verloopend proces, vooral vanaf de tweede helft van de vorige eeuw, maakte de mens zich vrij:

— de absolutistisch-monarchale en dictatoriale

regeringsvormen werden vervangen door de democratische;

— de totale economische afhankelijkheid in het bedrijfsleven is doorbroken;

— de sociale afhankelijkheid in maatschappelijke structuren werd bestreden, zoals o.m. nu in het hoger onderwijs gebeurt;

— de mens bevrijdde zich van zijn overgeleverd zijn aan de ongekende en niet te beheersen krachten van de natuur door de vooruitgang van de wetenschappen en de techniek;

— tenslotte: de mens vocht zich vrij van de bevoogding van de zijde van de christelijke kerken, wier verkondiging hem niet zelden van zich zelf vervreemde en afhield van zijn eigen taak en verantwoordelijkheid.

Dit gehele sociaal-culturele omwentelingsproces, dat het secularisatieproces wordt genoemd, zou men aldus kunnen omschrijven: een proces van vrij- en zelfwording van de mens, waarin hij via de bevrijding van alle vormen van bevoogding komt tot bewustwording van zich zelf en van zijn eigen taak in de wereld, speciaal tot humanisering van de menselijke leefwereld.

Doorwerking in maatschappelijke groeperingen

Deze sociaal-culturele omwenteling is op veel terreinen van het maatschappelijk leven merkbaar. In alle maatschappelijke groeperingen en structuren wordt bevoogding in al haar vormen steeds sterker afgewezen. Men spreekt dan van intersubjectiviteit, van medemenselijkheid, van recht op inspraak, van democratie, van mondigheid.

In ons land constateren wij (behalve in het bedrijfsleven en op andere terreinen) deze evolutie op dit moment o.m. in de christelijke kerken. Vooral in de katholiek-christelijke kerk greep een zeer sterke omwenteling plaats van hiërarchie gestructureerde verhoudingen naar aanspraak en gedeelde verantwoordelijkheid van alle kerkleden te zamen met de gezagsdragers. De arts-patiëntrelatie werd tot in het zeer recente verleden gekenmerkt door een vorm van paternalistische bevoogding van de onmondige patiënt. Wij zien hier nu een ontwikkeling naar een relatie, waarin gezamenlijk overleg en gezamenlijke beslissingen centraal komen te staan. De universiteiten en hogescholen, die modelvoorbeelden waren van hiërarchieke bestuursvorm, lijden aan gezagscrises. Daarbij dient te worden

opgemerkt dat deze laatste m.i. slechts één aspect is van het moeizame proces van secularisatie, dat zich ook op dit terrein noodzakelijk voltrekt.

Als de voortekenen niet bedriegen, staat men in de maatschappelijke groepering van mensen, die „het leger” wordt genoemd, op de drempel van dit omwentelingsproces. Tegenhouden of afbreken van dit proces lijkt mij volslagen onmogelijk. Het zal zaak zijn de „tekenen des tijds” op het juiste moment te verstaan, kritisch op hun waarde te schatten en doelbewust zijn houding dienaangaande te bepalen. Alleen dán is het mogelijk de ook hier plaatsgrijpende verandering van intermenselijke verhoudingen dienstbaar te maken aan een waarachtige humanisering.

Communicatie: een harde noodzaak

Het is niet aan mij, concrete vuistregels te formuleren voor de begeleiding van het in het leger ophanden zijnde proces. Het lijkt mij echter wel mogelijk enkele kernnoties, die in alle veranderingsprocessen spelen, nader toe te lichten. Wanneer mensen met elkaar een bepaald doel moeten realiseren, dan is communicatie tussen deze mensen onderling noodzakelijk. Het woord communicatie heeft veel betekenissen: kennisgeving, contactnemen, gemeenschapsvorming. Het betekent echter altijd een overdracht van inzichten, van noodzakelijke maatregelen, enz., met betrekking tot het bereiken van het gemeenschappelijk doel. Daarbij spreekt het vanzelf, dat de communicatie op een dergelijke manier dient te geschieden, dat zij werkelijk effectief is en bijdraagt tot realisering van de voorgestelde doeleinden.

Nu lijkt het mij evident, dat communicatie tussen mensen uiteraard wederkerigheid veronderstelt. Desondanks leefde (en leeft) bij velen deze overtuiging niet. Zij gingen veel meer ervan uit dat de juiste inzichten en de praktische consequenties daarvan bij enkelen berusten en dat de communicatie daarvan aan de grote groep dient te geschieden via een volkomen eenzijdige overdracht, welke laatste dan identiek is aan opdracht tot uitvoering. Zij zijn de mening toegedaan, dat dit de meest geschikte methode is om het gemeenschappelijke doel te bereiken. Wetenschappelijke onderzoeken van sociaal-psychologische zijde hebben echter onmiskenbaar aangetoond, dat communicatie, zowel op zich zelf genomen als met betrekking tot de realise-

ring daarvan, effectiever is naarmate deze communicatie meer het kenmerk draagt van wederkerigheid. Dit geldt niet alleen voor het overdragen van kennis en inzichten, zoals dat in het onderwijs het geval is, maar evenzeer voor het overdragen van kennis die een opdracht inhoudt. Ook voor deze laatste geldt dat de „two-way communication” effectiever is dan de „one-way communication”. Dit impliceert dat het geven van opdrachten door de ene mens aan de andere effectiever is wanneer dat niet in een puur eenrichtingsverkeer gebeurt, doch wederkerigheid inhoudt. Wat betekent dit concreet?

Communicatie overeenkomstig menselijke relatie

Voor een goede en effectieve communicatie is de wederkerigheid een noodzakelijke eis. Daarmee staan wij onmiddellijk voor de vraag wat de beste manier is om deze wederkerigheid te concretiseren. Een algemene beantwoording van deze vraag is op zich zelf al moeilijk en wordt nog moeilijker door het feit, dat de intermenselijke relatie niet in alle groeperingen van mensen identiek is. Ik bedoel heel concreet: een huwelijksrelatie vraagt een heel andere wijze van „communiceren” dan de relatie tussen baas en ondergeschikte; de relatie tussen de leden van een voetbalclub is anders dan die tussen de leden van een bedrijf en deze twee zijn weer anders dan de relatie tussen de leden van een bepaalde kerkgemeenschap. Misschien zou men mogen zeggen: de wederkerigheid van de communicatie levert des te meer moeilijkheden op naarmate in een bepaalde groepering de intermenselijke verhoudingen worden doorkruist door gezagsverhoudingen.

In dat licht gezien is het begrijpelijk dat de vraag naar de aard van de communicatie in dergelijke groeperingen vaak wordt verwoord in de vraag naar de aard van de gezagsuitoefening. De vraag om betere (d.w.z. wederkerige) communicatie wordt dan ook vaak al te gemakkelijk geïdentificeerd met een aanval op het bestaande gezag. Ik wil niet ontkennen dat zich hierbij vaak een gezagscrisis manifesteert, doch dit hoeft m.i. niet noodzakelijk het geval te zijn. Ik wil evenmin beweren, dat gezag en tucht uit den boze zouden zijn. Het is de vraag hoe deze concreet worden gerealiseerd met betrekking tot de echte, wederkerige communicatie, die de onmisbare voorwaarde vormt voor de effectiviteit van de gezagsuitoefening tot het bereiken van de gemeenschappelijke doeleinden.

Communicatie: hiërarchie en/of democratie?

Daarmee zijn wij gekomen aan de eigenlijke problematiek. Wij zagen dat echte communicatie harde noodzaak is voor een daadwerkelijk en effectief functioneren van een groep mensen. Gezien de aard van het leger als een maatschappelijke groepering, waarin gezag een belangrijke plaats inneemt, zouden wij de vraag als volgt moeten formuleren: hoe dient in het leger een echte communicatie te worden gewaarborgd en gerealiseerd binnen het kader van een reële en noodzakelijke gezagsuitoefening?

Door de titel heb ik wellicht de indruk gewekt, dat het antwoord zal zijn: óf door hiërarchie óf door democratie. Dat zou echter een beetje te simplistisch zijn. De titel werd slechts zo geformuleerd, omdat de vraag meestal op die manier wordt gesteld en beantwoord. Ik zou toch willen proberen de vraag nu iets genuanceerder te benaderen, daarbij echter wel gebruik makend van de twee genoemde begrippen.

Het begrip democratie, afkomstig van het Griekse demos (= volk) en kratos (= kracht), duidt op een vorm van bestuur en gezagsuitoefening, waarbij de gehele groep mensen is betrokken, zowel door de keuze van de gezagsdragers als door inspraak in de feitelijke gezagsuitoefening.

Het begrip hiërarchie, afkomstig van het Griekse hiëra (= heilig) en arché (= bestuur), duidt op een bestuursvorm, bepaald door de rangorde van waardigheidsbekleders of gezagsdragers, die telkens door „hogerhand” worden benoemd. Aan beide vormen zitten voor- en nadelen vast. Democratische gezagsuitoefening kán inhouden dat er eindeloos moet worden gepraat en ontelbare commissies rapporten moeten maken en uitbrengen. Hiërarchiek bestuur kán ertoe leiden dat gezagsuitoefening leidt tot machtsgebruik (zelfs machtsmisbruik) en dat in een louter „one-way communication” de rang het enige criterium wordt voor de juistheid of onjuistheid van een bepaalde zienswijze. Ik ben ervan overtuigd, dat *in beginsel* beide bestuursvormen de concrete vormgeving kunnen zijn van waarachtig intermenselijke verhouding met handhaving van de daarbij horende echte menselijke communicatie. Het wil mij echter voorkomen, dat *in feite* de uitgesproken hiërarchieke gezagsuitoefening in alle maatschappelijke structuren spoedig functioneel zal blijken te zijn. Waarom?

De nu heersende Westeuropese cultuur wordt onmiskenbaar gekarakteriseerd door groeiende wederzijdse communicatie en door democratische gezagsuitoefening. Dit brengt mee, dat de verschillende kleinere groeperingen en maatschappelijke structuren mee evolueerden in dezelfde sfeer en mentaliteit. Handhaving van een expliciet hiërarchieke gezagsstructuur — en daarmee vaak tegelijkertijd een „one-way communication” — binnen het kader van een expliciet democratische maatschappelijke structuur, lijkt mij daarom een onhoudbare zaak. Ik bedoel, dat binnen de cultuur waarin wij nu feitelijk leven, zelfs het kerkelijke en het militaire apparaat op de duur disfunctioneel worden in hun gezagsuitoefening en daardoor zich zelf ondermijnen.

Het is overbekend, hoezeer bepaalde christelijke kerken hebben geleden en lijden onder het feit, dat een aantal kerkelijke gezagsdragers niet kan begrijpen en niet wil accepteren, dat „one-way communication” en machtsgebruik disfunctioneel zijn geworden voor mensen, die vanuit een totaal ander cultuurpatroon in die kerk komen. Met het nodige voorbehoud zou ik ook willen stellen: ik kan mij niet onttrekken aan de indruk, dat een zelfde soort problemen zich aandient in het leger.

De gezagsuitoefening vertoont de kenmerken van een hiërarchieke structuur en de communicatie heeft nog niet haar optimale vorm van wederkerigheid bereikt. Dit roept onvermijdelijk problemen op voor gezagsdragers én ondergeschikten. Deze laatsten komen immers in het leger vanuit maatschappelijke structuren, die uitgesproken democratisch zijn. Het probleem ligt er (ontkenning daarvan zou struisvogelpolitiek zijn!) en als de voortekenen niet bedriegen, zal het in de naaste toekomst ongetwijfeld scherpere vormen gaan aannemen. Het lijkt bovendien zeer duidelijk, dat dit niet meer is op te lossen door machtsmidelen en tuchtmaatregelen.

Besluit

Volgt uit dit alles dat ik „dus” de gestelde vraag beantwoord door de stelling: de gezagsuitoefening in het leger moet worden gedemocratiseerd? Geenszins! In de eerste plaats geloof ik niet in een oplossing door een slogan. In de tweede plaats: in laatste instantie is het helemaal niet belangrijk of wij spreken in termen van democratie of hiërarchie. Het gaat erom dat de — uiteraard noodzakelijke — gezagsuitoefening in het leger zodanig wordt, dat zij geen totale breuk betekent met de gezagsstructuur, zoals wij die momenteel in de maatschappij en in haar geleidingen aantreffen. *Dat houdt in, dat gezagsuitoefening op een dusdanige wijze dient te geschieden, dat de waarachtige intermenselijke relaties beveiligd blijven, en langs de weg van een wederkerige communicatie de gezagsuitoefening niet zozeer leidt tot drillen en africhten, maar tot bewustwording van medeverantwoordelijkheid voor het wel en wee van de natie.*

Abstractie makend van de termen democratie en hiërarchie zou men het bovenstaande wellicht ook als volgt kunnen formuleren: een werkelijk „groepsgericht” leiderschap verdient de voorkeur boven een „leidergericht” leiderschap. In een op de groep gericht leiderschap heeft men immers de beste kans om de negatieve kanten en de spanningen, die door een gezagsuitoefening in het kader van een hiërarchiek opgebouwd bestuur worden opgeroepen, te vermijden.

Terugkijkend op hetgeen ik u aanbod, is het duidelijk dat ik geen concrete „vuistregels” voor gezagsuitoefening heb aangeboden. Hopelijk is de schets van de achtergronden van het gestelde probleem echter dienstig voor mijn eigenlijke bedoeling: het op gang brengen van een gezamenlijke bezinning en gedachtenwisseling over de grondhouding waaruit en de manier waarop wij de onderhavige kwestie dienen te benaderen.



De mens in de Koninklijke Luchtmacht in de jaren '70

Het INFO-bulletin van „De Vliegende Hollander” van 11 december 1970 maakte het volgende bekend.

Eindrapport werkgroepen aangeboden aan luchtmachtraad

Het eindrapport van aanbevelingen, waarin de vier rapporten zijn verwerkt die werden uitgebracht door de in het kader van het symposium „Mens in de KLu in de zeventiger jaren” ingestelde werkgroepen, is gereedgekomen. Het vijftien pagina's tellende werkstuk is uitvoerig besproken in de Luchtmachtraad. In algemene zin zijn de in het werkstuk vervatte gedachten en aanbevelingen aanvaard, hetgeen wil zeggen dat bij de toekomstplanning van de KLu de positie van het personeel gebaseerd zal worden op deze aanbevelingen.

De thans door de luchtmachtleiding aanvaarde filosofie is gebaseerd op de hedendaagse opvattingen over de plaats van de mens in de maatschappij; deze gedachtengang houdt een moderne visie in op zaken als informatie, openheid, communicatie, inspraak, medebeslissen, delegatie van bevoegdheden en dergelijke; ze beoogt onder meer in dit decennium een ingrijpende mentaliteitswijziging tot stand te brengen en betere ontplooiingsmogelijkheden voor het personeel te scheppen. Daartoe zal onder andere een nieuw vormingsinstituut voor de luchtmacht worden gecreëerd. Voorts zal een orgaan (stuurgroep) worden ingesteld ten behoeve van de uitwerking, voortgang en sturing van het gehele project.

Onder deze stuurgroep zal een „menswetenschappelijke” en een „personeelbegeleidings”-afdeling ressorteren. Zij zal de aanbevelingen van de werkcommissie gaan realiseren.

In die aanbevelingen wordt onder meer beklemtoond dat de functionele benadering grondslag dient te zijn voor het leiderschap. Ook wordt in beginsel aanvaard dat werkelijk gezag slechts kan berusten op erkenning en waardering voor de wijze waarop de functionaris zijn taak uitvoert. Bij het personeelsbeleid zal meer dan voorheen aandacht moeten worden besteed aan functionele geschiktheid.

Grote nadruk wordt voorts gelegd op het belang van een tijdige, volledige en open informatie en communicatie, zowel van beneden naar boven als andersom. Inspraak dient plaats te vinden op alle niveaus; op topniveau met de nadruk op arbeidsvoorwaarden, op onderdeelniveau ten aanzien van leef- en werkklimaat en op de „werkplek” met het accent op de uitvoering van de arbeid.

Deze en vele andere facetten van de nieuwe filosofie zullen in de jaren '70 bij de luchtmacht gestalte gaan krijgen; sommige daarvan in de komende jaren, andere — onder meer die een interservice- of interdepartementaal karakter kunnen hebben — op langere termijn.

De luchtmachtleiding is zich terdege ervan bewust dat de uitwerking en de invoering van de aanbevelingen een enorme aanpak vereisen en dat hiermee vele jaren gemoeid zullen zijn. Toch is zij van mening dat met deze aanpak een begin moet worden gemaakt en dat met aller steun realisering van de aanbevelingen in de jaren '70 mogelijk moet zijn.”



Bij bekendmaking van het rapport aan zijn commandanten stelt de Bevelhebber der Luchtmacht, dat hij zich ervan bewust is dat het rapport is voorbereid door een kleine en relatief eenzijdig samengestelde groep personen, alhoewel binnen het niveau van de samenstelling naar een zo groot mogelijke verscheidenheid is gestreefd. Niettemin verwacht hij dat het rapport, waarin de mens centraal is gesteld, stimulerend

zal werken voor de belangstelling inzake de plaats van de mens in de Koninklijke Luchtmacht en is hij ervan overtuigd — juist als een gevolg van de zojuist genoemde verscheidenheid — dat het rapport zal overeenstemmen met dat wat in brede kringen van de Koninklijke Luchtmacht leeft.

Het rapport is geen definitieve en onwrikbare beleidslijn, maar veeleer een uitgangspunt van

waaruit het beleid, onder begeleiding van een stuurgroep en met inspraak van het personeel, aan de verdere ontwikkeling en aan de omstandigheden kan worden aangepast. Dat zulks tijd, geduld en wijsheid zal vergen wordt eveneens in

het rapport onderkend. De Bevelhebber meent echter erop te mogen rekenen dat binnen de Koninklijke Luchtmacht een ieder op zijn niveau het beleid reeds nu op de geest van het rapport zal weten af te stemmen.

Samenvattend rapport

betreffende de studies van de werkgroepen, ingesteld n.a.v. het symposium „De mens in de Koninklijke Luchtmacht in de 70'er jaren”

Inleiding

1. De jaren '60 kenmerkten zich door snelle ontwikkelingen op het gebied van het maatschappelijk verkeer. Terzelfder tijd was er een snelle ontwikkeling in de kennis over het menselijk gedrag. Deze maakte het o.m. mogelijk een aantal stellingen te formuleren als een begin van een nieuwe theorie over het leiden van menselijke activiteiten ten voordele van het menselijk welzijn en ter wille van de doelmatigheid van het bedrijf. Ook binnen de Koninklijke Luchtmacht groeiden nieuwe opvattingen over de plaats van de mens in het militaire bedrijf en deze opvattingen evolueerden tot maatregelen, activiteiten en situaties die gestalte gaven aan veranderde inzichten en verhoudingen.

De Luchtmachtleiding

2. De leiding van de Koninklijke Luchtmacht was zich bewust van deze ontwikkelingen en haar eigen verantwoordelijkheid t.a.v. de begeleiding daarvan. Zij zag echter in dat de ontwikkelingen en vernieuwingen zich incidenteel en los van elkaar hadden voltrokken en voelde dan ook de noodzaak tot onderlinge samenhang te komen. Voor het scheppen van deze samenhang was het nodig zich eerst te bezinnen op de visie op de mens om vanuit deze achtergrond een moderne benadering van de mens in de Koninklijke Luchtmacht te bewerkstelligen.

3. SYMPOSIUM. Zich realiserend welk een taak de Koninklijke Luchtmacht op zich had genomen met deze fundamentele stellingname besloot de luchtmachtleiding een Symposium te wijden aan het onderwerp „De mens in de Koninklijke Luchtmacht in de zeventiger jaren”. Het was de bedoeling van dit, op 23 en 24 april 1969 te Soesterberg gehouden, symposium, dat een zo groot mogelijk aantal leiding gevende officieren van de Koninklijke Luchtmacht bij elkaar zou komen om kennis te nemen van datgene wat acht

— niet-militaire — deskundigen op maatschappelijk gebied, over deze ontwikkeling hadden te zeggen. Men wilde daarmee de basis leggen voor voortgezette bezinning, studie en discussie.

4. WERKGROEPEN. Reeds twee weken vóór het symposium werden vier werkgroepen ingesteld ter verdere verdieping van en nadere studie over een aantal deelfacetten; dit waren de werkgroepen:

- a. Mens en bedrijf;
- b. Militaire motivatie;
- c. Personeel;
- d. Opleiding, onderwijs en vorming.

In de werkgroepen was kennis en ervaring aanwezig uit alle bedrijfssectoren van de Koninklijke Luchtmacht; zowel staf- als troepenofficieren als sociologen, psychologen, medici en geestelijke begeleiders waren erin opgenomen.

Studies van de werkgroepen

5. Het lag in de bedoeling dat de werkgroepen hun bevindingen tegen het einde van 1969 zouden rapporteren. Gezien de omvangrijke problematiek bleek dit echter niet mogelijk; de intensieve studies konden pas halverwege 1970 worden afgesloten. Bij de bestudering van deze studies werd het duidelijk dat de daarin neergelegde aanbevelingen niet los van elkaar konden worden gezien en dat het nodig was alle adviezen aan elkaar te relateren om te komen tot één geïntegreerd rapport.

6. STUDIEWEEK. Van 5 t/m 9 oktober 1970 kwamen alle leden van de werkgroepen bij elkaar voor een gezamenlijke studieweek. Met de studieweek werd beoogd het geïntegreerde rapport van aanbevelingen voor te bereiden. Op deze wijze zou de luchtmachtleiding beter in staat worden gesteld zich een goed beeld te vormen van de gezamenlijke achtergrond van de verschillende studies van de werkgroepen. Deze achtergrond of basisfilosofie over het menselijk handelen zou

in de toekomst als uitgangspunt moeten dienen voor te nemen beslissingen in het belang van de mens in de Koninklijke Luchtmacht.

Samenvattend rapport

7. De essentie van de studies van de werkgroepen en van het uitgebreide verslag over bovengenoemde studieweek vormt de inhoud van dit rapport. Het rapport is beknopt gehouden, opdat het kan worden gehanteerd bij het nemen van beleidsbeslissingen terzake; bovendien kan het dienen om in wijde kring verslag te doen van de bevindingen van de werkgroepen. Duidelijkheidshalve zal het rapport beginnen met een uiteenzetting van de gedachtengang of de filosofie van waaruit de adviezen zijn voortgekomen. Voorts zal worden aangegeven op welke wijze de voortgang zal kunnen worden verzekerd. Het zal duidelijk zijn dat de oorspronkelijke studies van de werkgroepen hun waarde blijven behouden voor diegenen die met de voortgang van het vernieuwingsproces zullen worden belast. Aangekend zij dat in het rapport geen onderscheid wordt gemaakt tussen militair en niet-militair personeel. De Werkgroepen zijn nl. van mening dat de uiteen te zetten standpunten inzake personeelsbeleid in principe zowel voor niet-militair als militair onverkort van kracht zijn, al onderkennen zij dat de beleidsbeslissingen inzake de rechtspositie van het militair personeel in hoofdzaak tot de competentie van het departement van defensie behoren en die inzake het niet-militair personeel in hoofdzaak tot de competentie van het departement van binnenlandse zaken.

Gedachtengang/filosofie

8. In de gedachtengang van waaruit de adviezen van de werkgroepen zijn voortgekomen staan begrippen als menselijk geluk, zelfontplooiing en motivatie centraal. (De term motivatie wordt hier gedefinieerd als het geheel van drijfveren dat een mens ertoe brengt iets te doen of iets te laten). Het denken over de mens, zijn geluk en zijn drijfveren kan worden gerelateerd aan zowel de mens als individu als de mens als sociaal wezen, d.w.z. de mens in de groep en in de bedrijfssituatie in de ruimste zin van het woord.

Theoretische achtergrond

9. De organisatiestructuur van een bedrijf stoelt op een aantal principes die samenhangen met opvattingen of veronderstellingen omtrent de

aard van het menselijk handelen. In de volgende alinea's worden deze, aan de recente vakliteratuur ontleende, veronderstellingen en principes uiteengezet.

10. **KLASSIEKE VISIE.** De veronderstellingen waarop de klassieke organisatieprincipes berusten zijn de volgende.

a. De gemiddelde mens heeft een afkeer van werken en zal dit vermijden als hij kan.

b. Door deze afkeer van werken moeten de meeste mensen worden gedwongen, onder controle gesteld, gedirigeerd en met straf bedreigd om hen te brengen tot de nodige inspanning ter realisatie van de doelstellingen van het bedrijf.

c. De gemiddelde mens geeft er de voorkeur aan onder leiding te staan, wenst verantwoordelijkheid te vermijden, heeft naar verhouding weinig ambities, zoekt boven alles zekerheid.

11. Het is verklaarbaar dat vanuit deze achtergrond de organisatie dan berust op de pijlers „dirigeren en controleren”. Geleidelijk is echter gebleken, dat toepassing van deze principes niet altijd leidt tot het gewenste bedrijfsdoel. Traditionele maatregelen, zoals betere betaling, betere sociale voorwaarden, beloften, prestatieprikkels, alsmede bedreigingen en andere dwangmiddelen hadden, wanneer toegepast, veelal niet meer het gewenste resultaat. Sommigen gingen zich dan ook afvragen of de organisatieprincipes nog wel helemaal juist waren en niet door de ontwikkelingen achterhaald.

12. **HEDENDAAGSE VISIE.** De laatste jaren hebben vooral researchresultaten in de sociale wetenschappen geleid tot een andere theorie over menselijke motivatie. Deze theorie stelt dat de mens begeerten en behoeften heeft, die men kan indelen in een aantal niveaus. De mens spant zich voortdurend in om deze behoeften te bevredigen, maar zodra er één — min of meer — bevredigd is, kan een volgende er voor in de plaats treden. In dit proces kan men de volgende behoefte-niveaus onderscheiden:

a. fysiologische behoeften;

b. behoeften aan veiligheid;

c. sociale behoeften;

d. ego-behoeften, d.w.z. de behoefte aan zelf-respect en de behoefte aan respect van anderen;

e. behoeften aan zelfverwerkelijking.

13. De hoge levensstandaard in onze westerse wereld en sociale voorzieningen, zoals in Nederland, voorzien voor vele mensen in ruim voldoende mate in de bevrediging van de fysiologische behoeften en de behoeften aan veiligheid.

Daardoor treedt er een verschuiving op in de richting van de onder d. en e. genoemde behoeften. Een werkelijke motivatie voor velen treedt dan ook pas op wanneer aan de ego-behoeften en de behoeften tot zelfverwerkelijking kan worden voldaan. Dit is alleen mogelijk wanneer in de organisatie gelegenheid bestaat tot meedenken, het zich betrokken voelen, het dragen van verantwoordelijkheid, zelfstandigheid e.d. Velen zullen pas dan ontplooiing kunnen bereiken.

14. Vanuit de nieuwe inzichten is een aantal veronderstellingen geformuleerd die een begin kunnen worden genoemd van de zich ontwikkelende theorie met betrekking tot het leiden van menselijke activiteiten, zoals de volgende.

a. De besteding van fysieke of geestelijke inspanning aan werk is even natuurlijk als spelen of rusten.

b. Controle van buitenaf en bedreiging met straf zijn niet de enige manieren om inspanning te verkrijgen ten behoeve van organisatorische doelstellingen. De mens zal zelfregeling en zelfcontrole uitoefenen in dienstbaarheid aan doelstellingen waar hij zich achter stelt.

c. De toewijding aan doelstellingen wordt bepaald door de beloningen die in verband kunnen worden gebracht met verwezenlijking van deze doelstellingen. M.a.w.: het is in deze visie heel goed mogelijk dat mensen bevrediging kunnen vinden in hun arbeid in het kader van de verwezenlijking van doelstellingen van de onderneming, doordat in de arbeidssituatie tegemoet wordt gekomen aan de ego-behoeften en de behoefte tot zelfverwerkelijking.

d. De gemiddelde mens leert, onder juiste omstandigheden, niet slechts verantwoordelijkheid te aanvaarden, maar haar te zoeken.

e. Het vermogen om een verhoudingsgewijze grote mate van verbeeldingskracht, vindingrijkheid en creativiteit op te brengen bij het oplossen van organisatorische problemen vindt men in brede kringen en niet in slechts enkele lagen van de bevolking.

f. Onder de omstandigheden die in het bedrijfsleven van vandaag heersen worden de verstandelijke vermogens van de gemiddelde mens slechts voor een deel gebruikt.

Standpunt van de werkgroepen

15. Alhoewel bovengenoemde nieuwe inzichten niet definitief geldig zijn bevonden, delen de werkgroepen de wetenschappelijke opvattingen geheel, omdat deze inzichten duidelijk veel meer

in overeenstemming zijn met de bestaande kennis in de sociale wetenschappen dan de klassieke visie. Deze gedachtengang is dynamisch; hij wijst in het bijzonder op de mogelijkheid van groei en van ontwikkeling van de mens. De bedrijfsleiding zal dan ook haar vindingrijkheid moeten gebruiken om wegen te vinden die kunnen leiden tot optimale ontplooiing van de capaciteiten van de medewerker. De principes waarop de organisatie berust zullen van toenemende betekenis blijken te zijn voor de motivatie en de ontplooiing van de medewerker en daarmee voor de doelmatigheid van het bedrijfsgebeuren.

16. Ook de Koninklijke Luchtmacht zal, als deel van de maatschappij en ter wille van haar relatie tot die maatschappij, arbeidssituaties moeten bieden waarin de geëmancipeerde mens zijn behoeften zal kunnen bevredigen. Dat betekent dat de organisatie bij voortduring zal moeten worden aangepast, de arbeidssituatie overeenkomstig zal moeten worden herzien, mogelijkheden tot delegatie zullen moeten worden geschapen; het betekent ook dat er een nieuwe visie zal moeten worden ontwikkeld op begrippen als informatie, communicatie en participatie. E.e.a. moet ertoe leiden dat de mens gemotiveerd, en daardoor doelmatiger, kan functioneren.

17. De werkgroepen bevelen derhalve aan het beleid bewust te laten uitgaan van de hedendaagse visie op de mens en oog te hebben voor toekomstige ontwikkelingen. De aanbevelingen moeten dan ook tegen deze achtergronden worden beschouwd.

Betekenis van dit rapport

18. Zoals reeds in de inleiding opgemerkt groeiden nieuwe opvattingen over de plaats van de mens in het militaire bedrijf en deze opvattingen evolueerden tot maatregelen, activiteiten en situaties, die gestalte gaven aan veranderende inzichten en verhoudingen. Deze zijn echter vaak ontstaan uit een — al dan niet bewust — reageren op ontwikkelingen, waarbij zeker niet alle personeelsleden, qua mentaliteit, met die ontwikkelingen zijn meegegroeid. Uit de voorgeschiedenis van dit rapport blijkt, dat de luchtmachtleiding zich bewust was van het feit dat zich ontwikkelingen voordeden en thans deze ontwikkelingen op een georganiseerde manier bij haar beleidsvorming wil betrekken. Zij wil hetgeen zich reeds heeft ontwikkeld formaliseren en zij wil de principiële bereidheid tonen om hetgeen zich gaat ontwikkelen, te organiseren. De betekenis van dit rapport berust op het feit dat in-

ventarisatie en bezinning hebben plaatsgevonden, dat de verschillende zaken aan elkaar zijn gerealiseerd en dat er wegen worden aangegeven om doelmatig voort te bouwen op datgene wat maatschappelijk is gegroeid en zich nog zal ontwikkelen. Aan de hand van dit rapport zal de luchtmachtleiding prioriteiten kunnen vaststellen en beslissingen kunnen nemen over de te volgen weg.

Aanbevelingen

19. In de studies van de werkgroepen heeft de hierboven geschetste gedachtengang geleid tot het formuleren van richtlijnen en aanbevelingen binnen het kader van de gegeven opdrachten. De verschillende aspecten die daarbij naar voren zijn gekomen worden gegroepeerd onder de volgende kernthema's.

- a. Management, leiderschap en gezag.
- b. Organisatie.
- c. Communicatie en informatie.
- d. Personeelsbeleid.
- e. Relatie tussen volk en krijgsmacht.
- f. Opleiding, onderwijs en vorming.

Management, leiderschap en gezag

20. BEGRIPSBEPALING

a. *Management*: het organiseren van de elementen van een onderneming (mensen, installaties, grondstoffen en geld), ten einde op zo doelmatig mogelijke wijze de gestelde doeleinden te bereiken.

b. *Leiderschap*: de mate waarin een persoon bijdraagt tot het bereiken van het uiteindelijke groepsresultaat. (Deze omschrijving vindt zijn oorsprong in de opvatting dat leiderschap relatief is en situationeel bepaald.)

c. *Gezag*: macht die door diegenen waarover die macht wordt uitgeoefend als gerechtvaardigd wordt erkend.

21. MANAGEMENT. De topleiding zal bij de besluitvorming in steeds toenemende mate moeten vertrouwen op intern en extern specialistisch advies. In de idee van eenheid van leiding zal voldoende ruimte dienen te zijn voor de multidisciplinaire benadering. Dit betekent dat de commandant optreedt als een president-directeur binnen een directie. De topleiding zal zich voornamelijk moeten bezighouden met het maken van plannen op lange termijn en het begeleiden van de organisatie in grote lijn. Aan de routineaangelegenheden zal zij dientengevolge steeds min-

der aandacht kunnen en moeten besteden. Voor het leidinggeven op topniveau is „up to date”-kennis en inzicht in managementtechnieken onontbeerlijk.

22. Ter voldoening aan de behoefte tot het willen aanvaarden van zelfstandigheid en verantwoordelijkheid en als gevolg van het feit dat de topleiding steeds minder aandacht aan routinezaken zal moeten besteden, dient delegatie van bevoegdheden tot aan het laagste niveau te worden toegepast. In dit kader zijn de volgende aspecten van belang.

a. Instructies en voorschriften moeten meer het karakter van directieven krijgen, d.w.z. zich naar inhoud en toon richten op het aangeven van het te bereiken doel en zijn plaats in het geheel, met openlaten van voldoende beslissingsruimte; e.e.a. heeft repercussies op het gebied van selectie en vorming van betrokken functionarissen.

b. De inspecties op onderdeelniveau zullen moeten worden gecoördineerd en gelijktijdig herzien naar doel, inhoud en rapportering.

c. Vermindering van perfectie, althans uit het oogpunt van de specialist, als gevolg van het delegeren van bevoegdheden, zal in beginsel moeten worden aanvaard.

d. De delegatie moet gepaard gaan met een eigen verantwoordelijkheidsgebied voor elke functionaris, waarover hij rekenschap zal moeten afleggen, gepaard met een „recht op vergissingen” binnen redelijke grenzen.

N.B. Het hierboven gestelde schijnt bij eerste lezing afbreuk te doen aan, en derhalve strijdig te zijn met, o.m. de operationele, de bedrijfs- en de vliegveiligheid. Dit is echter geenszins het geval. De werkgroepen onderkennen dat er t.a.v. deze materie een blijvende noodzaak is tot stringente en absolute bepalingen en dat overtreding daarvan niet kan en mag worden getolereerd. Zij attenderen echter de specialist op het gevaar van een zekere „vakblindheid” en de daaruit voortvloeiende neiging tot overorganisatie, hetgeen kan leiden (of vaak leidt) tot een, objectief gezien, overmatig perfecte reglementering. Voorts zijn de werkgroepen van mening dat kwaliteitscontrole — en dit in de ruimste zin van het woord, dus ook onderzoeken naar de oorzaak van het niet bereiken van het gestelde doel of n.a.v. ongevallen — primair een zakelijke analyse moet zijn inzake het „waarom” en niet allereerst gericht op het vinden van een schuldige. Als gevolg daarvan zal een functionaris die een „vergissing” heeft begaan, meer dan thans het geval is, bereid blijken zulks toe te geven, omdat hij immers ervan uit kan gaan dat het menselijk falen — althans binnen redelijke grenzen en als incidenteel gebeuren — als levenswonderlijkheid wordt aanvaard.

23. LEIDERSCHAP. In de jaren '70 zal de mens in de Koninklijke Luchtmacht moeten kunnen par-

ticiperen in de leiding en een zekere verantwoordelijkheid moeten kunnen dragen. Telkenmale zal dienen te worden nagegaan in hoeverre de medewerker bij de besluitvorming kan worden betrokken. Op alle niveaus zal men bereid moeten zijn het „waarom” van genomen beslissingen uiteen te zetten en — ook ongevraagd — relevante informatie te verstrekken.

24. De functionele leiderschapsbenadering dient als grondslag voor leiderschap te worden aanvaard. Functioneel leiderschap betekent dat de leden van een groep een gedeelde verantwoordelijkheid hebben om de verschillende leiderstaken in de groep (groepsgerichte, taakgerichte en zelfgerichte behoeftebevredigende rollen voor het effectief functioneren van de groep) uit te voeren. De aangewezen leider echter heeft de bijzondere verantwoordelijkheid gevoelig te zijn voor deze functionele behoeften en ervoor te zorgen dat hierop adequaat wordt gereageerd. Op deze wijze wordt mede tegemoetgekomen aan de behoefte naar zelfstandigheid en zelfontplooiing. Participatie van alle niveaus en een benadering waarbij het accent meer wordt gelegd op functie — dus kennis en ervaring — dan op rang zijn daarvoor vereist.

25. GEZAG. Door alle werkgroepen wordt aanvaard en aanbevolen dat gezag in beginsel niet op de hiërarchieke positie stoelt, doch op de erkenning en waardering voor de wijze waarop de leider bijdraagt tot verwezenlijking van de doelstellingen of taken van de groep. Het gaat hierbij dus om de wijze waarop de leider zijn gezag t.o.v. zijn ondergeschikten moet waarmaken, c.q. de wijze waarop de ondergeschikten het gezag van de leider zullen aanvaarden. De uitoefening van gezag zou, meer dan thans, moeten kunnen geschieden in een functionele relatie van chef en ondergeschikte. Dit zou bv. ten aanzien van het handhaven van de krijgstucht betekenen dat de functionele meerdere moet worden betrokken bij de beoordeling van de ernst van het vergrijp en de strafbaarheid van de dader. Voorts zou de beoordeling door de functionele meerdere dienen te geschieden. Om het gezag ook werkelijk te doen stoelen op erkenning van de persoon door de wijze van functioneren dienen de leidinggevenden in functies te worden geplaatst waarvoor zij, hun capaciteiten en motivatie in aanmerking genomen, (het meest) geschikt zijn. Het is dan ook van groot belang een voortdurende aandacht te hebben voor het beoordelingssysteem, met name om na te gaan of de criteria waarop de beoordeling plaatsvindt ook voor de toekomst geldigheid bezitten. Ge-

adviseerd wordt in dit verband „het leren beoordelen” te introduceren in cursussen voor leidinggevenden en bovendien beoordelingsadviseurs in te stellen (burgers, i.v.m. continuïteit). Op deze wijze kan de Koninklijke Luchtmacht waarborgen dat de leidinggevenden de hiërarchie toegekende macht ook als gezag waar maken.

Organisatie

26. Om een duidelijk en vlot werkend bestuur te bevorderen is het nodig de organisatie zo eenvoudig mogelijk te maken, waarbij de gedachten uitgaan naar het elimineren van organisatorische eenheden (en bevoegdheden) in de formele verticale organisatielijnen in het geval dat deze geen functionele taak in het communicatieproces vervullen. Dit versnelt het communicatieproces en gaat vertekening van de informatie tegen. In dit licht bezien adviseren de werkgroepen de organisatiestructuur van de Koninklijke Luchtmacht en de positie daarin van de vier commandostaven nader te doen bestuderen. De werkgroepen zijn tot de bevinding gekomen dat sommige organisatieprincipes, zoals „span of control”, taakspecialisatie en de reeds genoemde eenheid van leiding, inadequaat en derhalve niet langer alléén bepalend zijn in de gecompliceerde organisaties van vandaag en in de maatschappij waarbinnen deze organisaties functioneren. De organisatie mag uitsluitend een optimaal functioneren van het bedrijf en de mens in dat bedrijf, zowel in de vredes- als de gevechtssituatie, tot doel hebben. Bij voortdurende moet in het bedrijf de vraag worden gesteld of een veranderende situatie (bv. als gevolg van automatisering) organisatorische aanpassing noodzakelijk of gewenst maakt.

27. Verder dient te worden bevorderd dat structuren en procedures worden vastgesteld die het werken in kleine groepen mogelijk maken ten einde de groepssolidariteit aan te kweken en in stand te houden.

Communicatie en informatie

28. Op het terrein van communicatie en informatie is een aantal aanbevelingen geformuleerd, die als volgt kunnen worden samengevat.

a. Informatie dient volledig en open te zijn en tijdig te worden verstrekt.

b. Het informatiekanaal dient zodanig te zijn dat de informatie onbelemmerd en onverkort overkomt, zowel van de top van de organisatie tot aan de voet ervan en vice versa.

c. Openheid dient voort te vloeien uit de bereidheid daartoe.

29. Bij het communicatieproces zullen de volgende kernpunten in gedachten moeten worden gehouden.

a. Verstrekking van informatie moet doelbewust zijn gericht op het zich betrokken gevoelen van het personeel en qua vorm en inhoud zijn afgestemd op de ontvanger.

b. Het is vooral van belang het betrokken personeel open, volledig en tijdig, d.w.z. in de fase waarin beslissingen worden voorbereid, op te nemen in het communicatieproces; dit om pseudo-openheid te voorkomen.

c. Er dient een grotere vrijheid te komen voor functionele communicatie naast communicatie langs hiërarchieke lijnen; derhalve rechtstreekse communicatie tussen vakmensen op verschillende niveaus.

d. De gevraagde openheid bij het verstrekken van informatie — en dit vooral in de individuele sfeer — vergt een zekere mentaliteitsverandering, zowel bij de verstrekker van de informatie als bij de ontvanger daarvan. De verstrekker zal zich qua mentaliteit op die openheid moeten instellen en de ontvanger zal begrip moeten hebben voor het mogelijk vrijblijvend karakter van de informatie.

30. **INSPRAAK.** Inpraak kan worden omschreven als een wederzijds gesprek tussen de toekomstige beslisser en bij de beslissing betrokkenen, waarbij het gesprek een functie moet hebben bij de besluitvorming. De werkgroepen menen dat inspraak op de volgende drie niveaus moet plaatsvinden.

a. Op topniveau, met het accent op arbeidsvoorwaarden. Met name door de belangenverenigingen, inclusief de VVDM.

b. Op basisniveau, met het accent op leef- en werksituatie (basisoverlegorgaan en in voorkomend geval dienstcommissie).

c. Op de werkplek, met het accent op de uitvoering van de arbeid. Vooral deze vorm van overleg wordt van groot belang geacht, omdat de werknemer daar de meeste deskundigheid kan inbrengen en omdat deze vorm van overleg nauwelijks kan worden geformaliseerd. E.e.a. sluit ten nauwste aan bij de functionele leiderschapsbenadering en het werken in de kleine groep.

31. **OPENHEID EN PUBLICITEIT.** De openheid die door de werkgroepen wordt aanbevolen zal

sneller dan tot nu toe het geval is kunnen leiden tot openbaarheid en van daar tot publiciteit. Een dergelijke openbaarheid/publiciteit kan schadelijk zijn voor het bedrijf als het onderwerp niet in zijn juiste proporties wordt overgebracht. Zo zal bij goed gehanteerde openheid een gedeelte van het personeel bv. kennis kunnen en moeten krijgen van ontwikkelingen of plannen, waarvan de realisering of tijd en wijze van uitwerking geenszins vaststaat. Te vroege openbaarheid zou in zulk een geval kunnen leiden tot het wekken van verwachtingen, waaraan geheel niet of slechts op lange termijn zal kunnen worden voldaan, en dientengevolge tot onrust onder het personeel of de buitenwacht kunnen leiden. Zonder verdere studie is het bijzonder moeilijk in deze materie normen c.q. richtlijnen aan te geven.

Personeelsbeleid

32. Het door de Koninklijke Luchtmacht te voeren personeelsbeleid zal in het komende decennium in toenemende mate deel moeten gaan uitmaken van het te voeren totale beleid, want juist in en door het gevoerde personeelsbeleid wordt immers „de visie op de mens” uitgedragen en ondervinden de medewerkers op individuele basis de consequenties daarvan. Bij de formulering van dit beleid dient ervan te worden uitgegaan dat personeelsbeleid een dynamisch geheel is, omdat steeds zal moeten worden ingespeeld op zich onder invloed van de sociale ontwikkeling wijzigende behoeften en verlangens van de medewerkers. Hierbij zal sprake zijn van een wisselwerking daar het personeelsbeleid op zijn beurt invloed op de sociale ontwikkeling kan hebben.

33. De werkgroepen menen dat het feitelijke personeelsbeleid het ideale zoveel mogelijk moet benaderen, al onderkennen zij dat er redenen kunnen zijn waarom men met minder dan dit ideale beleid genoegen moet nemen. Het personeelsbeleid moet echter erop zijn gericht zodanige voorwaarden te scheppen dat iedere medewerker in de gelegenheid wordt gesteld de maximale ontplooiing van zijn mogelijkheden en capaciteiten te bereiken, zulks niet alleen in het belang van de medewerkers doch ook in het belang van de Koninklijke Luchtmacht en de maatschappij. Om dit te bereiken zal het o.a. nodig zijn dat er een meer op het individu gericht beleid wordt gevoerd waarbij aan de wensen en verlangens van de medewerkers zoveel mogelijk recht wordt gedaan. Men kan dan ook stellen dat tot nu toe

meer eenzijdig nadruk is gelegd op het verschaffen van zekerheid aan groepen personeel. In de rechtspositieregelingen, waarvan de waarde intussen onverminderd wordt erkend, moet ruimte aanwezig zijn voor uitzonderingen ten einde rekening te kunnen houden met de specifieke eigenschappen en omstandigheden van het individu.

34. De werkgroepen menen voorts dat tot op heden bij de term carrièrabeleid te veel aan rangen en te weinig aan functies wordt gedacht. Naar hun mening is er te weinig aandacht besteed aan individuele functieplanning. Functionele geschiktheid dient te worden vooropgesteld waarbij in beginsel de rang aan de functie dient te worden gekoppeld. Hiermee zal aansluiting worden verkregen met de gedane aanbevelingen inzake gezag.

35. PLAATSINGS- EN BEVORDERINGSBELEID. Als centraal punt moet worden uitgegaan van een functioneel plaatsings- en bevorderingsbeleid, waarbij in grote trekken de volgende luchtmachtdisciplines kunnen worden onderscheiden:

- a. operationeel;
- b. technisch/logistiek;
- c. personeel.

36. De medewerker dient in het algemeen binnen een discipline de mogelijkheid te worden geboden zich tot aan de limiet van zijn kunnen verder te ontwikkelen. Hierbij dienen garanties te worden ingebouwd (bv. in de vorm van bijscholing) dat de functionarissen uit de ene discipline een zodanig inzicht hebben in en kennis van de beperkingen en mogelijkheden van de andere disciplines, dat een juiste horizontale coördinatie wordt verzekerd.

37. Het beoordelingssysteem behoort als instrument te dienen in dit functionele personeelsbeleid. Het betekent dat één beoordelingssysteem, waarbij al het personeel volgens dezelfde criteria wordt beoordeeld, onjuist wordt geacht. De werkgroepen staan een systeem voor waarbij beoordelingscriteria zijn afgeleid van het desbetreffende functiegebied. Ook in dit verband worden de adviezen, zoals geformuleerd aan het einde van de paragraaf „Gezag” van dit rapport, onderschreven, waarbij bovendien wordt aanbevolen invoering van een nieuw beoordelingssysteem te doen begeleiden.

38. Aan functieanalyse zal in de toekomst zeer veel aandacht moeten worden geschonken; dit is nl. mét functiegeschiktheid de basis voor de uitvoering van het beleid.

39. DE PERSONEELSFUNCTIARISSEN. Om uitvoe-

ring van het geadviseerde personeelsbeleid mogelijk te maken, zal aan de opleiding en vorming van de personeelsfunctionarissen alsmede aan de plaats die zij binnen de organisatie innemen grote aandacht moeten worden besteed. De werkgroepen ondersteunen dan ook de reeds ondernomen stappen t.a.v. de vorming van deze functionarissen. Zij menen echter te moeten constateren dat op de onderdelen de personeelsfunctionaris organisatorisch niet gelijkwaardig is aan de vertegenwoordigers van de andere sectoren. Daarom bevelen zij aan, de personeelsfunctionaris op de onderdelen het niveau te geven van chef van dienst. Er dient een duidelijk functionele lijn te zijn tussen hem, de welzijnszorg, de sociale dienst en de bedrijfsgeneeskundige dienst, alsmede tussen hem en de geestelijke begeleiders, zonder daarbij overigens de eigen verantwoordelijkheid en de ethiek van deze medewerkers in gevaar te brengen. Voor de individuele begeleiding van de sociaal „zwakkeren” is een dergelijke functionele samenwerking al geformaliseerd in de Sociale Coördinatie Commissie.

40. De MOTIVATIE van de mens is sterk gerelateerd aan de mate waarin zijn taak en functie voorzien in de persoonlijke behoeftebevrediging. Het is daarom van essentieel belang dat er meer voorlichting wordt gegeven over functie-inhoud, plaatsingsmogelijkheid en opleidingsnoodzaak.

Daarom zullen bij zowel de werving, de introductie als de verdere begeleiding van het personeel de militaire en de bedrijfsaspecten van de Koninklijke Luchtmacht, met alle consequenties van dien, op integrale wijze naar voren moeten worden gebracht. Ook zal in ruimere mate door het bedrijf moeten worden geaccepteerd dat de aangeboden functies c.q. plaatsingen door het individu niet worden aanvaard; eventuele gevolgen daarvan voor de carrièregang zullen door het individu moeten worden geaccepteerd. Voorts zal tijdig en open naar voren moeten worden gebracht tot welk niveau de medewerker naar verwachting binnen de organisatie zal kunnen opereren en er zal een ruimer gebruik van de verschillende wettelijke mogelijkheden tot voortijdige afvloeiing moeten worden gemaakt en zo nodig gestimuleerd. De medewerkers zullen bij dit alles het nodige vertrouwen moeten kunnen opbrengen in het personeelsbeleid en in de personeelsdienst die dit beleid tot uitvoering brengt; het zal voor alle betrokkenen duidelijk moeten zijn dat hierbij sprake is van een ingrijpende wisselwerking.

41. De werkgroepen zijn voorts van mening dat er sprake is van een voortdurende overbelasting van bepaalde groepen van het personeel — op alle niveaus — waarbij te veel een beroep wordt gedaan op hun loyaliteit. Zij adviseren deze situatie rigoureuus uit te bannen door herverdeling en/of besnoeiing van taken en zij leggen de nadruk op de wenselijkheid, bij het aangaan van nieuwe verplichtingen, steeds na te gaan of deze verplichtingen qua personeel kunnen worden gerealiseerd.

42. T.a.v. de dienstplichtigen stellen de werkgroepen dat de Koninklijke Luchtmacht ervoor moet zorgen, dat deze groep jonge, maar mondig, medewerkers een zinvolle bijdrage levert in het functioneren van de organisatie. Daarbij moeten de plaatsen waarop zij te werk worden gesteld zoveel mogelijk in het verlengde liggen van de burger-vooropleiding. Verder zullen aan hen zo weinig mogelijk inconveniënten mogen worden opgelegd, die geen verband houden met de operationele taak. De werkgroepen erkennen echter dat er sprake is van een zekere wanverhouding tussen de burgeropleidingen en een deel van de te vervullen militaire taken. Zij onderkennen ook dat dit complexe probleem op „inter-service”-niveau zal moeten worden opgelost.

Desondanks zijn zij van mening dat de Koninklijke Luchtmacht ten dele zelf oplossingen zal moeten vinden door werkstructurering, taakverruiming, taakwisseling en/of aannemen van personeel dat qua instelling en mentaliteit wel geschikt is voor deze taken. Voor wat betreft de dienstplicht als zodanig menen de werkgroepen geen uitspraak te kunnen doen, mede om niet onnodig op de adviezen van de Interdepartementale Commissie Dienstplichtbeleid vooruit te lopen.

Volk en krijgsmacht

43. Juist in een tijd waarin de maatschappij aan snelle ontwikkelingen onderhevig is, is het noodzakelijk te voorkomen dat de krijgsmacht in een maatschappelijk isolement raakt. De problematiek inzake de noodzaak, doelmatigheid, geloofwaardigheid en geoorloofdheid van geweld raakt daarbij de essentie van de krijgsmacht en van ieder individueel lid daarvan. Een open dialoog binnen de Koninklijke Luchtmacht over deze aspecten wordt aanbevolen, waarbij wordt aangekend, dat voor de nodige deskundigheid binnen de Koninklijke Luchtmacht moet worden gezorgd.

44. Voorts bevelen de werkgroepen aan, de ont-

wikkelingen van de eigen subcultuur gelijke tred te doen houden met de ontwikkelingen in de maatschappij als geheel. Als mogelijke middelen voeren zij aan:

- a. het verder versoberen van de uiterlijke verschijningsvormen van de krijgsmacht en het aanpassen van de onderlinge omgangsvormen;
- b. het intensiveren en stimuleren van de betrekkingen tussen de Koninklijke Luchtmacht en het volk, d.w.z. zowel van het personeel op individuele basis als van de Koninklijke Luchtmacht als zodanig;
- c. het bevorderen van maatschappelijk dienstbetoon;
- d. het maximaal aanpassen van structuren en regelingen aan de zich in de maatschappij ontwikkelende normen.

45. T.a.v. de externe publiciteit zijn de werkgroepen van mening dat openhartige voorlichting naar buiten voor de Koninklijke Luchtmacht noodzakelijk is en een logische consequentie van de reeds eerder gestelde noodzaak tot openheid. Zij zijn zich echter ervan bewust dat zij de relatie tussen volk en krijgsmacht, mede door de formulering van de opdrachten aan de werkgroepen, slechts zijdelings hebben belicht. Daarom adviseren zij deze relatie aan een nadere en meer diepgaande studie te onderwerpen en daarbij de plaats van de voorlichting in die relatie nader te bezien.

Opleiding, onderwijs en vorming

46. De werkgroepen onderkennen het feit dat uitwerking van alle tot nu toe gedane aanbevelingen dient te stoelen op de daarvoor nodige instelling. Zij zijn van mening dat hierbij in zeker opzicht (het leren denken vanuit de geschetste filosofie) zelfs kan worden gesproken van de noodzaak tot een mentaliteitsverandering in brede lagen van het personeel. Vorming en begeleiding zien de werkgroepen dan ook als een essentieel beginpunt van de toekomstige activiteiten.

47. In dit licht bezien zullen opleiding en onderwijs alleen tot hun recht komen als ze zijn gebaseerd op een op vorming geïnspireerde instelling, dat kennis en inzicht moeten worden geïntegreerd in de totale persoonlijkheid. Bovendien zal het vormingsaspect ook buiten de opleidingen grote aandacht behoeven. In concreto vragen de werkgroepen aandacht voor de volgende deelfacetten.

- a. De opleiding van het hoger en lager leidinggevend personeel, met als norm het blijvend

hanteren van de jongste inzichten op het gebied van vorming, in het bijzonder voor wat betreft de Hogere Stafvorming (HSV), de Hoofd-officierscursus (HOC) en de Hogere Onder-officierscursus (HOOC).

b. De noodzaak van een vormingscentrum.

c. Het aantrekken van deskundigheid ook van buiten de Koninklijke Luchtmacht.

d. Het aannemen van een plan om de functionele leiderschapsbenadering op snelle wijze binnen de Koninklijke Luchtmacht te integreren.

e. Het vormingsaspect in activiteiten als LIVO, MIVO, GEVO en interne voorlichting.

f. Het stimuleren van het verwerven van kennis op het gebied van burgerschapskunde.

g. De problemen rondom omscholing, herscholing en bijscholing.

h. De begeleiding en vorming van diegenen die vanwege hun leeftijd of vanwege het feit dat zij niet meer ten volle voor de uitoefening van een militaire functie geschikt zijn, de Koninklijke Luchtmacht als organisatie moeten verlaten.

Voortgang van het project

Implicaties

48. Een ieder die bekend is met de Koninklijke Luchtmacht zal tot de bevinding zijn gekomen dat sommige activiteiten en regelingen die in imperatieve zin worden aanbevolen, reeds op de een of andere wijze functioneren. In die gevallen sluiten aanbevelingen als „voortbouwen op” of „verder uitwerken van” beter aan bij de feitelijke situatie. De werkgroepen hebben zich hiervan bewust onthouden, omdat zij geen situationeel overzicht hebben willen geven, maar veeleer een groot aantal min of meer gedetailleerde richtlijnen. Daar waar door feitelijke ontwikkeling de aanbevelingen zijn achterhaald, is het naar de mening van de werkgroepen nog steeds noodzakelijk, de situationele gegevens te integreren met datgene wat nog moet worden verwezenlijkt en duidelijker dan tot nu toe het geval is te plaatsen in het kader van de filosofie waarin de mens centraal wordt gesteld.

49. De werkgroepen onderkennen dat de uitwerking van de adviezen tot directieven en regelingen veel inspanning zal vergen en aanzienlijke financiële consequenties zal meebrengen. Sommige zaken hebben een duidelijk „interservice”-karakter; verwezenlijking ervan kan uitsluitend geschieden na en in overleg met de andere krijgsmacht delen. Weer andere adviezen hebben bovendien implicaties voor het overige rijkspersoneel. De werkgroepen zijn zich dan ook ervan

bewust, dat uitvoering van het project „De mens in de Koninklijke Luchtmacht in de 70'er jaren” niet zonder spanningen en niet dan met veel geduld en veel wijsheid mogelijk is. Daarom dringen de werkgroepen er bij de luchtmacht-leiding op aan het hieronder weergegeven werkprogramma op korte termijn te aanvaarden en dit programma met elan en voortvarendheid gestalte te doen geven.

50. Tenslotte zijn de werkgroepen zich bewust van de relatief eenzijdige samenstelling waarin zij hebben geopereerd. Juist vanuit de nieuwe visie op de mens onderkennen zij deze beperktheid. Zij bevelen dan ook beslist aan om bij de voortgang van het project ook andere geledingen dan die van het officierskorps actief en daadwerkelijk bij de besluitvorming en uitvoering te betrekken.

Werkprogramma

51. AANVAARDING VAN DE IN DE WERKGROEPEN ONTWIKKELDE FILOSOFIE OVER „De mens in de KLu in de 70'er jaren”. Deze gedachtengang die een moderne visie inhoudt op begrippen als informatie, communicatie, participatie, delegatie van bevoegdheden, de zelfverwerkelijking van de mens en andere aspecten die van belang zijn voor het functioneren van de Koninklijke Luchtmacht, zal in het komende decennium een ingrijpende mentaliteitsverandering als basis en tot gevolg hebben.

52. INSTELLING VAN EEN ORGAAN VOOR VOORTGANG en sturing van het project. „De mens in de Koninklijke Luchtmacht in de 70'er jaren”. Dit orgaan bestaat uit een stuurgroep met, voor het nodige wetenschappelijke onderzoek en de uitvoering van het project, een „menswetenschappelijke afdeling” en een „afdeling personeelsbegeleiding”. Deze of een vergelijkbare organisatorische constructie ware op korte termijn te verwezenlijken.

53. DE VERDERE UITBREIDING VAN HET VORMINGS-ASPECT in de bestaande opleidingen en het creëren van een leiderschaps- en vormingsinstituut.

Slotopmerking

54. In het kader van de democratiseringsgedachte hechten de werkgroepen grote waarde aan de totstandgekomen basisoverlegorganen. Het verdient aanbeveling na te gaan op welke wijze de activiteiten van deze organen kunnen worden gestimuleerd en in hoeverre de instelling ervan beantwoordt aan het beoogde doel.

Gemoderniseerde militaire geneeskundige dienst

H. E. Gramberg

Majoor van de Geneeskundige Troepen

Zowel in vredes- als in oorlogstijd is de voornaamste taak van de militaire geneeskundige dienst het in stand houden van de gezondheid van het militaire personeel en de verstrekking van geneeskundige hulp aan zieken en gewonden, waarmee tevens een bijdrage wordt geleverd aan het moreel van de strijdkrachten. (Zelfs de beste wapens zijn waardeloos in handen van een niet gevechtbereide soldaat.)

De inspanning die hiervoor moet worden geleverd is een zaak van lange adem en in feite kan van een voltooiing nimmer sprake zijn, omdat gestadige verandering van het wereldgebeuren en de technische ontwikkelingen tot voortdurende bijstelling en aanpassing dwingen.

Ook de geneeskundige dienst kan met een nucleaire, biologische of chemische oorlogvoering worden geconfronteerd. Hiervoor zullen systemen uit de Tweede Wereldoorlog onbruikbaar zijn en om de ontstane problemen op te lossen dienen nieuwe mogelijkheden te worden gezocht en nieuwe ideeën ontwikkeld.

Behalve voor enkele partiële oplossingen, zoals grotere mobiliteit voor 1e-, 2e- en 3e-echelons-eenheden, zal in dit betoog ook aandacht worden gevraagd voor kortere afvoertijden en verbetering van de chirurgische en de hospitalisatiemogelijkheden.

Verhoging van de mobiliteit

In verband met de voortschrijdende mechanisatie en motorisatie is de beweeglijkheid van de tactische gevechtseenheden groter en verlopen de acties vloeiender (snelle en felle gevechtsacties) dan voorheen het geval was. Indeling van een compagnies- c.q. pelotonsgewondenverzorger in een gevechtsvoertuig is af te raden; een perfecte zelfhulp en kameradenhulp moeten hem vervangen. Op alle niveaus dient men ervan te zijn doordrongen, dat de zelfhulp en kameradenhulp door iedereen moeten worden beheerst. Een chauffeur moet zijn gewonde chef kunnen behandelen, maar het omgekeerde kan ook nodig zijn. Slecht toegepaste zelfhulp/kameradenhulp zal niet alleen de verdere geneeskundige behandeling bemoeilijken, maar zelfs doden tot gevolg kunnen hebben.

Bataljonshulppost

Nu de wijze van optreden zo sterk van karakter is veranderd en veelal wordt uitgevoerd door infanterie- of tankzware combatteams, eventueel versterkt met gemechaniseerde artillerie en/of pantsergenie, is van homogene gevechtseenheden nauwelijks meer sprake.

Geneeskundige steun in de vorm van de huidige bataljonshulpposten voldoet niet meer en een oplossing dient te worden gezocht bij niet organiek aan bat/afd gebonden mobiele geneeskundige elementen, die in staat moeten zijn de gevechtscombinaties te begeleiden.

In plaats van de geneeskundige pelotons bij de bataljons en afdelingen, is het onderbrengen van lichte mobiele geneeskundige eenheden bij de brigadegeneeskundige compagnie aan te bevelen.

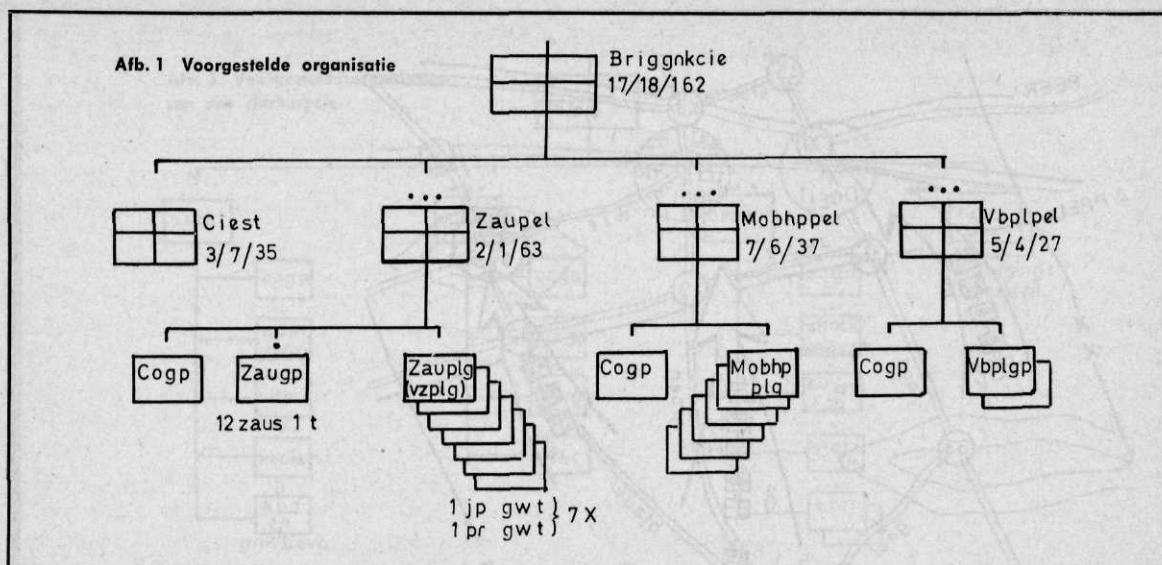
Brigadegeneeskundige compagnie

Momenteel beschikt de brigadegeneeskundige compagnie behalve de compagniesstaf over een verbandplaatspeloton, een verzamelpeloton en een ziekenautospeloton. Het verbandplaatspeloton heeft in zijn huidige samenstelling een maximale opnamecapaciteit voor ca. 100 patiënten (2 vbpplgn à ca. 50 patiënten). De chirurgische capaciteit is gering (gemiddeld 30 operaties per 24 uur) en de ingrepen worden in eerste instantie gericht op afvoergeedmaken van de patiënten.

Wanneer een verbandplaats zich met de huidige uitrusting (slechts een specgp), heeft ingericht en hierin operaties worden verricht, is elke verplaatsing binnen korte tijd (ten minste 24 uur) uitgesloten. Hierdoor kan een verbandplaats een blok aan het been van de brigadecommandant worden. Een mobiele verbandplaats zonder chirurgische capaciteit, maar met een (chir)triage-arts en een (sociaal-)psychiater, zal met een wat aangepaste uitrusting beter aan de huidige brigade-eisen voldoen.

Ongetwijfeld blijft de behoefte aan chir/spec hulp op redelijke afstand (20 à 30 km) van de gevechtseenheden bestaan en zal een mobiele chirurgische eenheid de oplossing zijn. Hierop zal later worden teruggekomen.

De taak van het verzamelplaatspeloton is nage-



noeg gelijk aan die van een bathulp post en bestaat voornamelijk uit het rechtstreeks steunen of vervangen van deze hulpposten.

Indien men zou besluiten de bat/afd hulpposten te vervangen door mobiele behandelteams, dan zullen deze onderdelen in een mobiel hulppostpeloton van de briggnkcie worden ondergebracht en zal het oorspronkelijke verzamelplaatspeloton kunnen vervallen (zie afb. 1). Het ziekenauto-peloton bestaat momenteel uit een cogp, een zaugp met 10 jeeps gwt en een zaugp met 10 zaus 1 ton. Doordat de taak voor de oorspronkelijke verzamelploegen van de hulpposten blijft bestaan moeten de hieraan verbonden werkzaamheden ook door het zaupel nieuwe stijl kunnen worden uitgevoerd. In de voorgestelde organisatie bestaat dit peloton dan ook uit een cogp, 7 zau(vz)plgn elk à 1 jp gwt + 1 pr gwt en een zaugp met 12 zaus 1 ton (zie afb. 1). Bij de uitvoering van de oorlogstaak zullen de zau(vz)plgn de gewonden na een controle/behandeling door de artsen van de mobiele hpplgn rechtstreeks afvoeren op de mob vbpln. Afvoer van deze vbpln naar het hogere ech zal m.b.v. de zaus 1 ton (zaupel) geschieden.

Bij de in afb. 1 geschetste organisatie werd verondersteld, dat de huidige brigades zich normaliter in 2 of 3 gevechtseenheden zullen opsplitsen. Hierbij kunnen indien nodig 2×3 of 3×2 zauvzplgn worden ingedeeld en zal 1 zauvzplg in reserve blijven. Conform zijn 2×3 of 3×2 zaus 1 ton indeelbaar; in principe zorgen de resterende (6) zaus 1 ton bij een geopen-de verbandplaats voor de verdere afvoer naar het nabij gelegen chirhosp. De afvoer van het chir-

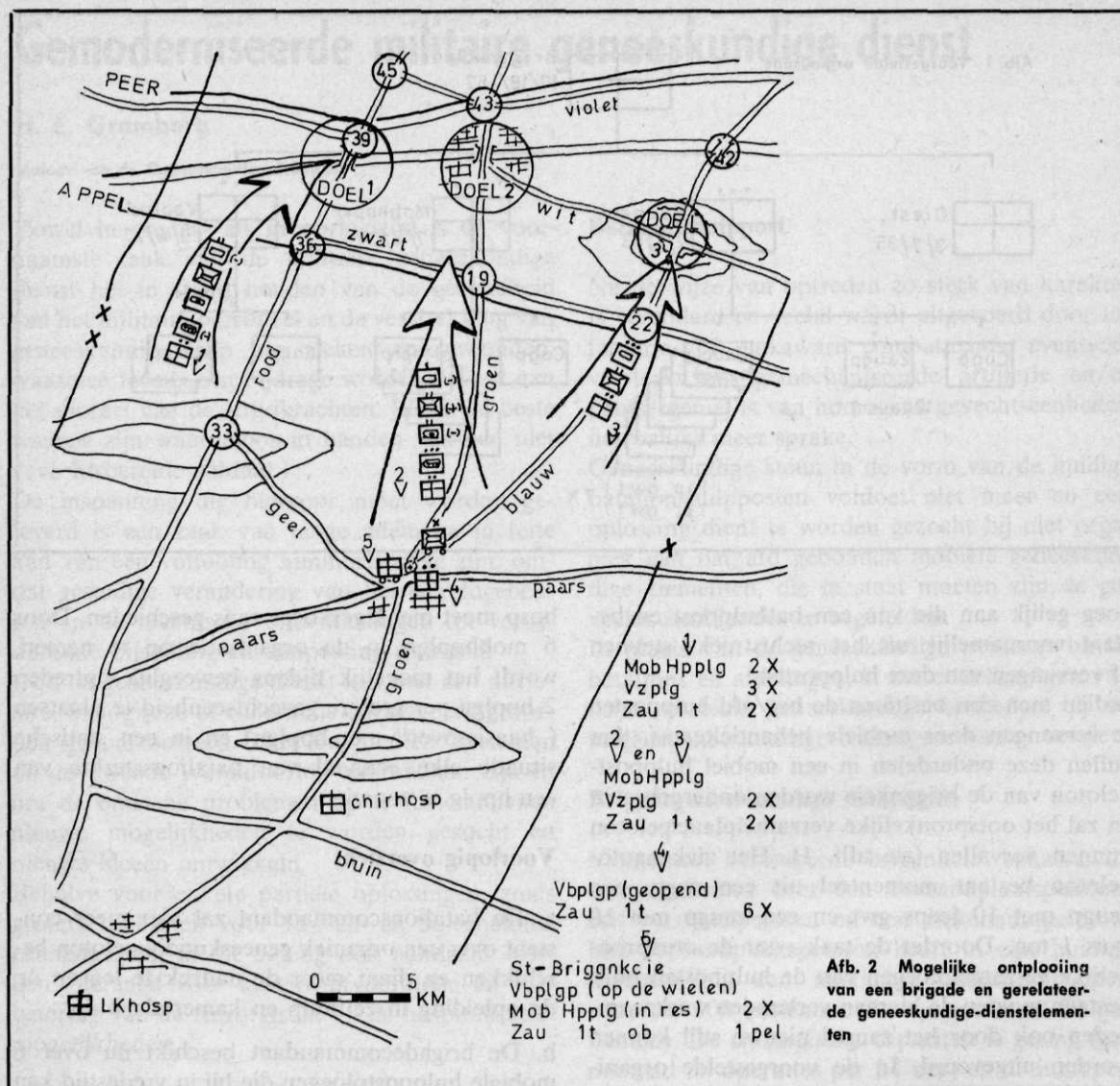
hosp moet met legerkorps zaus geschieden. Door 6 mobhplgn in de organisatie op te nemen, wordt het mogelijk tijdens beweeglijk optreden 2 hpplgn per grotere gevechtseenheid te plaatsen („haasje-over” met hpplgn) en in een statische situatie elke eenheid van bataljonssterkte van een hpplg te voorzien.

Voorlopig overzicht

- De bataljonscommandant zal niet meer constant over een organiek geneeskundig peloton beschikken en dient meer de nadruk te leggen op de opleiding in zelfhulp en kameradenhulp.
- De brigadecommandant beschikt nu over 6 mobiele hulppostploegen die hij in vreedetijd kan inzetten in legerplaatsen en kazernes waar zijn onderdelen zijn gelegerd.

Briggnkcie

- De verbandplaatsen zijn door hun nieuwe samenstelling mobieler en daardoor in staat sneller te verplaatsen.
- Voor een volledige functievervulling van de briggnkcie dient in elke verbandplaats naast de chir-triagearts ook een sociaal-psiater te worden geplaatst. Laatstgenoemde arts werkt als een zeef voor de brigade t.b.v. patiënten met psychische en andere klachten, waardoor kan worden voorkomen dat onevenredig grote aantallen militairen naar achteren verdwijnen.
- Het vzplpel wordt vervangen door een mob hulppostpeloton, bestaande uit 6 mob hpplgn. Voor de vervulling van de oorlogstaak kunnen



één of meer hpplgn, versterkt met zauvzplgn en enkele zaus 1 ton ter beschikking van de gevechtseenheden worden gesteld (zie afb. 2).

4. Het zaupel is uiteengevallen in een verzamel-element bestaande uit 7 vzplgn (1 jp gwt + 1 pr gwt) en een zau-element van 12 zaus 1 ton.

5. Alhoewel de briggnkcie ca. 20 man sterker is, is zij mobieler en hierdoor meer geschikt voor haar taak geworden.

Opm. De toegenomen getalsterkte wordt ruimschoots gecompenseerd door een vermindering van gnkd-personeel in het totale personeelsbestand indien alle huidige hpn worden opgeheven.

Legerkorpshospitalen

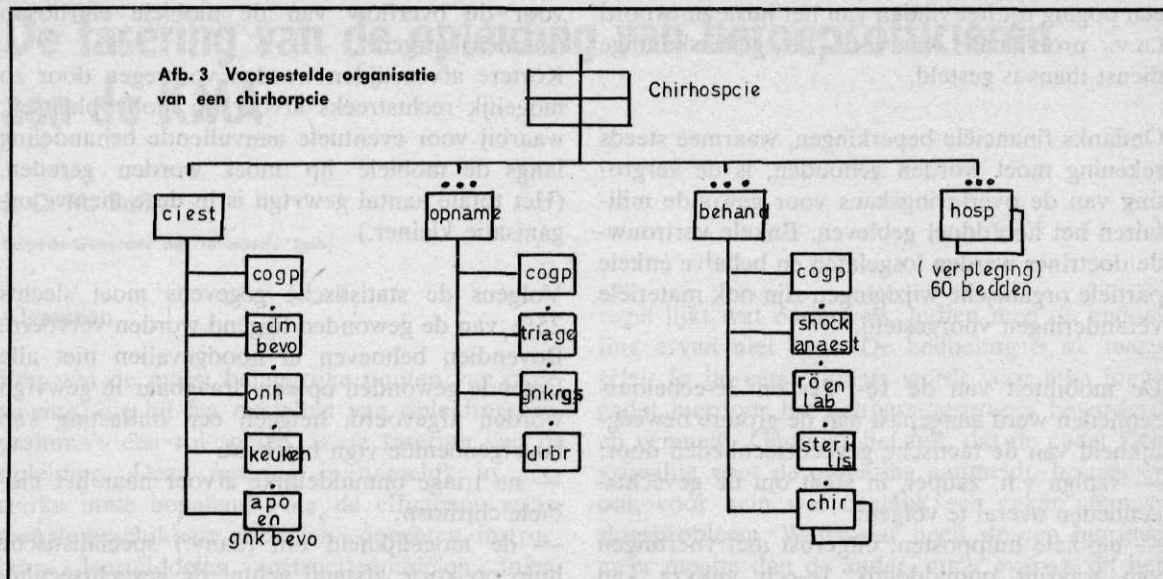
Om de volgende redenen voldoen onze huidige

doorvoermiddelen niet meer in de behoeften die voortvloeien uit het optreden van het legerkorps.

Zij zijn:

- te log en hierdoor moeilijk te verplaatsen;
- te groot, waardoor op korte termijn een efficiënte taakvervulling met dpl personeel door gebrek aan inwerktijd, uitgesloten is;
- niet splitsbaar, waardoor de opname/behandelcapaciteit t.b.v. 400 patiënten slechts op één lokatie mogelijk is.

Momenteel is een „gnk werkgroep 3e ech” doende te komen tot een nieuwe organisatie voor legerkorpshospbats, die beter geschikt voor hun taak zullen zijn.



Het mobchirhosp

Door het uitvallen van de chirurgische capaciteit bij de briggnkcien dient, om de afstand tussen brigade, divisie en legerkorps te overbruggen, iets anders hiervoor in de plaats te worden gesteld. Een model chirhosp, uitgerust met *speciaal hiervoor ontworpen voertuigen* waarin 2 operatiekamers, de Apo/Lab-uitrusting en röntgenapparatuur zijn ingebouwd, geeft een redelijke oplossing. Dit splitsbare onderdeel heeft een capaciteit voor 120 patiënten en is in staat om, waar nodig, de brigades op korte afstand de noodzakelijke specialistische steun te verlenen (zie afb. 3).

Opm. Wellicht is te bezien of onze veldhospicien na aanvulling en modernisering voor deze taak geschikt zijn.

Voorgestelde organisatie van een chirhospicie

Dit artikel beperkt zich tot de voorgaande, slechts summier, omschrijving van de taak, organisatie en werkwijze van de chirhospicien. Verdere

detailuitwerking, voordat enig uitzicht bestaat op een beslissing tot het aanvaarden van deze onderdelen, heeft thans nog geen zin.

Het doorvoerhospitaal

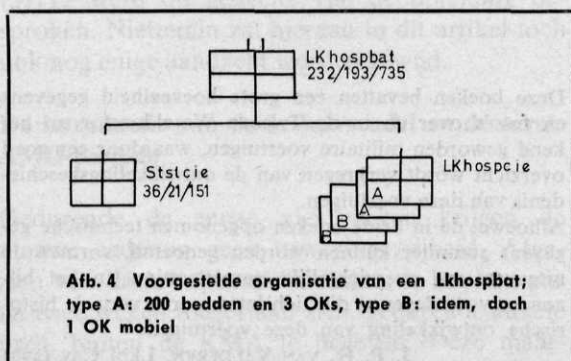
Reeds werd een essentiële legerkorpsformatie, het dvhosp, terloops genoemd. Deze 3e-ech gnk inrichting met haar specialistische mogelijkheid een volledige behandeling van 400 patiënten blijft de basis van de geneeskundige dienst binnen het legerkorps (langer opnamebeleid). Ook na eventuele oprichting van de mob chirhospn blijven voornoemde onderdelen noodzakelijk. Vooral, in de door eerder gememoreerde werkgroep aanbevolen nieuwe samenstelling (zie afb. 4), kunnen de legerkorpsbats beter tot hun recht komen en compagniesgewijs zelfs op betrekkelijk korte afstand achter de gevechtseenheden gnk steun verlenen (zie afb. 2).

Voorgestelde organisatie Lkhospbat

Dit hospbat is semimobiel en beschikt over gepoold transport t.b.v. hospitaaleenheden. De splitsbaarheid in eenheden met een bedcapaciteit voor 200 patiënten maakt de inzet efficiënter voor het verrichten van behandeling aan deeltaken als besmettelijke ziekten, gasziekten, verbrandingen, enz.

Samenvatting

Het naar voren gebrachte geeft geen volledige oplossingen en moet slechts worden gezien als



een poging tot het vinden van het juiste antwoord t.a.v. problemen waarvoor de geneeskundige dienst thans is gesteld.

Ondanks financiële beperkingen, waarmee steeds rekening moet worden gehouden, is de vergroting van de overlevingskans voor gewonde militairen het hoofddoel gebleven. Enkele vertrouwde doctrines werden losgelaten en behalve enkele partiële organische wijzigingen zijn ook materiële veranderingen voorgesteld.

De mobiliteit van de 1e-, 2e- en 3e-echelons-eenheden werd aangepast aan de grotere beweeglijkheid van de tactische gevechtseenheden door:

- vzplgn v.h. zaupel, in staat om de gevechtseenheden overal te volgen;
- mobiele hulpposten, uitgerust met voertuigen van waaruit onmiddellijk 1e-ech gnvzgz kan worden verleend.
- mobiele verbandplaatsen, voorzien van voertuigen waarin specialistische hulp kan plaatsvinden en die hierdoor in staat zijn de brigade gedurende bewegelijke acties continu te steunen;
- mobiele chirhospn, die met hun in vtgn gebouwde OKs, Rö, Apo/Lab in staat zijn de brigades op betrekkelijk korte afstand 2e/3e-ech gnvzgz te verlenen;
- semimobiele legerkorps-hospn die (opgesplitst) 3e-ech gnvzgz kunnen verlenen en eventueel

voor de overflow van de mobiele chirhospn (kunnen) zorgen.

Kortere afvoertijden worden verkregen door zo mogelijk rechtstreeks afvoer op mobvbplaatsen, waarbij voor eventuele aanvullende behandeling langs de mobiele hp moet worden gereden. (Het totale aantal gewvtgn is in deze nieuwe organisatie kleiner.)

Volgens de statistische gegevens moet slechts 25% van de gewonden liggend worden vervoerd. Bovendien behoeven in noodgevallen niet alle liggende gewonden op een draagbaar in gewvtgn worden afgevoerd, hetgeen een ontlasting van laatstgenoemde vtgn betekent:

- na triage onmiddellijke afvoer naar het mobiele chirhosp;
 - de mogelijkheid om (aanv.) specialistische hulp op korte afstand achter de gevechtseenheden te krijgen van de tot de legerkorpsbataljons behorende hosp-ehdn (zie afb. 2).
- Verbetering van de chirurgische en hospitalisatiemogelijkheden kan worden verwezenlijkt door:
- de inbouw van voornoemde specialistische uitrustingen in speciale voertuigen en aanhangers;
 - de invoer van moderner en kleinere apparatuur;
 - de vaststelling van kleinere en hierdoor beter hanteerbare organisaties.



Nieuwe uitgave

The Jeep, onder red. van B. H. Vanderveen, 64 blz., geïll.

Half-tracks, onder red. van B. H. Vanderveen, 64 blz., geïll.

Uitg.: Frederick Warne & Co. Ltd., Londen, 1970.
Prijs: £ 1.- per boek.

In de Olyslager Auto Library, een reeks geïllustreerde boeken over motorvoertuigen, zijn als eerste uitgaven de beide bovengenoemde boeken verschenen.

Deze boeken bevatten een grote hoeveelheid gegevens en foto's over de in de Tweede Wereldoorlog zo bekend geworden militaire voertuigen, waardoor een goed overzicht wordt verkregen van de ontwikkelingsgeschiedenis van deze voertuigen.

Alhoewel de in beide boeken opgenomen technische gegevens summier kunnen worden genoemd, vormen de uitgaven een overzichtelijke samenvatting, in het bijzonder voor degenen die zich interesseren voor de historische ontwikkeling van deze voertuigen.

J. P. H. VAN VALDEREN, Lkol Cav (gsb)

De fasering van de opleiding van beroepsofficieren aan de KMA

J. C. M. Smits

Brigade-Generaal der Infanterie (gsb)

Algemeen

Eén van de meest belangrijke punten van overweging, die bij het opstellen van opleidingsprogramma's een rol spelen, is de fasering van de opleiding. Deze fasering is namelijk in zeer sterke mate bepalend voor de efficiency waarmee de beschikbare middelen - docenten, instructeurs, leermiddelen, instructiemiddelen, infrastructuur enz. — zullen kunnen worden ingezet. Een ieder, die zich met de problemen van de fasering van onderwijs heeft beziggehouden, weet dat dit geen gemakkelijke zaak is, die vrijwel steeds tot één of meer compromissen dwingt. Factoren als beschikbaar personeel, tijd, gewenst niveau en aantallen leerlingen spelen hierbij een grote rol.

Jaarlijks, op 1 september, beginnen ongeveer 150 nieuwe cadetten de opleiding voor beroepsofficier op de KMA. Een honderdtal is bestemd voor de opleiding tot officier van één van de negen wapens en dienstvakken van de KL (infanterie, cavalerie, artillerie, genie, technische dienst, verbindingdienst, intendance, aan- en afvoertroepen en militaire administratie) en een vijftigtal voor de opleiding tot officier van één van de vier opleidingsrichtingen van de KLu (vlieger, technische dienst, elektronische dienst en algemene diensten). Gedurende de eerste vier maanden nemen allen deel aan een uniform opleidingsgedeelte, de Algemene Militaire Opleiding (AMO), die door het cadettenbataljon wordt verzorgd. In *De Militaire Spectator* 138(1969) (3)111 werd dit gedeelte van de opleiding besproken. Niettemin zal hieraan in dit artikel toch ook nog enige aandacht worden gewijd.

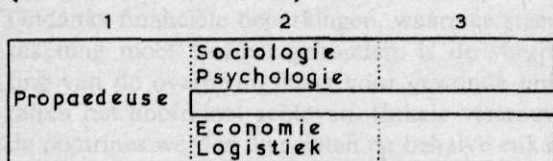
De introductie van de 1e-jaarscadet en de eerste AMO-periode

Gedurende de eerste vier weken krijgen de nieuwe cadetten geen bewegingsvrijheid. Afgezien van de uitrukkende diensten, is het hen pas na twee weken toegestaan zich, gedurende enkele uren, buiten de KMA te begeven. Deze maat-

regel lijkt wat ouderwets, indien men de bedoeling ervan niet kent. De bedoeling is nl. tweerlei. In de eerste plaats wordt voor elke jonge cadet hierdoor het aanpassingsproces bevorderd en versneld. Ondanks het feit, dat de cadet zich vrijwillig voor de opleiding aanmeldt, bestaat er ook voor hem wel degelijk een zeker aanpassingsprobleem. Weliswaar heeft de een hiermee meer moeite dan de ander, maar evenals dit het geval is met de doorsnee dienstplichtige militair moet ook een cadet wennen aan een voor hem totaal ander milieu en een andere levenswijze dan hij tot dan toe gewend is geweest. Hoewel de gemiddelde leeftijd van de cadetten (19 jaar) die van de dienstplichtige militairen weinig ontloopt, onder hen treft men toch een aantal 16-, 17- en 18-jarigen aan, en het overgrote deel gaat, zonder overgang van betekenis, aansluitend op de middelbare schoolopleiding de KMA-opleiding volgen. Het feit, dat eerste-jaarscadetten, gedurende de eerste vier maanden van de opleiding, op het Kasteel worden gelegerd in kamers met 6 tot 12 collega's, is eveneens een omstandigheid, waaraan men zich moet kunnen aanpassen. De tweede reden om de cadet gedurende de eerste vier weken niet met bewegingsvrijheid te laten gaan is: hem de gelegenheid te bieden zich zo snel mogelijk te doen gevoelen als deel van de groep en van de ganse cadettengemeenschap. Hij zal uitdrukkelijk gemeenschapsmens moeten zijn en in teamverband zijn taak moeten kunnen vervullen, aangezien hij later als officier steeds in teamverband zal moeten optreden, ook al zal hij als officier de leider van een team zijn. Tegelijkertijd zal hij zijn individualiteit niet mogen verliezen. Het blijkt steeds weer, dat deze eerste vier weken voor de meeste cadetten mentaal vrij zwaar zijn. Ieder jaar weer zijn er enkele cadetten die gedurende deze periode reeds de opleiding wensen te beëindigen. Voor hen is het aanpassingsprobleem te groot. De overigen treden aan het eind van deze periode, in bijzijn van ouders en eventuele verloofden, met enig ceremonieel in het cadettenbataljon in.

In de loop van de tweede maand worden de

SOCIALE EN ECONOMISCHE STUDIERICHTING
(4-jarige opleiding)

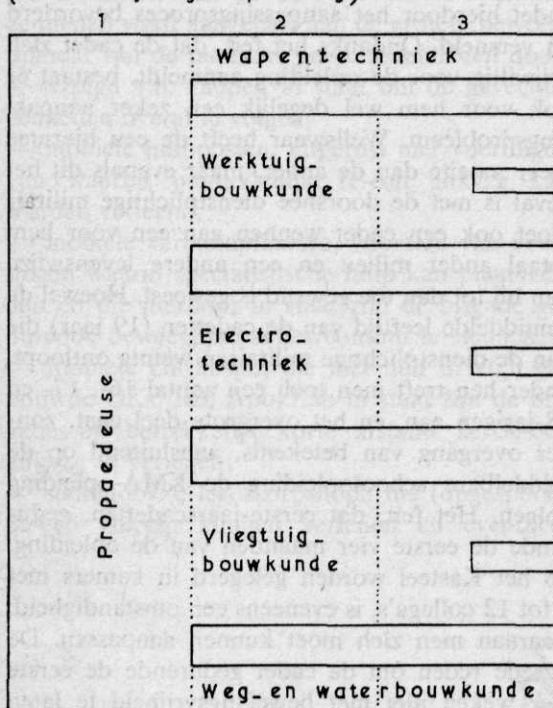


"Wapen"-keuze	
KL	KLu

Intendance
Aan-enafv.
troepen

Infanterie Vliegers
Cavalerie Alg.diensten
Artillerie

TECHNISCHE STUDIERICHTING
(4-of 5-jarige opleiding)



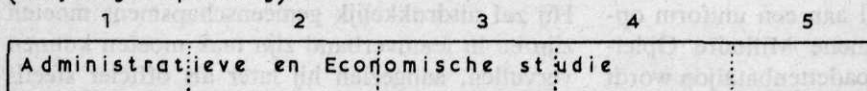
Technische dienst

Verbindings- Electronische
dienst diensten

Technische diensten

Genie

ADMINISTRATIEVE EN ECONOMISCHE STUDIERICHTING
(5-jarige opleiding)



Mil.Adm.

Afb. 1 De studierichtingen en de samenhang daarvan met de „Wapen“-keuze (NB: na de aangegeven studie jaren volgt nog een jaar Specialistisch Militaire Opleiding)

— verplichte studierichting - - - - studierichting naar keuze (voor Technische Studie B-diploma)

nieuwe cadetten in het corps geïntroduceerd. De oudere-jaarscadetten wijden hen in in de gebruiken en de normen van het corps en kiezen tegen het eind van deze introductieperiode een „zeun“. De „pa-zeun“-verhouding blijft ook na de KMA-opleidingstijd voortduren. Tijdens een plenaire corpsvergadering worden vervolgens de „stiertjes“ geïnaugureerd als corpslid; elke cadet is immers lid van het cadettencorps. Inmid-

dels is de Algemene Militaire Opleiding (AMO) voortgegaan. Zij wordt tegen het kerstverlof afgesloten met een gezamenlijke meerdaagse oefening.

Voor de aanvang van zijn opleiding heeft de cadet niet alleen gekozen voor een wapen, dienstvak of dienst, doch tevens voor een hoofdstudierichting, voor zover deze althans niet is gekoppeld aan de wapenkeuze en voor zover zijn

vooropleiding die mogelijkheid openlaat. De aan de KMA mogelijke studierichtingen zijn als afdelingen ondergebracht in de Wetenschappelijke Vorming (WV). In deze WV zijn twee afdelingen waarvan de studie verplicht moet worden gevolgd door *alle* cadetten, nl. de afdeling Algemene Militaire Wetenschappen (AMW) en de afdeling Algemene Vorming (AV). Voorts studeren zij in één van de drie overige afdelingen (hoofdstudierichting).

Zo zijn de cadetten van de technische wapens, dienstvakken en diensten (genie, technische dienst KL, verbindingdienst, technische dienst KLu en elektronische dienst) aangewezen op de afdeling Technische Studie (TS). De opleidingstijd van deze cadetten is 5 jaar. De afdeling TS staat verder open voor cadetten met een B-diploma, die de zg. „tactisch-technische” opleiding wensen te volgen, van de tactische wapens en diensten (infanterie, cavalerie, artillerie, vliegers en algemene diensten). De opleidingstijd van deze cadetten is 4 jaar.

De afdeling Sociaal Economische Studie (SE) moet worden gevolgd door cadetten van de zg. „verzorgende” dienstvakken (intendance en aan- en afvoertroepen). De afdeling SE staat verder open voor cadetten van de tactische wapens en opleidingsrichtingen, die deze opleiding wensen te volgen of, ingeval zij niet in het bezit zijn van een B-diploma, op deze afdeling zijn aangewezen. De opleidingstijd is 4 jaar.

De afdeling Administratieve en Economische Studie (AE) ten slotte is de afdeling die de wetenschappelijke opleiding van de cadetten der militaire administratie verzorgt. De opleidingstijd van deze cadetten bedraagt 5 jaar.

Afb. 1 geeft een beeld van de hoofdstudierichtingen en de samenhang met de „wapen”-keuze. Al naar gelang de gekozen of de aan wapen of dienstvak gekoppelde studierichting worden de eerste-jaarscadetten KL reeds tijdens de eerste AMO-periode ingedeeld in een peloton. De TS'ers en AE'ers in het TS/AE-peloton, de SE'ers in het SE-peloton. Dit laatste is als regel het sterkst bezet. Mede daarom, doch tevens om te voorkomen, dat de beide cadettencompagnieën te eenzijdig van samenstelling zouden zijn, worden de eerste-jaarspelotons, jaarlijks wisselend, elk bij één van beide cadettencompagnieën ingedeeld. De cadetten van de KLu worden, in verband met de geringere sterkte, onafhankelijk van studierichting te zamen in het jongste peloton van het cadettensquadron ingedeeld. Elk

eerste-jaarspeloton wordt geleid door een officier die, bij voorkeur, zelf de opleiding ná 1960 aan de KMA heeft gevolgd. Zijn voornaamste taak is de begeleidende beoordeling van de cadet gedurende diens eerste drie jaren van de opleiding. Voorts verzorgt hij de AMO van zijn peloton en treedt tevens op als adviseur van een of meer van de vele corpsverenigingen.

De fasering van de opleiding

In afb. 2 is weergegeven op welke wijze de totale opleiding is gefaseerd. In de totale opleidingsgang kunnen drie verschillende onderdelen worden onderscheiden:

— de *Algemene Militaire Opleiding (AMO)*, die plaatsvindt gedurende de eerste vier maanden van het eerste studiejaar (Eerste AMO-periode) en gedurende de maanden juni en juli van het eerste, tweede en derde studiejaar (Eerste, Tweede en Derde Zomer-AMO-periode). Voorts vinden dagelijks tijdens het eerste uur en op de zg. „militaire” zaterdagen AMO-activiteiten plaats;

— de *Wetenschappelijke Vorming (WV)*, die plaatsvindt gedurende de overige maanden van de eerste drie studie jaren en, voor de vijfjarige opleiding, ook gedurende het vierde studiejaar;

— de *Specialistisch Militaire Opleiding (SMO)*, die plaatsvindt gedurende het laatste studiejaar. Op deze drie onderdelen zal nog nader worden ingegaan.

In afb. 2 zijn ook de verschillende bevorderingen aangegeven, die bij de toelating tot een volgend studiejaar plaatsvinden. Bij onvoldoende resultaten moet het studiejaar worden gedoubleerd. Bij meer dan tweemaal doubleren in totaal, of meer dan eenmaal in een zelfde studiejaar, volgt ontheffing van de opleiding. De onvoldoende resultaten kunnen zijn gelegen in de studie, maar evenzeer in de sfeer van de AMO, de fysieke prestaties of de Persoons Beoordeling.

De Algemene Militaire Opleiding (AMO)

Hoewel de AMO uitvoerig ter sprake kwam in *De Militaire Spectator* 138(1969)(3)111, is een nadere aanvulling in dit kader wel gewenst. Gedurende de Eerste Zomer-AMO-periode volgen alle eerste-jaarscadetten de drieweekse „gevechts-cursus” bij het KCT. Daaraan gekoppeld, en uitsluitend op basis van vrijwilligheid, volgt het

merendeel tevens de grondopleiding en de spring-cursus voor het behalen van het Militair Parachutisten Brevet B. In het cursusjaar 1969/1970 konden, i.v.m. de beperkte cursuscapaciteit, slechts 43 cadetten aan deze cursus deelnemen. Allen behaalden het parabrevet. In de toekomst zal de cursuscapaciteit voldoende zijn om alle liefhebbers (ongeveer 90) aan het eind van het




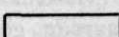
eerste jaar te laten deelnemen. Gedurende een week bezoeken vervolgens alle eerste-jaars, ter oriëntatie, onderdelen van het eigen krijgsmacht-deel; de KL-cadetten maken bovendien kennis met de KLu door oriënterende bezoeken aan KLu-bases en -inrichtingen. KLu-cadetten oriënteren zich op hun beurt bij KL-onderdelen. Een week gevechtsschieten in het ISK is voorts in het

Afb. 2 Fasering van de opleiding

4-JARIGE OPLEIDING

5-JARIGE OPLEIDING

	4-JARIGE OPLEIDING				5-JARIGE OPLEIDING	
	1 ^e JAAR	2 ^e JAAR	3 ^e JAAR	4 ^e JAAR	4 ^e JAAR	5 ^e JAAR
SEPT	CADET	CADET KORPORAAL	CADET SERGEANT	CADET VAANDRIG	CADET VAANDRIG	
OKT						
NOV						
DEC						
	KERST - NIEUWJAARS		VERLOF		KERST VERLOF	
JAN						
FEBR						
MAART						
APRIL	P-A-A-S - - - V-E-R-L-O-F				P-A-A-S - - - V-E-R-L-O-F	
MEI						
JUNI						
JULI						
AUG	Z O M E R V A K A N T I E			TWEEDE LUITENANT	TWEEDE LUITENANT	EERSTE LUITENANT

	ALGEMENE MILITAIRE OPLEIDING (AMO)
	WETENSCHAPPELIJKE VORMING (WV)
	SPECIALISTISCHE MILITAIRE OPLEIDING (SMO)
	VERLOF / VACANTIE

AMO-programma van de KL-cadetten opgenomen. KLu-cadetten volgen allen een vlieg-oriëntatie.

De Tweede Zomer-AMO-periode is bestemd voor het praktische gedeelte van de leiderschaps-cursus op de leiderschapstrainingsbaan en voor methodische instructie gedurende de eerste 3 weken. Daarna volgt een detachering van 5 weken. De cadetten van de KL worden gedetacheerd bij schoolonderdelen en wel bij voorkeur bij die waarbij juist nieuwe dienstplichtigen voor eerste oefening opkomen. De cadetten van de KLu worden gedetacheerd op de diverse bases en inrichtingen van de KLu met het doel het bedrijf grondig te leren kennen. Het primaire doel van deze detacheringen is: confrontatie met de „eenvoudige” praktijk en kennismaking met het „bedrijf”. Nog geen enkele cadet is gespecialiseerd op wapen.

Gedurende de Derde Zomer-AMO-periode krijgen alle derde-jaars-KL-cadetten een rijopleiding. De infanteristen aan het PIROC op de YP-408, de cadetten van de Militaire Administratie aan de KMA op de jeep en de overige cadetten aan de RTS op de YA-328. De vliegers maken een aanvang met de Elementaire Vliegeropleiding (EVO); de overige KLu-cadetten volgen een vierweekse, op KLu-behoefte afgestelde, NBC-cursus, waarna twee weken AMO-KLu-onderwerpen. Alle derde-jaarscadetten, met uitzondering uiteraard van de vliegers, brengen oriëntatiebezoeken aan de Koninklijke Marine en aan enkele NAVO-hoofdkwartieren.

De uitvoering van de AMO voor KL-cadetten steunt op de AMO-eindeisen die door de BLS, op voorstel van COKL, voorlopig werden vastgelegd. Zij zijn neergelegd in de „Voorlopige eindeisen AMO en SMO” en wel als volgt.

— Hoofdstuk A. Eindeisen opleiding van de individuele militair (alle wapens en dienstvakken).

— Hoofdstuk B. Eindeisen opleiding van de individuele officier (alle wapens en dienstvakken).

— Hoofdstuk C. Eindeisen opleiding van de officier als commandant op pelotonsniveau (alle wapens en dienstvakken m.u.v. MA).

De Wetenschappelijke Vorming (WV)

Bij de opzet van de Vernieuwde Opleiding KMA (VOKMA) werd niet alleen de fasering van de totale opleiding herzien, doch tevens werd het programma van de WV grondig doorgelicht op inhoud en methodiek. Naar mijn overtuiging zijn

de ontwerpers er uitstekend in geslaagd de nieuwe opzet van de WV dienstbaar te maken aan twee van de doelstellingen van de opleiding, nl.:

— het ontplooiën van de persoonlijkheid;
— het leggen van een basis van wetenschappelijke kennis en het ontwikkelen van studiezin.

In het kader van dit artikel zou het te ver voeren hierop dieper in te gaan. Aangezien het onderwerp echter te boeiend en te belangrijk voor de opleiding is om het met enkele opmerkingen af te doen, zal hieraan een apart artikel worden gewijd.

De Specialistisch Militaire Opleiding (SMO)

Over de SMO is nogal wat te doen geweest. Het is daarom misschien wel nuttig daarop even wat dieper in te gaan. Onder SMO moet worden verstaan: specialistische vorming naar wapen, dienstvak of dienst. Tot 1968 vond de SMO plaats tijdens vrijwel het gehele eerste jaar vanaf januari, vervolgens voortgezet in het tweede en derde jaar vanaf april t/m juli. Tijdens het vierde jaar — en bij de vijfjarige opleiding ook tijdens het vijfde jaar — werd in het geheel geen aandacht meer aan SMO besteed. Het gehele jaar was gewijd aan wetenschappelijke vorming. Voor een beeld van de „oude” naast de „nieuwe” fasering moge worden verwezen naar *De Militaire Spectator* 138(1969)(3)111.

Wil de jonge officier echter „up to date” zijn eerste functie kunnen aanvaarden, dan zal zijn totale opleiding juist met de SMO moeten afsluiten. De SMO is nl. de „brug naar de eerste job”. Bovendien wordt daardoor tevens de lange onderbreking van zowel de SMO als de WV, met de telkens daarbij optredende „aanloopverliezen”, gedurende het tweede en derde studiejaar voorkomen. In de oude fasering verstoorde de SMO telkens de WV en omgekeerd. In de VOKMA-fasering blijven deze opleidingselementen gescheiden, zij het echter dat de WV elk jaar door twee maanden AMO en een maand vakantie wordt onderbroken. Deze afwisseling is echter wel gunstig te noemen.

Bij de oude fasering werd de SMO, ook wel „Wapen/Dienstvakopleiding” genoemd, verzorgd door de organiek aan de KMA verbonden wapen/dienstvakhoofden met toegevoegde officieren en onderofficieren. De wapen/dienstvakhoofden, als regel majoors van het desbetreffende wapen/dienstvak, beschikten voor de SMO tevens over enig materieel. Voor het dekken van

de incidentele uitgebreidere materieel- en ook wel personeelsbehoefte kon steeds een beroep worden gedaan op de zeer welwillende en gewaardeerde medewerking van het Eerste Legerkorps en de diverse wapenscholen en opleidingscentra. In het kader van de wapen/dienstvakopleiding volgden de cadetten tevens diverse standaardcursussen aan de desbetreffende wapen/dienstvakscholen e.d.

In zijn oorspronkelijke opzet was het de bedoeling, dat de SMO nieuwe stijl gedurende het eerste trimester, derhalve van 1 september tot het Kerstverlof, aan de KMA zou plaatsvinden en daarna aan de diverse wapen/dienstvakscholen zou worden voortgezet. De cadetten-vliegers zouden als enige hiervan zijn uitgezonderd, aangezien zij meteen vanaf 1 september zouden voortgaan met de reeds eerder aangevangen vliegeropleiding. De aanwezigheid van vrijwel alle vierde-jaarscadetten op de KMA gedurende het eerste trimester werd om een aantal redenen belangrijk geacht. De vierde-jaarscadetten werden nl. aangemerkt als de dragers en stuwers van het corpsleven, zoals zij dit de afgelopen 10 jaar waren. Met het oog op de instroming van de nieuwe jongste-jaars per 1 september werden de vierde-jaars als corpssenioren onmisbaar geacht voor de opvang en introductie van de jongste-jaars. De diverse corpsfuncties (Senaat, Sociëteitsbestuur, besturen van de 37 (!) corps-, wapen- en dienstvakverenigingen) zouden gedurende het kritieke eerste trimester nog door de vierde-jaars kunnen blijven vervuld. Ook de wapen/dienstvak/opleidingsrichting-motivatie zou vooral door de vierde-jaars nog kunnen worden geïnjecteerd en overgebracht op de jongste-jaars. De „gouden kronen“-functies (schaduw-officiersfuncties in het cadettenbataljon) zouden gedurende deze periode nog door vierde-jaars kunnen blijven vervuld, waardoor het jaarlijks weer „op gang brengen“ van het cadettenbataljon na een maand vakantie aanzienlijk zou kunnen worden bevorderd, juist in de periode waarin de activiteiten van het cadettenbataljon een hoogtepunt hebben. Overdracht van functies, zowel binnen het cadettencorps als binnen het cadettenbataljon, zou aan het eind van het eerste trimester kunnen plaatsvinden aan de dan redelijk ingespeelde derde-jaars.

De Chef van de Generale Staf bepaalde echter: *Het SMO-jaar, dus ook het eerste trimester, dient in principe op de diverse wapenscholen plaats te vinden, om ten volle profijt van de/het daar aanwezige kennis en materieel te kunnen trekken. Aan het sla-*

gen van de SMO hecht ik zoveel waarde, dat het verblijf van vierde-jaarscadetten op de KMA gedurende het eerste trimester hieraan ondergeschikt dient te worden gemaakt.

Hiermee staat thans vast, dat de SMO nieuwe stijl op 1 september voor de vierde-jaars met een vierjarige opleiding (globaal 60% van alle vierde-jaars) op de diverse wapenscholen zal beginnen. In zijn oorspronkelijke opzet was verder gedacht aan een afsluiting van het SMO-jaar met een periode van twee maanden „training on the job“. Bij nadere uitwerking van het SMO-jaar bleken aan een dergelijke afsluiting nogal wat praktische bezwaren te zijn verbonden, reden waarom daarvan dan ook verder werd afgezien, althans voor de vierde-jaarscadetten van de tactische wapens (infanterie, cavalerie en artillerie). De daardoor beschikbaar komende tijd komt geheel ter beschikking van de desbetreffende wapenscholen voor de verwerking van de SMO-stof, ter bereiking van de gestelde eisen. Deze eisen hebben als basis de eisen van de AMO (zie hiervoor). Beide soorten eisen werden door de BLS, op voorstel van COKL, voorlopig vastgesteld. (Het vaststellen van de SMO-eisen voor de KLu-opleidingen maakt thans nog deel uit van overleg). De KL-SMO-eisen zijn als volgt vastgesteld.

— Hoofdstuk D. Eiseisen opleiding van de algemene wapengerichte officier (per wapen en dienstvak afzonderlijk vastgesteld).

— Hoofdstuk E. Eiseisen opleiding van de officier gericht op de vervulling van de eerste functie (per wapen en dienstvak afzonderlijk vastgesteld).

De eiseisen, vervat in de hoofdstukken D en E, vormen de basis van de onderscheiden SMO-blokprogramma's, die door de desbetreffende wapenscholen worden verzorgd.

De verhouding AMO + SMO : WV

Een veel gehoorde kritiek op de huidige opleiding aan de KMA luidt: „Er wordt te veel aandacht besteed aan de wetenschappelijke vorming en te weinig aan de zuiver militaire opleiding“. Het lijkt niet ondienstig eens na te gaan of deze kritiek al dan niet gerechtvaardigd is. Daartoe zou als norm kunnen worden gebezigd: de verhouding tussen de tijd, geprogrammeerd voor zuivere militaire opleiding en militaire activiteiten, en de tijd, geprogrammeerd voor de wetenschappelijke vorming in de verschillende afde-

lingen. Hoewel ik durf stellen, dat deze laatste tijdsbesteding rechtstreeks bijdraagt tot de militaire vorming, ben ik bereid deze tijd geheel te beschouwen als wapen in handen van de critici. In de eerste plaats dan een inventarisatie van de tijd die voor de wetenschappelijke vorming wordt geprogrammeerd. Hiertoe kan de studiegids 1970-1971 van de KMA worden geraadpleegt. In het begin van dit artikel werd reeds aangegeven, dat *alle* cadetten de colleges van de afdelingen AMW en AV moeten volgen. Overigens volgen zij, al naar gelang wapen, dienstvak of dienst, of naar gelang hun eigen keus, de colleges in één van de afdelingen TS, SE en AE. Uit de tabel blijken de aantallen college-uren die in de verschillende afdelingen zijn geprogrammeerd.

Afdeling	4-jarige opl. TS	4-jarige opl. SE	5-jarige opl. TS	5-jarige opl. AE
AMW	354	354	354	354
AV	314	314	314	314
TS	1044	—	1684	—
SE	—	1044	—	—
AE	—	—	—	1546
Totaal	1712	1712	2352	2214

NB. De tijd, nodig voor eigen studie, loopt individueel zo sterk uiteen, dat deze niet is geprogrammeerd.

Ter voldoening aan de gestelde AMO-eindeisen zijn de volgende aantallen uren, gedurende de totale opleiding, geprogrammeerd:

— tijdens de eerste AMO-periode (16 weken à 50 uur, velddienst-, avond- en nachtoefeningen inbegrepen; als regel wordt ook de zaterdagmorgen benut)	800
— tijdens de drie zomer-AMO-perioden (3 × 8 weken à 45 uur; al naar gelang de behoefte wordt ook de zaterdagmorgen benut): 3 × 360	1080
— dagelijks het 1e uur tijdens WV-perioden (gemiddeld 100 effectieve uren per jaar)	300
— militaire zaterdagen tijdens WV-perioden (gemiddeld 10 effectieve zaterdagen per jaar)	150
— LO/Sport tijdens WV-perioden	192
— GV tijdens WV-perioden	48
Totaal AMO	2570

Ter voldoening aan de gestelde SMO-eisen KL(!) zijn, wapen-/dienstvakgewijs, de volgende aantallen uren begroot:

— infanterie	1210
— cavalerie	1760
— artillerie	1490
— intendance en aan- en afvoertroepen	1250
— genie	1450
— verbindingdienst	1459
— technische dienst	1480
— militaire administratie	1040

(NB. SMO-eisen KLu thans nog in ontwerp).

Globaal gesteld blijkt uit bovenstaande cijfers dat de verhouding Militaire Opleiding : Wetenschappelijke Vorming schommelt tussen 2 : 1 en 3 : 1. Indien men zou stellen dat de cadet voor eigen studie een gelijk aantal uren zou benutten als het aantal geprogrammeerde college uren, dan zou de verhouding tussen 2 : 2 en 3 : 2 schommelen.

Slotopmerkingen

In het voorgaande is gepoogd een inzicht te geven in de fasering van de opleiding van beroepsofficieren aan de KMA. Mét de lezer is schrijver de mening toegedaan, dat deze opleiding steeds met een kritisch oog moet worden bezien, doch dat men zich niet te buiten dient te gaan aan uitsluitend afbrekende kritiek, noch aan kritiek die niet steunt op enige kennis van zaken of die het probleem slechts eenzijdig benadert. Indien men kritiek heeft op het feit, dat beroepsofficieren een wetenschappelijke opleiding ontvangen, dan moge worden verwezen naar gelijksoortige opleidingen in het buitenland.

Tevens moge dergelijke critici worden geraden zich eerst te bezinnen op de juiste betekenis van wetenschappelijke opleiding. Indien men kritiek heeft op de verhouding Militaire Opleiding : Wetenschappelijke Vorming, dan mag men niet de denkfout maken dat het laatste totaal niets met het eerste te maken zou hebben. Voorts moge ook in dit verband naar het buitenland worden verwezen. Men kan tenslotte kritiek hebben op de inhoud van het programma. Welnu, graag!

Officieren en burgerdocenten op de KMA werken met de onderofficieren al jarenlang met zeer veel inzet en enthousiasme aan een „eindproduct” van een zo goed mogelijke kwaliteit, althans in hun ogen! U zult niet horen beweren, dat zij het *gegarandeerd* bij het rechte eind hebben. Het is niet onmogelijk dat zij op een aantal punten een verkeerde visie hebben. Tot op de dag van vandaag is echter nog nimmer een duidelijke, concrete, operationele serie eisen voor een goed „eindproduct” door de „gebruikers” opgesteld.

In een volgend artikel zal uitvoerig aandacht worden besteed aan de Wetenschappelijke Vorming.

Tegenaanvallen vallen tegen

W. H. M. Uilenbroek en C. Schuitemaker

resp. Luitenant-Kolonel der Cavalerie en Majoor der Infanterie

Alhoewel wij een en ander uiteraard bekend veronderstellen, willen wij ons artikel betreffende de tegenaanval toch in kort bestek vooraf doen gaan door hetgeen onze voorschriften over dit onderwerp vermelden.

— Een tegenaanval is een aanval met als voornaamste doel de in het weerstandsgebied binnengedrongen vijand buiten gevecht te stellen, dan wel het verloren gegane gebied te hernemen; hierna wordt de verdediging opnieuw georganiseerd (VS 2-7203/1).

— De inzet van de reserve vindt voornamelijk plaats in relatie tot de door de commandant in zijn verdedigingsplan ontworpen maximaal toelaatbare penetraties.

— De eigen reactietijd voor de inzet van de tegenaanval moet kleiner zijn dan de som van de tijdsafstand vijand en de duur van de afgedeling.

— Een agressief en verrassend inzetten van de gehele in het gebied beschikbare gevechtskracht dient voorop te staan (VS 2-1386, ptn 554, 546, 547).

— Het manoeuvre-echelon wordt zo sterk mogelijk gemaakt, waarbij ernaar moet worden gestreefd zoveel mogelijk tankeskadrons in voorste lijn in te zetten.

— De tegenaanval, vooral zonder kernwapensteun, wordt bij voorkeur ingezet tegen de flank(en) van de vijandelijke penetratie.

— Het is niet noodzakelijk, dat de vijandelijke aanval op het moment, dat de tegenaanval wordt ingezet, geheel tot staan is gebracht. Wel is gewenst, dat de vijandelijke aanvalstroepen in front zijn afgeremd en gekanaliseerd (VS 17-131, ptn 291c, 291a, 292a).

Hoewel het vorenstaande in de huidige voorschriften is te vinden en de citaten enkele van de belangrijkste aspecten weergeven, ontkomen wij niet aan de indruk, dat een en ander bij oefeningen nogal lichtvaardig en simpel wordt gezien. Alhoewel de tegenaanval de *beslissing* moet

Hold the enemy by his nose and kick him in his pants

GEORGE S. PATTON

brenge in het verdedigend gevecht van brigade, divisie of legerkorps in voor de verdediger gunstige zin, wordt dit onderwerp bij oefeningen veelal sterk onderbelicht en komt maar moeilijk, en dan nog als onvolledig plaatje, uit de ontwikkelaar. Het verwijzen naar de beginselen van de „normale” aanval is een al even eenvoudige benadering in de voorschriften als een grafische voorstelling zonder meer dit in een operatieplan is.

Wij stellen ons voor, zonder onnodig ingewikkelde paden te betreden, een tegenaanval eens in al zijn faseringen te volgen. Wij zijn hierbij, waar het noemen van een niveau noodzakelijk of het gemak dienend is, uitgegaan van een pantserbrigade als reserve in het kader van het verdedigend gevecht van divisie of legerkorps, waarbij de beslissing in de diepte wordt gezocht. Het daarbij gesignaleerde is mede van toepassing op reserves van geringere gevechtskracht.

Het verzamelgebied van de reserve

Omtrent de lokatie van het verzamelgebied geeft de Gevechtshandleiding niet meer aan dan, dat de voor de tegenaanval bestemde manoeuvre-eenheden op zo kort mogelijke afstand van de startlijn(en) dienen te zijn opgesteld, ten einde de reactietijd zo kort mogelijk te houden (pt 546). Men kan zich afvragen, of de keuze van de lokatie van het verzamelgebied voor of na het gereed komen van de tegenaanvalsplannen dient te geschieden. Wij zijn van mening, dat dit niet eerder kan geschieden, dan nadat deze plannen gereed zijn.

De divisie- of hogere commandant zal zich per bevolen tegenaanval duidelijk moeten uitspreken over de door hem gewenste of maximaal nog acceptabele reactietijd. De brigadecommandant zal daarna zijn wensen kenbaar maken omtrent lokatie en ruimte van het (de) verzamelgebied(en) voor de reserve.

De brigadecommandant zal er bij de lokatie-

keuze rekening mee houden, dat de vijand zal trachten bij zijn aanval zo snel mogelijk in de diepte door te stoten, ten einde te proberen hetzij onze reserves te binden, hetzij de inzet daarvan te doorkruisen. Een lokatie, die op de weg van een mogelijke vijandelijke aanvalsrichting ligt, is even ongewenst als één die te ver weg ligt. Behoudens de eisen, die aan een verzamelgebied worden gesteld, is er een aantal andere factoren van invloed, dat speciaal voor een reserve, bestemd voor de tegenaanval, van toepassing is of een accentverschuiving in de normale eisen tot gevolg kan hebben.

De in het verzamelgebied opgestelde brigadegevechtseenheden dienen zich naar *alle* zijden snel en zonder omwegen te kunnen verplaatsen. Hoe groter het aantal hindernissen tussen verzamelgebied(en) en startlijn of startpunt(en) is, des te groter wordt de reactietijd. Verder dient de brigadecommandant bij de keuze van het verzamelgebied ertegen te waken, dat commandoposten van hogere echelons zich niet in de onmiddellijke omgeving van het verzamelgebied bevinden, aangezien deze commando-organen met hun grote hoeveelheid verbindingsmiddelen met de huidige elektronische technieken gemakkelijk zijn op te sporen, waardoor de kans op voortijdige ontdekking van de reserve groter wordt.

Mede bepalend voor de totale reactietijd van de reserve is de tijd die verloopt tussen de ontvangst van het bevel tot de tegenaanval en het zich in beweging zetten van de brigadegevechtseenheden. Het is haast vanzelfsprekend, dat deze „interne reactietijd” tot het uiterste moet worden beperkt. De interne reactietijd wordt onacceptabel verhoogd door te veel materieel „aan de grond te zetten”; de voertuigen niet zodanig op te stellen en te camoufleren, dat zij onmiddellijk in de gewenste richtingen kunnen weggrijpen; het personeel toe te staan, zich verder dan voor zijn normale taakvervulling nodig is, van hun voertuig te verwijderen of te wachten tot niet direct bij het gevecht noodzakelijke groepen en/of eenheden klaar zijn om te vertrekken. Het is geen overdreven eis, dat een werkelijk beweeglijke reserve met de huidige middelen ook zonder voorafgaand waarschuwingsbevel binnen 15 minuten op mars moet kunnen gaan.

In verband met de verschillende marskarakteristieken van de brigade-eenheden ware te overwegen de brigade of delen daarvan, op een vroegtijdig waarschuwingsbevel reeds gefaseerd te verplaatsen naar van tevoren gekozen afwachtingsgebieden. Deze gebieden dienen, vanzelfsprekend afhankelijk van het bestaande we-

gennet, zodanig te worden gekozen, dat in voorkomend geval ook een andere tegenaanval kan worden uitgevoerd, dan die waarvoor het waarschuwingsbevel gold.

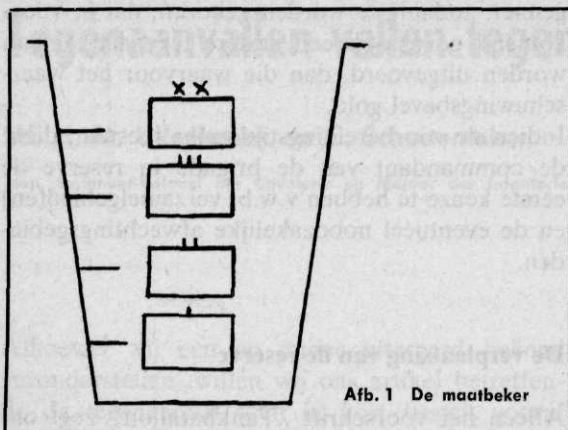
Indien de voorbereidingstijd zulks toestaat, dient de commandant van de brigade in reserve de eerste keuze te hebben v.w.b. verzamelgebied(en) en de eventueel noodzakelijke afwachtingsgebieden.

De verplaatsing van de reserve

Alleen het voorschrift „Tankbataljon” zegt onder pt 291 iets over de verplaatsing van de reserve. De verplaatsing heeft het karakter van een tactische verplaatsing in de richting van de vijand.

Er zullen verscheidene marsroutes ter beschikking moeten staan, die de nodige dekking tegen lucht- en (waar opportuun) grondwaarneming moeten bieden. Tijdens de verplaatsing (en de planning daarvan) dient de grootst mogelijke aandacht te worden besteed aan de beveiliging tegen luchtaanvallen. Dit zijn echter niet de enige overwegingen, die een rol spelen. Deze verplaatsing is van een enorme importantie; het succes van de tegenaanval, die de beslissing in het verdedigend gevecht moet brengen, staat of valt immers met de tijdige aanwezigheid in een bepaald gebied van de totale gevechtskracht van de reservebrigade. De gevaren, verbonden aan een tijdrovende verplaatsing van een reserve naar het gebied waar de tegenaanval moet worden uitgevoerd, konden wel eens groter blijken te zijn dan de dreiging van de vijand in bedoeld gebied en moeten waarschijnlijk als recht evenredig met de duur van de verplaatsing worden beschouwd.

Bij de beoordeling van de toestand, die aan het verplaatsingsplan vooraf gaat, zal de factor eigen troepen een zeer belangrijke rol spelen. De verplaatsing geschiedt immers gewoonlijk door gebieden, die reeds door andere eenheden worden gebruikt. Al in de onmiddellijke omgeving van het verzamelgebied zal de reserve daarmee worden geconfronteerd. Het verblijf van een eenheid in een bepaald gebied gaat onherroepelijk gepaard met verplaatsingen van enkele voertuigen of groepjes daarvan, waarop de verkeerscontrole weinig vat heeft. Ook zullen terugvallende eenheden een tegenstroom veroorzaken, die weliswaar d.m.v. verkeerscontrole in goede banen kan worden geleid, maar die de beschikbare verplaatsingsmogelijkheden in hoge mate



bepikt. Ten einde aan deze ongunstige beïnvloeding van de verplaatsing te ontkomen, is het noodzakelijk, dat de door de reserves te gebruiken routes door iedereen worden ontruimd. Het spreekt vanzelf, dat dit slechts kan worden bereikt indien de waarschuwingsbevelen voor de tegenaanval aan alle eenheden in het te passeren gebied worden doorgegeven en dat, om misverstand te voorkomen, van de betrokken eenheden bevestiging van ontvangst wordt verlangd. Eenheden, die geen reçu geven, dienen via verkeersleidingskanalen te worden benaderd.

Aan de gekozen routes moeten, behalve dekking tegen grond- en luchtwaarneming, nog enkele technische eisen worden gesteld. In de eerste plaats moeten de wegen of weggedeelten, die in de routes zijn opgenomen, zodanige uitwijk- of derouteringsmogelijkheden bieden, dat het uitvallen van een voertuig geen stagnatie voor een gehele eenheid tot gevolg heeft. In de tweede plaats dient het terrein aan weerszijden van de gekozen routes in geval van vijandelijke lucht-aanvallen verspreiding mogelijk te maken zonder de voorwaartse beweging te stoppen. Verder dient de route bij voorkeur de bebouwde kommen te vermijden.

De formatie waarin de reserve verplaatst, wordt bepaald door de groepering waarmee de tegenaanval wordt ingezet. Hieruit volgt, dat aan de reserve zo mogelijk minimaal twee routes per voorbataljon ter beschikking moeten worden gesteld. Wordt aan deze eis voldaan, dan zal de reserve in de meeste gevallen in staat zijn de aanval in te zetten zonder halt te houden; wordt daaraan niet voldaan, dan zal tijdverlies door noodzakelijke hergroepering het gevolg zijn. De spreiding die ontstaat indien meer routes ter beschikking staan, draagt bovendien bij tot de beveiliging tegen luchtaanvallen.

Uit het voorgaande blijkt, dat zowel het hogere

niveau als de brigade zelf alle nodige maatregelen dienen te treffen, die een ongestoorde en snelle verplaatsing mogelijk moeten maken. Een en ander vraagt een zorgvuldige planning van de verplaatsing en de daarmee gepaard gaande verkeersleiding, die parallel moet lopen aan de ontwikkeling van de verschillende tegenaanval-plannen. In vele gevallen zal daarbij blijken, dat de kortste route niet altijd de snelste, veiligste en efficiëntste is.

De penetratie

Wij kunnen ons niet aan de indruk onttrekken, dat bij velen de mening heeft postgevat, dat de op een operatieoelaat getekende parabool een soort maatbeker is voor de vijandelijke sterkte en gevechtskracht in het door de getrokken lijn omsloten gebied en dat de eigen noodzakelijke tegenaanvalsmacht daardoor wordt bepaald (afb. 1).

Ware dit juist, dan zou het een raadsel zijn hoe het mogelijk is geweest, dat in de Tweede Wereldoorlog regelmatig aan beide zijden met relatief zwakke, en soms zelfs met inferieur uitgeruste, eenheden succesvolle tegenaanvallen werden uitgevoerd op sterkere en beter uitgeruste tegenstanders zonder noemenswaardige eigen verliezen. Uit de gevechtsverslagen van de lagere niveaus en, meer in het bijzonder, die van de Duitsers uit de jaren 1943 en 1944 blijkt, dat het gros van deze tegenaanvallen de vijand trof terwijl hij nog in beweging was. Tegenaanvallen tegen een gedeeltelijk of slechts frontaal gestopte vijand gingen doorgaans met grote verliezen aan eigen zijde gepaard. Een en ander vond zijn oorzaak in het feit, dat de vijand, zodra hij daadwerkelijk werd gestopt, onmiddellijk antitankfronten organiseerde m.b.v. de dicht achter zijn voorste eenheden volgende defensieve antitankmiddelen. Ook nu nog behoort een dergelijk optreden tot de gezonde en normaal gehanteerde tactiek. Tegen een zo optredende tegenstander kan moeilijk worden gesproken van een flankaanval, aangezien hij naar alle bedreigde zijden front zal maken; een dergelijke tegenaanval zal meer gelijken op het bestormen van een bastion. De tegenaanval dient derhalve te worden ingezet tegen een nog niet volledig gestopte tegenstander. De stoot dient zich te richten tegen vijandelijke reserves, die nodig zijn om zijn aanval op gang te houden, waarbij een wissel moet worden getrokken op verrassing en een plaatselijk overwicht.

De op een operatieoleaat getekende parabool is in het algemeen een ver van de werkelijkheid staande grafische voorstelling. De getekende lijn zal in werkelijkheid een door beide partijen met vlakbaanvuur beheerste zone zijn, met een breedte, wisselend van enkele honderden meters tot 2 à 3 km en met een aan het terrein en de capaciteit van de beschikbare wapens aangepast zeer grillig verloop (afb. 2).

De grootte van de penetratie wordt veelal bepaald in relatie tot de „hoeveelheid vijand”, die de penetratie kan bevatten en mag volgens de voorschriften slechts „aan niveau gebonden maximale afmetingen aannemen”. Wij dienen ons echter af te vragen of deze beperking in de afmetingen wel rekening houdt met de eigen noodzakelijke manoeuvreerimte en voldoende diepte om de eigen gewenste snelheid van manoeuvre te behalen en de tegenaanval te beëindigen. Voor de tegenaanval met een pantserbrigade is veel ruimte nodig, om te voorkomen, dat de deelnemende eenheden „elkaar op de tenen staan” en geen „elleboogruimte” hebben. Ruimte is een essentiële voorwaarde om dit soort gevecht te kunnen voeren.

De mogelijkheid tot het voeren van een beweeglijk gevecht is niet uitsluitend afhankelijk van de technische mogelijkheden van de middelen, doch eveneens, en in nog grotere mate, van de beschikbare manoeuvreerimte. De beweeglijk denkende commandant stelt deze ruimte aan zijn ondercommandanten ter beschikking of bevecht deze voor hen.

Doordat vredesbesprekingen tijdens oefeningen het nu eenmaal niet toelaten eenheden ter grootte van een pantserbrigade volledig ontplooid (minimale breedte 6 à 7 km) over diepten van 10 à 20 km te laten aanvallen, dreigt het inzicht in de voorwaarden, die moeten worden geschapen voor het succesvol uitvoeren van een tegenaanval met een dergelijke eenheid, verloren te gaan.

De tegenaanval

In het begin van deze korte beschouwing lijkt een uitspraak van Generaal George S. Patton op zijn plaats. Deze oude pantserrot stelde: *The enemy's rear is the happy hunting ground for armor.*

Een analyse van de definitie, vermeld in VS 2-7203/1, brengt ons tot de conclusie, dat de tegenaanval tot hoofddoel heeft óf de vijand buiten gevecht te stellen, óf het hernemen van verloren gegaan belangrijk terrein. Er is echter een



tendens te bespeuren, zowel in planningen als in opdrachtformuleringen, dat men meer en meer op twee gedachten gaat hinken en het of/of vervangt door en/en.

Aan de hand van de definitie kunnen wij ons verder afvragen of het moderne gevecht meer moet zijn gericht op het bezit of behoud van gebieden en het herstellen van lijnen, of op het buiten gevecht stellen van de tegenstander, waarbij het behoud van terrein uitsluitend van belang is om de hoofdpodracht uit te kunnen voeren. Over deze vraag zouden de in onze voorschriften vastgelegde doctrines zich duidelijk moeten uitspreken.

De geschiedenis leert ons, dat het behouden en hernemen van gebieden en het herstellen van lijnen snel leidt tot een verstarring van het gevecht, waarbij kwantiteiten de uiteindelijke uitslag bepalen. Wij denken hierbij o.a. aan de waanzinnige slachtingen uit de loopgravenoorlog in 1914-'18, waar duizenden werden opgeofferd voor het bezit van een loopgraaf, 100 of 200 m verder naar voren. Juist bij ongunstige krachtsverhoudingen is het van groot belang het gevecht werkelijk beweeglijk te voeren en ervoor te zorgen, dat dit zo blijft. Het is als het gevecht van een lichtgewichtbokser tegen een zwaargewicht. De overlevingskansen van de eerste worden door zijn voetenwerk (beweeglijkheid) en het gebruik van de ring (manoeuvreerimte) bepaald. Indien hij in de clinch raakt of in een hoek wordt gedreven is hij verloren.

Steunpunten, lijnen, star gehanteerde penetratievormen en grendels inviteren tot de tactische clinch en laten in het algemeen weinig ruimte over voor beweeglijk optreden, waarin onze overlevingskansen schuilen. De beweeglijk gevoerde vertraging is de belangrijkste inleiding tot de tegenaanval, die de buitengevechtstelling van de doorgedrongen tegenstander beoogt. Dit optreden heeft tot doel de vijand uit de door hem

gewenste snelheid van manoeuvre te halen en hem te hinderen in de keuze van zijn richting van manoeuvre, uiteraard mede door hem zoveel mogelijk verliezen op te leggen onder behoud van de eigen gevechtskracht. De daaropvolgende tegenaanval dient de vijand diep in zijn flank te treffen en gericht te zijn op doelen van voldoende afmetingen, die zodanig zijn gekozen, dat het buiten gevecht stellen van de tegenstander door het nemen ervan wordt bewerkstelligd (afb. 3). De aanvankelijk vertragend optredende eenheden gaan eveneens tot de aanval over, zodra de door de vijand op hen uitgeoefende druk vermindert. Hiermee plaatsen wij twee lichtgewicht-boksers in de ring tegen een zwaargewicht.

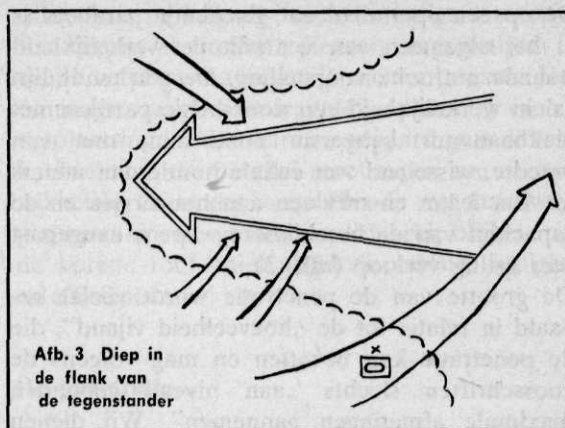
Zo de vijand zich door een manoeuvre aan de buitengevechtstelling tracht te onttrekken, dient hij door grotere eigen beweeglijkheid lokaal tot het gevecht te worden gedwongen en desnoods te worden achtervolgd.

Deze wijze van optreden kan slechts met succes worden uitgevoerd door een goed geoefende brigade. Zowel aan het technisch kunnen op laag niveau als aan het vermogen tot beweeglijke bevelvoering op alle niveaus zullen hoge eisen worden gesteld.

In de (uitzonderings?) gevallen waarin het, om welke reden dan ook, absoluut noodzakelijk is verloren gegaan gebied te hernemen, wordt een tegenaanvalsmacht vereist, die infanteriesterk moet zijn om dit heroverde terrein zeker te kunnen stellen. Voorop dient te worden gesteld, dat deze infanterie over voldoende adequate defensieve pantserbestrijdingsmiddelen moet beschikken. De grendel- en penetratietactiek, als tussenfase tussen het vertragend optreden en de tegenaanval, past beter in de tegenaanval die het hernemen van gebied tot hoofddoel heeft.

Het verschil in hoofddoel van de tegenaanval impliceert een totaal verschillende planning, bevelvoering en een ander gebruik van de middelen.

De tegenaanval met als doel het hernemen van verloren gegaan gebied vereist een zeer gedetailleerd en goed gecoördineerd bevel van de hogere commandant met weinig vrijheid van handelen voor de commandant van de tegenaanval. Dit soort tegenaanval wordt in hoge mate bepaald door de geplande penetratie en de groepering van andere eigen troepen rond deze penetratie. Indien de tegenaanval ter vermeerstering



van gebied de gestelde doelen niet haalt, dan is een logische consequentie, dat het reeds veroverde gebied ter verdediging wordt ingericht.

De tegenaanval, met als doel het buiten gevecht stellen van een vijand in een bepaald gebied, vereist een „mission type”-vorm van bevel van de hogere commandant met zeer grote vrijheid van handelen voor de commandant tegenaanval m.b.t. de plaats en wijze van de tegenaanval. Dit soort tegenaanval vindt bij voorkeur plaats in een door de hogere commandant globaal aangegeven gebied, waarbij uiteindelijke aanvalsrichting, groepering en doel(en) zelfs nog op het laatste moment kunnen worden gewijzigd, afhankelijk van de meest recente gegevens betreffende het optreden en de samenstelling van de vijand. Indien deze tegenaanval lokaal op een te sterke vijand stuit is het bepaald inconsequent ter plaatse tot verdediging over te gaan. Door het snel verleggen van zwaartepunten en door het wijzigen van de richting van manoeuvre dient te worden getracht elders het gewenste succes te bevechten, tenzij de hogere commandant anders bepaalt.

Ongeacht de doelstelling van de tegenaanval dienen maatregelen te worden getroffen om de reserve, of delen daarvan, na het uitvoeren van de opdracht weer snel als inzetbare reserve te verzamelen, of nieuwe reserves te formeren.

Conclusies

a. Er is een groot verschil tussen de tegenaanval met als doel het hernemen van terrein en die met als doel het buiten gevecht stellen van de binnengedrongen vijand. Een en ander dient tot uitdrukking te worden gebracht in de gebruikte be-

velstechniek, de keuze van de middelen en de mate waarin de commandant tegenaanval vrijheid van handelen wordt toegestaan.

b. De kans om met succes een tegenaanval uit te voeren is het grootst, indien deze aanval de vijand, zolang hij nog in beweging is, verrassend in zijn flank treft.

c. Het beweeglijke gevecht van een pantserbrigade tijdens een tegenaanval is behalve van de

middelen sterk afhankelijk van de beschikbare ruimte, terreinmogelijkheden en de mentale instelling van commandanten op alle niveaus.

d. Bij de behandeling van de tegenaanval in de voorschriften kan in feite niet worden volstaan met de verwijzing naar het hoofdstuk „Aanval”, aangezien hetgeen voor de tegenaanval geldt meer omvattend en soms anders is, dan wat voor de normale aanval geldt.

Nieuwe uitgave

Israël Defence Forces - The Six Day War, 240 blz., geïll. Uitg.: N.V. Uitgeversmaatschappij Kosmos, Amsterdam, 1970. Prijs: f 42,50.

Onder deze titel verscheen een officieel en onder auspiciën van het Israëliësch ministerie van defensie samengesteld fotoverslag van de zesdaagse oorlog in 1967. In dit zeer verzorgde boekwerk worden — voorafgegaan door een inleiding van Gen. Yitzhak Rabin, de Israëliësch Chef Staf — de operaties beschreven van de Israëliësch luchtmacht, het leger en de marine. De tekst is zakelijk en kort gehouden, doch het werk is verlicht met bijna 300 foto's en o.m. 12 duidelijke overzichtskarten.

In zijn inleiding analyseert Gen. Rabin de aan de oorlog voorafgaande situatie en schetst de gebeurtenissen die de directe aanleiding hiertoe vormden. Vooral Syrië komt hierbij naar voren als de eigenlijke kwade genius in het Arabische kamp, door welks optreden Egypte — wilde het zijn leidende rol in de Arabische wereld behouden — werd gedwongen tot een „confrontatiepolitiek”: toenemende Egyptische troepenconcentraties in de Sinaï, de eis tot terugtrekking van de VN-troepen en de afsluiting van de Straat van Tiran voor de Israëliësch scheepvaart. Toen op 30 mei 1967 het Jordaanse leger onder Egyptisch bevel werd geplaatst en op 4 juni d.a.v. de eerste Iraakse brigade in gevolge het met Irak gesloten verdrag Jordanië binnentrok op weg naar de westelijke Jordanoever, kon een oorlog niet langer uitblijven.

Het eigenlijke verslag begint met een overzicht van de operaties van de Israëliësch luchtmacht, waarmee Israël op 5 juni 1967 de oorlog opende en behandelt voorts de krijgsvieringen op de 3 fronten: het Sinaïfront, het Jordaanse en het Syrische front; ook de activiteiten van de Israëliësch marine worden, zij het zeer globaal, beschreven. De overweging, dat de uitkomst van de strijd in de lucht beslissend zou zijn voor de uitkomst van de gehele oorlog, dicteerde in feite de inzet van de Israëliësch luchtmacht in de openingsronde van de oorlog: een massale verrassingsaanval met alle beschikbare middelen op de vijandelijke vliegvelden ten einde de vijandelijke luchtmachten in één klap uit te schakelen. Hoezeer de resultaten van deze verrassingsaanval inderdaad bepalend zijn geweest blijkt

wel uit de cijfers: in de eerste 3 uren van de strijd werden 300 van de in totaal 600 vliegtuigen waarover de gezamenlijke Arabische luchtmachten beschikten vernietigd; van de 450 vliegtuigen die in de loop van de zesdaagse oorlog aan Arabische zijde verloren gingen werden er slechts 86 verloren in luchtgevechten, de rest werd op de grond vernietigd. De Israëliësch heerschappij in de lucht van de eerste oorlogsdag af is van doorslaggevend belang geweest voor het zo succesrijke verloop van de operaties te land.

De beschrijving van de operaties van het Israëliësch leger op de eerdergenoemde drie fronten neemt in het verslag veruit de grootste plaats in. Het Zuidelijk Commando, onder bevel van Brig.-Gen. Gavish, belast met het offensief op het voornaamste front, nl. de Sinaï en de Gazastrook, heeft de meest spectaculaire verrichtingen op zijn naam staan. Vooral de „Blitzkrieg” met aanvankelijk 2, later 3 Divisional Task Forces waarbij het Egyptische front in de noordelijke en de centrale Sinaï werd doorbroken, en die leidde tot de vernietigende tankslagen bij Bir Gafafa en de Mitlapas, dwingt ontzag af. Bij de beschrijving van deze operaties valt telkens weer de Israëliësch aanvalsgeest op waarbij, veelal onder verwaarlozing van flank- en rugdekking, alles werd gezet op het offensief en het onderhouden van het momentum.

De Israëliësch strategie — gebaseerd op het voeren van operaties op de binnenlijnen — komt vooral tot uiting bij het beschouwen van de krijgsvieringen tegen Jordanië en tegen Syrië. Het offensief tegen Jordanië (door het Centrale Commando onder bevel van Brig.-Gen. Narkiss in Jeruzalem en in Judea, alsmede door het Noordelijk Commando onder bevel van Brig.-Gen. Elazarin Samaria) werd pas ingezet in de namiddag van 5 juni toen bleek dat de opening van een tweede front niet kon worden voorkomen. Duidelijker spreekt dit nog v.w.b. het Syrische front: pas op 9 juni, nadat de gevechten in de Sinaï en in Jordanië reeds vrijwel waren beëindigd en versterkingen van elders konden worden aangevoerd, werd de aanval op Syrië door het Noordelijk Commando ingezet, ondersteund door de gehele Israëliësch luchtmacht. Hoewel mede als gevolg van het terrein de operaties aan het Jordaanse en aan het Syrische front een wezenlijk ander karakter hadden dan die in de Sinaï, valt bij het be-

schouwen van het verslag toch ook hier weer op hoe planning en uitvoering van de operaties waren gericht op omsingeling van de vijand en op zeer gedurfde aanvallen. Ondanks de verschillen in terreingesteldheid komt trouwens ook bij gevechten aan het Jordaanse en aan het Syrische front de bijzonder belangrijke rol van de tankeenheden en de samenwerking tussen gepantserde eenheden en luchtmacht naar voren.

Uit de vakpers

Ethiek en het militaire establishment

Democratieën hebben zich altijd bezorgd getoond over het militaire establishment omdat militaire organisaties, als bezitters van de middelen en de kennis op het gebied van geweld, over het vermogen beschikken kortsluiting te veroorzaken in het democratisch proces. Aldus begint Lkol Rehm een interessante beschouwing over de problematiek van de militaire beroepsethiek in deze tijd.

Deze bezorgdheid komt tot uitdrukking in het uitoefenen van een zekere vorm van sociale controle op de krijgsmacht. Een controle die in de één of andere vorm van buitenaf op de strijdkrachten wordt uitgeoefend, maar ook kan bestaan uit een ethische zelfcontrole door de leden van het militaire establishment op zich zelf en elkaar uitgeoefend. In de meeste gevallen is het een combinatie van beide, maar wanneer de nadruk ligt op zelfcontrole is sprake van een „professionele groep” die handelt op grond van door haar zelf ontworpen gedragsregels, de beroepscode, die als leidraad geldt voor het doen en laten van de groep als geheel en van elk van de leden afzonderlijk. Controle daarop van buiten is niet noodzakelijk, gezien de aard van deze gedragsregels en de stiptheid waarmee zij worden gehandhaafd.

Zeer recent is echter het militaire establishment in de VS, met name het leger, beschuldigd van handelingen die twijfel hebben doen rijzen over het vermogen tot zelfcontrole (My Lai en Berkeley. Ref.). Men vraagt zich af of de militaire organisatie wel in staat is de morele idealen zoals deze bij het Amerikaanse volk leven in alle rangen en standen van de strijdkrachten ingang te doen vinden en, indien men op dit punt te kort schiet, of de strijdkrachten dit afwijkende gedrag dan zelf moeten corrigeren, of de samenleving moet ingrijpen, m.a.w.: moeten de strijdkrachten worden beschouwd als een professionele groep met eigen sancties ter handhaving van de beroepsethiek of moeten zij worden gelijkgeschakeld met alle overige overheidsdiensten en zich aan externe controle en inmenging onderwerpen?

Schr. verdedigt dan enerzijds de positie van de strijdkrachten door te stellen dat de twijfel over de integriteit daarvan is te wijten aan een onjuiste voorstelling

The Six Day War is een waardevolle uitgave; de foto-verzameling is waarschijnlijk uniek en de officiële beschrijving van de militaire operaties vormt voor ieder officier een belangrijk stuk vakliteratuur. Bovenal echter legt dit werk in woord en beeld getuigenis af van de grote prestaties van een klein volk; in deze kwaliteit wordt het ter lezing aanbevolen aan militair én burger.

H. Th. J. F. FELIX, Lkol Art (gsb)

Deze rubriek bevat uittreksels uit binnen- en buitenlandse publikaties. De verantwoordelijkheid van de redactie beperkt zich tot een juiste weergave van de inhoud van de artikelen.

van bepaalde gebeurtenissen door de persmedia en noemt het front maken van de krijgsmacht als professionele groep tegen de druk van buitenaf een begrijpelijke en correcte houding. Anderzijds erkent hij, om verscheidene redenen, de noodzaak tot zelfonderzoek op dit punt binnen de strijdkrachten. De organisatie is namelijk zodanig complex en omvangrijk geworden dat het zeer moeilijk is aan jonge militairen een aantal duidelijke ethische waarden mee te geven. Wij zijn geen beperkte groep vechters meer, maar een complex team van managers, technici en uitvoerders. Elk niveau en elk functiegebied kennen in zekere zin hun specifieke waarden en normen. Toch eisen wij van de officieren dat zij, i.v.m. hun carrièregang, snel van het ene naar het andere niveau en van het ene naar het andere functiegebied kunnen overschakelen. Een en ander heeft ook zijn invloed op beoordelingen en plaatsingen. Men kent elkaar minder goed en gaat in deze meer af op bekwaamheid dan op morele levensovertuiging. Bij de werving en selectie van toekomstige militaire leiders is er m.b.t. de motivatie een verschuiving van het begrip „dienen in een professie” naar de begrippen „promotie, salaris, prestige”. Ook het in toenemende mate vervangen van militairen door burgers heeft zijn invloed op de militaire ethiek. De professionele waarden van deze, over het algemeen specialistische, functies zijn soms in strijd met de militaire beroepsethiek.

Al deze factoren hebben aard en vorm van de strijdkrachten gewijzigd, zoals zij ook van invloed zijn geweest op andere sectoren van onze samenleving. De beroepscodes staan ter discussie en worden op verschillende wijze geaccepteerd, geïnterpreteerd of beklemtoond. Daarbij is de militaire beroepsethiek in het bijzonder kwetsbaar sedert het grootste deel ervan noch duidelijk is omschreven, noch bij de opleiding een belangrijke plaats inneemt.

Behalve de genoemde organisatorische factoren zijn er drie situaties te noemen waarin militairen moeten optreden en die wrijvingen veroorzaken m.b.t. de beroepscode. Deze situaties zijn: inzet van militairen bij het bestrijden van rellen, vredesoperaties en werkzaamheden op het gebied van de materieelvoorziening. Uit bedoelde wrijvingen blijkt dat de traditionele militaire beroepsethiek weinig of geen houvast meer biedt en dat

de militair er in de toekomst rekening mee moet houden dat traditie hem steeds minder de weg zal wijzen. Tegelijkertijd zal hij meer in de publieke belangstelling staan.

Het militaire establishment in de VS beschouwt zich fundamenteel als een professionele groep. De waarden, waarop de beroepsideologie berust, kunnen worden omschreven als: loyaliteit t.o.v. de nationale idealen, het gezag en de militaire collega's. Een professionele code moet zijn gebaseerd op deze fundamentele waarden, maar deze waarden moeten worden vertaald in een groot aantal gedragsvariaties, geldend voor een even groot aantal variaties aan situaties. Het optreden van de strijdkrachten zal dan aanvaardbaar zijn voor de Amerikaanse samenleving. Herziening van een professionele code is echter een taak van de professionele groep en niet van de organisatie. Het onderkennen van de problematiek door de top van de organisatie moge leiden tot reglementen en voorschriften, maar uiteindelijk moeten zij worden geaccepteerd en bekrachtigd door de professionalisten zelf ten einde als professie te kunnen blijven voortbestaan. Daarbij moeten de militaire professionalisten erop zijn voorbereid de morele veranderingen in de Amerikaanse samenleving aan te voelen en voortdurend te integreren met onze tactische, strategische en organisatorische concepties in een samenhangende professionele code.

Tenslotte doet schr. enkele suggesties voor het oplossen van de geschetste problematiek.

1. Het instellen van een comité of raad die de professionele code duidelijk formuleert, zo nodig zorg draagt voor revisie en vernieuwing, en die beoordeelt wat moet worden verstaan onder onbehoorlijk gedrag.

2. Op alle wapen- en stafscholen de problematiek van de beroepsethiek ter discussie stellen en daarbij de militairen van alle niveaus begrip trachten bij te brengen voor de wijze waarop zij de beroepsethiek t.o.v. zich zelf dienen te handhaven.

3. Om een duidelijker inzicht te krijgen in de morele kwaliteiten van het officierscorps het invoeren van een systeem van „peerrating” waarbij officieren van een zelfde rang elkaar beoordelen.

„Ethics and the military establishment”, door Lt.-Col. T. A. Reim, in „Military Review”, september 1970
J. B. P. HOEBÉ, Lkol Art (gsb)

Wat denkt u van personeelsonderhoud?

Problematiek

Het hedendaagse „cost effective management” heeft aan het gehele leger de waarde getoond van het materieelonderhoud. Het preventieve onderhoud en de eventuele reparatie van de menselijke fysieke en mentale vermogens berust echter in hoofdzaak op individuele appreciatie. Dit heeft vaak tot gevolg dat overleefde slogans worden gehanteerd in plaats van begrip voor individuele waardigheid en menselijke behoeften. Materieelonderhoud wordt tegenwoordig beschouwd als een van de belangrijke voorwaarden voor succes in iedere militaire taakvervulling. Dit in contrast met een

duidelijk gebrek aan aandacht voor het „personeels-onderhoud”. Het is nu langzamerhand tijd om hieraan iets te gaan doen.

Het Leger van de VS heeft het grootste reservoir aan capabele en intelligente mensen van de wereld. Ondanks herhaalde klachten over de Amerikaanse jeugd, bezit de doorsnee-rekruut een hoogwaardig mengsel van fysieke kwaliteiten en intelligentie. Vanaf de dag dat hij in een basistrainingskamp arriveert, wordt het potentieel van de militair slechts beperkt door de acties van zijn chefs.

De militair verschilt van de militaire machine in die zin, dat hij zodanig kan worden beïnvloed, dat hij een berekende capaciteit overschrijdt. Misbruik of te laat ontdekken en repareren van normale storingen zal echter leiden tot dezelfde wijze van „afknappen” als bij de levenloze middelen gebruikelijk is. Niemand echter wenst de mens met een machine te vergelijken. De gedacht alleen al druist immers in tegen ons gevoel voor de menselijke waarden. Daarom zijn er speciale beleidsregels en criteria die de mens betreffen bij zijn inzet in de oorlogvoering. Deze criteria worden opgesomd in de US-leiderschapdoctrine, bv. moreel, korpsgeest, discipline en vakmanschap. Deze terminologie ademt eeneigenaardig mengsel van menselijke emoties en bijzondere acties. Het ongelukkige resultaat van deze „grijze” definities is het falen in het scherp omlijnen van de exacte eisen, die moeten worden gesteld aan het effectief gebruik van het individu.

Het is een ongelukkige omstandigheid dat het gebruik van mensen niet zo specifiek wordt opgevat als het gebruik van machines. Commandanten spreken over vakmanschap en discipline met dezelfde achteloosheid als zij eens plachten te doen over het onderhoud. Vele oudere officieren zijn zo eraan gewend geraakt dat zij onmiddellijk worden gehoorzaamd, dat dit leidt tot slecht personeelsonderhoud. Ondergeschikten worden over hun toeren gejaagd omdat wordt vergeten, dat ook de menselijke vermogens hun grenzen hebben. In het mistige gebied van het personeel wordt door velen de stelling gehuldigd, dat elke taak kan worden uitgevoerd als iedere man er een „scheepje bovenop doet”. Deze funeste opvatting berokkent schade aan een modern leger. De opvatting is een erfenis van romantische, maar dwaze ideeën die werden ontwikkeld in een tijdperk dat Uncle Sam mensen en kanonnen verving in een tempo dat hoger lag dan dat deze konden worden vernietigd.

Oplossing in twee delen

1. Richt de schijnwerper op de veroorzaker van de ellende: de commandant! Hij is reeks vaker naar voren gehaald en altijd met positieve resultaten. De commandant moet zich bewust worden van de specifieke problemen en behoeften van zijn mensen. Iedere beslissing moet worden vertaald in zinvolle begrippen als: verloren gegane man-uren, aantal dagen leegloop, of — onder gevechtsumstandigheden — in het aantal verloren mensenlevens. Elk niveau in de commandolijn dient ondergeschikte bevelhebbers te dwingen „personeelsuitgaven” aan de hand van vastgestelde waardefactoren te verantwoorden. Indien het personeelsonderhoud is verheven tot deze belangrijke positie, zullen alle valse waarden (argumenten) snel verdwijnen. Om

verbetering te brengen in de huidige toestand, dienen alle commandanten zich te realiseren, hoe volledig zij over de levens van hun mensen beschikken.

2. Identificatie van de gedetailleerde invloedsfactoren van het personeelonderhoud. Ons moderne leger heeft met succes geleerd hoe het voor zijn machines moet zorgen. Het werd geleerd, door ze grondig te onderzoeken en door te ontdekken, wat er redelijkerwijze van kon worden verwacht. Als commandanten zouden worden aangemoedigd dit probleem te onderkennen en hun persoonlijke aandacht eraan te wijden, zou het probleem snel zijn opgelost. Heden ten dage lijdt het personeelsgebruik onder misvattingen en vooringenomenheden, die identiek zijn aan die welke eens de plaag vormden voor het materieelgebruik.

Militaire leiders moeten hun mensen begrijpen, zoals ze ook hun materieeluitrusting hebben leren begrijpen. De oplossing zou kunnen zijn: een gedetailleerd systeem van personeelonderhoud!

„How about personnel maintenance” door L. C. O'Rourke, in „Military Review”, september 1970

M. G. WOERLEE, Maj Inf (gsb)

AWACS, het oog in de lucht

Het AWACS-programma van de USAF omvat een in een vliegtuig ingebouwd automatisch opsporings- en surveillancesysteem voor vliegtuigen op alle hoogten, gekoppeld aan een „command and control”-systeem. In 1969 werden de totale kosten van het project geschat op \$ 2,1 miljard. Het grote voordeel van dit systeem is dat het onkwetsbaar zal zijn voor aanvallen met geleide wapens, zodra het vliegtuig is gestart. De meest kritieke component is de omlaagkijkende radar, die in staat moet zijn laag vliegende vliegtuigen op honderden mijlen afstand tegen de reflectie van het aardoppervlak („ground clutter”) te onderscheiden.

De gebruiksmogelijkheden tegen lange-afstandsbommenwerpers worden nog vergroot door AWACS uit te rusten met „over-the-horizon”-radar en het systeem samen te laten werken met de nieuw te ontwikkelen F14B- of F15-onderscheppingsjager voor lange afstanden. Ook wordt de toepassing van AWACS in een tactische rol overwogen. Deze toepassing wordt even belangrijk geacht als de Ivd-missie.

Aldus zou een mobiel „command and control centre” bij een mobiele strijdmacht kunnen worden ingedeeld om in elk willekeurig theater ingezet te worden voor de volgende taken.

1. Luchtverdediging in het gehele theater.
2. Leiding en bescherming van interdictieaanvallen.
3. Voortdurende directe luchtsteun.
4. Coördinatie en leiding van reddingsoperaties.
5. Luchtverkeersleiding, in het bijzonder boven vijandelijk terrein.
6. Een betrouwbaar en mobiel verbindingsrelaystation te zijn.

In november 1967 maakte de USAF een zg. Concept Formulation Package voor het AWACS-programma gereed, gebaseerd op de in de periode 1975-1985 aan de luchtverdediging te stellen eisen en het U.S. Depart-

ment of Defense ging akkoord met AWACS als vervanger voor SAGE. In 1968 volgde de „contract definition”. In 1972 moeten vliegproeven met de radar plaatsvinden, wat als een kritieke mijlpaal in de ontwikkeling wordt beschouwd. De tweede mijlpaal zal een proefneming zijn met het volledige systeem in een operationele omgeving. Dit volledige systeem omvat o.m. een digitale computer, tientallen zenders en ontvangers, die te zamen ca. 70 kW vermogen opeisen, en 75 speciale antennes. Als drager zal de gemodificeerde Boeing 707-320 fungeren. Het ligt in de bedoeling AWACS in 1976 operationeel te doen zijn.

Opgemerkt zij nog dat ook de Sovjet-Unie een dergelijk systeem ontwikkelt. Onlangs zijn fotos van een prototype in de Westerse pers verschenen.

„AWACS: Mobile Eye-in-the-Sky for airborne surveillance” en „Versatile AWACS — Its expanding tactical potential” door E. E. Ulsamer en C. Witze, in „Aerospace International”, september/oktober 1970

M. W. A. WEERS, Lkol KLU

De route om de Kaap

De Britse regering baseert haar beslissing tot het leveren van wapens aan Zuid-Afrika op de noodzaak tot het beveiligen van de zeeweg om de Kaap.

Schr., „professor of warstudies” aan de University of London” erkent, dat Groot-Brittannië er recht op heeft te doen wat het noodzakelijk acht voor zijn veiligheid, doch betwijfelt of de Britse veiligheid hier in het geding is. Hij geeft toe, dat:

1. de Kaaprouten van groot belang is voor Groot-Brittannië;
2. sedert de sluiting van het Suezkanaal dit belang — voor geheel West-Europa — nog aanzienlijk is gestegen;
3. in de Tweede Wereldoorlog een groot aantal geallieerde schepen ter hoogte van de Kaap tot zinken is gebracht;
4. het aantal Russische onderzeeboten thans reeds veel groter is dan het aantal waarmee Duitsland in 1939 de oorlog begon;
5. de Russen druk doende zijn om op vele plaatsen havenfaciliteiten te verkrijgen.

Hij stelt hier echter tegenover, dat:

- a. de Russische maritieme middelen verre ten achter staan bij die van het Westen en de achterstand niet gemakkelijk zal zijn in te lopen;
- b. de Russen zich beroemen op een grote uitbreiding van hun koopvaardijvloot en vissersvloot, doch dat juist deze schepen een gemakkelijke prooi van de Westerse oorlogsschepen kunnen worden;
- c. het voor Russische onderzeeërs niet gemakkelijk zal zijn in oorlogstijd uitsluitend Britse belangen te treffen, omdat Britse schepen niet uitsluitend Britse passagiers en vracht vervoeren, en ook schepen onder andere vlag worden gebruikt voor de bevoorrading van het Verenigd Koninkrijk;
- d. Russische acties ter zee spoedig kunnen leiden tot een krachtig samengaan van Westerse landen met de geweldige Amerikaanse dreiging op de achtergrond;
- e. Rusland bijgevolg het grootste belang heeft bij een ongehinderde zeevaart;
- f. er een veel gemakkelijker en meer afdoende mogelijkheid voor de Russen is om het Westen te treffen, nl.

door hun invloed in het Midden-Oosten uit te breiden, waardoor in oorlogstijd de toevoer van olie — de belangrijkste bron van alle energie — grotendeels kan worden lamgelegd.

Concluderend spreekt schr. als zijn overtuiging uit dat het gevaar voor een maritieme bedreiging van de route om de Kaap voor Groot-Brittannië en voor het Westen gering is. Een geheel andere zaak is of zich Britse troepen ten oosten van Suez moeten bevinden om de oliebelangen veilig te stellen. Dit hangt volgens schr. nauw samen met de Amerikaanse politiek t.o.v. deze gebieden in de toekomst.

„The Cape route”, door L. Martin, in „Survival”, oktober 1970
G. J. BIJLSMA, Lkol Inf

Defensiepolitiek van de kleine landen

Schr. is erevoorzitter van de „Clausewitz Gesellschaft”. In deze kwaliteit werd hij uitgenodigd het congres bij te wonen, dat op 28 en 29 september 1970 in Brussel werd gehouden t.g.v. de viering van het 100-jarig bestaan van de Belgische Koninklijke Krijgsschool, met als onderwerp „Defensiepolitiek van de kleine landen”. Z.M. de Koning der Belgen en vele andere eregasten, zoals oud-minister Spaak, NAVO-secretaris-generaal Brosio, Generaal Goodpaster (Saceur), ambassadeurs, gezanten, professoren, alsmede vele vooraanstaande personen uit industriële en economische kringen woonden de opening van het congres bij en bewezen door hun aanwezigheid dat de Krijgsschool in hoog aanzien staat. Dit werd ook duidelijk door de keuze van uitnemende sprekers en door de eer die de Koning de Krijgsschool bewees door het congres te openen en aanwezig te zijn tijdens de ontvangst op de eerste dag. De burgemeester van Brussel ontving de deelnemers aan het congres op de laatste dag op het beroemde oude Stadhuis. Het congres werd voorgezeten door minister van staat Baron van Houtte.

De Commandant van de Krijgsschool, Generaal-Majoor Teysen, gaf in zijn openingsrede een overzicht van de tijd tussen de oprichting van de Krijgsschool (naar Pruisisch voorbeeld) en het heden, het atoomtijdperk. Als voornaamste taak van de Krijgsschool noemde hij het opleiden voor de hogere commando- en staffuncties waarbij de verdediging van het Westen in het kader van de NAVO zo dient te worden voorbereid, dat een gewapend conflict kan worden voorkomen (afschrikkings-evenwicht). Minister van defensie Segers prees daarna in een toespraak de rol, die de Krijgsschool in de laatste 100 jaar heeft gespeeld en waardeerde de bereikte resultaten. Z.M. de Koning opende hierna het congres met een rede, waarin hij o.m. aandrang op de oprichting van een Instituut voor Defensie en Veiligheid, dat het volk, politici, universiteiten en journalisten zou kunnen helpen de vragen over veiligheid en defensie in het kader van een bondgenootschap politiek en technisch te begrijpen en te behandelen. In het kader van het congres-thema sprak hierna prof. Aron (Collège de France) over „Feiten en dwingende voorwaarden bij de keuze van een defensiepolitiek voor de kleinere landen”. Daarna hield prof. Staar (Stanford University) een voordracht over „Politiek der grote mogendheden tegenover de defensieproblematiek der kleine landen”.

Vervolgens sprak prof. dr. De Raeymaker (Universiteit Leuven) over „De betekenis van de alliantieoplossing voor de kleine landen”, waarna LtGen Vivario (CGS Belgische strijdkrachten) een voordracht hield over „De verdediging van België” en prof. Schwarz (Universiteits Instituut voor Internationale Studies, Genève) over „Het probleem van de niet-geëngageerde landen”, waarna tenslotte prof. dr. Van der Beugel (Universiteit Leiden) sprak over „Defensieaspecten in het Europa van morgen”.

Belangrijkste gedachten uit de voordrachten

De geschiedenis werd steeds bepaald door de grote mogendheden. In onze tijd is deze invloed geconcentreerd op de beide supermachten VS en de Sovjet-Unie, vooral omdat zij de beschikking hebben over grote aantallen kernwapens, waartegen de kleine landen niets kunnen uitrichten. Daarom moet een klein land kiezen tussen óf een verbond aangaan met een grote mogendheid óf de neutraliteit en daardoor de afzondering. Door het afwegen van voor- en nadelen bepaalt het kleine land zijn keus. Op de eerste plaats komt hierbij de factor van de eigen veiligheid. Een klein neutraal land zal zich wel moeten beperken tot de conventionele verdediging, eventueel versterkt met voorbereiding tot guerrillaoorlog, en hiertoe een eigen dure bewapeningsindustrie in stand moeten houden. Het volk moet, ondanks zijn neutraliteit en verlangen naar vrede, toch moreel worden voorbereid zich te willen verdedigen naar alle kanten, vanwaar het eventueel zou kunnen worden aangevallen. De meeste kleine landen van West-Europa gaven, onder invloed van de bestaande bedreiging van de Sovjet-Unie aan het einde van de jaren '40 de voorkeur aan een verbond en vonden elkaar in de NAVO. Behalve de angst voor agressie van de Sovjet-Unie speelden prestigeoverwegingen, economische en militaire voordelen een rol bij het bereiken van ideologische overeenstemming in NAVO-verband. De buitenlandse politiek van de VS onder president Nixon wordt bepaald door voorzichtigheid in Azië en erkenning van levensgrote belangen in Europa.

Moeilijke punten in de NAVO blijven de rechtvaardige verdeling van de lasten tussen de ongelijke bondgenoten alsmede de controle op de kernwapens. Bovendien hebben enkele bondgenoten nog belangen en verantwoordelijkheden buiten NAVO-verband.

Een verbond van staten als de NAVO verleidt de landen hun eigen defensie-inspanningen te verwaarlozen omdat een ieder op de ander vertrouwt. Daarom zijn coalities zelden van lange duur. Indien zij geen succes hadden losten zij zich zelf op. Indien dit wel het geval was, werden zij niet meer voor noodzakelijk gehouden. Dit gevaar bedreigt thans de NAVO waarbij Frankrijks weigering van elke militaire integratie en het verdrag van Duitsland en de Sovjet-Unie alarmsignalen zijn.

De rol van België

Uit de voordracht van de Belgische CGS Vivario vermeldt schr. o.a. dat België als draaischijf tussen de Latijnse, Germaanse en Angelsaksische wereld een positie inneemt, waardoor het bij bijna alle grote conflicten van de laatste 10 eeuwen werd betrokken. Uit deze verschrikkelijke ervaringen is de Belgische hoofdkaraktereigenschap „vredelievendheid” ontstaan. De neutrali-

teit van de grote mogelijkheden bij het begin van de Belgische onafhankelijkheid heeft een zekere antipathie tegen een eigen defensie-inspanning opgeroepen. In onze tegenwoordige tijd vereist de rol, die België in Europa speelt of wil spelen, echter een grotere solidariteit met de andere landen en een gepaste deelneming aan de gezamenlijke verdediging. Omdat het in de tegenwoordige tijd onmogelijk is zijn eigen grondgebied alleen te verdedigen, is aansluiting bij een alliantie noodzakelijk. België's defensiepolitiek moet zich ontwikkelen in het kader van een steeds verder schrijdende Europese Gemeenschap, die niet al te ver verwijderd behoeft te zijn van het Europa van morgen, want hoe zwakker Europa is hoe groter de verleiding voor de agressor wordt zich van het geweldige Europese economische en bevolkingspotentieel meester te maken.

Defensieaspecten in het Europa van morgen

Schr. vermeldt uit de voordracht van prof. Van der Beugel dat deze van mening is, dat voor de verdediging van het Europa van morgen de deelneming hieraan door Groot-Brittannië een vereiste is. De landen van de EEG hebben ten onrechte geloofd, dat de economische samenwerking automatisch tot een politieke eenheid van Europa zou voeren. Nieuwe inspanningen zijn noodzakelijk, want op het gebied van de buitenlandse politiek en de defensie is men nog niet ver gevorderd. President De Gaulles politiek heeft de Europese integratie op kernpunten geblokkeerd. Pas als Groot-Brittannië in de EEG wordt opgenomen kan de Europese integratie worden voltooid. Europa's veiligheid is zeer nauw met de NAVO verbonden. Deze organisatie moet worden beschouwd als een bijdrage van de VS aan de verdediging van Europa.

Op de vraag of de defensie-inspanning van de NAVO nog noodzakelijk is antwoordde spr. bevestigend, omdat er volgens hem nog geen verandering is gekomen in dezelfde bedreiging van buiten waarvoor de NAVO werd opgericht. Volgens hem is echter de publieke opinie en die van de politici aan het veranderen, want, ondanks de tegengestelde mening van vakmensen, geloven zij dat de bedreiging kleiner is geworden. Spr. acht deze ontwikkeling uiterst bedenkelijk, want een defensie-inspanning steunt tenslotte op de wil van het

gehele volk om zich te verdedigen. Volgens spr. moet men onderscheid maken tussen de huidige politieke tactiek van de Sovjet-Unie, die ongetwijfeld een ontspanning in Europa voorstaat en haar strategie op lange termijn, die zich in het geheel niet heeft gewijzigd en consolidatie in Oost-Europa wil en uitbreiding van haar macht nastreeft, zonder echter een directe militaire agressie te riskeren. Wij moeten de SU duidelijk maken, dat wij ook ontspanning willen, maar onze gezamenlijke defensie-inspanning moet tonen, dat West-Europa in elk geval vastberaden is zijn vrijheid te behouden.

Over de vraag of de VS in de toekomst zijn troepen in Europa zal terugtrekken is spr. van mening, dat dit alleen kan worden verhinderd als de Europese landen hun Amerikaanse vrienden ervan overtuigen, dat wij onze veiligheid even belangrijk vinden als zij, en dit, ondanks alle politieke moeilijkheden, ook uitdrukken in versterking van de defensie-inspanningen, vooral op het gebied van de conventionele verdediging. Deze vergrote inspanning zou kunnen worden bereikt door grotere Europese samenwerking op het gebied van de productie waar rationalisering en integratie mogelijk en nuttig zijn. Dit is zeker moeilijk omdat de nationale belangen een rol blijven spelen. Om deze reden acht hij een Europese kernwapenmacht twijfelachtig. Zelfs de integratie van Franse en Britse kernwapens schijnt vooralsnog uitgesloten te zijn.

Het congres werd besloten met een discussie, die door de voorzitter in het Frans, Vlaams en Engels op dezelfde uitstekende wijze werd geleid als het gehele congres. Schr. vermeldt tenslotte dat het hem is opgevallen, dat zo vaak werd gepleit voor een Verenigd Europa. Eveneens viel hem op dat men zich grote zorgen maakte over het feit, dat de Europese staten, uit binnenlandse politieke overwegingen en verkeerde beoordeling van de politiek van de Sovjet-Unie, zouden kunnen doorgaan met het tekort schieten in hun defensie-inspanning, waardoor men de kans loopt, dat de VS er tenslotte genoeg van krijgen en zich uit Europa zouden kunnen terugtrekken.

„Verteidigungspolitik der kleinen Mächte”, door K. Weckmann, in „Wehrkunde”, november 1970

G. VOLLEMA, Kol Art (gsb)

