

KON. MIL. ACADEMIE  
BIBLIOTHEEK  
Kasteelplein 10  
BREDA

I  
140e Jaargang - mei 1971 - nr 5 -

# de militaire spectator



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





# de militaire spectator

JAARGANG 140

MEI 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

**Hoofdredacteur:**

F. Touber

Brigade-Generaal der Infanterie (gsb)

**Adjunct-hoofdredacteur:**

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 35,— per jaar (incl. BTW)

buitenland: f 39,— per jaar

losse nummers: f 3,95 (incl. BTW)

Advertenties: contractprijzen op aanvraag

NADRUK VERBODEN

**INHOUD****Officiële mededelingen**

- 200 Uit de Landmacht- en Luchtmachtorders  
Mededelingen van de Sectie Boekwer-  
ken en gedruken van de Dienst van de  
Kwartiermeester Generaal

**Redactioneel gedeelte**

- 201 Vrijwillig dienenden in de Koninklijke  
Landmacht bespraken hun problemen
- 202 Het NATO Defense College, door A. W.  
T. Gijsbers, Luitenant-Kolonel der Infan-  
terie (gsb)
- 207 Veranderingen en bedrijfsvoering, door  
M. H. Akkerman, Majoor van de Ko-  
ninklijke Luchtmacht
- 211 Het produktieplannings- en besturings-  
systemen van een Job-Shopbedrijf in de  
Koninklijke Luchtmacht, door ir. C. C.  
Bakker en ir. L. F. Brackel, Majoor, resp.  
Kapitein van de Koninklijke Luchtmacht
- 218 Civiele dienstverlening door de Konink-  
lijke Landmacht, door W. A. Vonk, Ma-  
joor van de Technische Dienst
- 227 Elke gewonde is gebaat bij de meest  
snelle afvoer, door H. E. Gramberg, Ma-  
joor van de Geneeskundige Troepen
- 231 De Sociale Dienst binnen de militaire  
organisatie, door J. Jochemus en A. J.  
van Wijk, Majoor, resp. Kapitein voor  
Speciale Diensten der Infanterie
- 238 Meningen van anderen
- 238 Antwoord op meningen van anderen
- 240 Nieuwe uitgave
- 242 Uit de vakpers

**Bij de omslagfoto:**Het NATO Defense College te Rome wordt bewaakt  
door Carabinieri (zie het artikel op blz. 202)

# Officiële mededelingen

## Koninklijke Landmacht en Koninklijke Luchtmacht



### Uit de Landmacht- en Luchtmachtorders

**LaO 71005/LuO 71501.** Besluit bevorder ingseisen werkelijke dienst reserve-officieren landmacht/luchtmacht 1970.

**LaO 71002.** Besluit beoordeling officieren landmacht.

**LaO 54133/LuO 54133.** Voorschrift betreffende de studie in de rechtsgeleerdheid op rijkskosten van beroeps-officieren van de Koninklijke Landmacht en de Koninklijke Luchtmacht.

**LaO 62020.** Benoeming tot beroepsofficier bij een aantal ingestelde dienstvakken (herdruk).

**LuO 70515.** Toepassing Ziekenfondswet (militairen) (herdruk).

**LaO 70022.** Vaststelling kringen voor lokale ritten in verband met invoering nieuwe rijopdracht en rittenstaat (herdruk).

**LaO 71006/LuO 71502.** Voeding burgerpersoneel i.v.m. overwerk.

**LuO 71503.** Wijziging samenstelling commissie studie sociale wetenschappen beroepsofficieren KLu.

**LaO 7100/LuO 71504.** Wijziging RMAKL/KLu.

**LaO 71008/LuO 71505.** Wijziging voorschriften betreffende diverse wetenschappelijke studies op rijkskosten van beroepsofficieren KL en KLu.

**Lamed 005-71/Lumed 502-71.** Verzekering voor het gebruik van eigen vervoermiddelen.

**Lumed 504-71.** Instelling stuurgroep „Mens in de Klu”.

**Lamed 006-71.** Studiën aan de Hogere Krijgsschool 1971/1973.

**Lamed 008-71/Lumed 506-71.** 23e Tweedaagse militaire prestatietocht.

**Lumed 507-71.** Tegemoetkoming in de kosten bij eerste aanschaffing van schoenen, laarsmodel door vrouwelijke militairen van de KLu.

**Lumed 508-71.** Samenvoeging van de sectie algemene zaken en de sectie vervoer in de staf van de bevelhebber der luchstrijdkrachten.

**Lumed 509-71.** Instelling commissie externe en interne betrekkingen KLu.

**Lamed 009-71.** Opleiding voor sergeant-majoor-administrateur.

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

### Opgave van nieuw verschenen voorschriften en wijzigingen \*

**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 radio-telefonie, ook alle andere adresaanduidingen voor telecommunicatiedoeleinden gegeven. Voorts bevat het voorschrift bepalingen inzake het gebruik van code-woorden, 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.

**VS 2-1450.** Handboek voor de commandant van een peloton Nationale Reserve. VR 2-1450 is hiermee vervallen. Behalve de taak en verantwoordelijkheden van de pelotonscommandant t.a.v. personeel, militaire veiligheid en verzorging, worden overzichten gegeven van de te behandelen oefenstof, de te houden schietoefeningen en de te stellen eisen v.w.b. de geoefendheid, zowel van de enkele man als van het peloton.

**1e Opgave van wijzigingen op VS 2-1547 (Kaartlezen).** Behalve een aantal penwijzigingen, is het gestelde t.a.v. dieptelijnen, retourpeiling en hoogtevoorstelling d.m.v. arcering aangevuld. Voorts is de tekst betreffende het kompas M2 komen te vervallen.

**VS 5-77/1.** Springtabellen. Met dit voorschrift wordt beoogd te komen tot standaardisatie van oefeningen in het gebruik van springstof en springmiddelen, door personeel behorende tot genie-eenheden.

**3e Opgave van wijzigingen op VS 6-751 (Het artillerie-schietkamp).** Het gestelde ten aanzien van munitie die niet mag worden verschoten, is herzien. Voorts is het voorschrift aangevuld met bepalingen waardoor thans in het ASK ook het schieten met de LAW kan worden beoefend.

**3e Opgave van wijzigingen op VS 9-512 (Het antitank-raketsysteem 66mm LAW).** Modificaties, aangebracht aan de raketwerper van het wapensysteem, hebben tot een eenvoudiger behandeling van het wapen geleid. De wijzigingen bevatten dan ook een herziening van de schietopleiding en de daarbij voorgeschreven handelingen.

\* Materieeltechnische en zuiver administratieve publicaties zijn niet opgenomen.

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

# Vrijwillig dienenden in de Koninklijke Landmacht bespraken hun problemen

\* \* De scheidende Opperofficier Personeel  
\* van de Koninklijke Landmacht, Luitenant-Generaal C. Koster, publiceerde een zestal weken vóór zijn dienstverlating een samenvatting van een aantal per ultimo november 1970 door functionarissen van zijn dienst gehouden voordrachten.

Een uitgebreid gehoor van vrijwillig dienenden in de landmacht had de causerieën, waarin de inleiders plannen en gedachten ten aanzien van het te voeren personeelsbeleid uiteenzetten, beluisterd. Er was een eerste dag geweest, bestemd voor de vertegenwoordigers van de officieren, en een tweede voor die van de onderofficieren. Beide dagen werden besloten met een discussie.

Doel van de in het kader van „INFOOP III” — d.w.z. de derde serie van twee dagen in een reeks van tot nu toe periodiek — gehouden informatiedagen was het opheffen van een zekere geheimzinnigheid waarmee, als gevolg van onbekendheid met de materie bij de belanghebbenden, het personeelsbeleid nogal eens is omgeven. In sommige gevallen was het nodig het te voeren beleid uiteen te zetten, in andere gevallen kon met een toelichting worden volstaan. Hoewel in verband met de enigszins verschillend gerichte belangstelling de onderwerpen op beide dagen niet precies dezelfde waren, werden enkele voordrachten van de eerste dag herhaald op de tweede. Het betrof dan zaken die zowel voor de officieren als voor de onderofficieren van belang zijn.

Aangezien van de inleidingen en van de discussies nauwkeurig verslag werd gelegd en de schriftelijke weergave daarvan toegankelijk is voor alle belangstellenden, wordt afgezien van reproductie op deze plaats. Wel moge hier worden opgemerkt, dat dit produkt, voortvloeiend uit een initiatief van Generaal Koster (wij zullen hem missen in de Koninklijke Landmacht) op prijs wordt gesteld. Er wordt op deze wijze opening van zaken gegeven, men geraakt meer thuis op

personeelsgebied, de mogelijkheden en beperkingen voor de verschillende personeelscategorieën komen duidelijk aan het licht en misvattingen worden rechtgezet.

Door de informatiedagen regelmatig te doen plaatshebben en door de vastlegging van het gesprokene kan ook de continuïteit in het beleid worden gecontroleerd en kan worden nagegaan wat van de planning haalbaar is gebleken en wat niet. Aan het einde van beide dagen werd inderdaad enkele malen geïnformeerd hoe het stond met de realisatie van eerder aangekondigde voornemens.

Continuïteit in het personeelsbeleid is belangrijk en wordt mede bevorderd door continuïteit in de bezetting van de beleidsfuncties. Daarom komt het wat ongelukkig uit, dat zeer kort na elkaar de Opperofficier en zijn plaatsvervanger de militaire dienst hebben verlaten. Als compenserende maatregel is de nieuw optredende Opperofficier Personeel KL — Generaal N. Berghuijs — reeds in een vroeg stadium aangetrokken. Generaal Berghuijs is bovendien geen vreemdeling in het Jeruzalem van de personeelsproblemen. Mogelijk zal hij aanleiding vinden de reeks van informatiedagen, die in een behoefte blijkt te voorzien, ook in de toekomst voort te zetten.

Ten slotte een willekeurige bloemlezing uit de onderwerpen waaromtrent door de luisterende officieren en onderofficieren vragen werden gesteld en waaruit de diversiteit van de personeelsaangelegenheden kan blijken: artsenkeuze, vakantieverlof, studiemogelijkheden, bevorderingsstelsel, beoordelingssysteem, carrièreplanning, overplaatsing, werving, eedaflegging, dienstverlating, pensioenen, overgang naar een hogere personeelscategorie, betekenis van het HAVO-diploma, opbouw van het personeelsbestand, sociale begeleiding. De communicatie- en informatietechniek, een heet hangijzer van deze tijd, kwam in de discussie eveneens aan de orde.

# Het NATO Defense College

**A. W. T. Gijsbers**

Luitenant-Kolonel der Infanterie (gsb)

*Unitatum Alentes — Ter bevordering van de eenheid*

Aldus luidt de wapenspreuk van het NATO Defense College te Rome, dat in de 20 jaren van zijn bestaan reeds meer dan 2000 militairen en burgers heeft voorbereid op de vervulling van de hogere functies in de toporganisaties van het bondgenootschap.

Toen de NAVO in 1949 werd opgericht, beschikten de deelnemende landen ieder over de nodige staf- en krijgsscholen, waarmee de eenheid van doctrine binnen de betrokken nationale krijgsmachtdelen of krijgsmachten werd nagestreefd, maar van een gezamenlijke NAVO-doctrine was geen sprake . . . .

De eerste geallieerde opperbevelhebber in Europa, Generaal Eisenhower, ondertekende de behoefte aan een NAVO-instituut, ten einde — zoals hij aan het Militaire Comité schreef — „mannen, zowel militairen als burgers, te vormen door hen een diepgaande kennis te geven van de talrijke ingewikkelde factoren, waarmee men rekening dient te houden bij het scheppen en in stand houden van een verdedigingsapparaat, dat doeltreffend kan optreden in het gebied van het Atlantisch Verdrag”.

In november 1951 werd in Parijs de eerste cursus gegeven; na de verhuizing naar Rome in 1966 is thans de 38e cursus gaande. In deze 20 jaren is de doelstelling van het College in grote lijnen dezelfde gebleven. De meest recente omschrijving ervan, daterend van 1969, luidt: „het organiseren van cursussen, gewijd aan de stu-

die van de factoren en vraagstukken van militaire, politieke, economische, technologische, geografische, sociologische en psychologische aard, die van invloed zijn of kunnen zijn op de Noord-Atlantische Verdrags Organisatie, ten gerieve van geselecteerd personeel, dat kan worden bestemd voor de vervulling van belangrijke functies in de NAVO of in daarmee verbonden gebieden; het bevorderen van wederzijds begrip binnen het bondgenootschap”. Een moeilijke zin, die een even moeilijke taak omschrijft: de problemen van het bondgenootschap zijn talrijk en veelzijdig!

## De deelnemers

Aan elke cursus wordt deelgenomen door ca. 50 burgers en militairen uit vrijwel alle NAVO-landen. De militaire deelnemers zijn in de regel kolonels of luitenant-kolonels van de drie krijgsmachtdelen; de burgers zijn veelal topfunctionarissen uit de diplomatieke diensten of andere departementale organen van de betrokken landen.

Elk land krijgt, naar gelang zijn grootte, een aantal plaatsen toegewezen; de grootste landen (de Verenigde Staten en Groot-Brittannië), 8, de kleinste (Portugal en Luxemburg) 1; Nederland kan gewoonlijk, evenals België, 4 deelnemers afvaardigen. Omdat de landen-deputaties doorgaans gemengd van samenstelling zijn, is



Rome's moderne wijk Eur; links het gebouw, waarin het NATO Defense College is gevestigd

Bespreking tussen commandant en plaatsvervangers



ook de totale bezetting van een cursus vrijwel evenwichtig verdeeld over burgers en militaire krijgsmachtdelen. De 36e Cursus bv. bestond uit 12 marineofficieren, 15 landmachtofficieren, 11 luchtmachtofficieren en 13 burgers, afkomstig uit 12 NAVO-landen.

De gemiddelde leeftijd van de deelnemers is, volgens de statistieken, 45 jaar; het komt evenwel voor, dat aanzienlijk jongeren de cursus bijwonen, maar óók dat heren worden aangewezen, die vlak voor hun pensioen staan. Overigens niet alleen heren; de geschiedenis van het College kent enkele, helaas geïsoleerde, voorbeelden van dames-cursisten; het is wellicht indicatief voor de mate van emancipatie in ons land — de beweringen van Dolle Mina's ten spijt — dat Nederland in deze primeur had, reeds in 1962!

Het zal duidelijk zijn, dat een dergelijke variatie in afkomst en ervaring in het deelnemersbestand zonder meer reeds in belangrijke mate bijdraagt tot het verwezenlijken van wederzijds begrip. In zes maanden samenwerken, samen reizen en samenwonen leert men elkaanders eigenschappen en problemen kennen; men krijgt er begrip voor, zij het niet steeds waardering.

### De leiding

Het College staat onder leiding van een driersterrenopperofficier. Thans is de Canadese vice-admiraal J. C. O'Brien commandant; zijn voorganger was een luitenant-generaal van de Turkse landmacht. Deze functionaris wordt voor de duur van twee jaar aangewezen door het Militaire Comité van de NAVO, op voordracht van de landen.

De commandant wordt bijgestaan door vier plaatsvervangers, één voor de civiele sector en één voor elk van de drie krijgsmachtdelen. Ook hier wordt een naar nationaliteit zo

gemengd mogelijke samenstelling nagestreefd. Zo is de huidige civiele plaatsvervanger een Belg, en de drie militairen zijn afkomstig van de Amerikaanse marine, de Duitse landmacht en de Italiaanse luchtmacht.

In hun studie worden de deelnemers begeleid door de „faculty”, bestaande uit een tiental „faculty advisors”. Ook hier weer dezelfde menging qua herkomst en ervaring. Het is de taak van de faculteit het studieprogramma voor te bereiden, sprekers te selecteren en uit te nodigen, en voorts als mentor op te treden voor de „Committees” (studiegroepen) van deelnemers. Voorts vervullen zij allerlei functies, die voor de studie en overige activiteiten van de deelnemers van belang kunnen zijn (zoals toezicht op de bibliotheek, sportofficier e.d.).

De Staf van het College, onder leiding van de Chef Staf, is belast met de administratieve en logistieke verzorging. Daartoe dient een grote hoeveelheid werk te worden verzet. Men hoeft alleen maar te denken aan de financiële aspecten van de studiereizen, de verzorging van de mess, het reproduceren van grote stapels studiemateriaal met het daaraan verbonden teken- en fotowerk, om een indruk te krijgen van de veelomvattende taak, die aan de Chef Staf is opgedragen. Ook deze functie wisselt regelmatig van bezetting; zij wordt op dit moment vervuld door een Nederlands landmachtofficier.

De leiding van het College wordt bijgestaan door de „Academische Adviesraad”, die tot taak heeft de activiteiten van het College te volgen en zo nodig koerswijzigingen aan te bevelen. De Raad staat onder voorzitterschap van de Voorzitter van het Militaire Comité van de NAVO; bekende experts op het gebied van internationale betrekkingen maken deel ervan uit. In zijn huidige samenstelling zijn dit: Sir Alistair Buchan, commandant van het Imperial Defence



De commandant leidt een spreker in

College te Londen; professor Nihat Erim, lid van het Turkse parlement; voorts de directeur van het Italiaanse Instituut voor Internationale Zaken, Altiero Spinelli, en tenslotte de directeur-generaal van het Atlantisch Instituut te Parijs, de Amerikaan John Tuthill.

#### De cursus

In de cursus kan men vier elementen onderscheiden: het academisch programma, de studiereizen, het werk in de studiegroepen en de talenstudie. Met uitzondering van de studiereizen, die tweemaal 3 weken vergen, zijn deze elementen met elkaar verweven: een typisch dagprogramma omvat één uur talenstudie, vervolgens één uur groepswork, daarna een lezing met discussie, en tenslotte gedurende de gehele namiddag weer groepswork.

Het *academisch programma* vormt de kern van de studie aan het College. In beginsel wordt dagelijks een lezing gehouden, gevolgd door een discussie tussen inleiders en deelnemers. De lezingen worden volgens een logisch opgebouwd programma gegeven, waarin men de volgende groepen van onderwerpen zou kunnen onderscheiden:

- de bedreiging van westelijke waarden (communisme, politieke en militaire situaties in de Sovjet-Unie en andere Warschau-Pactlanden);
- de NAVO (organisatie, strategie);
- economie (economische betrekkingen in de wereld, invloed ervan op defensie);
- wetenschap en technologie (recente ontwikkelingen en invloed ervan op defensie);
- „defense management” (systeemanalyse en andere moderne technieken);
- de derde wereld (algemene problemen als overbevolking, voedsel, handel; voorts behande-

- ling van probleemgebieden als het Midden-Oosten, Latijns-Amerika, Afrika en Azië);
- internationale organisaties (crisisbeheersing, ontwapening);
- de toekomst (verwachte ontwikkelingen op economisch, wetenschappelijk, sociologisch, militair en politiek terrein).

Als inleiders treden de meest deskundige hoogleraren, ambassadeurs, opperofficieren op, die men voor de verschillende onderwerpen kan verkrijgen; zij zijn merendeels afkomstig uit de NAVO-landen, maar ook deskundigen uit neutrale landen ontbreken niet. Een wens van de deelnemers was in dit opzicht wel, dat men ook zou trachten inleiders van achter het IJzeren Gordijn bereid te vinden naar Rome te komen. De deskundigheid van de sprekers brengt mee, dat de inleidingen van uitzonderlijk hoge kwaliteit zijn; datzelfde mag ook van de discussies worden gezegd.

Het doel van de *studiereizen* is kennis te nemen van de politieke, militaire en economische toestand en mogelijkheden van de NAVO-landen. Daartoe worden vrijwel alle hoofdsteden bezocht; men luistert er naar en discussieert met de verantwoordelijke ministers of topambtenaren. Bovendien wordt van de gelegenheid gebruik gemaakt bezoeken te brengen aan een aantal NAVO-staven (NAVO-hoofdkwartier, SHAPE, HQ-SACLANT, enz.) en aan belangrijke nationale militaire en civiele instellingen. Twee dergelijke reizen, elk van drie weken, worden ondernomen: één naar Portugal, de Verenigde Staten en Canada; één door de overige Europese NAVO-staten. (Voor zover bepaalde landen niet kunnen worden bezocht, komen vertegenwoordigers van die landen naar Rome om daar alsnog de gewenste uiteenzettingen te ge-

ven). Deze reizen zijn, behalve vermoeiend door hun intensieve karakter, ook uiterst instructief; zij dragen in belangrijke mate bij tot een betere kennis van elkaars problemen.

De deelnemers aan de cursus zijn ingedeeld in *studiegroepen*, elk van 7 à 8 personen. De samenstelling is zo gevarieerd mogelijk. Iedere groep heeft een eigen voorzitter en secretaris; zij wordt bijgestaan door een „faculty advisor”. De studiegroepen hebben twee taken: zich voorbereiden op de lezingen en discussies, en de produktie van enkele voordrachten en scripties.

Dagelijks, vóór de lezing, vergadert de groep om het onderwerp van de dag te bespreken; de leden brengen hun kennis en ervaring in, zodat men al globaal voorbereid naar de aula gaat; mogelijkheden voor de discussie zijn reeds verkend. De middagen worden besteed aan de tweede activiteit: het voorbereiden van voordrachten en scripties. Tweemaal krijgt elke studiegroep een opdracht: aan het begin van de cursus een „short problem”, dat — zoals de naam al aanduidt — betrekkelijk eenvoudig is en op korte termijn kan worden opgelost; het doel hiervan is vooral de cursisten gelegenheid te geven elkaar te leren kennen. Na enkele weken wordt vervolgens de voornaamste opdracht verstrekt: het schrijven van een scriptie en het prepareren van een lezing met discussie over een omschreven onderwerp. De opdrachten zijn zo gekozen, dat men ze als synthese kan zien van het academisch werk. Enkele voorbeelden:

Voor de talenstudie kan gebruik worden gemaakt van een „talenpracticum”



„Committee work”; één van de studiegroepen in bespreking

- de toekomstige rol van Japan in het Verre Oosten en de gevolgen daarvan voor het westen;
- Westeuropese ontwikkelingen in de jaren '70.

De geproduceerde scripties staan ten dienste van het NAVO-hoofdkwartier; zij blijken veelal van zeer hoge kwaliteit. Bewonderingswaardig demonstreert zich vaak de vindingrijkheid van de studiegroepen met betrekking tot de wijze van presentatie van hun voordracht.

Tenslotte de *talenstudie*. Het College bedient zich van de beide voertalen van de NAVO: Engels en Frans. De lezingen en discussies worden in één van beide talen gehouden; voor de andere is er simultaanvertaling. Kennis van één van beide talen is derhalve voor deelneming aan de cursus vereist; bovendien is dit noodzakelijk in verband met de te verwachten tewerkstelling in een internationale functie. Niettemin blijkt vaak verdere ontwikkeling van de taalkennis nodig, zo niet van de eerste, dan toch van de tweede NAVO-taal. Daartoe wordt dagelijks één uur besteed aan talenstudie. Voor beginners staat een talenpracticum ter beschikking; de gevorderden verbeteren hun conversatie-mogelijkheden in kleine klasjes onder leiding van een docent. Voor hen, die blijkens een aan het begin afgelegde test beide talen beheersen, is er de mogelijkheid zich in het Italiaans te bekwamen.

#### Overige activiteiten

Om het wederzijdse begrip verder te ontwikke-



len bevordert het College activiteiten buiten de hierboven genoemde studietaken. Frequent krijgen de deelnemers de gelegenheid elkaar te ontmoeten; de dagelijkse lunch en een aantal ontvangsten geven daartoe alle kans.

Ook de culturele aspecten worden niet vergeten; in Rome en tijdens de studiereizen is er de mogelijkheid deel te nemen aan excursies om de bezocht landen beter te leren kennen.

Van belang is voorts de „follow-up”. De ontwikkelingen in de wereld staan niet stil; de kennis en het inzicht van de cursisten dienen mede te evolueren. Daartoe zetelt in het College de vereniging van oud-leerlingen („Anciens”), die eenmaal per jaar een bijeenkomst in Rome organiseert. Tijdens een conferentie van twee à drie dagen worden daar de meest recente gegevens uitgewisseld.

### Slotbeschouwing

Twintig jaren NATO Defense College hebben zeker bijgedragen tot het bereiken van de doelstel-

ling, die Eisenhower voor ogen had. De eenheid van opvatting bij de „Anciens” van het College, en via hen bij de leidende instanties van de aangesloten landen en van het bondgenootschap zelf is zeer toegenomen. Daardoor kon de paraatheid van het Westen op het huidige hoge peil worden gebracht.

Men zou zich de vraag kunnen stellen, of men er is met de eenheid van opvatting bij de leidende organen, als die eenheid onder en tussen de volken van het bondgenootschap in verschillende opzichten nog ver te zoeken is. Wellicht verdient het aanbeveling de deelneming aan de cursussen uit te breiden (zoals het bv. ook aan het Nederlandse Defensie Studiecentrum geschiedt) tot diegenen die met de voorlichting van de bevolking te maken hebben.

### Literatuur

*NAVO Maandblad* (1970)(5).  
*NATO's Fifteen Nations* (1970/71)(6/1)



## BANDEN 1970

De geheel linnen banden voor de jaargang 1970 zijn thans direct leverbaar.

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

# Veranderingen en bedrijfsvoering

M. H. Akkerman

Majoor van de Koninklijke Luchtmacht

Reeds eerder hebben wij betoogd dat t.a.v. de bedrijfsvoering in de krijgsmacht veranderingen noodzakelijk zijn [1]. De door ons voorgestelde wijzigingen hebben betrekking op:

- verandering van de visie op de taak en functie van de krijgsmacht (dienstbaar aan structuurveranderingen: van machtsstructuren naar rechtsstructuren);
- verandering van de visie op en de uitvoering van het sociaal beleid (functionele organisatie gekoppeld aan een personalistisch personeelsbeleid);
- verandering van mentaliteit, ten einde het voorgaande te kunnen realiseren, bij de leden van de krijgsmachtorganisatie (ingesteld, strevend naar vernieuwing, met name in het sociaal-culturele vlak).

Wij hebben ons v.w.b. deze punten uitgesproken voor een doelgerichte aanpak. Niet door te speculeren op een soort „algemene ontwikkeling” in de samenleving, die ook onze arbeidsorganisatie (zij het wellicht wat later) zal beroeren, maar slechts door een goed voorbereide, goed gestuurde en wetenschappelijk begeleide aanpak kunnen bovengenoemde veranderingen worden gerealiseerd.

In dit artikel willen wij nader ingaan op een theoretische achtergrond van deze veranderings-thematiek, die tot nu toe ongenoemd is gebleven.

## Theoretische achtergrond

Lange tijd hebben de sociale wetenschappen (wat is echter lang in de sociale wetenschappen?) hun onderzoek en theorievorming, en daardoor ook hun toepasselijkheid, gericht op alleen maar het sociale aspect (mens en intermenselijke verhoudingen) van werkorganisaties. Nog steeds is er, volgens *Emery* en *Trist* [2], een tendens in de sociale theorie om de organisatie („enterprise”) als een voldoende onafhankelijke grootheid te zien waardoor de meeste optredende problemen worden geanalyseerd „with reference to its internal structure and without reference to its external environment”. *Van Beinum* [3] ziet „de beperkte

normatieve instelling waarbij *economische, technologische* of *sociale* criteria als bepalende maatstaven worden gebruikt . . .” als één van de oorzaken voor deze, wat hij noemt: „eenzijdige benadering der vraagstukken”.

De laatste jaren is hierin enige verandering gekomen, verandering die, hoewel van beperkte theoretische waarde, opvalt door de sterke werkzame dynamiek. Wij doelen hier op de ontwikkeling van de zg. *systeemtheorie*. Begonnen in de biologie en chemie heeft deze theorie, voornamelijk door het werk van het Tavistock Institute of Human Relations te London, ook toepassing gevonden in de sociale wetenschappen. De kern van deze theorie, toegepast op organisaties, is dat wordt afgerekend met de opvatting dat de organisatie een gesloten systeem is dat mensen en middelen (desnoods in een dynamisch proces) richt op na te streven doelen. Bij de conceptie van een gesloten systeem gaat men, volgens *Emery* en *Trist*, voorbij aan de wederzijdse doordringing van organisatie en omgeving als bron van spanning en frictie in de organisatie. Zij zijn van mening dat een organisatie een open systeem is. In een open-systeemconceptie vindt de wederzijdse doordringing wel plaats, waardoor organisaties „spontaneously reorganize towards states of greater heterogeneity and complexity . . .” Kenmerk van een open systeem is verder dat een „input”, een „throughput” en een „output” worden onderscheiden, waarbij *output* weer *feedback* geeft naar de *input*.

Dit dynamisch open systeem functioneert in een veranderende omgeving. *Emery* en *Trist* onderscheiden vier (ideaal-typische) omgevingen, waarvan de vierde, „turbulent fields”, wordt gezien als van toepassing op de huidige tijd. Evenals bij de andere drie heeft deze omgeving dynamische eigenschappen, maar „the dynamic properties arise not simply from the interaction of the component organizations, but also from the field itself”. Zij voegen daaraan toe: „The ground is in motion”.

Het is nu de eerste en belangrijkste taak van de topleiding haar aandacht en activiteiten te richten op de raakvlakken tussen onderneming en

veranderende omgeving („turbulent fields”). Alleen hierdoor kan een organisatie zich handhaven en ontwikkelen.

In een ander artikel [2] wijzen *Emery* en *Trist* erop, en dit is een tweede belangrijk kenmerk van een open systeem, dat het systeem zelf-regulerend is, d.w.z. dat er geen rechtstreeks verband bestaat tussen de variantie van de input en die van de output. Afhankelijk van het technologisch systeem in de organisatie kan verschillende input veelal toch leiden tot gelijke output en verschillende output kan het gevolg zijn van dezelfde input; m.a.w.: het technologisch systeem fungeert als een soort (flexibele) grens voor het sociale systeem (de mensen moeten het tenslotte doen) van de organisatie. *Emery* en *Trist*, sprekend over een onderneming als een open systeem, voeren dan ook het begrip „socio-technical system” in. Zij zijn van mening dat „study of a productive system therefore requires detailed attention to both the technological and social components”. Men moet de werksituatie zo organiseren dat het sociale systeem en het technische systeem zich op een complementaire manier verhouden.

*Lievegoed* [4] zit op het zelfde spoor. Hij wijst in zijn boek, een beschrijving van organisatieontwikkeling in drie fasen, erop dat het in de derde, zich thans ontwikkelende fase, gaat om een integratie van het sociale systeem in het economische en het technische. Dat betekent niet een behoud van de oude organisatie met toevoeging van wat „human relations”, maar een „rethinking the whole organization”. Later voegt hij daaraan toe: „Zoals het economische en het technische subsysteem met onverbiddelijkheid hun eigen eisen stellen en wij er een generatie over hebben gedaan die twee te integreren tot één bedrijfsbeleid, zo werpt nu de noodzaak het sociale subsysteem te integreren de vraag op naar de eigen wetten van dit systeem en van de weg tot integratie”.

Het is geen onverschillige zaak welk systeem van taakuitvoering, samenwerking, leiding geven, controle e.d. (sociaal systeem) men toepast op een gegeven structuur van machines, uit te voeren handelingen, taakomschrijvingen e.d. (technisch systeem). De effectiviteit van de totale organisatie wordt bepaald door een nauwkeurig op elkaar afstemmen van de eisen van de diverse systemen. „Dit betekent”, zegt *Van Beinum* [5], „dat, tenzij wij het technisch systeem op zodanige wijze vertalen in feitelijke taken dat deze in overeenstemming zijn met menselijke behoef-

ten en kenmerken, wij organisaties zullen creëren die ver beneden hun potentiële niveau van effectiviteit zullen functioneren”.

Ten aanzien van de „eigen wetten van het sociale systeem” en „de menselijke behoeften en kenmerken” rangschikt *Emery* een aantal dat direct verband houdt met de inhoud van de taak:

- de behoefte aan een minimum aan taakinhoud, anders dan in termen van fysiek uithoudingsvermogen;
- de behoefte in de taak voortdurend te leren;
- de behoefte aan een minimumgebied waarin het individu eigen beslissingen kan nemen;
- de behoefte aan een minimum aan sociale steun en psychologische steun en erkenning in het werk;
- de behoefte om m.b.t. het sociale leven een zinvolle taak te hebben;
- de behoefte om in eigen werk toekomstmogelijkheden te hebben.

Deze opsomming is lang niet uitputtend en suggereert geen hiërarchie. De mate en de volgorde waarin behoeften manifest worden is afhankelijk van de interdependentie tussen mens, organisatie en omgeving.

Uit bovenstaand (summier) overzicht komen twee zaken duidelijk naar voren als nieuwe aspecten in de werkelijkheid van de arbeidsorganisatie: de andere inhoud van het leiding geven en een andere aanpak van de organisatie.

### Leiding geven

Het topmanagement zal zich, binnen de conceptie van de systeemtheorie, moeten bewegen op de uitwisselingsniveaus tussen organisatie en veranderende omgeving. Het zal zich moeten bezighouden met het signaleren en het evalueren van ontwikkelingen en krachten in de omgeving die de organisatie raken c.q. kunnen raken. Het zal moeten nagaan of dit invloed heeft op enig aspect van de organisatie en zo ja, in welke mate. Het zal moeten beslissen welke maatregelen dan moeten worden genomen.

Het leiding geven zal ook nagaan welke „krachten” de output van zijn organisatie oproept en tot welke consequenties dit leidt.

*Lievegoed* [4] (blz. 112) verbindt de taken van het management als volgt:

- doelstelling — evaluatie;
- beleidsvorming — vernieuwing;
- planning — organisatie.

In een continuproces zal het management zich

hiermee dienen bezig te houden en niet met interne besturing van de organisatie, interne controle, taakverdelingen, werkstructurering e.d. De gevolgen hiervan worden in de paragraaf „Organisatie” verder uitgewerkt.

Vanzelfsprekend zijn bovengenoemde aspecten momenteel in het leiding geven niet onbekend; echter niet in die mate en met die gevolgen als bedoeld in de systeemtheorie. Te veel heeft daarvoor het leiding geven nog het karakter van het besturen van een organisatie en van „overheersing” van operatie en techniek. In termen van de systeemtheorie zal er, op basis van de interdependentie tussen organisatie en omgeving en op basis van geïntegreerde systemen, bij de „top” een voortdurende bereidheid tot vernieuwing aanwezig moeten zijn. Het gaat om een voortdurend afstemmen van huidige en potentiële capaciteiten van de organisatie op de huidige en potentiële behoeften en eisen van de omgeving. De betekenis van deze laatste zin zullen wij aan de hand van de output van de krijgsmacht nader aangeven.

Wij zeiden al dat de output d.m.v. de feedback invloed heeft op de input. Voor de krijgsmacht heeft dit een speciale betekenis. Voor Ford is de output een aantal automobielen en voor Bonzo een hoeveelheid honde- en/of kattevoer. Maar wat is de output van de krijgsmacht? Wij zijn van mening dat de output van de krijgsmacht niet is aan te duiden als een hoeveelheid vuur- of slagkracht, maar als veiligheid. Hier ontstaat nu de moeilijkheid, en dit is een extra vraagstuk voor de leiding: veiligheid is een relatief begrip.

Het is niet uit de lucht gegrepen te veronderstellen dat door allerlei ontwikkelingen onze „afnemers” zich t.a.v. een militaire dreiging aanzienlijk veiliger zijn gaan voelen dan een aantal jaren geleden. Veiligheid is ook nog in een ander opzicht een relatief begrip. Het gaat er in de krijgsmacht om veiligheid te bieden m.b.t. een militaire dreiging, maar dit is niet de enige dreiging in onze samenleving. De tijd dat de militaire dreiging de enige was is verleden tijd. De catastrofe die bv. dreigt indien de mensheid niet erin slaagt de kloof tussen arme en rijke landen in een snel tempo te overbruggen kan een veel sterker onveiligheidsgevoel oproepen.

Voor *Picht* [6] is dit reeds het geval en wij verbazen ons niet als blijkt dat in de komende tijd dit voor meer mensen in toenemende mate het geval zal zijn. Ook op deze wijze kan de „ge-

voeligheid” voor de output van de krijgsmacht afnemen.

Het leiding geven zal hiermee rekening dienen te houden en de bedrijfsvoering op deze veranderingen afstemmen. Hier ligt tevens een mogelijkheid om na te gaan op welke wijze de krijgsmacht dienstbaar kan zijn aan structuurveranderingen in de samenleving.

Alhoewel er m.b.t. de theoretische conceptie van de systeemtheorie, toegepast op organisaties, voor ons nog wel een paar vragen zijn, biedt de praktische betekenis van deze wijze van benadering van de werkelijkheid grote mogelijkheden.

Het is dan ook evident, menen wij, dat de inhoud van het leiding geven in de krijgsmacht (met name van het topmanagement en zijn adviseurs), en dus ook de opleiding en vorming hiertoe, voor een doorlichting in aanmerking komen. Interessant is bv. de vraag hoeveel topfunctionarissen de laatste vijf jaar enige vorming/opleiding in het kader van leiderschap hebben ondergaan.

### Organisatie

Door de andere gerichtheid van het topmanagement zal er voor de lagere niveaus meer ruimte komen. De leiders van deze lagere echelons zullen zich op hun beurt bezighouden met de „naar buiten” gerichte activiteiten, in dit geval gericht op hún omgeving (waartoe bv. de topleiding kan behoren). De werkgroepen zullen voor zich zelf zaken als: interne controle, taakverdeling, werkstructurering e.d. regelen. Wordt e.e.a. consequent gerealiseerd, dan zal een stuk bedrijfsdemocratie zijn verwezenlijkt.

Bovendien, en voor dit artikel meer relevant, is er het feit dat in de bovengeschetste conceptie *de organisatie geenszins onveranderlijk behoefte te zijn*. Er kunnen zeer plaatselijk, al naar gelang de behoefte, organisaties worden vernieuwd, veranderd. Langs een geheel andere (theoretische) weg kwam *Van Doorn* tot een soortgelijke conclusie: „In ieder van de hier bedoelde werksituaties (onderdelen van de Klu. M.H.A.) zal op de behoeften van het personeel moeten worden ingespeeld. Dit kan, afhankelijk van soort werk en de opleiding en instelling van het personeel, leiden tot geheel verschillende organisatiestructuren en procedures” [7].

*Lievegoed* wijst in zijn boek [4] op de dienende functie van de organisatie: „Zij heeft een bepaalde structuur zolang zij nuttig is voor bepaalde vormen van samenwerking”.

Ten gevolge van deze andere aanpak van de or-

ganisatie en door de andere inhoud van het topmanagement zal de organisatie een flexibel geheel zijn waar de thans zo begeerde organisatorische rust en zekerheid zullen ontbreken. Steeds meer nadruk zullen de menselijke inventiviteit en creativiteit, zullen de bekwaamheden en potenties van mensen dienen te krijgen (personalistisch personeelsbeleid), steeds minder nadruk zal komen te liggen op „vaste procedures”, standing orders, hiërarchieke niveaus. Emery en Trist onderscheiden in dit verband het „conventional system”: „combines a complex formal structure with simple workroles”, en het „composite system”: „combines a simple formal structure with complex work roles”.

Een tweede facet waarop wij t.a.v. de organisatie willen wijzen is de eis van geïntegreerde aanpak. Binnen de sociotechnische systemen kunnen wij niet meer functie-eisen op grond van taakanalyses vaststellen en daarna de mensen die hierin „passen”, c.q. hiervoor opleidbaar zijn, selecteren. Veel meer zullen de mensen, binnen de technologische mogelijkheden, zelf de functie-eisen „maken”. Dit betekent dat in de praktijk van het dagelijkse werk meer ruimte voor de eigen bijdrage (van welke aard ook) moet komen en een interdisciplinaire aanpak van besturing nodig is. Wij hebben al eens gesteld dat wij een personeelsbeleid, gericht op de drie zuilen van management, voorstaan. Dit wil niet zeggen dat iedere zuil zijn gang maar gaat. Integendeel, bij verdieping en verbreding van kennis en inzicht (specialistisch) zal toenemend overleg met andere disciplines nodig zijn.

Het realiseren van een flexibele organisatie ver-

eist een verandering in het huidige (sociale) beleid. Het leren werken in een dergelijke (functionele) organisatie, ook het leren werken in interdisciplinaire kaders, vereist een verandering van ons opleidings- en vormingssysteem. Daarom is de overgang naar een volgende, meer eigentijdse, fase van bedrijfsvoering een langdurig proces; Voor de uitvoering daarvan is deskundig personeel nodig.

Tijdens de commandocursus gedurende mijn KMA-opleiding „onderging” ik eens de volgende instructie: In het voorschrift staat dat vijf man deze rubber aanvalsboot in vijf minuten kunnen opblazen. Jullie zijn met zijn vieren, dus jullie kunnen het in vier minuten. Dit doet denken aan de situatie in de krijgsmacht t.a.v. de onderwerpelijke problematiek: te weinig deskundig personeel en te weinig tijd. Wij zijn toch maar begonnen te blazen.

#### Literatuur

1. M. H. Akkerman — *Mil. Spect.* **139**(1970)(6)281, (7)313.  
*Spes* **1**(1970)(9).  
Krijgsmacht dienstbaar maken aan vernieuwing van samenleving. *Trouw* (1970) (14 dec.).
2. F. E. Emery — *Systems thinking*. Penguin Books, Londen (1969).
3. J. J. van Beinum e.a. — in: *Bedrijfspsychologie*. Kluwer, Deventer (1970).
4. B. C. J. Lievegoed — *Organisatie in ontwikkeling*. Lemniscaat, Rotterdam (1970).
5. J. J. van Beinum e.a. — *Taakontwerp en organisatiestructuur, een sociotechnisch veldexperiment*. COP/SER, Den Haag (1969).
6. G. Picht — *De toekomst in eigen hand*. Bosch en Keuning, Baarn (1970).
7. F. J. van Doorn — *Mil. Spect.* **140**(1971)(4)170.



# Het productieplannings- en besturingssysteem van een Job-Shopbedrijf in de Koninklijke Luchtmacht

ir. C. C. Bakker en ir. L. F. Brackel

Majoor, resp. Kapitein van de Koninklijke Luchtmacht

Een Job-Shopbedrijf is een technisch productie- of onderhoudsbedrijf, waarin de produktiemiddelen in werkcentra zijn ingedeeld op basis van de technologische bewerkingen; in zo'n bedrijf zijn géén duidelijke stromen te onderkennen. Daar de Job-Shop — in ieder geval in de civiele sector — betrekkelijk veelvuldig voorkomt bijna de daarop betrekking hebbende publikaties bijna geen detailgegevens over de praktische uitwerking van een productieplannings- en besturingssysteem voor de Job-Shop worden verstrekt, leek het ons gewenst de bij het Depot Algemeen Technisch en Intendance Materieel (Datim) ontwikkelde methodieken voor dit type bedrijf een grotere bekendheid in de krijgsmacht te geven. Dit artikel is slechts een kenschets van dit systeem; voor een verdere uitwerking wordt verwezen naar de literatuur [1].

De Technische Dienst van het Datim heeft voornamelijk tot taak het uitvoeren van derde-lijns-onderhoud aan mechanische gronduitrusting, voertuigen en de componenten van deze uitrustingsstukken. Enkele kentallen van dit bedrijf over 1969 zijn: 144 man direct personeel en 82 man overhead; 226.000 uur direct-productieve uren; bezettingsgraad 97%; 4787 stuks gereedgekomen werkorders; gemiddeld 2,9 deelbewerkingen (suborders) per werkorder; gemiddelde ncalculatie per werkorder 44 uur en per suborder 15 uur.

Op grond van de kenmerken van het productiepakket:

- a. grote diversiteit in het assortiment;
- b. lage herhalingsfrequentie per type produkt;
- c. kleine-serie- of stukfabricage;
- d. korte gemiddelde bewerkingstijd per suborder (15 uur);
- e. een zéér verschillend bewerkingsplan voor elke suborder;
- f. relatief groot aantal in bewerking zijnde werkorders (ca. 700 stuks);

is het niet doelmatig gebleken de structuur van deze Technische Dienst te baseren op organisatorische eenheden voor de verschillende soorten produkten, doch is gekozen voor de Job-Shopstructuur.

Oók het *Productieplannings- en besturingssysteem* wordt bepaald door, en is een zo goed mogelijk antwoord op, de genoemde kenmerken van het productiepakket. Als gevolg van deze kenmerken is het in het productieplannings- en besturingssysteem slechts mogelijk aan iedere individuele werkorder *een beperkte aandacht* te geven. Het ontwikkelde systeem kan worden getypeerd als een *doorstroomplanningssysteem*.

## Doelstelling van het systeem

Het doel van het systeem is — bij een zo hoog mogelijke bezettingsgraad van de werkcentra — te zorgen voor een zo gering mogelijk aantal te laat geleverde werkorders, een laag gemiddelde en kleine spreiding van de positieve leverdatumoverschrijding van de werkorders, een zo gering mogelijke hoeveelheid onderhanden werk én voor de werkorders waarvan de leverdatum niet extern is bepaald een zo kort mogelijke doorlooptijd.

Ten einde deze doelstelling te verwezenlijken is het nodig dat voor elke werkorder de te stellen (=geplande) leverdatum vaststaat. Voor een aantal werkorders volgt deze uit de Middellange Termijnplanning (MTP) van het depot, of uit een opgave van de opdrachtgever; voor de overige werkorders dient deze in het systeem te worden bepaald en vastgelegd. Realisatie van de doelstelling betekent dan het streven naar een „goede voorspelbaarheid van de leverdatum”; dit laatste is te herleiden tot een *goede voorspelbaarheid van de doorlooptijd*.

Het systeem van „doorstroomplanning” houdt in dat er aan elke werkorder slechts een beperkte aandacht wordt besteed; na de werkomschrijving worden de suborders in principe slechts eenmaal

Klu-DATIM-TD W E R K O R D E R - K . W . B .											Blad 1 van bladen	
N.S.N.nr.: 2310-17-021-9251				W.O.nr. LM 55-34		Luf 9806 nr.: 009/10066						
Reg.nr.: LM 55-34				Rev.pr. N.G.		d.d. 13-3-'69 afl.:						
Benaming: V.W. ambulance						Aantal 1		Soort werkzh. 011-4		Rep.bladnr.:		
Correspondentie:								Code FA:		Wk.nr.reg.blad		
1	Volgnr.:	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	
	Afd.:	67	BKB1	21	44	82	BKB1	21	72	21	BKB1	
2	W.O.M.	17/3										
	Compleet	13/4										
3	W.O.A.A.:	16/4 16/4 16/4 16/4 16/4 16/4 16/4 16/4										
	W.O.C.:	14/4										
4	In bew.:	16/4 16/4										
	Gereed:											
5	W.O.M.:											
	Compleet											
6	W.O.E.I.											
	W.O.M.A.											
7	Bestell.:											
	Boekw.:											
8					01	BKB1		67	BKB1	18	70	
9		Beide kokerbalken vervangen. Beplating rondom aan onderzijde carrosserie en portieren repareren.										
10					02		67	BKB1		21	18	
		Controle reparatie plaatwerk.										
11					03	BKB1		21	82	18	1	
12		Accu uithouwen en naar de accustore brengen. Voertuig aftuigen.										
13					04		21		44	21	20	
		Accu controleren, opladen en gebruiksgereedmaken.										
14					05		21		82	BKB1	20 45	
15		Voertuig geheel voorbewerken, schilderen en van vereiste kentekens voorzien.										
16					06		82	BKB1		21	20	
		Controle schilderwerk.										
17					07	BKB1		21		21	2	
18		Voertuig optuigen, originele accu inbouwen en na afwerking bekleder aanbieden bij BKB1.										
19					08		21		72	21	21 1	
		Rubberwerk waar nodig vastplakken o.g. repareren.										
20					09		21		21	BKB1	21 3	
21		Voertuig smeren, oliepeilen controleren en gereedmaken voor uitgifte.										
22					10		21	BKB1		SV	21	
		Eindcontrole en gereedmelden.										
23												
24												
25												
26												
		volgnr.:		van		door		aan		afl. week bew. tijd		
		omschr.:		W E R K Z A A M H E D E N		Luf.		uit:				

Afb. 1 Werkorder KWB

ingepland en op een gegeven moment m.b.v. een standaard-voorrangsregel uit de wachtrij voor een bepaald werkcentrum geselecteerd om daadwerkelijk in bewerking te gaan. Aldus verliezen de suborders en dus de werkorders in zekere zin hun identiteit bij de werkdistributie en voortgangscntrole.

Het bovenstaande impliceert dat aan de volgende voorwaarden dient te worden voldaan.

a. De werkschrijving voor elke werkorder moet zo volledig mogelijk zijn, zodat een zo gering mogelijk aantal onvermijdelijke onderbrekingen tijdens de uitvoering van de werkorder zal optreden.

b. De geplande materiaal-aanlevertijd moet voor de daarvoor in aanmerking komende werkorders gemiddeld voldoende lang zijn.

c. De verdeling van het verschil tussen voor- en nacalculatietijden per bewerking moet t.a.v. alle werkcentra gemiddeld nul zijn.

d. Voor het bepalen van de nodige doorlooptijd per bewerking en voor de gehele werkorder moeten aan de realiteit aangepaste regels worden gehanteerd.

e. De bezettingsgraad per werkcentrum dient in combinatie met het enigszins beperken van het capaciteitsbeslag per werkorder per tijdseenheid voldoende laag te blijven, ten einde het ontstaan van lange tot oneindig lange wachtrijen en -tijden te voorkomen.

f. Bij de werkdistributie moet een adequate voor-rangsregel per suborder worden gehanteerd.

In het ontwikkelde systeem is getracht aan bovenvermelde voorwaarden te voldoen. Op-gemerkt zij echter dat op dit ogenblik zeker nog niet optimaal aan alle en eventueel nog nader te stellen eisen wordt voldaan. Verdere uitbreiding en studie van het systeem zijn dan ook zeker nog noodzakelijk.

### **Praktische uitvoering van het systeem**

*Organisatie.* De productieplanning en -bestu-ring geschiedt centraal vanuit het Bedrijfsbureau, dat in de staf van de Chef Technische Dienst is opgenomen. Dit bureau omvat het Kantoor Werklastbeheersing (KWB), het Kantoor Mate-riëlbeheersing (KMB) en het Kantoor Bedrijfs-administratie (KBA). De uitvoering van het systeem geschiedt door het KWB en, in mindere mate, door het KMB.

De taken van het KWB omvatten o.m.:

- a. werkordervoorbereiding;
- b. order- en bezettingsplanning;

c. werkdistributie;

d. coördinatie van de uitvoering en voortgangs-  
controle daarop.

De taken van het KMB omvatten o.m.:

a. bestellen van materiaal t.b.v. de werkorders bij de Materieeldienst;

b. voortgangscntrole op de tijdige aflevering daarvan;

c. ondernemen van acties ter bespoediging van materiaalleveringen;

d. onderzoeken van mogelijkheden tot toepas-sing van vervangende artikelen in geval van problemen met de levering van materiaal;

e. initiëren van prebevoorradingsacties.

*Werkordervoorbereidingsmethodiek.* De werkordervoorbereiding wordt gebaseerd op de gegevens van het object zoals aangegeven op de begeleidende documenten als het „Keuringsrapport/Werkschrijving”. De betrokken werk-voorbereider (WVB) voegt de werkzaamheden, die in één bewerkingsgang moeten plaatsvinden per werkcentrum samen tot één sub-order en vermeldt deze als zodanig onder een bepaald subordernummer op het in gebruik zijnde formulier, de Werkorder-KWB. Een voorbeeld hiervan is in afb. 1 gegeven.

Behalve de werkschrijving bepaalt de WVB tevens de voorcalculatie per suborder en vermeldt deze in de desbetreffende kolom op het formulier. Vanwege de kenmerken van het produktiepakket zijn voor deze voorcalculaties in het algemeen geen tijdstudies e.d. aanwezig en elke voorcalculatie is dus een schatting. Elke WVB houdt echter een duplicaat van de door hem vervaardigde werkorders aan ter vermelding van de gerealiseerde tijden per suborder, zodat een referentiekader wordt opgebouwd. Overigens is, mede om deze reden, een specialisatie van de werkvoorbereiding in 6 artikelgroepen aange-bracht.

De betrokken WVB bepaalt tevens de routing van het object, de losse delen en het nodige ma-teriaal en geeft deze aan in de daarvoor aange-brachte kolommen op het werkorderformulier. Het blok tussen de kop van de werkorder en de werkschrijving is de voortgangsbaan; daarin wordt bij de werkdistributie aangetekend in welk stadium een bepaalde suborder verkeert onder vermelding van de datum van de betrokken mu-tatie.

Ten slotte stelt de WVB de onderlinge samen-hang en de te plannen doorlooptijd van de sub-orders vast. Hij geeft deze in een netwerk („ac-



Week Nr	N.S.N. Nr 230-17-021-9251	W.O. Nr LM 55-34 N.G.
01	14	MAT. AANL. TIJD
02	15	
03	16	SUBORD. Nr 01-67 WERKCENTR.
04	17	
05	18	VOORCALCULATIE 70 02 BKB 1
05	18	
06	19	
07	20	04-44 45 06 BKB 1
08	21	07-21 08-72 2 1
IL 08	21	09-21 10 BKB 1 3
09	22	
EL 10	23	

Afb. 2 Sturingsblad (VW ambulance)

tiviteit is knooppunt") op tijdsbasis aan op het zg. Sturingsblad. Het Sturingsblad, behorend bij de inhoud van de Werkorder-KWB van afb. 1 is weergegeven in afb. 2. De tijdschaal wordt gevormd door de linker kolom. De bewerkingen die niet op het „kritieke pad” liggen en dus speling hebben, worden steeds zo laat mogelijk gepland; hiermee wordt beoogd de in een later stadium te bepalen leverdatum per suborder steeds „hard” te doen zijn i.v.m. reservering van de daarvoor nodige capaciteit bij de bezettingsplanning, alsmede voor de te hanteren voorrangsregel bij de werkdistributie (d.i. het zg. „crash-plannen”).

De te plannen doorlooptijd per suborder en voor de gehele werkorder geschiedt m.b.v. de hierbij afgedrukte tabel.

Deze tabel is gebaseerd op het principe van „doorstroomplanning”. De vooronderstelling bij het hanteren van deze tabel is — gegeven o.a. een gelimiteerde bezettingsgraad — dat er een bepaalde verhouding bestaat tussen de bewerkingstijd en de doorlooptijd per bewerking. Deze tabel betekent dat — uitgaande van de klassemiddens — de doorlooptijd van een suborder in uren (een werkdag = 8,5 uur) kan worden voorgesteld door:  $D_i = t + s \cdot b_i$ ; hierbij is  $t \approx 40$  uur,  $s \approx 0,93$  en  $b_i =$  voorcalculatie van de suborder in uren.

*Order- en bezettingsplanningmethodiek.* De concept-Werkorder wordt vervolgens op het Bezettingsplanbord ingepland en aan de hand daarvan ingevoegd op het Orderplanbord. Op deze Bezettingsplanning vindt het vastleggen van het capaciteitsbeslag per werkcentrum per tijds-eenheid (= 1 week) voor elke suborder van de werkorder plaats. Hiertoe worden op het met glaspotlood beschrijfbaar bord per werkcentrum op een glijdende weerschaal de navolgende gegevens vastgelegd:

Voorgecalculeerde bewerkingstijd uren	Te plannen doorlooptijd in weken
< 10	0,5
10 t/m 19,9	1,0
20 t/m 34,9	1,5
35 t/m 54,9	2,0
55 t/m 74,9	2,5
75 t/m 104,9	3,0
105 t/m 134,9	3,5
135 t/m 164,9	4,0
165 t/m 209,9	5,0
210 t/m 239,9	6,0
> 239,9:	in overleg met HKWB wordt de doorlooptijd vastgesteld; hierbij wordt maximaal 40 uur/week ingepland.

- de voor inplanning beschikbare capaciteit in uren;
- het aantal ingeplande, nog gereed te melden uren;
- het aantal „overloop”-uren.

Een gedeelte van het bord is geschetst in afb. 3. De voor inplanning beschikbare capaciteit is gelijk aan de som van de planningsnormuren van het tot het betrokken werkcentrum behorende personeel. De planningsnorm komt tot stand door het bruto aantal roosteruren per man per jaar te verminderen met een van de categorie afhankelijk aantal uren voor o.a. verlof, indirect-productieve werkzaamheden, afwezigheid om medische redenen, om militaire redenen enz. Momenteel bedraagt deze norm 34 uur per week voor het burger- en 32 uur per week voor het militair personeel, met dien verstande dat officiële feestdagen, aaneengesloten verlof en langdurige ziekte apart in de desbetreffende weken op de capaciteit van het betrokken werkcentrum in mindering worden gebracht.

Afb. 3 Bezettingsplanbord

PRODUKTIE CENTRUM	week nrs				
	6	7	8	9	10
MONT. M.T.			142	142	108
21			90	110	82
DE/MONT. GU.			310	310	310
26			200	290	278
DE/MONT+MOT			102	20	20
31			102	102	102
COMPON.			80	73	53
32			22	28	10
ELEKTRA G.U.			34	34	34
41			35	18	22
			96	96	64
			64	88	50
			32	6	10

Beschikbare capaciteit  
 Aantal ingeplande nog gereed te melden uren  
 Aantal „overloop” uren  
 Aantal „gereserveerde” uren  
 ---tijd lijn

Het aantal ingeplande nog gereed te melden uren is de som van de voorgerecalculeerde uren van die suborders, die geheel of gedeeltelijk in de desbetreffende week waren ingepland voor uitvoering.

Het aantal „overloop“-uren is de som van het aantal uren van de suborders, die in voorgaande weken waren ingepland, doch om de een of andere reden in die weken niet, of niet geheel, zijn gereed gekomen. Enkele van de hier bedoelde redenen zijn: nóg niet ter beschikking zijn van het materiaal (de geplande materiaal-aanlevertijd is dus overschreden), de geplande materiaal-aanlevertijd is in het verleden dermate overschreden geweest dat hierdoor een structurele achterstand in de werkorderuitvoering is ontstaan, bij de uitvoering van de werkorder doen zich niet voorziene (extra) werkzaamheden voor, té lage schatting van de nodige bewerkingstijd van de suborder(s) van de werkorder.

Vóór het inplannen wordt de totale doorlooptijd van de werkorder in weken berekend met de formule:

$$D = 1,25 \left\{ \sum_{i=1}^N \frac{t + s \cdot b_i}{5,8,5} + \sum_{i=1}^M m_i \right\}.$$

Hierbij zijn  $t$  en  $s$  weer ongeveer gelijk aan 40, resp. 0,93, en is:

$b_i$  voorcalculatie in uren van een suborder op het „kritieke pad“;

$N$  aantal suborders op het „kritieke pad“;

$m_i$  materiaal-aanlevertijd op het „kritieke pad“ in weken;

$M$  aantal op het „kritieke pad“ liggende materiaal-aanlevertijden.

De inplanning vindt voor werkorders, waarvan de leverdatum (Afleverweek) door externe factoren wordt bepaald (bv. vastgesteld door de MTP), vanuit deze leverdatum „stroomopwaarts“ plaats.

Nadat de gestelde Afleverweek — Externe Leverdatum (EL) — gelijk is gesteld aan de laatste week van de berekende totale doorlooptijd  $D$ , vindt inplanning in de diverse werkcentra van de suborders van achteren naar voren plaats; hierbij wordt, indien noodzakelijk t.g.v. het reeds aanwezige capaciteitsbeslag op de Bezettingsplanning en/of voorgeschreven door de intekening op het Sturingsblad, een bepaalde suborder gespreid over twee of meer weken ingepland.

Werkorders die aldus in het verleden zouden moeten aanvangen én de werkorders waarvan de EL niet extern is bepaald worden „stroomafwaarts“ en, in de tijd gezien, zo spoedig mogelijk ingepland.

Bij het inplannen van een suborder op de Bezettingsplanning geldt dat alleen dán inplanning van een (deel van een) suborder in een bepaalde week plaatsvindt, indien de som van de in te plannen voorcalculatie, én de getallen bedoeld onder  $b$  en  $c$  aan het begin van deze paragraaf, kleiner is dan 110% van de voor inplanning beschikbare capaciteit. De kalenderweek waarin een suborder is ingepland wordt in de kolom naast de weeschaal op het Sturingsblad vermeld en tevens in de daarvoor bestemde kolom op de Werkorder-KWB (zie afb. 1); de (laatste) week waarin de suborder is gepland vormt dan de Afleverweek van die suborder. Overigens wordt er behalve de EL nog een Interne Leverweek (IL) onderscheiden; deze valt per definitie samen met de Afleverweek van de laatste suborder van de werkorder (zie afb. 2).

Nadat de werkorder op de Bezettingsplanning is ingepland wordt hij d.m.v. een kaartje, waarop het werkordernr, de materiaal-aanleverweek, en de IL en EL zijn vermeld, ingevoegd in de Orderplanning. Voor verdere details betreffende deze methodiek wordt verwezen naar de literatuur [1].

*Werkdistributie.* Na de inplanning wordt de werkorder gemultipliceerd m.b.v. een regel-drukmachine. Hierbij worden een exemplaar van de Werkorder-KWB en twee exemplaren van elke suborder verkregen. Eén exemplaar van elke suborder is bestemd om t.z.t. als opdracht aan het werkcentrum uit te geven (Suborder-Wpl), het andere exemplaar wordt gebruikt als schaduwexemplaar voor de KWB-werkdistributie en -voortgangscontrole (Suborder-KWB). De Suborders-KWB worden hiertoe in een daarvoor speciaal ingerichte bak geplaatst. De indeling van deze bak vormt een matrix, waarbij:

a. de kolommen aangeven in welke status de suborders verkeren, bv. Wacht op materiaal (WOM), Wacht op andere afdelingen (WOAA), Wacht op capaciteit (WOC) en In bewerking (IB);

b. de rijen overeenstemmen met de indeling van het bedrijf in werkcentra.

De Suborders-KWB worden steeds in het vakje geplaatst dat overeenstemt met de momentane status van de suborder; deze status is af te lei-

den uit de getekende samenhang op het Sturingsblad én de status van de voorafgaande suborders van de werkorder.

De werkuitgifte geschiedt op signalering van de Voortgangscontroleurs door het lichten en uitgeven van een Suborder-Wpl en het verplaatsen van de bijbehorende Suborder-KWB naar de kolom „In bewerking”. De mutaties van de suborderstatus worden op het Sturingsblad geboekt; bovendien worden in de voortgangsbaan van de Werkorder-KWB de mutaties bijgehouden door vermelding van de mutatedatum. Bij het daarna bepalen en verwerken van de uit een bepaalde mutatie voortvloeiende statuswijzigingen van andere suborders van dezelfde werkorder speelt het Sturingsblad een zeer essentiële rol; dit geschiedt geheel aan de hand van de op het Sturingsblad aangegeven onderlinge samenhang van de suborders van de werkorder.

*Besturingsmethodiek.* De produktiebesturing omvat voornamelijk de volgende elementen.

a. Coördinatie van en voortgangscontrole op de (tijdige) uitvoering van het conglomeraat van werkorders/suborders.

b. Speciale voortgangscontrole op werkorders die hun IL en/of EL hebben overschreden; deze vindt in principe éénmaal per week plaats.

c. Voortgangscontrole op werkorders die hun materiaal-aanlevertijd hebben overschreden; deze bestaat uit een wekelijkse bespreking met vertegenwoordigers van de Materieeldienst betreffende de materiaal-aanvragen voor werkorders, die na het verstrijken van de geplande materiaal-aanlevertijd nog niet zijn gehonoreerd. Deze bespreking leidt tot het vaststellen van te ondernemen alternatieve acties.

d. Het zo snel mogelijk opheffen van eventuele leegloop in werkcentra; dit is in eerste instantie een taak van de Voortgangscontroleurs. Door het gebruik van speciale formulieren en inschakeling van niet-routinefunctionarissen wordt getracht ten aanzien hiervan adequate acties te ondernemen.

e. Het verkrijgen van inzicht in de hoeveelheid werk voor elk werkcentrum in de categorie „niet direct uitvoerbaar” en het trachten deze te verlagen ten gunste van de categorie „direct uitvoerbaar”.

Het hierboven onder punt a bedoelde deel van de besturing behoort voornamelijk tot de taak van de Voortgangscontroleurs. Deze functionarissen zijn „werkorder-gebonden” en beheren ieder een bepaalde groep werkorders, voor zover

deze tot de categorie „direct uitvoerbaar” behoren (WOC en In bewerking). Zij hanteren daarvoor een Werkuitgifte/Voortgangscontrolestaat per werkcentrum; daarop worden de suborders vermeld die In bewerking of WOC staan. Ieder werkcentrum krijgt in principe ongeveer één week werk als werkvoorraad. Indien nieuw werk voor een werkcentrum nodig is, bepaalt de Voortgangscontroleur welke suborder uit WOC naar In bewerking moet gaan. Deze selectie geschiedt in volgorde van opklimmende Afleverweek; dit betekent het hanteren van de zg. LPB-regel (Leverdatum-per-bewerkingregel). Van de Voortgangscontroleurs wordt verwacht dat zij zo veel mogelijk vooruit denken en handelen v.w.b. de uitvoering van de werkorders. Op de door hen gehanteerde staten zijn voor dit doel speciale kolommen t.b.v. het noteren van essentiële gegevens van aansluitende suborders opgenomen.

Naarmate de Afleverweek van de suborder langer is verstreken neemt de laatstgenoemde activiteit van de Voortgangscontroleurs in belangrijkheid toe, aangezien het van hen afhankelijk is of de desbetreffende werkorder de opgelopen achterstand nog inloopt. Zij kunnen bv. door overleg met de Werkcentrumchef van het volgende werkcentrum vrijkomende capaciteit voor een dergelijke werkorder reserveren. De beoogde versnelde doorstroming wordt mogelijk door het feit dat de Voortgangscontroleurs alle op WOC staande suborders op hun lijst hebben staan, waardoor zij de consequenties van de versnelde doorstroming voor de overige suborders kunnen overzien.

Voor een verdere uitwerking van deze methodiek wordt weer verwezen naar de literatuur [1].

### **Systeemresultaten**

Wanneer de systeemresultaten worden geplaatst in het licht van de gestelde voorwaarden voor realisatie van de doelstelling van het systeem op basis van de „doorstroomplanning” (zie „Doelstelling van het systeem”, 4e alinea) leidt dat in dit kader tot de volgende aantekeningen.

a. Na de aanloopmoeilijkheden is t.a.v. het maken van een zo volledig mogelijke werkomschrijving het aantal aanvullingen op werkorders momenteel tot een redelijk peil teruggelopen.

b. Hoewel over 1969 de gemiddelde materiaal-aanlevertijd over alle bestellingen op 13 werkdagen lag (in 1969 nog 19 dagen), blijkt de optredende verdeling sterk asymmetrisch naar

rechts te zijn (conform een gammaverdeling). Dit betekent dat constant ca. 70 werkorders de geplande materiaal-aanlevertijd overschreden.

c. Bij een analyse over een halfjaarlijkse periode bleek t.a.v. de verdeling van het verschil tussen voor- en nacalculatie, dat de voorcalculatie in totaal 1,35% hoger was dan de nacalculatie. Op een totaal van 7200 suborders bleek de voorcalculatie bij 38% kleiner en bij 56% groter te zijn dan de nacalculatie.

d. De tot op heden gehanteerde tabel voor de bepaling van de doorlooptijden sluit hoogstwaarschijnlijk nog niet geheel aan op de realiteit t.a.v. een aantal werkcentra. Ten einde de op deze tabel nodige correcties aan te brengen zijn ca. 8000 waarnemingen verzameld, waaruit na verwerking m.b.v. een computerprogramma zal worden bepaald welke correcties moeten worden aangebracht.

e. Voor de controle op het handhaven van een voldoende lage bezettingsgraad per werkcentrum zijn de gerealiseerde direct-productieve uren per week t.o.v. de geplande capaciteit bijgehouden. Aan de hand van de gemiddelden over ca. 20 weken is voor bepaalde centra een correctiefactor op de geplande capaciteit toegepast.

f. Ten slotte bestaat de indruk dat de thans gehanteerde voorrangregel t.b.v. de werkdistributie — de LPB-regel — redelijk aan de concrete bedrijfssituatie tegemoetkomt, mede gezien de simulatieresultaten van andere regels, zoals vermeld in [2].

### In te voeren verbeteringen

Een aantal aspecten van het beschreven systeem waaraan nog een nader onderzoek zal worden

gewijd met het oog op te verwachten verbeteringen zijn de volgende.

a. De bij de planning te hanteren materiaal-aanlevertijd. De gedachten gaan uit naar het per werkorder vaststellen van de aanleverweek, door vóór het inplannen op de Bezettingsplanning te bepalen of het nodige materiaal in voorraad is of nog moet worden aangeschaft en, afhankelijk daarvan, de materiaal-aanleverweek voor die werkorder vast te stellen.

b. De te hanteren tabel(len) voor het bepalen van de doorlooptijd per suborder en voor de gehele werkorder. De waarnemingen uit het onderzoek zijn thans door de computer verwerkt; nu moet nog een keuze worden gemaakt uit de mogelijke aanpassingen van de doorlooptijdtabel.

c. De te hanteren voorrangregel per bewerking. Het onderzoek zal o.m. moeten omvatten: het bepalen van het gemiddelde en de spreiding van de verdeling van levertijdoverschrijdingen in procenten van de doorlooptijd, alsmede het aantal te laat geleverde werkorders en het percentage hiervan t.o.v. het totaal aantal geleverde werkorders.

d. Het toepassen bij de Bezettingsplanning van een differentiatie in het capaciteitsbeslag naar mate de inplanning verder in de toekomst plaatsvindt, ten einde zo veel mogelijk capaciteit voor spoedeisende werkorders vrij te houden.

### Literatuur

1. L. F. Brackel — *Productieplannings- en besturingssysteem bij het Depot Algemeen Technisch en Intendance Materieel van de KLu*. Stafsectie Bedrijfsvoering v.h. Directoraat Materiaal Luchtmacht, Den Haag (1970).
2. W. Bakker — *De levertijd in machinefabrieken* (diss.). Waltman, Delft (1965).



# Civiele dienstverlening door de Koninklijke Landmacht

W. A. Vonk

Majoor van de Technische Dienst

*The new generation of military leaders has shown an increasing awareness that armies cannot only defend their countries, they can help to build them.* J. F. KENNEDY

## 1. Inleiding

Zowel van militaire als van civiele zijde wordt de laatste jaren steeds meer de wenselijkheid kenbaar gemaakt het leger in vredetijd rendabeler te maken. Met name wordt gepleit voor uitbreiding van de inzet van militair personeel en materieel ten behoeve van civiele taken.

Het is zinvol na te gaan welke motieven aan deze aanbevelingen ten grondslag liggen en, indien als reëel ervaren, deze te toetsen aan de huidige mogelijkheden. Vervolgens is een onderzoek naar aanpassing of uitbreiding van de regelingen voor civiele dienstverleningen in de Nederlandse Landmacht gewenst.

In dit artikel wordt onder civiele dienstverlening — verder afgekort als CD — verstaan de beschikbaarstelling van militair personeel, materieel, gebouwen of terreinen t.b.v. taken die niet voortvloeien uit de grondwettelijke taak van de krijgsmacht: het verzekeren van interne en externe veiligheid.

## 2. Motieven en mogelijkheden

De te beschouwen problematiek is zeer verschillend in de diverse landen. In ontwikkelingslanden, waar het opvoeren van de levensstandaard een dwingende noodzaak is, en dit proces versneld dient te worden doorgevoerd, ligt inzet van het leger voor de hand. In bepaalde gebieden in bv. Peru, Bolivia, Pakistan of Iran, waar nog nooit op rationeel georganiseerde wijze werk is verzet, is het leger een goede organisatie om snel enig succes te kunnen boeken.

Een land als Amerika, dat permanent grote troepenmachten gestationeerd heeft in minder ontwikkelde landen, is beter gemotiveerd voor „civic actions”. De taken liggen bij wijze van spreken op straat en de politieke rust is ermee gediend.

In een land als het onze is, afgezien van noodsituaties, CD door het leger minder urgent, maar er zijn toch redelijke motieven aan te voeren om CD te stimuleren:

— de verantwoordelijkheid van de overheid voor nationale en internationale leefbaarheid maakt het wenselijk dat de overcapaciteit van een leger in vredetijd wordt gebruikt voor sociale en charitatieve taken;

— CD kan de verhouding volk-krijgsmacht verbeteren, hetgeen het op peil houden van de gewenste defensie inspanning ten goede komt;

— door in vredetijd defensie overheidstaken van andere departementen te laten uitvoeren, worden de overheidsgelden efficiënter besteed;

— CD kan kostenbesparend werken of financiële baten opleveren, waardoor een efficiënter gebruik wordt gemaakt van defensiegelden;

— CD kan een bijdrage leveren aan het nationale opleidingspeil door personeelopleidingen die ook in het civiele leven toepasbaar zijn.

Hoewel in sommige gevallen CD opleidingswaarde heeft, gaat het in de meeste gevallen ten koste van paraatheid en geoefendheid. De vraag komt dan op, in hoeverre de primaire taak van het leger, het verzekeren van interne en externe veiligheid mag worden geschaad door CD t.b.v. een betere rentabiliteit, sociale taken of immateriële baten die op langere termijn de positie van de krijgsmacht verbeteren. Om deze vraag te beantwoorden dienen wij na te gaan, hoe grootte, samenstelling en vereiste graad van paraatheid worden vastgesteld.

Men gaat daarbij uit van dreigingen die een staat onderkent. Enerzijds worden legers afgestemd op de militaire capaciteit van potentiële tegenstanders („capabilities”), anderzijds spelen de bedoelingen van deze „vijand” een rol („intentions”). Is men het eens over de grootte, vooral gebaseerd op „capabilities”, dan kan men, afhankelijk van „intentions”, een deel mobilisabel maken en met het parate gedeelte meer of minder tijd besteden aan CD. De „intentions” bieden enige speelruimte om de paraatheid en de geoefendheid van elk moment af te wegen tegen belangen van sociale aard of ter versterking van het defensieapparaat in de toekomst. Bij voortdoring

zal de internationale toestand moeten worden bestudeerd en afhankelijk daarvan dient te worden afgewogen of voorgestelde CD zonder te grote risico's voor de veiligheid kan worden uitgevoerd.

Hierbij moet wel in beschouwing worden genomen, dat het verlagen van de paraatheid door eenheden elders te werk te stellen, sneller kan worden hersteld dan een teruggang in geoefendheid, waarbij voor herstel veel tijd nodig is. Een vermindering van geoefendheid zal dus aan strengere beperkingen dienen te zijn onderworpen. Menig commandant, die zich geconfronteerd ziet met een overvol opleidings- en oefenprogramma of met een volle logistieke dagtaak, zal het onmogelijk toeschijnen dat meer tijd voor CD wordt uitgetrokken. Hiertegenover wil ik stellen dat de oorzaken van zo'n vol programma veranderen of kunnen worden veranderd. Eén van de oorzaken, de aanwezigheid van dienstplichtigen, waardoor veel tijd moet worden besteed aan de individuele opleiding, is reeds aan het veranderen. Procentueel neemt het aantal dienstplichtigen af, en er zijn al veel stemmen die pleiten voor uitbreiding van de categorie beroeps met kort verband. Een andere oorzaak, de korte functievervulling door het kader i.v.m. snelle overplaatsing, maakt het veelvuldig houden van oefeningen in groter verband noodzakelijk. Door te streven naar meer continuïteit in de functievervulling moet het mogelijk zijn de behoefte aan oefening te verminderen onder handhaving van het huidige peil van geoefendheid. Zeker is dat, indien in de toekomst een beroepsleger wordt gerealiseerd, CD een belangrijke plaats zal kunnen innemen, zoals nu in Engeland ook veel aandacht aan het onderhavige onderwerp wordt geschonken.

In de volgende paragrafen wil ik enkele voorwaarden en regels trachten op te stellen voor de verschillende doelstellingen van CD en deze daarna toetsen aan de bestaande regelingen.

### 3. Sociale en charitatieve taken

Bij uitvoering van sociale en charitatieve CD is de taak doel op zich zelf en geen middel om op korte of lange termijn financieel of ander voordeel te behalen. Het is dan ook duidelijk dat de hier bedoelde CD ten koste gaat van paraatheid, geoefendheid of defensiegelden. Deze CD omvat het optreden bij noodsituaties, de hulp aan maatschappelijk zwakke groepen uit de samenleving zoals economisch zwakken, gehandicapten, ouden

van dagen, bleekneusjes e.d., en taken die een positieve bijdrage leveren aan volksgezondheid en leefbaarheid.

De hulp moet in principe incidenteel zijn. Indien een noodsituatie een permanent karakter krijgt, dienen de verantwoordelijke civiele instanties adequate maatregelen te nemen. Een gemeente zal uit budgettaire overwegingen maar al te graag erin berusten dat het leger bij zware sneeuwval en bij gladheid steeds hulp biedt. Indien echter blijkt dat het gemeentematerieel regelmatig onvoldoende is, zal de gemeente zelf moeten overgaan tot aanschaf van sneeuwruimers en strooiers, of ten minste de kosten aan defensie vergoeden.

Voorkomen moet worden dat sociale taken door het leger worden geïnstitutionaliseerd, dat men speciale eenheden en bureaus creëert en op deze wijze onnodige verantwoording op zich neemt, de defensielasten blijvend verhoogt en de vrijheid om, i.v.m. de internationale toestand, hulp te weigeren, prijsgeeft.

Het initiatief tot CD zal dienen uit te gaan van civiele instanties of instellingen waar de noodsituaties zich voordoen. In de eerste plaats wordt hiermee voorkomen dat organieke hulporganen voor het hoofd worden gestoten en in de tweede plaats biedt het de mogelijkheid de prioriteiten juist te stellen. Het verdient daarom ook ten zeerste aanbeveling aanvragen voor CD in principe te laten indienen door gemeentebesturen, provinciale besturen, de centrale overheid of de Verenigde Naties, afhankelijkheid van omvang en plaats. Hiermee wordt voorkomen dat de brutaalsten de meeste steun krijgen, of dat prioriteiten afhankelijk zijn van goede relaties met legerpersoneel.

Vooral bij noodsituaties is snelheid van optreden een eerste vereiste. De aanvraagprocedure dient een snelle inzet mogelijk te maken; tevens dienen de verantwoordelijkheden en bevoegdheden bij samenwerking met civiele instanties van te voren te zijn geregeld.

Het lijkt misschien overbodig te vermelden dat het hulpverlenend detachement voldoende deskundig moet zijn en afgestemd op de omvang en aard van de CD. Ervaart men echter dat bepaalde groepen aanbevelen legereenheden te bestemmen voor ontwikkelingshulp en daarbij niet schijnen te beseffen dat in ontwikkelingslanden voornamelijk behoefte bestaat aan opleiding voor middenkader door gespecialiseerde teams en niet aan ongeschoolde werkrachten, dan is deze toevoeging toch niet overbodig.

#### 4. Het verbeteren van de relatie volk-krijgsmacht

In alle publikaties over legervorming en over de plaats van het leger in de maatschappij hechten de schrijvers veel waarde aan de relatie tussen de bevolking en het leger. Om deze doelstelling, die langzamerhand een slogan is geworden, wat meer inhoud te geven, is het nuttig na te gaan waarom het voor het leger zo belangrijk is. Zonder te pretenderen volledig te zijn, wil ik enkele gunstige effecten noemen van een goede relatie.

— De bereidheid van het volk om de nodige financiële middelen voor een adequate moderne strijdmacht te fourneren.

— De bereidheid van de dienstplichtige om mee te werken aan een goede krijgsmacht, daarbij niet geremd door een wantrouwen, opgeroepen door de civiele achterban.

— De bereidheid het militaire beroep te kiezen, waardoor het personeelsaanbod groot genoeg is voor een goede selectie.

— De mogelijkheid van een goede oorlogsvoorbereiding doordat storende factoren, zoals te weinig oefenterreinen, overdreven klachten over schade en hinder, slechte samenwerking met civiele instanties, tot een minimum zijn beperkt.

— De aanwezigheid van vertrouwen in de doelmatigheid van het leger, waardoor de militair zich gesteund weet door de Nederlandse bevolking en een crisissituatie zelfbewust en met goed moreel tegemoet kan treden.

De verhouding volk-krijgsmacht wordt nadelig beïnvloed door verschillende factoren.

— De mening dat gewapend optreden als politiek middel onaanvaardbaar is, vooral door de escalatiegevaaren die kunnen leiden tot kernwapeninzet.

— De mening dat onze nationale veiligheid momenteel geen enkel gevaar loopt en daarom een onevenredig hoog bedrag voor een te verwaarlozen risico wordt besteed.

— De neiging om terechte afschuw van gebruik van geweld, om te zetten in antipathie tegen een organisatie die zich dient voor te bereiden op gebruik van geweld in noodgevallen.

— De twijfel aan de efficiency van het leger, de indruk dat er veel geld wordt verspild. Deze twijfel wordt nog versterkt door de hiërarchieke structuur, de wijze van leidinggeven en het bureaucratische karakter dat overigens alle overheidsorganen wordt verweten.

— Het wantrouwen, veroorzaakt door het besloten karakter van het leger, dat zelf zijn personeel

opleidt, waardoor alle deskundigheid binnen het leger blijft. De beslissingen die worden genomen, worden daarom vaak niet begrepen. Bij het verdedigen van deze beslissingen irriteert het dat men zich beroept op vakdeskundigheid of op het geheime karakter van de argumenten.

Om de relatie te verbeteren zullen deze nadelige invloeden moeten worden afgezwakt of weggenomen, waarbij het natuurlijk evident is dat gerechtvaardigde kritiek intern in de krijgsmacht dient te worden verwerkt.

Het verdient m.i. aanbeveling het effect van CD op de publieke opinie aan de hand van feitelijke ervaringen nader te onderzoeken, zodat men hiervan gebruik kan maken, voor een toekomstig beleid. Zonder een fundamenteel, sociologisch onderzoek is het uiterst moeilijk te voorspellen welk effect bepaalde CD op de verhouding volk-krijgsmacht heeft. De groepen die het leger het bestaansrecht ontzeggen, zullen nauwelijks door CD worden beïnvloed. Organisaties als „Sjaloom” en „Pax Christi” willen bv. het leger bestemmen voor ontwikkelingshulp, maar vinden het onjuist dat deelnemers een militaire opleiding krijgen. Zoals reeds eerder aangegeven schiet hier CD haar doel voorbij.

Wij zullen dus bij het zoeken naar richtlijnen onze aandacht vooral dienen te richten op de antipathie, de twijfel aan de efficiency en het wantrouwen die het leger ondervindt. Ter bereiking van een gunstig effect is niet alleen de keuze van de taak belangrijk, maar ook de wijze van uitvoering, de samenwerking met burgers en de begeleiding door public-relationsfunctionarissen. De CD moet niet controversieel zijn, m.a.w.: de overgrote meerderheid van het volk dient het terecht te vinden dat deze taak wordt uitgevoerd. Extreme voorbeelden van controversiële taken zijn: een werkzaamheid die het belang van een politieke partij dient of het inzetten van het leger om een door de erkende vakbonden afgekondigde staking te breken. De taak moet dus van algemeen belang zijn, hetgeen betekent dat ook hier vooral sociale en charitatieve taken geschikt zijn.

Toch is er een belangrijk verschil met de eerder besproken sociale CD omdat hier de prioriteiten anders liggen. Werd in het vorige hoofdstuk de hoogste prioriteit toegekend aan groepen die het meest hulp nodig hebben, hier ligt de prioriteit bij CD die de meest gunstige invloed op de publieke opinie heeft. In de gevallen waar deze prioriteiten samenvallen is CD ten sterkste aan te beve-

len, omdat dan het mes aan twee kanten snijdt. Bij dit soort CD kan het nuttig zijn dat het initiatief uitgaat van het leger. Indien een probleem in het centrum van de belangstelling staat en het leger een positieve bijdrage levert bij de oplossing, is veel goodwill gekweekt. Een goed voorbeeld is het slaan van een baileybrug over een weg, ter beveiliging van de schoolkinderen op het moment dat in alle dagbladen over deze wan-toestand wordt geschreven.

Evenals bij de vorige doelstelling en om dezelfde reden moet worden voorkomen dat een bepaalde dienstverlening een permanent karakter krijgt en wordt geïnstitutionaliseerd.

De CD zal goed moeten zijn voorbereid, zodat de werkzaamheid vlot en deskundig wordt uitgevoerd. De houding en het gedrag van de militairen alsmede de wijze van leidinggeven zullen door de burger kritisch bekeken worden. Verloopt de actie rommelig, dan is de uitwerking negatief. Gebruikt men overdreven veel personeel en materieel, wordt er onnodig veel heen en weer gereden, of gaat men te ruw met het materieel om, dan wordt de indruk van verspilling gewekt en zal het publiek de efficiency van het leger nog meer in twijfel trekken.

Zo mogelijk dient CD in nauwe samenwerking met civiele instanties te worden uitgevoerd om het vermeende besloten karakter van de krijgsmacht te logenstraffen. Een goed gebruik van de publiciteitsmedia is de juiste afronding van een geslaagde actie.

In streken waar de meeste overlast ondervonden wordt van de militairen — ik denk hierbij aan de omgeving van kazernes, legerplaatsen en oefenterreinen, waar een goede samenwerking met de burgerij zeer gewenst is — dient een hogere prioriteit aan CD te worden toegekend. Bij voorkeur dienen taken te worden gekozen, die opleidingswaarde hebben. Dit geldt voor alle CD, ook t.b.v. de andere doelstellingen.

##### **5. Het verrichten van civiele overheidstaken**

Bij deze CD gaat men uit van de gedachte dat door Defensie in vredetijd, taken die onder verantwoording van andere ministeries vallen, kunnen worden uitgevoerd, waardoor de desbetreffende overheidsorganen zouden kunnen worden ingekrompen, zonder hun taak tekort te doen. Op deze wijze zou een bezuiniging kunnen worden bereikt.

Verschillende factoren werken een ontwikkeling

in deze richting tegen, waarvan ik er enkele wil aangeven. In de eerste plaats dient de begrotingspolitiek te worden genoemd. Zet men legereenheden in voor andere overheidstaken dan werkt dit kostenverhogend voor Defensie. Wordt dus enerzijds gestreefd naar een vermindering van overheidsuitgaven door CD, anderszijds werkt de huidige financiële situatie bij Defensie remmend op uitbreiding. Dit bezwaar kan worden ondervangen, door de mogelijkheid te scheppen, gelden over te hevelen van het begunstigde overheidsorgaan naar Defensie, of door CD gescheiden op te nemen in de Defensiebegroting, waardoor duidelijk zichtbaar wordt gemaakt, welk gedeelte van de gelden in vredetijd de samenleving ten goede komt. Dit is vooral van belang omdat de bereidheid, de jaarlijkse Defensielasten te dragen, steeds afneemt en wordt beoordeeld aan de hand van het begrotingsbedrag.

Een ander bezwaar van dit soort CD is, dat de overheidsorganen, waarvoor werkzaamheden worden verricht, een gedeelte van hun vrijheid van handelen prijsgeven. De beschikbaarheid van eigen personeel biedt voordelen voor een soepele organisatie met goede reactiesnelheid en kwaliteitsbeheersing. De wens baas in eigen huis te blijven, houdt de integratiegedachte tegen. Daarbij komt nog dat bij internationale spanning of onder oorlogsomstandigheden de legereenheden niet in staat zijn CD taken te vervullen, hetgeen de keuze van werkzaamheden beperkt.

De enige drijfveer om toch voor deze werkwijze te kiezen is een bezuiniging en daarom is een onderzoek naar deze vorm van CD wenselijk.

Nog een bezwaar tegen deze vorm van CD is de concurrentie die de arbeidsmarkt kan ondervinden. Doordat het leger toch al beschikt over het nodige materieel en bovendien dienstplichtig personeel met een relatief gering loon ter beschikking heeft, kunnen werkzaamheden beneden de civiele kostprijs worden verricht. De lidstaten van de Internationale Labour Organisation (ILO) hebben in 1930 reeds verplichte tewerkstelling door de overheid veroordeeld, tenzij het werkzaamheden van militaire aard betreft of bij calamiteiten. Volgens deze organisatie leidt de vorm van CD tot georganiseerde exploitatie van mankracht tegen lage kosten, concurrentie t.o.v. de vrije arbeidsmacht met de daaruit voortvloeiende verzwakking van de vakbonden en een vertraging in de ontwikkeling van de zuivere vrije civiele capaciteit voor dezelfde taken. Hoewel, naar mijn weten, geen wettelijke bepalingen hieromtrent bestaan, is het noodzakelijk, ter vermij-



ding van conflicten, met deze factor rekening te houden. Vooral als de voorspellingen uitkomen, die spreken van een verminderende behoefte aan arbeid in de ontwikkelde landen, zal dit argument zwaarder gaan wegen. Een en ander mag niet ertoe leiden dat de militair wordt belast met minderwaardige arbeid omdat de civiele arbeidsmacht daarvoor geen belangstelling heeft.

Gezien de doelstelling dient CD als neventaak te worden uitgevoerd door eenheden die voor de primaire taak van Defensie aanwezig moeten zijn, en dus niet door speciaal voor CD opgerichte eenheden. Dat bij deze vorm van CD de taken een meer permanent karakter krijgen is acceptabel en voor efficiënte uitvoering zelfs aan te bevelen.

## 6. Verbeteren van de rentabiliteit bij Defensie

CD kan op twee manieren tot stand komen, namelijk enerzijds door werkzaamheden te verrichten die kostenbesparend werken en anderzijds door CD uit te voeren, waaruit financiële baten voortkomen die aan Defensie ten goede komen. Het is evident dat de gemaakte kosten van CD lager dienen te zijn dan de opbrengsten. Hiertoe is het noodzakelijk dat de gemaakte kosten nauwkeurig kunnen worden berekend, hetgeen momenteel nog een probleem vormt. Een voorwaarde is ook hier dat CD slechts wordt toegepast als neventaak, dus niet door speciale eenheden.

Kostenbesparing kan men bereiken door werkzaamheden die tot op heden werden uitbesteed, zelf te verrichten. Hierbij kan worden gedacht aan het zelf herstellen van door het leger veroorzaakte schade i.p.v. de schade te vergoeden, of bv. door reparaties en verbouwingen in kazernes niet uit te besteden. Dit soort CD, waarbij in discussie zou kunnen worden gesteld of het wel CD mag worden genoemd, wordt reeds veelvuldig toegepast. Dezerzijds kan niet worden beoordeeld in hoeverre uitbreiding rendabel zal zijn. Een kritische benadering van de voor uitbesteding gebruikte bedragen is in ieder geval wenselijk.

De andere mogelijkheid is dat een begunstigde de CD betaalt of een in geld waardeerbare tegenprestatie levert.

Het verrichten van taken t.b.v. andere overheidsorganen is reeds in het voorgaande besproken; blijft over CD t.b.v. particulieren of civiele bedrijven. Het gevaar, i.v.m. oneerlijke concurrentie, in conflict te komen met civiele instanties is

hier in versterkte mate aanwezig. Om deze reden is het minder wenselijk deze vorm van CD op grote schaal toe te passen. Er doen zich echter situaties voor waarin alléén het leger in een bepaalde behoefte kan voorzien of voldoende snel kan optreden. In deze incidentele gevallen, waarbij op verzoek van de belanghebbende CD kan worden verricht, is deze acceptabel. Hierbij dient een zodanige vergoeding in rekening te worden gebracht dat de CD rendabel is. Als voorbeelden kunnen worden genoemd: het ter beschikking stellen van gebouwen, terreinen of materieel, het opnemen, behandelen en vervoeren van burgerpatiënten, het optreden bij ongevallen of het ter beschikking stellen van personeel aan een wapenindustrie voor demonstraties.

## 7. Het verhogen van het opleidingspeil

Het leger in vredetijd fungeert in hoofdzaak als een kolossaal opleidings- en trainingsinstituut. Bij het hoge algemene opleidingspeil in Nederland vormt de diensttijd voor de dienstplichtige echter eerder een storende factor in de opleidingssequentie dan een positieve bijdrage. Dit geldt vooral in gevallen waar de dienstplichtige een functie vervult die niet aansluit op zijn civiele vooropleiding. Een zo goed mogelijke afstemming van civiele opleiding en militaire functie is daarom een vereiste en is in Nederland na invoering van de geautomatiseerde selectie realiseerbaar. Elke mogelijkheid die aanwezig is om de vaktechnische en maatschappelijke ontwikkeling van de militair te verhogen dient ten volle te worden benut. Dit betekent dat ernaar dient te worden gestreefd op te leiden tot diploma's die ook in het burgerleven gelding hebben of op te leiden tot civiele diploma's voor zover de opleidingstijd dit toestaat.

Een andere mogelijkheid is het bieden van gelegenheid op goedkope en goede wijze in de vrije tijd te studeren voor die categorieën die na hun dienst een burgerbetrekking moeten aanvaarden. Ten behoeve van de maatschappelijke vorming zou men zich kunnen afvragen of het wenselijk is, bij de opleiding van de militair meer aandacht te besteden aan de rechten en verplichtingen van het staatsburgerschap en de werkwijze van een democratie. In het algemeen wordt de objectiviteit van de militaire instructeurs op dit gebied in twijfel getrokken, reden waarom het mij juist voorkomt, dat aan de maatschappijvakken bij het civiele onderwijs meer aandacht wordt besteed.

## 8. De huidige mogelijkheden en beperkingen

### a. De rampenbrigade

In juni 1969 is door de minister van defensie een rampenbrigade ingesteld, die tot taak heeft hulp te verlenen bij natuurrampen of andere calamiteiten in Nederland of daarbuiten. Deze brigade, bestaande uit eenheden van Marine, Luchtmacht en Landmacht, bestaat uit 1700 man, ca. 300 voertuigen en enkele schepen en vliegtuigen. Een deel van de rampenbrigade is in september 1969 ingezet in Tunesië om schade t.g.v. een overstroming te helpen herstellen.

Deze vorm van CD, opgezet uit sociale motieven en bestemd voor noodsituaties, voldoet aan de eerder besproken criteria en verdient de volle steun. Voor de verhouding volk-krijgsmacht levert de rampenbrigade ook een positieve bijdrage, gezien de wijze waarop dit initiatief is ontvangen.

### b. Militaire bijstand volgens VS 2-1580

In dit voorschrift worden twee verschillende onderwerpen behandeld, nl. militaire steun t.b.v. de interne veiligheid die kan worden gevorderd door civiele autoriteiten, en militaire bijstand bij rampen en andere calamiteiten die kan worden aangevraagd.

Aangezien deze samenvoeging enigszins verwarrend is m.b.t. wapengebruik, vorderen of aanvragen van militaire steun en toepassing van oorlogsrecht, verdient het aanbeveling dit voorschrift te herzien. Het gedeelte, betrekking hebbende op interne veiligheid, de zg. „harde bijstand”, wordt verder niet in beschouwing genomen, aangezien het buiten het onderwerp valt. De hier beschreven CD betreft noodsituaties waarbij de civiele autoriteiten onmiddellijk steun van het leger kunnen vragen. De steun kan snel worden verleend. De opdrachten worden verstrekt door de burgerautoriteit. De militaire commandant meldt de CD in de territoriale commandolijn en levert na afloop een verslag van de actie in, onder vermelding van gegevens ter bepaling van de kosten. Van deze militaire bijstand wordt regelmatig gebruik gemaakt bij bos- en heidebrand, zoekgeraakte kinderen, sneeuwruimen e.d. Door het ministerie wordt de militaire bijstandsregeling ruim geïnterpreteerd, waardoor in twijfelgevallen, wanneer niet vaststaat dat „het openbare leven wordt bedreigd” de lagere commandanten het voorschrift soepel kunnen toepassen. De regeling voldoet aan de eisen en behoeft m.i. geen uitbreiding.

### c. Civiele dienstverlening volgens Landmacht-mededeling

In Lamed, code 45/8, nr 005-67, is de beschikbaarstelling van personeel en materieel voor doeleinden buiten militair verband vastgelegd, m.u.v. de militaire bijstand en van permanente civiele overheidstaken die door Defensie worden verricht. De beslissingsbevoegdheid is afhankelijk van de aard van CD, per niveau vastgelegd. De minister beslist indien het gaat om beschikbaarstelling van kazerneruimten, verstrekking van maaltijden en verlening van Cadi-faciliteiten, de BLS beslist bij beschikbaarstelling van personeel of materieel van 1LK of Mobiele Colonne, geniesteun, transportsteun of steun aan de agrarische sector. De Territoriale Bevelhebber beslist in de overige gevallen.

Er worden enkele factoren genoemd die bij de beslissing in overweging dienen te worden genomen, nl.:

- het al of niet in ernstige mate verstoren van het opleidings-oefenprogramma;
- het algemeen belang dat wordt gediend;
- het militaire belang dat direct of indirect wordt gediend;
- de mogelijkheden die de civiele maatschappij biedt om de prestatie te kunnen uitvoeren;
- de financiële consequenties.

Voor de beschikbaarstelling van personeel en/of materieel zullen als regel de volgende kosten in rekening worden gebracht:

- transportkosten;
- verbruikt materieel;
- verbruikte brandstoffen en springstoffen;
- overige *extra* kosten.

In 1968 werden door de minister en de BLS 300 aanvragen behandeld, waarvan er 27 werden afgewezen.

Bij toetsing van deze regeling en de toepassing daarvan aan de eerder afgeleide criteria, rijzen enkele bedenkingen tegen het gehanteerde systeem, die we nader willen bezien.

Indien een sportvereniging op een avond de sportzaal van een kazerne wil gebruiken, dient op de aanvraag door de minister van defensie te worden beslist. De aanvraagprocedure neemt, door de lange weg, veel tijd in beslag. Het lijkt aan te bevelen dat, afhankelijk van de kosten, de beslissingsbevoegdheid wordt gedelegeerd aan lagere, direct verantwoordelijke commandanten. De doelstellingen, die de basis dienen te zijn voor het te voeren CD-beleid, komen in de Lamed onvoldoende naar voren. Naar mijn mening zou

onderscheid moeten worden gemaakt tussen taken van sociaal-charitatieve aard, taken ter verbetering van de relatie volk-krijgsmacht en taken die rendabel dienen te zijn. Aan de hand van toetsingscriteria en nadere richtlijnen kan een verantwoorde beslissing tot stand komen en een vergoedingstarief worden vastgesteld.

De onkostenvergoeding zou meer mogelijkheden moeten bieden en zou beter moeten zijn afgestemd op de werkelijke kosten. Bij de huidige regeling zal Defensie bij elke CD niet eens de extra kosten, laat staan een gedeelte van de vaste kosten, vergoed krijgen. Indien voor een concours-hippique een combi met 8 man ter beschikking wordt gesteld, zijn de enige kosten die worden vergoed 13 ct per km voor de combi. Het betreft hier geen sociaal doel en de actie is niet rendabel. De enige reden zou dus kunnen zijn het verbeteren van de relatie volk-krijgsmacht. Blijft de vraag of deze CD t.b.v. een elitesport het gewenste resultaat oplevert, of het niet reëel zou zijn een hoger tarief voor vervoer in rekening te brengen en (indien tijdens de diensturen) een man-uurtarief voor het personeel. Het systeem is volledig passief. Dit leidt ertoe, dat instellingen, die de aanvraagprocedure kennen of goede connecties hebben met militaire autoriteiten, het meest profiteren van deze regeling. Aangezien prioriteitstelling onmogelijk is, rijst de vraag of op andere terreinen niet nuttiger of rendabeler CD zou kunnen worden verricht.

Een ander nadeel is het ontstaan van permanente taken. Is eenmaal een aanvraag ingewilligd, dan zal de betrokken aanvrager geneigd zijn meermalen aanvragen in te dienen, die, door het precedent dat is geschapen, in het algemeen zullen worden ingewilligd. Door een ruimere bekendheid te geven aan de regeling en civiele autoriteiten prioriteiten te laten stellen v.w.b. sociaal-charitatieve CD, zal een nuttiger toepassing mogelijk zijn.

#### *d. Het verrichten van civiele overheidstaken*

Door de KL worden enkele overheidstaken permanent verricht, nl.: grenscontrolewerkzaamheden, politietaken in Den Haag en Amsterdam, explosievenopruiming en het identificeren en herbegraven van stoffelijke overschotten. Het verrichten van grenscontrolewerkzaamheden is een overblijfsel uit het verleden en voldoet niet aan de geformuleerde doelstellingen, aangezien deze CD als hoofdtak wordt uitgevoerd. De politiediensten vertonen het karakter van veiligheidstaken. De andere genoemde taken hebben

opleidingswaarde en vormen een voorbeeld, zij het op geringe schaal, van CD t.b.v. overheidsorganen.

Naar mijn weten is geen uniforme regeling aanwezig voor deze CD, maar wordt elke activiteit afzonderlijk georganiseerd. Van initiatieven om deze CD, die een bezuiniging bij de overheid zou kunnen betekenen, uit te breiden, is mij niets bekend.

#### *e. Verhogen opleidingspeil*

Het project „Technisch Specialisten” levert een bijdrage aan het opleidingspeil in Nederland door de civiele vakopleiding die de betrokkenen tijdens hun diensttijd ontvangen. Aangezien het belangrijkste motief voor deze civiele vakopleiding is gelegen in de wervingswaarde die van het in het vooruitzicht gestelde diploma uitgaat, kan men nauwelijks spreken van CD.

Via de Welzijnszorg is het voor dienstplichtigen mogelijk op een goedkope wijze een studie te volgen. Door gebrek aan studieruimten, gebrek aan begeleiding en de afleiding van het kazerneleven komt van deze studie te weinig terecht.

In enkele gevallen, o.a. bij het militair rijbewijs is de mogelijkheid aanwezig om via de militaire functieopleiding een burgerdiploma te verwerven. Bezien zal moeten worden of integratie van meer opleidingen mogelijk is.

#### *f. Conclusie*

Bij het onderzoek naar de huidige mogelijkheden van CD bij de KL is gebleken dat de voorbereiding en organisatie voor hulpverlening in nood-situaties goed is. Voor andere sociale en charitatieve doelstellingen en ter verbetering van de relatie volk-krijgsmacht biedt de regeling, omschreven in de Lamed, onvoldoende mogelijkheden. Deze omissie is het gevolg van enkele bezwaren van het gehanteerde systeem, nl.:

- de beslissingsbevoegdheden liggen op te hoog niveau;
- de doelstellingen en de daaraan verbonden toetsingscriteria komen niet voldoende duidelijk naar voren;
- prioriteitsstelling is niet mogelijk, waardoor oneerlijke verdeling denkbaar is;
- het systeem is te passief.

Voor het verbeteren van de rentabiliteit bestaan nog geen regelingen. De onkostenvergoeding, genoemd in de Lamed, biedt onvoldoende mogelijkheden. Initiatieven tot uitbreiding van CD t.b.v. andere overheidsorganen ontbreken nog.

## 9. Aanbevelingen

### a. Algemeen

Er dient duidelijk onderscheid te worden gemaakt tussen „harde militaire bijstand” bij oproerige bewegingen en militaire bijstand bij calamiteiten. In verband hiermee verdient het aanbeveling VS 2-1580 te wijzigen.

Van alle CD dient een nauwkeurige kostenberekening mogelijk te zijn, waarin alle kostensoorten volgens vastgestelde tarieven worden opgenomen. Afhankelijk van de doelstelling van de CD en van de financiële mogelijkheden van de begunstigde, dient een vergoedingsplicht te worden opgelegd, waarbij men de keus heeft uit verschillende tarieven:

- vergoeding volgens civiele normen (rendabel);
- vergoeding van de variabele en een gedeelte van de vaste kosten (rendabel);
- vergoeding van extra uitgaven;
- geen vergoeding.

Indien CD met sociale doelstelling of voor verbetering verhouding volk-krijgsmacht wordt uitgevoerd, wil dit niet zeggen dat geen vergoedingsplicht kan worden opgelegd. Het is alleen zo dat de hoogte van de vergoeding bij de beslissing niet vooropstaat. Alle kosten, besteed aan CD, die niet zijn vergoed, dienen duidelijk uit de jaaroverzichten te blijken. Het geplande bedrag voor het komende jaar dient bekend te worden gemaakt bij het indienen van de begroting.

Het verdient aanbeveling de beslissingsbevoegdheid voor CD te delegeren naar lagere commandanten, afhankelijk van de geschatte kosten.

Ten behoeve van civiele instanties verdient het aanbeveling een brochure samen te stellen waarin duidelijk is omschreven in welke omstandigheden, onder welke voorwaarden en volgens welke procedures CD door het leger mogelijk is. Deze brochure dient ruim te worden verspreid, ten minste tot gemeenteniveau.

Om CD uit te voeren dient het personeel op alle niveaus gemotiveerd te zijn. Het is bij uitbreiding van CD dan ook wenselijk de motieven en doelstellingen intern in het leger bekend te maken.

### b. CD met sociale doelstelling

Om op de juiste wijze prioriteiten te kunnen stellen en een eerlijke verdeling van de CD-mogelijkheden te bevorderen, verdient het aanbeveling de aanvragen via de civiele overheidsinstanties te laten indienen. De activiteiten dienen, afgezien van noodsituaties, vooral te zijn gericht op volks-

groepen die zich maatschappelijk in moeilijke omstandigheden bevinden.

### c. CD ter verbetering van de relatie volk-krijgsmacht

Om de invloed van CD op de relatie volk-krijgsmacht vast te stellen is een sociologisch onderzoek wenselijk. Ten einde een actief beleid te voeren is het zinvol dat public-relations-functionarissen aanbevelingen doen voor CD en dat door het leger zelf initiatieven worden genomen. Actuele problemen op welke oplossing Defensie mede een gunstige invloed kan uitoefenen zullen dienen te worden aangegrepen om positief tot die verhouding bij te dragen. Onveilige of hinderlijke situaties in de samenleving zijn goede objecten.

### d. CD ten behoeve van overheidsorganen

Onderzocht dient te worden of CD kan worden toegepast voor andere overheidsorganen, waardoor een bezuiniging binnen de overheid kan worden bewerkstelligd. Hierbij wil ik enkele taken noemen die mogelijk geschikt zijn voor deze doelstelling:

— het onderhouden van de Nederlandse recreatiegebieden, zoals bossen en stranden en het onderhoud van de wegbermen (de leiding van deze taak zal in civiele handen dienen te blijven, maar voor de werkzaamheden zou gebruik kunnen worden gemaakt van militair personeel en materieel);

— het milieubeheer (de overheid zal in de toekomst veel personeel nodig hebben voor het voorkomen van milieuverontreiniging; ook hier zal het misschien mogelijk zijn voor de minder specialistische werkzaamheden militairen in te zetten);

— verkeerstellingen, enquetes, het verzamelen van statistische gegevens e.d.

Indien in de toekomst de categorie beroepsmilitairen met kort verband toeneemt, zal het tevens mogelijk kunnen worden gemaakt dat de betrokkenen na hun diensttijd een functie kunnen vervullen in de civiele sector waar reeds met CD ervaring werd opgedaan.

Het materieel, opgeslagen in de mobilisatiecomplexen, kan, voor zover het in de civiele overheidsorganen toepassing vindt, mogelijk ook nuttig worden gebruikt. Ik denk hier met name aan de wielvoertuigen. Aangezien echter in de civiele sector voornamelijk nieuw, of nagenoeg nieuw, materieel rendabel kan worden ingezet, en in

overweging nemend dat Defensie deze „nieuw”-periode door de lage gebruiksintensiteit niet kan uitbuiten, verdient inzet van nieuw materieel de voorkeur. Door begunstigden een redelijk gedeelte van de aanschaffingsprijs te laten betalen kan een snellere doorstroming van dit materieel plaatsvinden. Dit wordt rendabel als de gemiddelde kwaliteit van deze materieelsoorten binnen

het leger wordt verhoogd, zonder dat meer kosten worden gemaakt. Voor de desbetreffende overheidsorganen zal het een bezuiniging dienen te zijn.

Uitbreiding van CD t.b.v. overheidsorganen acht ik gewenst, mits een zodanige financiële regeling wordt getroffen, dat de kosten vergoed, of extra aan de Defensiebegroting worden toegevoegd.



## AANWIJZINGEN VOOR MEDEWERKERS

Wij verzoeken u uw bijdragen in te leveren in enkelvoud, getypt met een marge van ten minste 3 cm, met dubbele 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 gesteld:

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 Oost-indische inkt en op teken- of 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.

# Elke gewonde is gebaat bij de meest snelle afvoer

H. E. Gramberg

Majoor van de Geneeskundige Troepen

*The effect of an adequate medical service, readily available at all times to our fighting troops, is measured by far more than mere physical benefits. It extends to the mental well-being and esprit of fighting men. Therefore we must conclude that the Medical Service is a most vital element of any combat force.*

Lgen. W. B. KEAN [2]

Van belang voor een goede afloop van de verwonding is, behalve goed toegepaste ZH-KH (zelfhulp-kameradenhulp), de hulp van de gewondenverzorgers. Een perfecte opleiding van laatstgenoemden is van zeer groot belang, omdat hun handelingen kunnen beslissen over leven of dood, vlotte genezing of blijvende invaliditeit. *Toch speelt de afvoertijd een nog belangrijker rol.*

Wanneer wij het tijdverlies bij frontevacuatie met transport over de weg bezien moet hiervoor gemiddeld worden gerekend:

- 3 uur voor het bereiken van de Bhp (Bataljonshulppost);
- ½ uur voor het transport van de Bhp naar de gewondenverzamelplaats;
- ½ uur voor het transport van daar naar de verbandplaats;
- ½ uur voor het transport van de vbpl naar het doorvoerhospitaal.

Bij gebruik van helikopters echter kan de gewonde in ca. ½ uur van de voorste lijn naar het doorvoerhosp worden getransporteerd.

De waarde van transport per heli weerspiegelt zich in de volgende aspecten.

1. Het moreel; de militair, die weet dat ieder middel tot zijn redding beschikbaar is, zal zich gemakkelijker inzetten.
2. Tijdwinst; een definitieve behandeling, vroeger ingesteld, geeft betere levenskansen, minder invaliditeit en eerder volledig herstel.
3. Economisch gebruik van personeel; het 801 Medical Air Evacuation Squadron (USA) met 30 verpleegsters en 50 ziekenverzorgers transporteerde vaak 1000 patiënten per dag en verving zo 7 à 10 ziekenautocompagnieën.
4. Het wordt mogelijk de (chir) doorvoerhospitalen minder ver naar voren te plaatsen, zodat

deze eenheden met onvervangbaar personeel en kostbaar materieel minder risico's lopen.

5. De superspecialisten (hersenchirurgen, longchirurgen enz.) die met de huidige transportmiddelen zelden tijdig zijn te bereiken (omdat er weinig zijn kunnen zij slechts centraal worden tewerkgesteld) kan men nu sneller bereiken.

6. Vooral voor patiënten met brandwonden is snelle afvoer in de eerste uren na de verbranding dringend nodig.

7. Gevechts- en bevoorradingseenheden worden minder gehinderd door geneeskundige transporten.

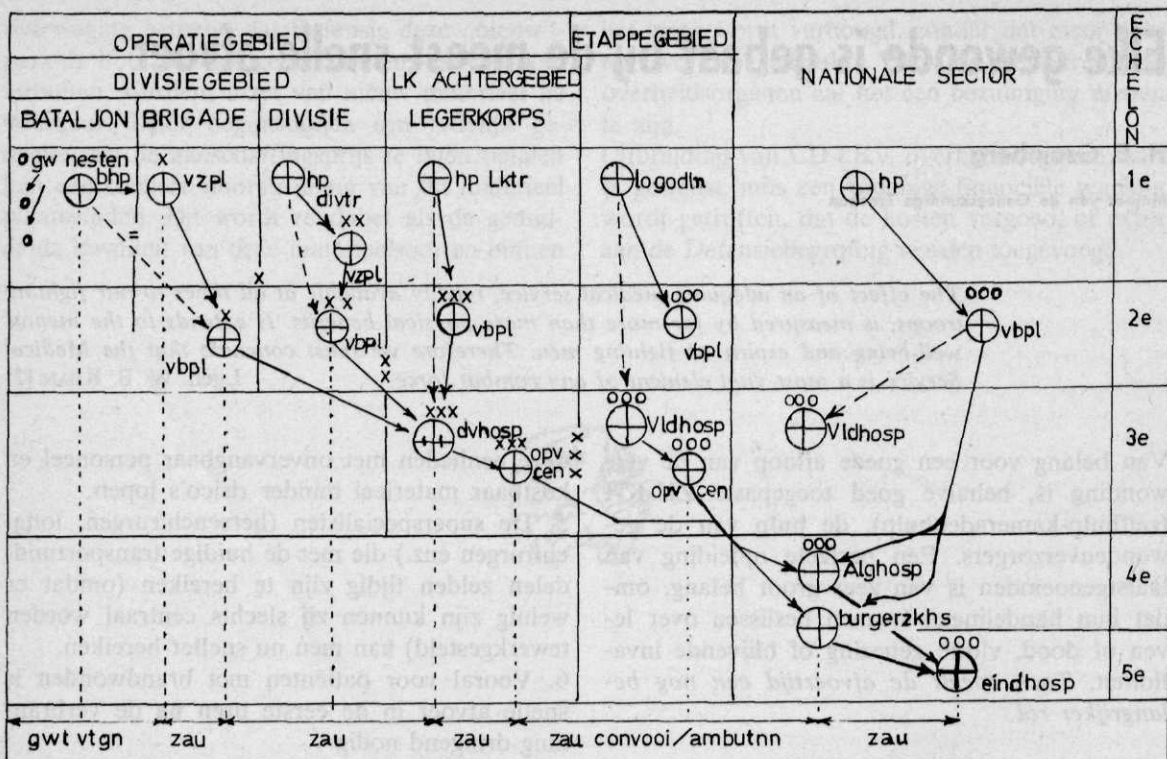
8. De geneeskundige evacuatie is minder afhankelijk van het terrein, van bruggen en wegen; bovendien heeft de patiënt weinig te lijden (geen schokken).

9. In de naaste toekomst zal de luchtvacuatie, ook in geldswaarde uitgedrukt, goedkoper zijn dan het transport met auto's en treinen.

Wanneer tevens de verdere afvoer naar 4e/5e-echelonshospitalen wordt bezien, zoals die momenteel nog per zau(bus) of ambulancetrein vanaf de legerkorpsopvangpunten c.q. doorvoerhospitalen moet plaatsvinden, is het oprichten van luchtvacuatie-onderdelen zeker de overweging waard. Ons huidige afvoersysteem veroorzaakt immers weer een verlenging van de afvoertijden. Aangezien (beschadiging van spoorlijnen, bruggen en wegen buiten beschouwing gelaten) de omlooptijd van de ambtbn 2 dgn en die van de zau(bus) tenminste 36 uur is, kan ook hier aanzienlijke tijdswinst worden geboekt.

**Opm.** De capaciteit van zau 1 ton is 4 liggende of 8 zittende patiënten, van de zaubus 12 l of 40 z en van de ambtbn 228 liggende patiënten.

Ook na het eventueel oprichten van één of meer luchtvacuatie-eenheden blijven voornoemde af-



Afb. 1 Huidige situatie

voermiddelen nodig voor het transport van minder ernstig gewonden en eveneens bij omstandigheden dat niet kan worden gevlogen.

De vergelijking tussen de huidige en de voorgestelde afvoermethode geeft een duidelijk beeld van de kortere, dus voor de patiënten betere afvoertijden (zie afb. 1 en 2). Om tot de voorgestelde

organiseringswijze te komen moest van enkele veronderstellingen worden uitgegaan.

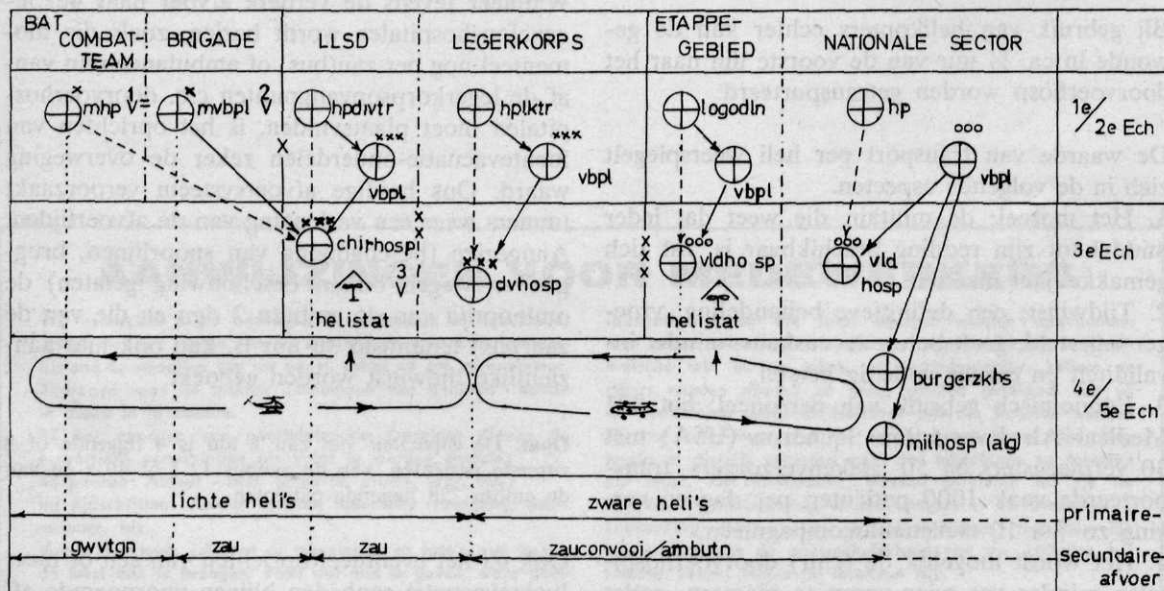
— Het dagelijks verliescijfer aan gewonden (geen NBC-omstandigheden) werd gesteld op 1000.

— Volgens statistische gegevens dient slechts

Afb. 2 Voorgestelde situatie

1 mobiele hulppost, 2 mobiele verbandplaats (odln Briggknkie),

3 chirhosp c.q. hospicie Dvhosp (nw org), —/---- gw



25% van de gewonden liggend te worden vervoerd.

— Voor de afvoer uit de voorste lijn naar het dichtstbijzijnde 3e-ech.hospitaal zijn lichte helikopters nodig.

— T.b.v. de verdere afvoer naar de 4e/5e-ech. hospitalen worden zware heli's gebruikt.

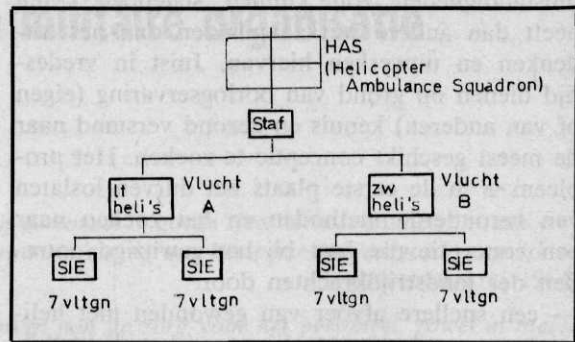
— Minder ernstige gewonden gaan per zau(bus) of ambtn naar hun bestemmingen.

— Een legerkorps met 2 divisies in voorste lijn op ca. 300 km van de landsgrens.

Vanaf de plaats van verwonding naar het dv-hosp worden de ernstige patiënten met lichte heli's met een capaciteit voor 4 gewonden afgevoerd. Hier zal men beslissen welke patiënten onmiddellijk moeten worden geholpen (leven- en ledematen-reddende operaties) en welke per zware helikopter verder kunnen worden afgevoerd. Uitgaande van ongeveer 1000 gewonden per dag, waarvan er 250 liggend dienen te worden vervoerd, zullen hiervan bij de beide frontdivisies elk 100 tot 120 en de overigen in het legerkorpsgebied gewond worden.

Voor het ophalen van de gewonden bij de frontlijn zal de omlooptijd van de heli's die bij de het doorvoerhospitaal zijn gestationeerd, ongeveer 1 uur bedragen, in- en uitladen inbegrepen. Wanneer elke frontlijndivisie de beschikking over 5 (80% van een sectie van 7) lichte heli's krijgt, zal men per uur een twintigtal gewonden kunnen evacueren. Theoretisch zou binnen 6 uren de gehele afvoer kunnen zijn geregeld. Ook onder omstandigheden waarbij factoren als vij vuur, beperkt zicht, duisternis meespelen, zal door indeling van een luchtafvoerdetachment à 7 heli's per voordivisie de geneeskundige evacuatie toch zijn gegarandeerd.

Het legerkorps dient t.b.v. de geneeskundige afvoer tenminste over 2 afvoerdetachementen (secties) van 7 heli's te beschikken (zie afb. 3). Voor de verdere afvoer en het ontlasten van de hoogwaardige hospitalen te velde (elk hospitaalbed te velde vraagt per maand om 6 ton bevo) zorgen zwaardere helikopters met een capaciteit van 16 à 18 liggende patiënten. Hiervoor zijn 14 heli's nodig die, met een gemiddelde inzetbaarheid van 80% (ca. 12 stuks) en een omlooptijd van gemiddeld 8 uren, 192 liggende patiënten kunnen afvoeren. Per etmaal kan zelfs meer dan 50% van het dagelijks aantal gewonden worden geëvacueerd. De onderbevelstelling van dit squadron speelt in dit artikel geen rol. De bestaande afvoermiddelen dienen echter, zij



Afb. 3 Voorgestelde organisatie

het verminderd, gehandhaafd te blijven als noodzakelijke aanvulling en als onmisbare reserve voor eventuele NBC-omstandigheden.

Ter aanvulling nog enkele Amerikaanse gegevens uit Vietnam. Momenteel wordt 90% van alle gewonden per helikopter weggehaald van de plek waar ze letsel hebben opgelopen. Het is afgelopen met het vervoer in hobbelende jeeps of ziekenauto's; niemand is meer dan 25 minuten vliegen verwijderd van het hospitaal, waar men alles zal doen om levens te redden. Het luchtvervoer heeft de shock- en infectiegevallen onder de gewonden met ten minste twee derde verminderd en daardoor de kans op behoud meer dan verdubbeld. Slechts 1% van alle gewonden sterft. In Korea, waar nog geen 15% van de gewonden per helikopter werd vervoerd, bedroeg het percentage dodelijke gevallen 2,5. In de Tweede Wereldoorlog, toen nog geen helikopters werden gebruikt, was dat percentage 4,5.

Behalve de helikopter zijn er andere vindingen die ertoe bijdragen mensenlevens te redden: diepvriesbloed, draagbare hart-longmachines van 23 kg, ultrageluidsinstrumenten, die diep in het lichaam gedrongen scherfjes door sonar kunnen opsporen, maar volgens Kol-arts H. Neel jr., de coördinator van alle medische diensten in Zuid-Vietnam, is het snelle vervoer van gewonden van het slagveld naar een medische post, waar ze van deze nieuwe vindingen kunnen profiteren, de grote stap vooruit.

Het hier naar voren gebrachte is niet bedoeld om een volledige oplossing te geven voor de gnk afvoer en mag slechts worden gezien als een poging een probleem in een ander licht te zien. Aanpassing aan moderne oorlogvoering en aan nieuwe technieken kost tijd en middelen. Een merkwaardige misvatting is de mening dat men nieuwe organisaties slechts onder oorlogs-



omstandigheden zou kunnen scheppen. Men heeft dan andere werkzaamheden dan het uitdenken en uitwerken hiervan. Juist in vredes-tijd dienen op grond van oorlogservaring (eigen of van anderen) kennis en gezond verstand naar de meest geschikt conceptie te zoeken. Het probleem is in de eerste plaats het durven loslaten van verouderde methoden en het zoeken naar een conceptie die past bij het gewijzigd optreden der landstrijdkrachten door:

— een snellere afvoer van gewonden met helikopters van de voorste lijn naar het dichtstbijzijnde 3e-echelonshospitaal;

— de mogelijkheid tot verdere afvoer door de Lucht naar 4e/5e-echelons- en speciale hospita-len;

— een keten van 4e/5e-ech.militaire- en burgerziekenhuizen te realiseren nabij de landsgrens, zodat de afvoertijden zo kort mogelijk worden;

— de mogelijkheid een gewonde van de plaats waar het letsel wordt opgelopen in ongeveer 3½ uur naar de plaats voor definitieve behandeling te vervoeren;

— de oprichting van mob (chir) dvhospodln die kunnen worden gesteund door de overige elementen van het dvhosp nieuwe stijl;

— het plaatsen van enkele dvhospn in voor-noemde keten;

— het oprichten van een helikoptersquadron t.b.v. gnk-afvoer;

— het aanhouden van voldoende andere afvoer-middelen (ook gepantserde) t/m 3e echelon.

#### Literatuur

1. H. H. van der Vegt — *Wetensch. Jaarber. Kon. Ver. t. beoef. Krijgswetensch.* (1952)281.
2. P. van den Broek — *Wetensch. Jaarber. Kon. Ver. t. beoef. Krijgswetensch.* (1956)323, 329.
3. J. H. Winstchester — *Het Beste uit Reader's Digest* 9(1966)(7)66.



# De Sociale Dienst binnen de militaire organisatie

J. Jochemus en A. J. van Wijk

Majoor, resp. Kapitein voor Speciale Diensten der Infanterie

*... en er zorg voor te dragen dat dit personeel in goede sfeer en met animo zijn taak verricht en voorts de belangen — in ruimste zin — van het personeel zo goed mogelijk te behartigen.* (DEFENSIENOTA 1964)

*... en bijzondere aandacht te schenken aan de zorg voor het personeel, zowel in materieel als in ideëel opzicht.* (DEFENSIENOTA 1968)

De omstandigheid dat de Sociale Dienst op 1 maart 1971 zijn 25-jarig bestaan heeft herdacht is een goede gelegenheid deze dienst, die wel algemeen bekend is, maar zeker niet algemeen wordt gekend, aan een nadere beschouwing te onderwerpen.

## Ontstaan en ontwikkeling

Voor een goed begrip is het wellicht nuttig eerst in te gaan op het ontstaan van de Sociale Dienst.<sup>1</sup> Toen na de bevrijding van het zuidelijk deel van ons land ZKH Prins Bernhard het bevel over de Binnenlandse Strijdkrachten op zich nam en in Nederland zijn stafkwartier inrichtte, werd aan deze staf een sectie toegevoegd, die als Sectie IX Sociale Dienst bekendheid verwierf. De taak van deze sectie was o.m. erop gericht de Nederlandse militairen die met de geallieerden hadden meegevochten en de leden van de Binnenlandse Strijdkrachten behulpzaam te zijn bij hun terugkeer in de burgermaatschappij en alle overige bijstand te verlenen bij het behartigen van die belangen, die door hun dienstneming waren of dreigden te worden geschaad.

Na de totale bevrijding van ons land beschikte de dienst, die aan een grote behoefte bleek te voldoen, over 26 zg. gewestelijke kantoren. Bij de opheffing van de Binnenlandse Strijdkrachten in 1946 besliste de toenmalige minister van oorlog, minister Meynen, dat de Sociale Dienst zijn taak zou voortzetten ten behoeve van de beroepsmilitairen en de op te roepen dienstplichtigen. Als departementale afdeling A2 werd hij op 1 maart van dat jaar opgenomen in de organisatie van het ministerie van oorlog met als

werkkerrein de Koninklijke Land- en Luchtmacht.

In 1951 werd genoemde Afdeling A2 vervangen door de Afdeling Sociale Zaken en Personeelszorg en het uitvoerend orgaan werd de Sociale

Dienst van het departement van defensie.

Het behoeft geen nader betoog dat het zwaartepunt van de werkzaamheden in de jaren 1946-1951 lag op de problematiek rond de terugkeer van ongeveer 117.000 man beroepspersoneel, oorlogsvrijwilligers en dienstplichtige militairen uit het voormalig Nederlands-Indië. Het was dan ook met voldoening dat het toenmalige afdelingshoofd, Kolonel G. Pruys, bij de opheffing van het demobilisatiecentrum te Amersfoort in december 1951, kon bekend maken dat, mede dank zij de Sociale Dienst, van de tienduizenden behandelde ex-militairen er nog slechts enkele honderden als werkzoekend stonden ingeschreven. Dat het hierbij niet alleen ging om de directe inschakeling in het arbeidsproces moge blijken uit het feit dat ongeveer 12.000 gedemobiliseerden werden omgeschoold, 8500 studietoelagen werden verstrekt en aan ruim 28.000 gedemobiliseerden een beroepskeuze- en studieadvies werd uitgebracht.

## Huidige organisatie

Ten gevolge van het grotendeels wegvallen van de veel mankracht eisende demobilisatiewerkzaamheden, werd in de loop van de jaren '50 het aantal gewestelijke kantoren aanzienlijk teruggebracht.

De organisatie bestaat thans uit:

- twaalf gewestelijke kantoren in Nederland;
- drie gewestelijke kantoren in West-Duitsland (2 KLu en 1 KL);
- een kantoor sociale verzorging militaire ziekeninrichtingen.

<sup>1</sup> In dit artikel wordt uitsluitend bedoeld de Sociale Dienst bij de Koninklijke Landmacht en de Koninklijke Luchtmacht. De Koninklijke Marine heeft een eigen organisatie t.b.v. de sociale en maatschappelijke zorg.

Voorts is een officier sociale dienst, belast met de sociale verzorging van militairen, werkzaam in het Depot voor Discipline en, waar nodig, in de huizen van bewaring.

Het personeel van de gewestelijke kantoren bestaat uit:

- officieren sociale dienst;
- maatschappelijk werkers;
- onderofficieren maatschappelijk werker;
- sociale ambtenaren;
- administratief personeel;
- gezinsverzorgsters (alleen in West-Duitsland).

Van dit personeel zijn thans 21 functionarissen in het bezit van c.q. in opleiding voor het diploma sociale academie. Zeer binnenkort zal dit aantal tot 28 zijn uitgebreid. Een groot deel van de overigen is in het bezit van een diploma middelbaar-sociale arbeid.

### Werkterrein en werkwijze

In de loop van de jaren heeft zich bij de Sociale Dienst een accentverschuiving in de werkzaamheden voorgedaan, niet in de laatste plaats onder invloed van de veranderde inzichten op dit punt in de burgermaatschappij. Lag het zwaartepunt in de jaren '50 op de behartiging van de maatschappelijke belangen van de dienstplichtigen, nadien werd gestreefd naar een vorm van sociale en maatschappelijke zorg voor zowel het vrijwillig, als het niet vrijwillig dienend personeel. Naast de werkzaamheden, voortvloeiende uit de toepassing van collectieve voorzieningen, ontwikkelde zich allengs een meer individueel gerichte aanpak op vele terreinen.

Het voert wellicht te ver om in het kader van dit artikel een volledig overzicht te geven van de taken die geheel of ten dele tot het arbeidsterrein van de Sociale Dienst behoren. Wel lijkt het nuttig een deel van dit takenpakket te vermelden, ook al omdat — al naar gelang van persoonlijke ervaringen — de dienst veelal nog wordt vereenzelvigd met begrippen als oogstverlof, demobilisatiepraatje enz. De omstandigheid dat vele andere aspecten van het werk zich in de sfeer van vertrouwelijkheid afspelen, heeft dikwijls geleid tot een niet volledige, en dus onjuiste, beeldvorming.

De huidige taken van de gewestelijke kantoren in Nederland concentreren zich in hoofdzaak op een aantal categorieën:

- de aanstaande dienstplichtige;
- de actief dienende militair en het „thuisfront“;

- de nagelaten betrekkingen bij overlijden van de militair;
- de minder valide gewezen militair.

Zo liggen er t.a.v. aanstaande dienstplichtigen taken op het gebied van onderzoek en rapportage ter zake van gewetensbezwaren tegen vervulling van de militaire dienst, zulks t.b.v. de commissie gewetensbezwaren, alsmede onderzoek en rapportage t.b.v. de afdeling dienstplichtzaken van het ministerie van defensie ter zake van aanvragen om uitstel en vrijstelling.

In het belang van de actief dienende militair (zowel vrijwillig als verplicht dienend) en het gezin manifesteert het werk van de Sociale Dienst zich in velerlei vorm, o.m. door hulpverlening in geval van:

- levens- en gezinsmoeilijkheden;
- financiële moeilijkheden;
- noodzaak tot overplaatsing op sociale gronden;
- onderbrenging (d.w.z. tijdelijke huisvesting na repatriëring);
- ongeval of ziekte.

Voorts wordt voorlichting gegeven — zowel individueel als collectief — aan verplicht dienende militairen betreffende de sociale rechtspositie, met name ook i.v.m. de terugkeer in de burgermaatschappij. De laatstgenoemde voorlichting wordt ook verzorgd t.b.v. kort-verbandmilitairen (TS, KVV en VND) en wel in nauwe samenwerking met functionarissen van DOOP KL/KLu en de gewestelijke arbeidsbureaus. Verder worden voorlichtingsrapporten opgemaakt, o.a. ten behoeve van het bureau militaire strafzaken, krijgsraden, Hoog Militair Gerechtshof (inzicht in de sociale achtergronden, zg. milieurapportage), garnizoenscommandanten (huisvesting) en commandanten (buitengewoon verlof, nachtpermissie, overplaatsing enz.).

Ten aanzien van de nagelaten betrekkingen bij overlijden van militairen, c.q. gewezen minder valide militairen, rust op de Sociale Dienst de taak van hulpverlening en begeleiding vanuit de eigen discipline en hij is voorts verantwoordelijk voor de tijdige informatie van betrokkenen ter zake van de te verrichten noodzakelijke administratieve handelingen.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Uitsluitend t.a.v. militairen van de Koninklijke Landmacht die buiten de landsgrenzen zijn overleden of t.g.v. ziekte of ongeval in een ziekeninrichting zijn opgenomen, rust op de Sociale Dienst de verplichting de eerste berichtgeving aan de verwanten in Nederland te verzorgen.

Een uiterst belangrijke taak vloeit voort uit de bijzondere verantwoordelijkheid die de militaire overheid draagt voor de gewezen militair, die *in en door de dienst* minder valide is geworden.

Het complex van voorzieningen door middel waarvan wordt getracht de daardoor ontstane bezwaren zoveel mogelijk te compenseren, brengt een veelvoud van werkzaamheden mee, werkzaamheden die aan de actief dienende valide militair veelal voorbijgaan. De hulpverlening is hier in het bijzonder gericht op de psychische verwerking van de handicap door betrokkene, alsmede door zijn directe omgeving. Voorts zal dikwijls hulpverlening noodzakelijk zijn bij omscholing en arbeidsbemiddeling, bij woningaanpassing (bv. rolstoelpatiënten) en verplaatsingsmoeilijkheden (bv. aangepaste auto).

De officier sociale dienst bij het Depot voor Discipline, de medewerkers van het kantoor sociale verzorging militaire ziekeninrichtingen, alsmede die van de drie kantoren in West-Duitsland hebben uiteraard een geheel eigen werkterrein. In het Depot voor Discipline en waar nodig in de huizen van bewaring concentreert de taak zich op de sociale problematiek van de gedetineerden.

Het kantoor sociale verzorging militaire ziekeninrichtingen waarborgt de noodzakelijke sociaal-maatschappelijke hulpverlening aan patiënten in het Militair Hospitaal Dr. A. Mathijssen met zijn afdelingen in Utrecht (Oog in Al en Springweg (psychiatrie), Doorn (revalidatie) en Amersfoort (longobservatie).

Het werk op de gewestelijke kantoren in West-Duitsland wordt geaccentueerd door de bijzondere werk- en leefsituatie ter plaatse. Plaatsing in het buitenland heeft dikwijls een versterkend effect op latente problematiek, zulks t.g.v. het wegvallen van achtergronden en zekerheden. De gezinnen wonen als het ware veelal in een Nederlandse kolonie temidden van de Duitse bevolking. In de Nederlandse gemeenschap zijn de contacten vaak oppervlakkig en wisselend als gevolg van vele verplaatsingen; niettemin heerst er over het algemeen een sterke sociale controle. Bestaan in Nederland vele verwijzingsmogelijkheden naar gespecialiseerde organisaties voor maatschappelijke hulpverlening, deze mogelijkheden ontbreken in West-Duitsland nagenoeg geheel, zulks o.a. door de taalbarrière en het mentaliteitsverschil. In verband hiermee zal het personeel van deze kantoren zelf zoveel mogelijk de maatschappelijke begeleiding dienen te verzorgen.

De meeste problemen worden het personeel van de gewestelijke kantoren „toegespeeld” door gesprekken met cliënten tijdens spreekuren in kazernes en legerplaatsen, alsmede op vliegbases en gewestelijke kantoren. Persoonlijk contact wordt onderhouden met commandanten, geestelijke verzorgers en onderdeelartsen. Op het civiele vlak geschiedt dit met functionarissen van gewestelijke arbeidsbureaus, ambtenaren militaire zaken van de gemeenten en met de besturen van de Bond van Nederlandse Militaire Oorlogsslachtoffers, de Stichting Meer Ontspanning Voor Ernstige Oorlogsinvaliden, militaire fondsen en andere charitatieve instellingen. Bepaalde werkzaamheden vloeien ook voort uit het zitting hebben in de garnizoenshuisvestingscommissies en sociale coördinatiecommissies.

De laatstgenoemde commissies beogen overleg tussen de functionarissen van de verschillende organisaties die plaatselijk in het kader van de personeelzorg werkzaam zijn. De Bevelhebber der Luchtstrijdkrachten heeft dergelijke commissies bij alle onderdelen geïnstitutionaliseerd. Bij de Koninklijke Landmacht zijn zij op plaatselijk initiatief incidenteel gerealiseerd, o.m. bij de Nederlandse troepen te Seedorf/Hohne in West-Duitsland.

### **Bedrijfsmaatschappelijk werk binnen de krijgsmacht**

*... het personeelsbeleid, dat sterk de invloed heeft ondergaan van de in de laatste jaren zo onstuimig toegenomen drang naar vernieuwing van verhoudingen en daarop betrekking hebbende regelingen en voorschriften. (MEMORIE VAN TOELICHTING OP DE DEFENSIEBEGROTING 1971)*

Een beschouwing t.g.v. een jubileum mag zich niet beperken tot een terugblik op het tot nu toe bereikte. Zeker niet wanneer deze betrekking heeft op werkzaamheden waarbij het principe „doe wel en zie niet om” van toepassing is te verklaren. Wij haasten ons daarom in te gaan op de vraag hoe het werk van de Sociale Dienst zich o.i. in de toekomst dient te ontwikkelen. Hieraan moet noodzakelijkerwijs een beschouwing van de ontwikkeling en begripsvorming van het (bedrijfs)maatschappelijk werk voorafgaan.

#### *a. Maatschappelijk werk*

Het begrip „maatschappelijk werk” ging men in ons land omstreeks 1900 voor het eerst gebruiken. Men bracht hiermee toen onder één naam

verschillende vormen van hulpverlening, waarvan sommige al oud en andere nog jong waren. Oud waren bv. de armen- en wezenzorg en de reclassering. Van veel jongere datum was het werk van de woningopzichteressen, het maatschappelijk werk in bedrijven en het „volkshuiswerk”.

Maatschappelijk werk veronderstelt sociale problematiek. Tot de Tweede Wereldoorlog dacht men in de eerste plaats aan materiële nood (armenzorg). In de loop van de laatste decennia is deze echter, mede door een reeks sociale wetten en voorzieningen, zeer sterk teruggedrongen.

Zowel door de welvaartsverbetering als door de opkomst van de mens- en gedragswetenschappen kreeg men allengs oog voor andersoortige sociale problemen, voor dieper liggende problemen van de mens. Deze problemen zijn vooral van subjectief-immateriële aard en ze worden gevonden in de spanningen die bestaan tussen individualiteit en sociale aanpassing, in sociaal disfunctioneren van het individu en/of van groepen t.o.v. de omgeving. De gecompliceerdheid van onze massaal-technische samenleving brengt behalve meer vrijheid en zelfbepaling ook een grotere kwetsbaarheid en daardoor bestaansonzekerheid mee. Vele oude waarden worden kritisch onderzocht en soms overboord gegooid, zonder er iets voor in de plaats te stellen. Het blijkt steeds moeilijker te zijn evenwicht te brengen tussen de gewenste individualiteit van de mens en de collectiviteit, waarvan hij noodzakelijkerwijs deel uitmaakt. Steeds meer moet dan ook de aandacht worden gevraagd voor een problematiek, die het gevolg is van een gestoorde intermenselijke relatie.

Behalve de disciplines, die in eerste instantie zijn gericht op resp. het lichamelijke en het geestelijke welzijn van de mens, richt het maatschappelijk werk zich op het maatschappelijke welzijn, dat enerzijds wordt bepaald door de individuele aard en mogelijkheden van de mens en anderzijds door de maatschappelijke omstandigheden en krachten die daarop inwerken.

Door kennisvermeerdering werd tevens de wijze van werken in het maatschappelijk werk veranderd. Aan het overdreven verzorgen en betutelen kwam een einde. Via een proces van verandering bij de persoon en/of zijn omgeving wordt betrokkene nu geleerd zich zelf te helpen. Het maatschappelijk werk wil de cliënt in een samenwerkingsrelatie behulpzaam zijn bij het ontdekken van diens eigen mogelijkheden. Het beoogt dit te doen d.m.v. een hulpverlenings-

proces, dat wordt geleid door een aantal principes (o.a. zelfbeschikkingsrecht van cliënt, beroepsgeheim), door kennis van de mens en van diens sociale situatie alsmede door vaardigheid in specifieke methodieken en technieken. Aldus kan aan zeer velen hulp worden geboden bij het oplossen van problemen die een belemmering vormen voor hun deelneming aan het intermenselijk en maatschappelijk verkeer.

#### b. *Bedrijfsmaatschappelijk werk*<sup>3</sup>

Bedrijfsmaatschappelijk werk is te zien als een uitvloeisel van de diepgaande structurele veranderingen, die de samenleving sedert het einde van de vorige eeuw heeft ondergaan. De „menseelijke arbeidskracht” werd dikwijls opgeofferd aan de produktie-eisen. De werknemers konden geen invloed uitoefenen op complexen van algemene, dus onpersoonlijke en nauwelijks begrepen regels, en voorts leidde migratie vaak tot ernstige ontworteling van gezinnen.

De mede door de arbeidersbeweging gestimuleerde sociale wetgeving nam van lieverlee een deel van de problematiek weg, maar zeer vele, vooral individuele problemen bleven onopgelost. Daarop richtte zich nu het bedrijfsmaatschappelijk werk, ontstaan uit — aanvankelijk — patriarchale bezorgdheid en — later — utiliteitsmotieven enerzijds en sociale verantwoordelijkheid anderzijds.

Na de Eerste, maar vooral in en na de Tweede Wereldoorlog viel een snelle uitbreiding van het bedrijfsmaatschappelijk werk waar te nemen. Behalve de reeds hiervoren gesignaleerde trend van materiële hulpverlening naar immateriële hulpverlening binnen het maatschappelijk werk in het algemeen, heeft zich nog een belangrijke accentverschuiving voltrokken in de werkzaamheden van de sociale zorg van een bedrijf. Vroeger — eigenlijk nog tot ca. 1960 — was het bedrijfsmaatschappelijk werk primair gericht op de gezinnen van de werknemers (hulp bij ziekte, budgettering, woningkwesties en andere privéproblemen). Deze gezinstak werd vooral in het laatste decennium steeds kleiner, enerzijds door het inzicht dat voortgezette hulp in de privésfeer vaak toch beter door andere gespecialiseerde werkers kon worden geboden, maar anderzijds vooral omdat de voor het bedrijfsmaatschappelijk werk beschikbare mankracht noodzakelijkerwijs meer moest worden ingeschakeld voor de probleem-

<sup>3</sup> Voor dit begrip wordt ook veelal de term „personeelsmaatschappelijk werk” gehanteerd.

gevallen en de menselijke verhoudingen binnen het bedrijf.

Het onderscheid tussen deze zg. externe en interne activiteiten is eigenlijk sterk geforceerd. De mens wordt in zijn werk immers, behalve door zijn werkomgeving en de onderlinge verhoudingen, zeker ook belangrijk beïnvloed door zijn privéomstandigheden en -ervaringen, en omgekeerd neemt hij zijn werk in zekere zin mee naar huis. De problemen zijn vaak multicausaal: deels gelegen in de situatie in het bedrijf, deels in de persoonlijkheidsstructuur van de werknemer en deels in diens privéomstandigheden.

Nochtans vindt in het bedrijfsmaatschappelijk werk een verschuiving plaats naar de problemen die meer direct verband houden met de werksituatie, hetgeen zeer goed past in de huidige ontwikkeling van het bedrijfsbeleid. Hierin wordt de „menselijke factor” — het kostbaarste gereedschap waarover men beschikt — centraal gesteld. Een onderneming kan pas dan goed functioneren wanneer de werkomstandigheden telkens zo goed mogelijk worden afgestemd op de menselijke capaciteiten en behoeften. Het bedrijf is gebaat met een optimaal functionerende werknemer. Het medewerken aan het behoud c.q. aan het verkrijgen van een goed psychosociaal klimaat in het bedrijf is een stuk geestelijke gezondheidszorg, waardoor mens en bedrijf worden gediend. Een slecht mentaal klimaat wordt gekenmerkt door een negatieve en gespannen sfeer, ernstige klachten, een elkaar dwars zitten en veel ziekteverzuim. Bij een goed klimaat treft men daarentegen plezierige onderlinge verhoudingen, teamgeest, een ontspannen stemming en werknemers die bevrediging vinden in hun werk en die inconveniënten gemakkelijk aanvaarden.

In het kader van de humanisering van de arbeid is het bedrijfsmaatschappelijk werk als een passend onderdeel van het personeelsbeleid aan te merken. Het kan hieraan grote diensten bewijzen omdat het vanuit een unieke vertrouwensfunctie kennis heeft van de belevingswereld van vele medewerkers t.o.v. allerlei maatregelen, plannen enz. Omdat grondige kennis van het bedrijf en volledige integratie daarin *conditio sine qua non* zijn voor de uitoefening daarvan, moet het bedrijfsmaatschappelijk werk vanuit het bedrijf worden verricht.

Hieruit volgt dat dit werk zich in een spanningsveld beweegt omdat het wordt geacht zowel het belang van de werknemer als dat van het bedrijf te behartigen.

Het bedrijfsmaatschappelijk werk is een specialisatie binnen het (algemeen) maatschappelijk werk. Het wordt gerekend tot de groep van het ingebouwd maatschappelijk werk, welke groep taken vervult binnen instellingen, die een andere doelstelling hebben dan het maatschappelijk werk zelf.

De ontwikkeling van het bedrijfsmaatschappelijk werk noopte allengs tot professionalisering. Het bedrijfsmaatschappelijk werk heeft met inachtneming van de doelstellingen en principes van het algemeen maatschappelijk werk tot doel, door het zoeken naar oplossingen voor conflicten die zich in de werksituatie uiten en door het voorkomen van dergelijke moeilijkheden, een zo goed mogelijke arbeidsomgeving te scheppen en te bevorderen dat individu en arbeidsmilieu door wederzijdse aanpassing optimaal op elkaar afgestemd raken. Dat het bedrijfsmaatschappelijk werk zich daarbij bewust moet beperken, aan andere instanties overlatend en gevend wat het gebied van de bedrijfssituatie overschrijdt, is een duidelijke zaak.

#### *c. De noodzaak van dit moderne bedrijfsmaatschappelijk werk in de krijgsmacht*

De krijgsmacht heeft met andere bedrijven een aantal zaken gemeen, maar vertoont anderzijds essentiële verschillen daarmee:

— bij beide is sprake van een werkgemeenschap; beide hebben specifieke doelstellingen en methodieken alsmede een eigen organisatie en taakverdeling met een lijn- en stafstelsel, bij beide recentelijk gekenmerkt door een verschuiving van de formeel historisch-hiërarchieke naar de informeel-menselijke verhoudingen, en door vele technische veranderingen en reorganisaties; — als specifiek voor de krijgsmacht gelden: de verschillende categorieën van leden ervan (dienstplichtigen, tijdelijk vrijwillig verbonden en beroepsmilitairen), vervolgens het complex van functionele verhoudingen met de zeer sterke hiërarchieke opbouw, de militaire leefwijze (met o.a. de massale legering), de grote mobiliteit van de bedrijfsbezetting en de aard van de doelstellingen, alsmede de ongewone omstandigheid dat het nastreven daarvan in tijd van vrede dient te geschieden.

De bovenvermelde algemene, maar vooral de genoemde bijzondere, bedrijfskenmerken van de krijgsmacht scheppen of versterken sociale problemen en leveren dikwijls spanningen op, die een optimaal verloop van de intermenselijke re-

laties binnen het „bedrijf” belemmeren, zowel bij het vrijwillig als het verplicht dienend personeel. Het gedwongen in dienst zijn van enkele tienduizenden jongeren voegt aan de zich manifesterende problematiek een dimensie toe: de ontwikkeling van de hedendaagse jeugd, die in de sfeer van inspraak en overleg opgroeit, de positie t.o.v. leeftijdgenoten die — dikwijls voor hen onbegrepen — met gezag worden bekleed, alsmede het onvrijwillig tewerkgesteld worden in functies die niet in harmonie zijn met het opleidingsniveau.

Het is dan ook evident dat militaire dienst en de werkomstandigheden daarin, individuele maatschappelijke nood kunnen veroorzaken, en voorts dat vele menselijke problemen, die misschien hun voornaamste wortels elders hebben, gedurende de militaire dienstverrichting op enigerlei wijze tot uiting komen. Een en ander werkt remmend op een goed functioneren en schaadt derhalve het dienstbelang.

Dat dienstbelang wordt bevorderd door een bijdrage tot beter functioneren van de leden van de krijgsmacht onderling en door het wegnemen of verminderen van hun individuele zorg. Het leger voldoet dan ook ruimschoots aan de criteria die voor inschakeling van het bedrijfsmaatschappelijk werk gelden en derhalve is het noodzakelijk dat er binnen de militaire dienst deskundige functionarissen zijn die dit werk verrichten.

Dit werk kan als volgt nader worden omschreven:

- het helpen van personen en/of groepen in de krijgsmacht bij het oplossen van hun aanpassings- en andere sociale problemen, verband houdende met, of van invloed zijnde op, de militaire werksituatie, opdat deze „werknemers” optimaal kunnen functioneren;
- de hulpverlening aan commandanten m.b.t. voor hen onoplosbare problematiek van de intermenselijke verhoudingen;
- het geven van advies — met inachtneming van de bedrijfseisen — daar, waar de zichtbare en onzichtbare werkomstandigheden aan de medewerkers kunnen worden aangepast;
- het bieden van speciale aandacht aan sociaal meer kwetsbare personen of groepen in de krijgsmacht (jeugdigen, zieken).

Een en ander is geheel in overeenstemming met het huidige beleid, zoals dat in de Defensienota's van de laatste jaren is uitgestippeld (zie de citaten in dit artikel).

#### d. Uitvoering van deze taak

Binnen de militaire leef- en werkgemeenschap wordt reeds door verschillende functionarissen en instituties veel aandacht gegeven aan de zorg voor en de ontplooiing van het individu (commandant, personeelsofficier, geestelijke verzorging, militair-geneeskundige dienst, welzijnszorg).

Uiteraard is de commandant verantwoordelijk voor het totale welzijn van de individuele mens binnen het onderdeel. Mede door de voortschrijding van wetenschap en techniek, die zich *met name* in de krijgsmacht heeft gemanifesteerd, ziet hij zich echter gesteld voor een management-taak die zonder de steun en adviezen van specialisten op de verschillende werkgebieden niet optimaal kan worden uitgevoerd. Hij moet zijn aandacht en belangstelling gelijkelijk over velen verdelen. Bovendien kunnen bepaalde spanningen en problemen in de bedrijfssituatie niet door hem worden opgelost op grond van zijn positie in het geheel en vooral omdat hij uit hoofde van zijn opleiding niet als deskundige voor de intermenselijke verhoudingen en de sociaal-psychologische achtergronden is aan te merken. Ook de recent opgeleide KMA-officier, die uit hoofde van zijn opleiding wellicht eerder dan zijn voorgangers in staat is dergelijke problematiek te analyseren en te diagnostiseren, mist de kennis van ter zake geldende technieken en methodieken tot het oplossen daarvan.

Dit laatste geldt evenzeer voor de andere functionarissen, die hun arbeidsterrein op het gebied van de personeelszorg hebben. Op grond van de aard van hun werk alsmede op grond van de vertrouwenspositie die zij veelal innemen, zullen zij evenwel in samenwerkingsverband met degenen die de beschreven maatschappelijk-werkproblematiek op de binnenlijnen (in de bedrijfssituatie) moeten gaan verrichten, een belangrijke bijdrage kunnen leveren aan het functioneren van de mens in de dienst.

De vraag of bedrijfsmaatschappelijk werk in de krijgsmacht door een instelling buiten de eigen organisatie kan worden verricht, moet ontkenmend worden beantwoord, want, nog sterker dan in andere bedrijven, is volledige integratie en deskundigheid op het gebied van de verhoudingen in de dienstsituatie, de organisatie, de werkomstandigheden noodzakelijk. Dit betekent dat bedrijfsmaatschappelijk werk in de krijgsmacht alleen door „eigen” mensen kan worden verricht. Instituten of personen die deze binding

en/of deskundigheid missen, zijn moeilijker in staat een inzicht te krijgen in de problemen van de militaire samenleving en nauwelijks geschikt invloed uit te oefenen op de ontwikkeling daar- in t.b.v. de militair die hulp behoeft.

De „rolconflicten”, die voor de bedrijfsmaatschappelijk werker in de krijgsmacht op het spanningsveld van dienstbelang en persoonlijk belang kunnen ontstaan, zal men daarbij moeten accepteren, in de zekerheid dat opleiding en vakprincipes ter zake voldoende waarborg bieden. Het militair personeel dat deel uitmaakt van de Sociale Dienst voldoet aan de voornaamste criteria die voor deze taakvervulling gelden:

- deskundigheid;
- maximale integratie;
- maximaal onafhankelijke opstelling.

Op grond daarvan — mede gelet op de deelta- ken die de medewerkers van de Sociale Dienst ter zake reeds hebben verricht en op de relaties die daarbij in de loop der jaren, zowel met de commandanten als de overige personeelsleden en hun gezinnen, zijn ontstaan — ligt het voor de hand het hierboven beschreven werk als zelfstandige discipline binnen de krijgsmacht te doen verrichten door het militaire personeel van deze dienst. Op deze wijze kan dan ook, in plaats van de tot op heden hoofdzakelijk repressief geïndiceerde activiteiten, een bijdrage worden geleverd ter voorkoming van problemen, waar- mee zowel de dienst als het personeel zijn ge- diend.

Evenals in het bedrijfsleven het geval is geweest, zal men aan een dergelijke nieuwe functie van personeelszorg moeten wennen. Indien de lezer zich zou afvragen of de verantwoordelijkheid en het gezag van de commandant hierdoor zou- den kunnen worden aangetast, moet ge- stelt dat de laatste, integendeel, slechts is ge- baat met het wegnemen of verminderen van spanningen in de bedrijfssituatie en van indivi- duele zorg bij zijn mensen, omdat hierdoor wordt bijgedragen tot het optimaal functioneren van het onderdeel.

Voor een adequate uitvoering van deze taak is het naar onze manier noodzakelijk dat aan en- kele nadere voorwaarden wordt voldaan:

*acceptatie* — volledige aanvaarding van het be- bedrijfsmaatschappelijk werk op alle niveaus is een vereiste; de beschreven grondprincipes die-

nen door allen te worden erkend en gerespec- teerd;

*geen neventaak* — de met deze taak te belasten officieren en onderofficieren van de Sociale Dienst zullen voor het bedrijfsmaatschappelijk werk binnen de onderdelen volledig beschikbaar moeten zijn; ook buiten de eigenlijke diensturen zal voor crisis-interventie een dergelijke func- tionaris bereikbaar moeten zijn;

*adviesfunctie* — de medewerkers van de Sociale Dienst mogen slechts adviserend optreden en geen enkele beoordelings- of controletaak heb- ben;

*multifunctionele samenwerking* — de samen- werking in teamverband met de andere perso- neelszorgfunctionarissen dient — waar mogelijk — te worden geïnstitutionaliseerd en gestimu- leerd.

Tenslotte achten wij het wenselijk dat de erva- ringen die met het werk als zodanig worden op- gedaan, t.b.v. het personeelsbeleid wetenschap- pelijk worden beoordeeld. Het is namelijk mo- gelijk dat hieruit bepaalde symptomen en/of wetmatigheden zullen zijn af te leiden die de belangstelling van de militaire leiding verdienen. Uiteraard zullen hiervoor slechts anonieme ge- gevens kunnen worden gebruikt.

### Samenvatting

De Sociale Dienst van het departement van de- fensie heeft in de afgelopen 25 jaar in een grote behoefte voorzien. De ontwikkeling in de bur- germaatschappij dient ook binnen de krijgs- macht te worden gevolgd; met name moet er méér gericht worden gewerkt op de maatschap- pelijke problematiek van de mens in de bedrijfs- situatie. De Sociale Dienst is met zijn ervaren en deskundige officieren — en onderofficieren als assistent — de aangewezen organisatie om deze taak uit te voeren, mist aan een aantal voorwaarden wordt voldaan.

### Literatuur

- F. B. Mansvelt Beck — *Intermediair* 6(1970)(41)21.
- M. M. Otten — *Tschr. Maatsch. Werk* 21(1967)(13)271.
- W. de Baas — *Personeelsbeleid* 3(1967)(9)230.
- H. Hogerzeil e.a. — *Mens en Ondern.* 23(1969)(3)157.
- Gedachten over bedrijfsmaatschappelijk werk.* J. H. de Bussy, Amsterdam (1962).



# Meningen van anderen

## Modernisering van de discipline in de Koninklijke Landmacht

„Particulier (opname thuis en in burger)”

Bij het lezen van De Militaire Spectator van januari 1971 werd mijn aandacht getrokken door enkele zinsneden (op blz. 40) uit een bijdrage van Majoor der Infanterie (gsb) H. H. Wissels. De bijdrage heeft betrekking op een TV-uitzending van 3 oktober 1970; medewerking daaraan werd verleend door twee officieren van de Koninklijke Landmacht. Bedoelde zinsneden luiden:

*Bij een hierop volgende oriënterende bespreking (met een TV-functionaris neem ik aan; schr.) is voorts het volgende overeengekomen: 1. het onderwerp is modernisering van de discipline en niet de Gespreksgroep Harderwijk, 2. de uitzending draagt een particulier karakter (opname thuis en in burger), 3. . . .*

De vraag die ik hierbij stel is: wat is, naar de mening van schrijver en medewerkers aan de TV-uitzending, de betekenis en waarde van de woorden „particulier (opname thuis en in burger)”, in relatie tot het onderwerp van de uitzending en in relatie tot de uitzending zelf? Betekent e.e.a. wellicht, dat het iets uitmaakt of een officier van de Koninklijke Landmacht een bepaalde opmerking in het openbaar (daaronder mag ik een TV-uitzending toch wel schikken) maakt terwijl hij zich in een studio bevindt dan wel in zijn huiskamer? Betekent het misschien, dat een opmerking een andere betekenis krijgt, van niet toelaatbaar wél toelaatbaar (of omgekeerd) wordt, wanneer men zijn uniform verwisselt voor een burgerpak? Zou het iets hebben uitgemaakt, indien de betrokken officieren zich in het geheel niet zouden hebben laten zien, door hun mening niet d.m.v. de televisie doch d.m.v. de radio aan de openbaarheid prijs te geven?

Welnu, het maakt in het geheel niets uit of een officier bij het openbaar maken van zijn mening zijn huis verkiest boven een TV-studio, zijn uniform of zijn burgerpak draagt, zijn rug of zijn gezicht toont.

De woorden „opname thuis en in burger” werden door schrijver tussen haakjes geplaatst achter (ter toelichting van) de woorden: „particulier karakter”. Wat werd er met deze twee woorden beoogd? Wilde men hiermee aangeven dat de openbaarmaking van de mening niet plaatsvond ter uitoefening van de officiersfunctie? Weer kan ik zeggen dat ook het verschil tussen functioneel en niet functioneel, tussen in dienst en buiten dienst, tussen ambtelijk en niet ambtelijk enz., in dit verband (openbaar maken van de mening d.m.v. de televisie) in geen enkel opzicht wordt bepaald door de plaats waar en het pak waarin e.e.a. plaatsvindt. Zo blijft de vraag die ik hierboven stelde nog open. Ik kan haar nog anders stellen: wat is dan wel het nut en wat is de bedoeling van dit zo opzettelijk vermelden van het „particulier karakter (opname thuis en in burger)”? Want wél heb ik begrepen, dat de gevolgde procedure niet een toevallig gevolg was van de omstandigheid dat het burgerpak prettiger zit en de koffie thuis beter smaakt.

Nu ik toch bezig ben met het stellen van vragen, graag een vraag aan de Majoor der Artillerie (hmb) A. W. Schulte en de Kapitein der Infanterie H. G. A. Geerlings. Zij schrijven op blz. 44 van hetzelfde nummer van De Militaire Spectator:

*Daardoor zal bv. het automatisch overnemen van het commando op het gevechtveld van een door vijandelijk vuur geïsoleerd tankpeloton, dat zijn commandant heeft verloren, door een luitenant van de Verbindingsdienst — hoe voortreffelijk deze ook met zijn inmiddels stukgeschoten straalzenders wist om te gaan — niet realiseerbaar worden geacht (hoewel het Reglement Krijgstucht . . .).*

Mag ik eens weten wat de schrijvers op het oog hadden toen zij de tussen haakjes geplaatste zin beëindigden met stippeltjes? Wat moet daar precies staan?

mr. dr. W. KASTEN, Bgen/Insp MJD

## Antwoord op meningen van anderen

### Modernisering van de discipline in de Koninklijke Landmacht

Het commentaar van Brigade-Generaal mr. dr. W. Kasten, Inspecteur van de Militair Juridische Dienst, heeft vrijwel in zijn geheel betrekking op een bepaald aspect van het televisie-optreden van twee leden van de Gespreksgroep Harderwijk op 3 oktober 1970. Aangezien de generaal zich in zijn commentaar baseert op mijn omschrijving van dit aspect in De Militaire Spectator van januari jl., ligt het op mijn weg hierop te antwoorden. Ik doe dit graag, vooral ook omdat het betrokken onderwerp mij bijzonder interesseert.

Bij het formuleren van dit antwoord ga ik ervan uit, dat de Inspecteur van de Militair Juridische Dienst van mij een principiële en algemene stellingname verwacht. Dit gaat dus belangrijk verder dan het alleen maar beantwoorden van de vraag: wat bedoelt u nu eigenlijk precies met „de uitzending draagt een particulier karakter (opname thuis en in burger)”.

Wel wil ik graag met het beantwoorden van die concrete vraag beginnen. Daarvoor heb ik echter helaas aan enkele woorden niet genoeg. Met de hierboven vermelde omschrijving heb ik namelijk een bepaald beeld proberen op te roepen, waarin twee elementen zijn te onderscheiden.

#### 1. Een zekere terughoudendheid

Komt u naar ons toe, indien u een toelichting wenst op een door ons in een militair vakblad aangesneden onderwerp. Ons artikel beoogt weliswaar alleen een discussie binnen de KL op gang te brengen, maar nu u

aan hetzelfde onderwerp een TV-uitzending wilt wijden kan het nuttig zijn, indien wij in een vraaggesprek proberen onze ideeën nog iets te verduidelijken.

## 2. Het persoonlijke karakter van de mening

Niet bepaalde autoriteiten (functionarissen) of een majoor en een kapitein hebben deze mening, maar twee min of meer willekeurige beroepsofficieren. Dezen hebben over het betrokken onderwerp, geheel los van hun dagelijkse werkzaamheden en hun functie, eens wat dieper nagedacht en willen hierover desgevraagd wel iets vertellen.

Uiteraard was het de bedoeling, dat het zojuist opgeroepen beeld via de kijkbuis bij het publiek zou overkomen. In hoeverre dit is gelukt, kan ik niet precies zeggen. De weinige gegevens hierover wijzen echter op een bevredigend resultaat. Het feit, dat een aantal collega's de betrokken uitzending geheel anders heeft ervaren, is hiermee niet in tegenspraak. Het blijkt namelijk vrij dikwijls voor te komen, dat een kleine groep ingewijden zich ergert aan onjuistheden en onvolkomenheden in een betoog, die het grote publiek geheel ontgaan of onverschillig laten. De waardering van een willekeurige kijker voor een bepaald informatief programma is dan ook meestal geheel anders en veel groter dan die van de in verhouding meestal vrij kleine groep deskundigen op het betrokken onderwerp.

In het tweede deel van mijn antwoord wil ik nu graag wat dieper ingaan op twee door Generaal Kasten in zijn betoog ontwikkelde stellingen. Daarbij wil ik trachten mij geheel los te maken van de inmiddels binnen de KL berucht geworden TV-uitzending van 3 oktober jl. Mijn persoonlijke mening over de twee stellingen is, dat zij in hun algemeenheid niet, of althans niet geheel, opgaan. Ik wil proberen dit standpunt aan de hand van de stellingen zelf toe te lichten.

### *Stelling één* (thuis of studio, burgerpak of uniform)

Formeel gezien heeft de Inspecteur van de Militair Juridische Dienst met deze stelling het gelijk aan zijn zijde. Psychologisch maakt het echter wél verschil, zoals ik hierboven al heb getracht aan te tonen. Vooral bij een TV-interview speelt immers de gehele entourage vaak een indringender rol dan de feitelijke inhoud van de gesproken tekst. Daarom maakt het voor mij een groot verschil of X (bv. een generaal of een luitenant-kolonel) thuis in burger bepaalde uitspraken doet (die komen dan over als de persoonlijke mening van een hooggeplaatst militair) of dat hij dit doet in zijn werkomgeving en daarbij is gekleed in het van duidelijke rangonderscheidingstekenen voorziene uniform (dan komen die uitspraken over als de officiële mening van een bepaalde, en in dit voorbeeld bovendien hooggeplaatste, militaire autoriteit of functionaris). Het gesprek in de werkomgeving kan voorts op verschillende wijzen worden gevoerd. De betrokken militair kan „model” plaatsnemen achter zijn bureau (de mening is dan zeer officieel) en hij kan ongedwongen gaan zitten in een fauteuil van het in zijn werkkamer aanwezige zitje (de mening is dan minder officieel). Ook kan verschil in effect worden nagestreefd door de manier, waarop de vragen worden beantwoord. Zorgvuldig

overwogen formuleringen of een van papier voorgelezen verklaring komen uiteraard bij de kijkers anders aan dan (echte of zogenaamde) antwoorden „voor de vuist weg”. Persoonlijk ben ik dan ook nog geneigd verschil te maken tussen thuis of de werklokatie en de studio. In de eerste twee gevallen is de ondervraagde betrekkelijk passief; hij heeft het interview niet gezocht. In het gaan naar de studio ligt daarentegen een zekere mate van activiteit ingesloten; betrokkene heeft er enige moeite voor over om zijn mening kenbaar te kunnen maken of, nog sterker, hij zoekt actief naar publiciteit.

Ik erken, dat dit alles schijn kan zijn of dat bepaalde omstandigheden de wijze van optreden kunnen opdringen. Dit neemt echter niet weg, dat met name bij het TV-interview de entourage, de houding enz. vaak meer zeggen dan de gesproken woorden en veelal bepalend zijn voor de betekenis, die de willekeurige kijker aan bedoelde woorden hecht.

### *Stelling twee* (functioneel of niet, in dienst of niet, ambtelijk of niet)

Met de bespreking van de eerste stelling ben ik eigenlijk al terechtgekomen in de werkingssfeer van de tweede uitspraak van Generaal Kasten. Zowel formeel als gevoelsmatig gezien maakt het m.i. wel degelijk verschil of iemand zich bij het kenbaar maken van zijn mening presenteert als privépersoon (gewoon staatsburger) of als militair functionaris. Dit laatste kan dan gebeuren met woorden (functie en/of rang (laten) noemen), met daden (in uniform verschijnen; functionele plaats kiezen) of schriftelijk (in een kadertje gegevens laten opnemen of voluit met rang en/of functie onderteekenen). Gewild of ongewild wordt in al die gevallen aan de uitgedragen mening een zeker gewicht en een officieel tintje gehecht.

Voor personen met een hoge rang, een grote functionele verantwoordelijkheid of een in ruime kring bekende vertrouwenspositie doet zich in dit verband een moeilijk probleem voor: zelfs wanneer zij zich uitdrukkelijk als privépersoon presenteren, zal door de omgeving of een commentator immers al gauw verband worden gelegd tussen hun publiek gemaakte mening en hun rang, functie of bijzondere positie. De consequentie hiervan is, dat zij zich bijzonder grote beperkingen zullen moeten opleggen, wanneer zij zich toch in het openbaar willen uiten. Hetzelfde is trouwens — afgezien van een eventueel opgelegde geheimhoudingsplicht — van toepassing op iedereen, die zich openlijk uitspraken zou willen veroorloven over onderwerpen, waarmee hij ambtelijk heeft te maken, c.q. waarvan hij door zijn functie (toevallig) kennis heeft kunnen nemen. Een aantal voorbeelden moge dit nog verduidelijken.

— Een artikel in een militair vakblad over een „brandend” probleem is toegestaan, ook indien hierin een zeer kritische toon doorklinkt. In dat geval is het wenselijk, dat de ingesloten kritiek opbouwend van karakter is en voorwaarde, dat de steller(s) zelf niet functioneel bij de beleidsvorming op dat punt betrokken is (zijn).

— Het desgevraagd via TV, radio of krant toelichten van de in zo'n artikel neergelegde opvattingen, ten einde misverstanden zo veel mogelijk te vermijden, is onder dezelfde voorwaarde toegestaan. (N.B. De vraag of dit ook verstandig is, laat ik hierbij buiten beschouwing.)

— Een polemisch of politiek stuk publiceren in een dagblad en dit ondertekenen met naam én rang (en dan nog wel voluit) is m.i. onjuist, zeker als de rang in kwestie relatief hoog kan worden genoemd.

— Artikelen publiceren in politieke bladen, waarin op een ingrijpende ombuiging van het beleid t.a.v. de KL wordt aangedrongen, onder vermelding van een bekende naam en/of hoge rang is m.i. eveneens zeer ongewenst en wel in het bijzonder wanneer de steller een vertrouwensfunctie vervult of zelf in een beleidsstaf werkzaam is.

— Stelling nemen in (militair-)politieke vraagstukken in besloten vergaderingen en/of adviezen uitbrengen als lid van een adviescollege van een politieke partij over dezelfde soort vraagstukken is naar mijn mening weer wél acceptabel, met name indien men niet al te persoonlijk bij de beleidsvorming t.a.v. deze onderwerpen betrokken is.

Bij deze ongetwijfeld nog voor uitbreiding vatbare lijst wil ik het graag laten. Ik ben mij ervan bewust, dat over mijn standpunt en de gegeven voorbeelden verschillend kan worden gedacht, althans dat de meningen hierover op detailpunten nuanceverschillen kunnen vertonen. Eveneens erken ik, dat zich omstandigheden kunnen voordoen, waarin bovenstaande „gedragsregels” tijdelijk in verband met een hoger doel zullen moeten wijken.

Dit alles neemt echter niet weg, dat ik persoonlijk wel degelijk verschil meen te moeten maken tussen in burger en in uniform, thuis en in de studio, functioneel en niet functioneel, in dienst en buiten dienst enz., bij het kenbaar maken van meningen via de massacommunicatiemediën in het algemeen en de televisie in het bijzonder.

Ter afsluiting van dit weerwoord nog even een geheel ander onderwerp. Om praktische redenen rust op mij ook de taak Generaal Kasten namens Majoor Schulte, die momenteel in verband met het volgen van een cursus op het NATO Defense College in Rome verblijft,

en Kapitein Geerlings te antwoorden op zijn slotvraag over de juiste betekenis van de door hen gebezigde stippeltjes in de zinsnede: „(hoewel het Reglement Krijgstucht...)”. Het feit, dat stippeltjes zijn gebruikt, geeft al aan dat het niet zo eenvoudig is de niet uitgesproken gedachtegang onder woorden te brengen. Bovendien is het een extra handicap, dat het nu juist de Inspecteur van de Militair Juridische Dienst is, die deze vraag stelt. Toch wil ik trachten mij zo goed mogelijk van deze taak te kwijten.

De schrijvers bedoelen het volgende.

1. Volgens het Reglement betreffende de Krijgstucht wordt:

— de verhouding meerdere-mindere primair bepaald „krachtens hogere militaire rang” (art. 3a);

— van *iedere* mindere „een voortdurend besef van ondergeschiktheid aan *iedere* hoger geplaatste” geëist (art. 1).

2. In het gegeven voorbeeld is op grond van deze bepalingen de redenering denkbaar dat betrokken tankcommandanten (wachtmeesters) in de luitenant van de Verbindingsdienst (door zijn hogere rang en hun voortdurend besef van ondergeschiktheid aan *iedere* hoger geplaatste) de aangewezen man zien om de leiding over hun peloton op zich te nemen. Ook is volgens een omgekeerde redenering denkbaar, dat de betrokken luitenant zich zelf geroepen voelt het commando over het tankpeloton op zich te nemen.

3. Beide redeneringen leiden tot een conclusie, die lijnrecht in strijd is met de strekking van het betoog over de modernisering van de discipline en die een foute oplossing oplevert voor het gestelde probleem.

Hoewel niet kan worden ontkend, dat het gegeven voorbeeld erg gechargeerd is en wellicht ook onvoldoende bewijs levert voor de geponeerde stelling, valt anderszijds in minder sprekende gevallen toch regelmatig kortsluiting op het aangeroerde punt te constateren. Het signaleren hiervan was dan ook zeker nuttig. Eind feb. 1971 H. H. WISSELS, Maj Inf (gsb)

## Nieuwe uitgave

**The war in the Yemen**, door E. O'Ballance, 210 blz. Uitg.: Faber and Faber, Londen, 1971.

O'Ballance, een gewezen Britse majoor, heeft sedert 1945 een tiental boeken geschreven, over de oorlog in Korea, de revolutionaire oorlogen in Indo-China, Algerije en Maleisië, het Midden-Oostenconflict tussen Israël en de Arabische landen en over de Rode legers van China en Rusland. Hij is dus geen onbekende op het gebied van de oorlog en zijn diverse schakeringen.

In dit boek beschrijft hij de achtjarige burgeroorlog (1962-1970) in Yemen, bij het begin van deze strijd een zelfs voor het Arabische schiereiland uitgesproken feodaal land. Yemen is een land, bijna zo groot als Engeland en Schotland te zamen, heeft 4 à 5 miljoen inwoners; althans naar schatting, want er is nog nooit

een volkstelling gehouden. Het heeft een brede kuststrook aan de oostzijde van het zuidelijk gedeelte van de Rode Zee met als voornaamste havenplaats Hodeida, en een centraal hoogland, gemiddeld 3000 m, met steile bergruggen en rotsachtige bergtoppen. De hoofdstad Sana (60.000 inwoners) ligt centraal op dit plateau. De dalen, vooral om Sana, zijn vruchtbaar; meer naar het oosten vindt men woestijn. De koningen, de imams, regeerden tot 1962 als absolute monarchen over de vele stammen, in het noorden Sji'itische nomaden (Zeidi-stammen), in het zuiden de Soennieten (Shafi-stammen). De Zeidi vormden de overheersende klasse. De imam deed alles om zijn absolute macht te handhaven, o.m. door het verdeel-en-heersprincipe toe te passen, contacten met het buitenland te vermijden, zonen van sjeiks als gijzelaars aan het hof te houden en het op brute

wijze bestraffen van elke poging tot ondermijning van het koninklijk gezag.

In 1962 werd imam Ahmed vermoord en opgevolgd door zijn zoon Mohammed al-Badre, die een gematigder bewind aankondigde met bescheiden hervormingen. Een maand later werd hij door zijn Chef Generale Staf, Kolonel Abdoellah as-Sallal verdreven. Sallal beloofde de Yemenieten een socialistische republiek naar Egyptisch model. Egyptische troepen kwamen op grote schaal het land binnen en de belangrijkste steden werden door hen bezet. Mohammed al-Badre was inmiddels naar noord-Yemen gevlucht en kreeg, dank zij geld en wapens van de koningen Saoed en Hoessein en later van Feisal van Saoedi-Arabië, de bergstammen op zijn hand en begon de langdurige burgeroorlog, in feite een oorlog tussen Egypte en Saoedi-Arabië. Bekend zijn uit die tijd foto's van imam al-Badre omhangen met patroongordels, een kromzwaard in de hand, omgeven door schilderachtige sjeiks, gereed om zijn troon te heroveren. Het jaar 1963 begon evenwel voor hem slecht, want veldmaarschalk Amer wist in een snel uitgevoerd offensief alle resterende belangrijke steden te veroveren.

Na het vertrek van Amer dreven het aanmatigende optreden van de Egyptenaren en het strenge bewind van al-Sallal (met een persoonlijke lijfwacht van 3000 Egyptische paratroopers) vele stamhoofden met hun stammen in het royalistische kamp. Verschillende steden in noord- en oost-Yemen werden door hen veroverd, zelfs de hoofdstad werd bedreigd. Inmiddels werden door de VN vredesposingen ondernomen, er kwam een „disengagement agreement” tot stand en op 11 juni 1963 werd de UN Yemen Observers Mission opgericht onder aanvankelijk bevel van de Zweedse generaal Von Horen. In plaats van de nodige 200 waarnemers kwamen er slechts 25; ook de financiële toestand was voor de UNYOM precair. Aangezien de Royalisten niet van te voren waren geconsulteerd en derhalve niet meewerkten, was de UNYOM geen succes en werd op 4 september 1964 opgeheven. De oorlog sleepte zich met wisselend resultaat voort. Noch de Royalisten (Saoedi-Arabië), noch de Republikeinen (Egypte) zijn in staat de overwinning te behalen. Vele conferenties tussen Nasser en Feisal, en tussen Nasser, Feisal en andere Arabische staatshoofden werden gehouden. Afspraken werden gemaakt maar niet nagekomen. De patstelling bleef, niettegenstaande Egypte omstreeks 70.000 man in Yemen had met tanks, geschut en luchtsteun. De helft van Yemen is royalistisch, de andere helft republikeins. De Egyptenaren bleven in hun gepantserde voertuigen en vertrouwden op hun vuursteun, met name die vanuit de lucht. De Royalisten zagen kans in 1965 met geweren en mitrailleurs 12 vliegtuigen neer te schieten. Meermalen werden de Egyptenaren ervan beschuldigd gifgas (fosgeen) te gebruiken (blz. 117, 139, 174). In één geval kon aan de hand van de bomscherven worden aangetoond dat dit niet het geval was. In een ander geval verklaarden Pakistaanse dokters in een in zuid-Saoedi-Arabië ge-

legen ziekenhuis, dat zij een honderdtal vermoedelijke gasverwondingen hadden behandeld. Het Internationale Rode Kruis, ging, om welke redenen dan ook, niet in op verzoeken van Royalistische zijde om e.e.a. te onderzoeken. De Royalisten op hun beurt waren ongedisciplineerd en weigerden een moderne tactiek toe te passen; zij waren alleen geïnteresseerd in hit-en-runaanvallen met de kans op plundering en buit.

In 1966 wil Nasser zijn troepen geleidelijk terugtrekken, maar dan komt het Britse Defensiewitboek uit, met de aankondiging dat Engeland in 1968 de protectoraten Aden en Zuid-Yemen zal verlaten. Nasser besluit nu te blijven, ten einde te trachten zijn invloedssfeer ook in die richting uit te breiden. Hij laat ca. 20.000 man met ondersteuning in de steden Sana, Hodeida en Taiz. Na de zesdaagse oorlog met Israël besluit Egypte zich geheel los te maken van Yemen. Medio oktober 1967 is de evacuatie voltooid. Een pikante bijzonderheid is dat Hodeida tot dat tijdstip werd gebruikt als — buiten het bereik van de Israëlische luchtmacht zijnde — veilige opslagplaats van door Rusland aan Egypte geleverd oorlogsmateriaal. Sallal probeerde nu rechtstreeks militaire hulp van Rusland te krijgen voor zijn in kwalitatief en kwantitatief opzicht door Nasser bescheiden gehouden leger. Rusland was hiertoe bereid, maar voor Sallal mocht het niet meer baten. Zonder Egyptische steun kon hij zich niet handhaven, te meer niet daar de Royalistische „troepen” Sana hadden omsingeld. De nieuwe sterke man was Hassan al-Amri, die met de Russische wapenhulp en door inspirerend leiderschap de Royalisten wist te verdrijven, waarna deze partij mede t.g.v. de in maart 1968 opgehouden steun uit Saoedi-Arabië snel verliep. De strijd kan echter elk ogenblik opnieuw op grotere schaal ontbranden. Er zijn te veel partijen met te veel tegenstrijdige belangen in Yemen, een land met een erfenis van eeuwen van geweld, haat en kortzichtigheid.

Het boek geeft geen krijgsgeschiedkundige analyse, maar wel een verslag van een serie stammenoorlogen, uitgevochten met moderne wapens, waarbij één partij zelfs over de meest moderne wapensystemen beschikte, maar overigens weinig „vechtwil” vertoonde. Het geeft tevens aan hoe kwetsbaar een ontwikkelingsland is bij een begin van modernisering. Het tragische is dat, zodra de „ijzeren hand” van imam Ahmed was verdwenen, de opstand uitbrak onder het liberalere bewind van al-Badre. Het schetst de moeilijkheden om een akkoord te bereiken, die nog groter zijn bij het handhaven van een dergelijke overeenkomst; een probleem dat voor het gehele Midden-Oosten in meer of mindere mate schijnt te gelden. Het toont hoe gevaarlijk buitenlandse inmenging is in een interne oorlog, vooral wanneer men niet terdege op de hoogte is van de geschiedenis, tradities, geografie en partijvorming.

Een lezenswaardig boek over een gebied, dat in de nabije toekomst — en dit geldt voor het gehele Arabische schiereiland — grote belangstelling zal krijgen i.v.m. de Russische „drang” naar de Indische Oceaan en de Perzische Golf. DRS. B. VAN DIJKEN, Lkol Inf (gsb)

# Uit de vakpers

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.

## Speltheorie en oorlog

De speltheorie analyseert conflicten. Een conflict in de internationale betrekkingen is een speciaal soort conflict; de ernstigste vorm hiervan is de oorlog. De speltheorie gaat voorbij aan het onderzoek van de motieven, die leiden tot een oorlog en kan alleen worden gebruikt voor analyse van de logica van het conflict. Uit de doelstellingen die een partij nastreeft wordt haar handelen in een bepaalde conflictsituatie afgeleid. Hieruit volgt dat de structuur van het conflict bepalend kan zijn voor de uitkomst ervan; d.w.z. dat de internationale betrekkingen (de structuur) bepalend kunnen zijn voor het verloop van het conflict. Een „irrationeel” verschijnsel als oorlog moet niet worden verklaard uit irrationele drijfveren, zoals agressiviteit, maar tot op zekere hoogte uit de internationale betrekkingen; de speltheorie suggereert dat mensen „irrationele” dingen zoals oorlogvoeren doen, omdat zij zich in het gegeven internationale systeem niet rationeel kunnen gedragen. Zo werd o.a. door McNamara de bewapeningswedloop verklaard uit onzekerheid over de militaire programma's en bedoelingen van de tegenstander.

Schr. geeft een voorbeeld van een eenvoudig speltheoretisch model, waarbij door de structuur van het spel een voor beide partijen onbevredigende oplossing ontstaat, hoewel een voor beiden gunstiger oplossing mogelijk zou zijn geweest wanneer partijen de mogelijkheid van communicatie en al dan niet bindende afspraken zou zijn gegeven.

De speltheorie heeft niet geleid tot bruikbare oplossingen op het terrein van de internationale verhoudingen. Hiervoor zijn twee redenen, nl.: 1. het hoge niveau van abstractie, en 2. de beperkte categorie spelen, waarvoor de theorie een oplossing geeft.

De utiliteitstheorie is het fundament van de gehele speltheorie. Een mogelijke uitkomst van het spel (die wordt bepaald door een combinatie van de strategieën der partijen) krijgt van de speler een bepaalde waardering. Als bv. een strategie S kan leiden tot de uitkomsten  $x$  of  $y$ , met de kansen  $p_x$  resp.  $p_y$  dan is de utiliteit van die strategie gelijk te stellen aan  $p_x \cdot U_x + p_y \cdot U_y$  (waarbij  $U_x$  en  $U_y$  resp. de utiliteit van  $x$  en  $y$  zijn).

In de werkelijkheid vindt er natuurlijk een afweging plaats van vredesbelangen tegen andere belangen — politiek-militair beleid vereist dat immers — maar deze afweging voldoet niet aan de voorwaarde van de utiliteitstheorie. In werkelijkheid is de voorkeur ten gunste van een bepaalde uitkomst niet logisch vast te stellen, te meer daar de alternatieven vaak onvergelijkbaar zijn. Een conflict is nooit geheel geïsoleerd; de spelers worden van buitenaf beïnvloed en zij herzien hun utiliteiten en hun strategieën tijdens het conflict. In het model beschouwt men echter een geïsoleerd conflict waarin een grote reeks van strategieën aanwezig is en waarin de

utiliteiten eens en vooral zijn vastgesteld. De analogie tussen spel en werkelijkheid is zwak. Door de vérgaande abstrahering is de vergelijking met werkelijke conflicten — met name die in de dramatische en emotioneel geladen politiek-strategische sfeer — bijzonder bezwaarlijk.

Er is echter nóg een reden waarom de speltheorie niet al te best t.b.v. de polemologie kan worden benut: de speltheorie geeft niet voor alle soorten spelen een oplossing. Voor de zg. „zero-sum games” bestaan voor de spelers altijd optimale strategieën. Bij „zero-sum games” betekent winst voor de één een (even groot) verlies voor de ander, d.w.z. de som van de winsten van beide partijen is „nul” (zero-sum). Bij de „non-zero-sum games” is dit niet het geval. Bij dit type conflict kunnen gemeenschappelijke belangen meespelen, zodat men bv. door onderhandelen tot een oplossing kan komen die voor beide partijen een positief resultaat oplevert.

De internationale conflicten hebben het karakter van „non-zero-sum games” en zijn daarom speltheoretisch onoplosbaar, zelfs al zou het model de werkelijkheid redelijk benaderen. De speltheoretische modellen kunnen de polemoloog echter inzicht verschaffen in de logische structuur van het conflict.

Een verdere ontwikkeling van de speltheorie ligt niet in een verfijning van het logische systeem, maar in het invoeren van empirische gegevens in het model; het model zal moeten worden verrijkt met veronderstellingen, die het realistischer maken en veronderstellingen, met name op het gebied van de utiliteitstheorie, moeten worden verzwakt. De verklaring van veel agressief gedrag ligt meer in het internationale systeem, dan in de motieven van de partijen.

*Mr. J. W. Nobel, in „Intermediair”, 9 oktober 1970*

ir. C. G. DEKKER, Vdg TD

## Harpon als afweer tegen laagvliegende vliegtuigen

In een redactioneel artikel wordt de mogelijkheid besproken het Franse geleide antitankprojectiel „Harpon” ook tegen laagvliegende vliegtuigen te gebruiken. Voornamelijk het gebruik als „all arms air defence weapon” wordt in beschouwing genomen, zodat Harpon als aanvulling op bestaande of in te voeren kanon- en geleide-wapensystemen zou worden gebruikt.

In het artikel wordt uitgegaan van een bepaalde dreiging. Deze zal, naar de mening van schr., op het gevechtveld voornamelijk bestaan uit aanvallen, uitgevoerd met goed zicht, op puntdoelen (gepantserde voertuigen) en wel op de volgende wijze. Nadering op 100-150 m hoogte met een snelheid van 200-250 m/sec, daarna vliegen op grotere hoogte (500-600 m) om het doel waar te nemen. Is dit geschied, dan volgt een

bocht van 3 à 5 km richting doel, waarna het doel met grote snelheid op geringe hoogte wordt aangevallen onder een hoek van 5 à 10°. De beproevingen die met de Harpon zijn uitgevoerd, waren alle op deze soort van aanval gebaseerd.

In het artikel wordt de waarde van kanonsystemen met vuurleidingsapparatuur niet ontkend, doch met veel nadruk wordt gewezen op de hoge kosten van een dergelijk systeem.

Bij de beproevingen bleek dat de Harpon, dank zij het automatische geleidingssysteem, in een „kanaal” met een doorsnede van 1,5 m (met de vizierlijn als middellijn) vliegt. Zonder dat de nauwkeurigheid wordt beïnvloed kan de vizierlijn 3° per sec worden gedraaid. Om de lading (5 kg) tot ontbranding te brengen is een treffer noodzakelijk. Opleiding en onderhoud voor Harpon zijn eenvoudig en goedkoop. Het bereik werd tijdens de beproevingen vastgesteld door zowel een beschieting op een zo vroeg mogelijk tijdstip in beschouwing te nemen als een beschieting op het tijdstip dat de aanvaller in een gunstige positie was om zijn wapens in te zetten. Uit de hieruit resulterende diagrammen bleek o.a. dat een Harpon-systeem, gemonteerd op een NA2-toren, met 40% trefwaarschijnlijkheid een doel (in dit geval een Mirage III) kan bestrijden in een gebied 1 km voor en achter de stelling en 300 m naar beide zijden.

**Opm.** Het is mij bekend dat bovenstaand artikel is gebaseerd op een door de producent (SNIAS = Société Nationale Industrielle Aérospatiale) uitgegeven beschouwing. Een zekere mate van „kritische instelling” bij het lezen is zeker noodzakelijk, te meer daar bij enkele beschouwingen in het artikel zeker niet alle „factoren van invloed” naar voren worden gebracht. Ref.

„Leichtes Tieffliegerabwehrsystem Harpon”, in „Wehr und Wirtschaft”, oktober 1970

A. H. VERKROOST, Kkol Art

## Rivierovergang over de Weser

Het artikel geeft een overzicht van de wijze waarop tijdens de oefening „FERO PLUS” een rivierovergang over de Weser werd uitgevoerd.

Het plan, het uitvoeren van een stormovergang met aanvalsbotten gevolgd door de bouw van resp. lichte vlotten, zware vlotten en een brug, kon geheel worden uitgevoerd. Gelijktijdig met een stormovergang zou een amfibische overgang van verkehr en een pagnie plaatsvinden.

Bij het plan werd van het volgende tijdschema uitgegaan:

uur U:	stormovergang en amfibische overgang;
u + 30 min — u + 1½:	bouw lichte vlotten waarna m.b.v. deze vlotten een veerdienst in bedrijf werd gehouden;
u + 30 min — u + 4:	bouw zware vlotten;
u + 4 — u + 7:	twee veren à twee vlotten in bedrijf;
u + 7 — u + 9:	samenstelling brug waarvoor o.a. een veerdienst moest worden opgeofferd;
u + 9:	brug in gebruik.

Indien dit schema zou kunnen worden aangehouden, zou, uitgaande van een capaciteit van de brug van 300

voertuigen per uur en een capaciteit van een zwaar veer van 25 voertuigen per uur, op u + 12 de gehele brig de vijandelijke oever hebben bereikt.

Bij de uitvoering bleek het tijdschema te kunnen worden aangehouden, met dien verstande dat door het niet goed functioneren van de buitenboordmotoren het lichte veer onmiddellijk na het gereedkomen ervan reeds weer buiten bedrijf moest worden gesteld.

Aan de organisatie op de eigen oever werd veel aandacht besteed o.a. door een „riviercommando” samen te stellen dat over een eigen commandonet beschikte voor de verkeersleiding.

In een nabeschouwing stelt schr. o.m. dat:

1. de stormovergang ook zonder de gebruikelijke drie genisten kan worden uitgevoerd;
  2. bij rivieren breder dan 80 m en/of met een hoge stroomsnelheid iedere aanvalsgolf over eigen aanvalsbotten moet beschikken;
  3. gezien het draagvermogen en de gebleken onbetrouwbaarheid van de buitenboordmotoren de lichte veerdienst een „twijfelachtige aangelegenheid” is;
  4. stremmingen bij de zware veerdienst waarschijnlijk hadden kunnen worden voorkomen indien op gene zijde van de rivier voertuigverzamelgebieden waren gecreëerd.
- Kap Gn C. G. C. T. Wagenmakers, in „Genie”, oktober 1970

H. BOOG, Maj Gn (gsb)

## Breznjevs nieuwe doctrine

Leonid I. Breznjef is thans de onbetwistbare leider van de Sovjet-Unie en heeft een nieuwe impuls weten te geven aan de ideologie van Marx, Lenin en Chroestsjof. Bedoeld wordt niet de zg. Breznjef-doctrine betreffende de beperkte soevereiniteit, die interventie in andere socialistische landen toelaat, doch zijn theorie omtrent het uithollen van het kapitalisme door acties van binnen uit. Hij maakt hierbij gebruik van de klassieke marxistisch-leninistische ideeën omtrent vreedzame coëxistentie, nationale bevrijdingsbewegingen en de communistische eindoverwinning, doch heeft deze aangepast aan de eisen van de jaren '70.

*Vreedzame coëxistentie* betekende voor Chroestsjof, dat het „socialistische kamp” steeds sterker zou worden en het „kapitalistische kamp” steeds zwakker, waardoor de socialistische overwinning zonder strijd zou kunnen worden behaald. De Chinese communisten zijn het hiermee niet eens. Zij beschouwen dit als een koehandel met de imperialisten, waarbij de wereld in tweeën wordt gedeeld en de Sovjetmacht in gebreke blijft om de mogelijkheden tot revolutie uit te buiten.

De opvatting van Breznjef is minder optimistisch dan die van Chroestsjof, doch voorzichtiger dan die van de Chinezen. Op één van de massale bijeenkomsten in Moskou, in juni 1969, zei hij: *Vreedzame coëxistentie scheidt de gunstigste voorwaarden voor het samengaan van de socialistische landen en tegelijkertijd het ontwikkelen van de revolutie en de bevrijding van het internationale proletariaat.*

In een artikel in „Kommunist” van 18 november 1969, werd dit als volgt nader uitgewerkt:

*Het beginsel van de vreedzame coëxistentie geldt niet voor de klassenstrijd in de kapitalistische landen, noch voor de strijd van onderdrukten tegen onderdrukkers. Volgens de zienswijze van Breznjef heeft de nationale*

bevrijdingsbeweging succes in Vietnam en andere landen, zolang de „imperialisten” de overwinning niet behalen en de bevrijdingsbeweging meer aanhang krijgt. De theorie omtrent de zekerheid van de communistische eindoverwinning stelt Breznev in staat overeenkomsten aan te gaan met, en zelfs op beperkte schaal concessies te verlenen aan, de imperialisten. De drie genoemde elementen vormen de pijlers, waarop de nieuwe Breznev-doctrine rust. In de jaren '70 zal blijken, dat de tijd rijp is om de kapitalistische bolwerken van binnen uit te slopen. De communistische eenheid eist, dat men tot overeenstemming geraakt met China, maar het doen opleven van de anti-imperialistische strijd behoeft niet hierop te wachten. Deze strijd is van eminent belang en moet doorgaan. China kan naderhand terugkeren in de geleerden. De strijd binnen de muren van het imperialisme behoeft niet van meet af aan door communisten te worden geleid. Het belangrijkste is, dat het communistische leiderschap vroeg of laat de teugels definitief in handen neemt. In de VS bijvoorbeeld heerst een explosieve situatie als gevolg van het samengaan van degenen, die strijden vóór het verkrijgen van gelijke burgerrechten voor de negers en tegen de oorlog in Vietnam. Volgens Breznev is slechts een enkele vonk nodig om de explosie tot stand te brengen. Dergelijke situaties doen zich in kapitalistische landen steeds meer voor.

Schr. acht de nieuwe doctrine niet onaantastbaar, doch men kan haar niet ontzenuwen door te doen alsof er niets aan de hand is. Ze verdient de volle aandacht van alle politieke en militaire leiders in het westen. „Breznev's new doctrine”, door W. D. Jacobs, in „Military Review”, oktober 1970

G. J. BIJLSMA, Lkol Inf

## Het NAVO-satellietverbindingssysteem

Schr. begint met erop te wijzen dat de uitgestrektheid van het gebied dat door de NAVO wordt beschermd, vaak dwingt tot berichtenwisseling over zeer grote afstanden. Vooral bij meerkanaalsradioverbindingen, die altijd op zeer hoge frequenties tot stand worden gebracht, kan dit tot grote moeilijkheden leiden. Men moet dan meestal gebruik maken van een groot aantal relayeestations, die vaak van verschillend fabrikaat en type zijn en daardoor de problemen van de langeafstandsverbindingen nog eens extra ingewikkeld maken. Vervanging van de vele bestaande relayeestations door één enkel station, nl. een verbindingssatelliet, zou dan ook een einde maken aan vele moeilijkheden. Ook de kwaliteit van de verbindingen en de snelheid van de berichtenwisseling zou er aanzienlijk door worden bevorderd.

De planning voor een NAVO-verbindingssatelliet begon reeds in 1961, dus 4 jaar vóór de eerste commerciële verbindingssatelliet, de Early Bird, werd gelanceerd. Er werd toen een NAVO-werkgroep ingesteld die de taak had een studie te maken van een mogelijk gebruik van verbindingssatellieten voor verbindingen tussen NAVO-hoofdkwartieren en NAVO-landen. Het rapport dat deze werkgroep in 1963 uitbracht was zeer positief. Het kostte echter nog drie jaar overleg tot in 1966 een Amerikaans voorstel voor een verbindingssatellietprogramma werd aangenomen. Dit programma

voorzag in een uitvoering in drie fases. Fase I zou een aanloopfase zijn en hoofdzakelijk moeten dienen om ervaring op te doen. In fase II zou de NAVO worden voorzien van een aantal verbindingen die via een satelliet tot stand zouden worden gebracht en in fase III zou in de toekomstige behoefte van verbindingen moeten worden voorzien.

### Fase I

Voor fase I stelden de VS de NAVO in de gelegenheid medegebruik te maken van een eigen militaire verbindingssatelliet. De NAVO kocht van de VS twee transportabele grondstations waarvan één werd opgesteld bij SHAPE in België en de andere bij AFSOUTH in Napels. Via de eerdergenoemde satelliet werd tussen de beide grondstations vanaf 1967 verbinding onderhouden. De resultaten van deze proefverbinding waren zeer bevredigend. Zowel de ontwerpers van het systeem als de bedieners van de apparatuur deden een zeer nuttige ervaring op. Ten behoeve van fase II werden 66 man bedienend personeel opgeleid, afkomstig van elk der deelnemende landen.

### Fase II

Met de uitvoering van fase II van het programma is inmiddels een begin gemaakt. SHAPE treedt daarbij op als „host-nation” voor planning en verdere uitvoering. Het in deze fase tot stand te brengen verbindingssysteem zal bestaan uit 12 grondstations waarvan één in elk NAVO-land (m.u.v. Frankrijk, Luxemburg en IJsland) zal worden geïnstalleerd en die onderling d.m.v. een verbindingssatelliet met elkaar zullen worden verbonden. Het is de bedoeling dat via dit systeem eerst spreek- en telegraafverbindingen tussen NAVO-delegaties en hun regeringen tot stand worden gebracht. Daarna zullen spreek- en telegraafverbindingen tussen de NAVO-commandanten onderling worden verzorgd.

De voor fase II gebruikte satelliet werd ontworpen, ontwikkeld en vervaardigd in de VS, en is bijna identiek met de Britse Skynet. Het is een geo-stationaire en synchrone satelliet die in een baan om de aarde is geplaatst op ca. 20° westerlengte op 36.000 km boven de evenaar. Hoewel het ontworpen verbindingssysteem met één satelliet kan werken, is het de bedoeling ook nog een reservesatelliet in een baan om de aarde te brengen. Deze reservesatelliet kan, in de ruimte, met minder tijdverlies worden ingeschakeld dan indien eerst nog een lancering moet plaatsvinden, en tevens wordt aangenomen dat een kwaliteitsverlies in de ruimte minder groot zal zijn dan op aarde.

### De satellieten

De eerste van de twee satellieten werd op 20 maart 1970 vanaf Cape Kennedy m.b.v. een Thor-Delta-raket met succes in zijn baan om de aarde gebracht. De reservesatelliet zou op 30 september 1970 worden gelanceerd. Dit moest echter worden uitgesteld, omdat een andere Skynet-satelliet in augustus jl. bij het lanceren een storing vertoonde, waarvan de oorzaak nog moet worden opgespoord.

Na de lancering moeten de verrichtingen van de subsystemen van de verbindingssatelliet natuurlijk nauwkeurig worden waargenomen. In het begin moet dit gebeuren om vast te stellen of de kwaliteit van de satelliet in overeenstemming is met de specificaties, maar ook daarna moeten de verrichtingen van de satelliet gedu-

rende de gehele levensduur worden gevolgd en vastgelegd. De beginproeven worden thans uitgevoerd door het Britse testcentrum in Christchurch. Deze taak zal echter worden overgenomen door het SHAPE Technical Centre te 's-Gravenhage, zodra dit instituut daarvoor is ingericht. Met de vluchtcontrole zal Satellite Control Facility in Sunnyvale (VS) worden belast.

### De grondstations

De 12 grondstations worden thans bij Standard Electric Lorentz (SEL) in Duitsland gebouwd. Naar verwachting zouden de eerste twee stations in december 1970 worden afgeleverd; het gehele project zal in het najaar van 1971 zijn voltooid. Hoewel ze uiterlijk gelijk zijn, zullen ze niet alle dezelfde verbindingcapaciteit hebben: 7 van de 12 stations zullen kunnen voorzien in 24 spreekkanalen en worden geïnstalleerd in België, Duitsland, Italië, Noorwegen, Turkije en de VS. De overige 5 stations zullen 3 spreekkanalen kunnen leveren. Deze laatste worden in Canada, Denemarken, Nederland, Griekenland en Portugal geïnstalleerd.

Aanvankelijk was het de bedoeling dat ook eindstations zouden worden ontwikkeld die aan boord van schepen zouden kunnen worden geïnstalleerd. In verband met de inmiddels gebleken behoefte aan verbindingkanalen en de capaciteit van de thans gekozen satelliet, passen deze stations niet in het huidige stelsel; het ontwerp is echter in studie en zal zeker in het programma voor fase III worden opgenomen.

### Production Sharing Formula

Ten einde te bereiken dat de in het project geïnvesteerde gelden weer zoveel mogelijk naar de deelnemende landen terugvloeien, werd een „production-sharing-formula” opgesteld. Hiermee zou tevens worden bereikt dat alle landen een even groot aandeel in de „know-how” zouden verwerven. Hoewel dit een goed uitgangspunt was, kost de toepassing van deze formule SHAPE veel extra hoofdbreken. Men is overeengekomen dat de „bemanning” van elk grondstation zou worden geleverd door het land waar het wordt geïnstalleerd. Hoewel tijdens fase I reeds een eerste opleiding plaatsvond zal in een permanent opleidingscentrum in Latina (Italië) een aanvullende opleiding worden gegeven.

### Centrale leiding

Een dergelijk ingewikkeld satellietstelsel vereist natuurlijk een strakke centrale leiding. De commandovoering zal plaatsvinden vanaf het grondstation in België, en er worden voorbereidingen getroffen om deze zo nodig op het grondstation in Duitsland te kunnen overnemen. Het moet overigens nog blijken of het ontworpen commandosysteem in de praktijk zal voldoen. Het is in elk geval zeker dat de deelnemers aan dit project ook in dit opzicht nog veel zullen moeten leren.

Bij de uitvoering van fase III, waarvan de planning nu is begonnen, zal van de thans opgedane ervaring zeker een nuttig gebruik worden gemaakt. Als fase III straks werkelijk kan beginnen dan zullen de beschikbare satellieten ongetwijfeld meer verbindingkanalen kunnen relayeren. Het satellietverbindingssysteem zal dan een grotere capaciteit hebben en over betere anti-storings- en andere beveiligingsmiddelen kunnen beschikken.

„NATO's communications satellite system”, door Col. D. R. Valentine, in „NATO's Fifteen Nations” oktober/november 1970

A. J. KAPPENBURG, Lkol Vbdd

## De Pluton

### Algemene gegevens

Binnenkort zal het Franse leger worden uitgerust met een nieuw wapensysteem, Pluton genaamd, bestaande uit een raket van 8 m lengte en een gewicht van 2 t. De raket heeft een ogievormige kop, voorzien van kernlading en ontstekingsinrichting, alsmede een ovaalvormig lichaam met de besturingsorganen, vaste brandstof en staartvinnen. De raket wordt bevestigd op een rupsvoertuig, waarbij de verpakingskist dienst doet als lanceerinrichting.

Het wapen kan verscheidene uren in geladen toestand op het voertuig blijven, gereed om in de kortst mogelijke tijd te worden afgevuurd. De max.-dracht is ruim 100 km, de minimale dracht ca. 10 km. De spreiding wordt gecompenseerd door het uitwerkingsoppervlak van de krachtige lading.

De springhoogte wordt tevoren ingesteld; ook een maaiveldexplosie is mogelijk. Lancering geschiedt vanaf het rupsvoertuig, dat een geperfectioneerde AMX 30 is, voorzien van de nodige middelen om de raket schietklaar te maken, o.m.:

- een hijskraan voor het aanbrengen van het raketlichaam met zijn verpakingskist en het bevestigen van de kop op het lichaam;
- elektronische apparatuur voor automatische verwerking van de radiografisch ontvangen schietgegevens;
- een kwadrant voor het geven van de vereiste elevatie aan de raket.

### Organisatie

De bediening bestaat uit 4 man. De vuureenheid is de sectie, samengesteld uit het enkele stuk plus een gepantserd voertuig met personeel voor de nabijbeveiliging. De batterij bestaat uit twee secties plus een verkenninggroep en personeel van de terreinmeetdienst. Het regiment is samengesteld uit een staf, een variabel aantal batterijen, een raketbevoorradingseenheid en verzorgingspersoneel.

In vredestijd is de bevo.-eenheid ondergebracht in een depot en kan in oorlogstijd in enkele uren mobiel worden gemaakt. Deze eenheid is tevens verantwoordelijk voor de technische controles van de raketten en toebehoren.

De verbindingsmiddelen zijn ten dele van het gebruikelijke type, ten dele geautomatiseerd, waardoor zeer snel foutloze vuuroopdrachten kunnen worden gegeven.

Het regiment Pluton is volledig autonoom en kan daardoor zonder meer aan elke grote eenheid worden toegevoegd.

### Werkwijze

Een grote eenheid, bv. het legerkorps, kan het regiment Pluton in algemene steun houden of het in rechtstreekse steun aan een divisie geven. Wanneer het regiment optreedt met twee batterijen op divisieniveau kan het bovendien nog twee batterijen in vuurversterking opnemen. Deze flexibiliteit is te danken aan de automatisering van de vuurregeling.

De C-Reg Pluton ontvangt de opdracht voor inzet van de C-grote eenheid. Daarna geeft de C-Reg Pluton een gedetailleerde opdracht aan de btc(n).

Vervolgens vinden de verkenningen plaats. Voor elke lanceerinrichting worden verkend:

- een schuilplaats en een reserveschuilplaats;



— een plaats, waar het wapen wordt gereedgemaakt voor inzet, gelegen in de nabijheid van de schuilplaats; — één of meer lanceeropstellingen.

Terwijl de lanceervoertuigen zich naar de schuilplaatsen begeven, verricht het tmd-personeel de benodigde werkzaamheden bij de lanceeropstellingen. Een en ander zal meestal bij duisternis geschieden, waartoe o.m. gebruik wordt gemaakt van gidsen (uit te zetten door de verkgpn).

De Pluton-sectie bij het stafkwartier van de grote eenheid bereidt de vuuropdrachten voor en verzendt ze. Bij ontvangst van het waarschuwingsbevel worden de raketten in gereedheid gebracht, doch daarna gaan de lanceervoertuigen weer terug naar hun schuilplaatsen. Wanneer de vuuropdracht komt, worden de lanceeropstellingen betrokken, waarna binnen enkele minuten de lancering kan plaatsvinden. De beslissing tot gebruik van het wapen berust bij de regering.

„Le système d'arme Pluton”, door LCol. J. Mollerat du Jeu, in „l'Armée”, november 1970

G. J. BULSMA, Lkol Inf

## Rumoer in het Warschau-Pact

„Wapenbroederschap” mag dan al de codenaam zijn geweest van recente WP-manoeuvers, de vraag of het een alternatief bedoelde te zijn voor de slogan „Eenheid en gelijkrechtigheid” — grondslag van de onder Russische knoet levende alliantie — vraagt om een meer diepgaande beschouwing.

### 1. Ontstaan en ontwikkeling WP

Een historische terugblik zal enerzijds de problemen en de tegenstrijdigheden binnen het WP, anderzijds de betekenis van het WP voor de SU duidelijk maken. Aanvankelijk ontstaan als bliksemreactie op West-Duitslands toetreden tot de NAVO (1955), werd het WP in 1960 tot sluitsteen en hoogtepunt van de integratie der Oosteuropese landen in het Russische militaire systeem, een integratie in 4 fasen.

#### 1e fase: 1943—1945

— Dec. 1943. Dr. Benesj (Tsjechische regering in ballingschap) sluit wederzijds bijstandsverdrag met Rusland. Rusland krijgt o.a. alleenrecht op uraniumwinning in de Tsjechische mijnen.

— Vanaf 1943. Opnemings in Rode leger van Duitse, Tsjechische en Poolse ehdn (oud-communisten of krijgsgevangenen), nl. 60.000 Tsjechen en 400.000 Polen.

#### 2e fase: 1945—1949

Snelle demobilisatie van nationale legers en liquidering van verzetsorganisaties. Maarschalk Zjoekof bouwt de Oostduitse volkspolitie op, als kader voor het latere Oostduitse leger.

#### 3e fase: 1949—1955

Als reactie op het Atlantisch Bondgenootschap beveelt Stalin wederopbouw en uitrusting van nationale Oosteuropese legers naar Russisch voorbeeld. Op alle niveaus indeling van Sovjetadviseurs. Stalin staat op privileges voor de Russische ofn-adviseurs. Dit creëert een sfeer van wantrouwen en vijandelijkheid. Een net van bilaterale verdragen wordt over Oost-Europa geweven:

de Sovjets zijn alom tegenwoordig of kunnen elk moment een land weer binnenrukken. De strategische opdracht der satellietenstrijdkrachten beperkt zich tot interne beveiliging. Onder Chroestsjof, die gelooft in het alternatief van het kernwapen, wordt de sterkte van het Sovjetleger aanzienlijk teruggebracht. De satellietlegers krijgen de taak het conventionele gat te vullen, als buffer tussen het Westen en Rusland te dienen en, in geval van een rood offensief, de Sovjetlegers te ondersteunen. Als gevolg hiervan worden in toenemende mate gemeenschappelijke plannen ontwikkeld, wordt coördinatie m.b.t. opleiding, standaardisatie en logistiek noodzakelijk; men is op weg naar een multinationale alliantie.

#### 4e fase: 1955—heden

De totstandkoming van het WP brengt de Russen — op lange termijn bezien — opvallende politieke en strategische voordelen.

#### POLITIEK GEZIEN

Het WP legaliseert de aanwezigheid van Sovjetroepen in Hongarije, Roemenië, Polen, Oost-Duitsland en Tsjechoslowakije. Desbetreffende WP-paragrafen m.b.t. de status van de strijdkrachten worden in bilaterale overeenkomsten bijgeschaafd. Rusland zal dus zijn greep op de satellietlanden niet verliezen, als ooit NAVO en WP gelijktijdig zullen worden opgeheven. Het WP is voor de SU een handig en goedkoop ruilobject.

#### MILITAIR GEZIEN

De Hongaarse opstand in 1956 brengt Oost-Europa op de rand van een algemene explosie en daarmee het WP bijkans tot barsten. Ook de Poolse opstand in 1956 is een teken aan de wand. Geen enkele verstandige Sovjetcommandant zal het Hongaarse leger serieus nemen. De Hongaren zullen zeker niet zijn betrokken bij plannen voor grote offensieven. De Tsjechen, wier militaire structuur momenteel politiek grondig wordt doorgevoerd, evenmin. Ook de Tsjechische bijdrage aan het WP heeft daarom eerder negatieve dan positieve waarde.

### 2. De strategische waarde van het WP

#### a. Defensief

Stalins doctrine was van huis uit gericht op het defensief. Reeds vóór de Tweede Wereldoorlog bestond zijn „Maginot-linie” (Oeman - Kiev - Witebsk - Staraja Russa), in 1939/1940 „aangedikt” met delen van Polen en Bessarabië. Na de Tweede Wereldoorlog speelde Stalin met dezelfde gedachte: de brede gordel van Oosteuropese landen zou Rusland beschermen. In geval van een nucleaire oorlog is Rusland van een grotere waarschuwingstijd verzekerd. Tegenover de satellieten werd de opbouw van bv. het Sovjet-luchtverdedigingssysteem in Oost-Duitsland „verkocht” als zijnde hun bescherming tegen een dreigende Westduitse heroveringsoorlog. Zo ontstond de strategische conceptie van de „Noordgroep” (Oost-Duitsland, Polen en Tsjecho-Slowakije), die zich v.w.b. haar veiligheid volledig van Rusland afhankelijk wist. De „Zuidgroep” (Roemenië, Hongarije en Bulgarije) accepteerde Ruslands motiveringen niet. Het gevolg hiervan was een gebrek aan samenhang binnen het WP. De recente ondertekening van het niet-aanvalsverdrag tussen Bonn en Moskou ontnemt bovendien aan de Noordgroep nu het vertrouwen in Ruslands

garanties. Verder heeft de erkenning van de Oder-Neissegrens vooral in Polen de vrees gewekt, dat het tot een nieuw Rapallo kan komen. Omdat tenslotte het Russisch-Duitse verdrag voorlopig elke westelijke agressie uitsluit, lijkt de taak van het WP als defensief verbond te zijn beëindigd.

#### b. *Offensief*

De taak in offensieve zin blijft natuurlijk bestaan. Men kan zich twee vijandelijke operatiemogelijkheden voorstellen.

1. Een tangbeweging. De rechtervleugel vanuit Oost-Duitsland door de Noordduitse laagvlakte, de linker-vleugel vanuit Tsjecho-Slowakije door Beieren. Een samenkomen west van de Rijn, zodat het gros van de conventionele NAVO-strijdkrachten wordt ingesloten.

2. Een herhaling van het von Schlieffen-plan. Zwaartepunt op de rechtervleugel, ondersteund door aanvallen van gepantserde eenheden in alle overige frontsectoren ten einde de NAVO-reserves te binden.

Overgelopen Poolse stafofficieren hebben gemeld dat de Poolse en Tsjechische eenheden „in het centrum, tussen de Sovjetdivisies” zouden worden opgesteld, om via Berlijn tot de Rijn op te rukken. Sedert 1968 moet echter worden betwijfeld of er nog wel Tsjechische eenheden zullen worden gebruikt resp. of Tsjecho-Slowakije nog wel als uitvalsbasis zal worden gebruikt.

#### 3. Het mechanisme van het WP

Wanneer het WP militaire operaties uitvoert, blijkt het zich van een ander mechanisme te bedienen dan de NAVO. In Hongarije (195) intervenueerden de Russen zelfstandig; in Tsjecho-Slowakije (1968) officieel niet, maar toch werd het Raadgevende Politieke Comité van het WP niet ingeschakeld. Evenmin werd de inval logistiek en verbindingstechnisch ondersteund door WP-organen. Niet de opperbevelhebber van de WP-strijdkrachten Jakoebowski, maar de opperbevelhebber van de Sovjet-landstrijdkrachten, Pavlofski, leidde de operatie. Het is dus duidelijk dat er in het WP slechts sprake is van een coördinatieorgaan in plaats van — zoals bij SHAPE — van een commando-orgaan. Alle satellieten zijn echter voor wat betreft logistieke ondersteuning afhankelijk van Rusland. Een voorstel van Roemenië, de hoogste WP-commandofuncties bij toerbeurt te doen bezetten door hoge officieren van alle WP-landen, werd onlangs door de Russen afgewezen. In geval van een oorlog met het Westen zullen de operationele instructies dan ook vanuit Moskou worden gegeven aan de Sovjetcommandanten, in wier sectoren de satellietdivisies worden ingezet.

#### 4. Het dilemma van de Sovjets

Zolang het WP een in het militaire Sovjetapparaat geïntegreerde administratieve militaire organisatie blijft, zal het nimmer een klassieke alliantie van gelijkgerechtigden worden. Boelganins uitspraak in 1955 m.b.t. die gelijkgerechtigdheid is een holle frase gebleven. Natuurlijk is zulk een alliantie voor de satellietlanden onbevredigend. Zij zijn ontevreden over de opperheerschap van de Russen. De lidstaten van de „Noordgroep” zien het nut ervan niet meer in, beseffen daarentegen wel dat het voor de SU een instrument blijft t.b.v. politieke controle en economische uitbuiting. Zij ergeren zich over de Breznjef-doctrine die hun soevereiniteit

beperkt. Zij zullen dan ook een Europese veiligheidsconferentie toejuichen, waarop zij hun bezwaren tegen de Russische bedilzucht kunnen uiten; zij hopen dat e.e.a. zal leiden tot de afbraak van beide militaire blokken, zodat zij zich van Rusland kunnen loswaken. Gezien tegen de achtergrond van hun vele bilaterale verdragen met de SU realiseren zij zich echter ook terdege dat een opheffing van het WP slechts een tactische zet van Rusland zal zijn, als gevolg waarvan de NAVO zal ophouden te bestaan en de Amerikanen zich uit Europa zullen terugtrekken. De vertegenwoordigers van het Westen op een dergelijke veiligheidsconferentie dienen zich van dit alles bewust te zijn.

„*Es rumort im Warschau Pakt*” door E. Hinterhoff, in „*Wehrkunde*”, november 1970

J. C. M. KNOL Maj Inf (gsb)

## Het derde Franse bewapeningsprogramma

Het derde bewapeningsprogramma, dat eind 1970 door de Assemblée met grote meerderheid van stemmen werd goedgekeurd, omvat de periode 1971-1975. Dit programma is de opvolger van de voorgaande programma's, die de perioden 1960-1964 en 1965-1970 omvatten. Genoemde programma's dienen om de continuïteit van de Franse militaire politiek op technisch en financieel gebied te verzekeren en vormen een deel van het grotere geheel van de plannen op lange termijn. Het hoofddoel van het derde en van de voorgaande bewapeningsprogramma's is: „doter la France d'un armement thermonucléaire”.

Voor het derde plan op lange termijn is een bedrag geraamd van F 168,5 miljard, dat alle militaire uitgaven voor de periode 1971-1975 omvat. Dit bedrag zal d.m.v. de jaarlijkse begrotingen worden verschaft; het omvat F 86,1 miljard voor exploitatiekosten (titre III) en F 82,4 miljard voor investeringen (titre V). Binnen bovengenoemd geraamd totaalbedrag staat de Wet inzake het Derde Bewapeningsprogramma voor de aankoop van militair materieel „autorisations de programme” toe tot een bedrag van F 93,5 miljard. Deze autorisaties zijn nodig omdat tussen het bestellen en het afleveren van materieel geruime tijd kan liggen i.v.m. voorbereidende studies, de produktie van prototypen, de troepen- en technische beproeving enz. Het is daarom voor de aanschaffingsinstanties noodzakelijk te weten over welke financiële middelen zij kunnen beschikken alvorens zij het gewenste materieel kunnen bestellen.

#### Strategische kernbewapening

De Forces Nucléaires Stratégiques (FNS) zullen bij het einde van het derde plan bijna hun gewenste uiteindelijke omvang hebben bereikt. Zij zullen worden gevormd door:

— onderzeeboten met kernaandrijving, alle bewapend met 16 geleide wapens MSBS („Mer-sol balistique stratégique”, vermogen 500 kt, dracht 2000 km); de Redoutable, de Terrible en de Foudroyant zullen operationeel zijn in resp. 1971, 1972 en 1974; later zullen nog 2 onderzeeboten volgen;

— geleide wapens SSBS (Sol-sol balistique stratégique”, vermogen 150 kt, dracht 3000 km, worden afgevuurd vanuit ondergrondse opstellingen in de Franse Alpen);

2 eenheden, elk van 9 geleide wapens, zijn gepland; de eerste zal operationeel zijn in 1971;

— vliegtuigen van het type Mirage IV (bewapend met een kernwapen van 80 kt, bereik enkele duizenden km na herbevoorrading in de lucht d.m.v. KC135-tankvliegtuigen); 58 van deze vliegtuigen zijn met bijbehorende kernwapens al enkele jaren operationeel en blijven in ieder geval in dienst tot 1976.

De totale nucleaire vuurkracht van de FNS zal in 1975 ongeveer 40 Mt bedragen. De geraamde uitgaven voor de FNS bedragen één derde van het totale materieel-uitgaven en één zesde van de totale militaire uitgaven. Voor de conventionele strijdkrachten zijn de resterende twee derden van het krediet van het nieuwe bewapeningsprogramma als volgt verdeeld: landmacht 22%, marine 15%, luchtmacht 23,5% en gemeenschappelijke krijgsmachtdiensten 6,5%.

#### Tactische kernbewapening

De drie krijgsmachtdelen zullen, te beginnen met de landmacht in 1973, worden uitgerust met tactische kernwapens. Van de landmacht zullen de Forces de Manoeuvre (2 legerkorpsen met in totaal 5 divisies) worden uitgerust met de Pluton, een raketlanceerinrichting op AMX30-chassis met een dracht van 120 km; de raket heeft een nucleaire lading van 10 kt. Bij iedere divisie wordt organiek een afdeling à 4 Plutons ingedeeld, op legerkorpsniveau worden nog 4 batterijen à 2 Plutons elk ingedeeld. De luchtmacht kan de tactische kernwapens inzetten d.m.v. de Mirage IIIE en de Jaguar, de zeemacht, i.c. de marineluchtvaartdienst, kan dit doen d.m.v. de marineversie van de Jaguar.

#### Landmacht

De landmacht zal, zij het in een vrij langzaam tempo, met modern materieel worden uitgerust. Van de legerkorpsen en de divisies worden de tankbataljons geleidelijk aan uitgerust met de AMX30-tank (54 per bat), de artillerieafdelingen worden — eveneens geleidelijk — uitgerust met het 155 mm kanon op AMX30-chassis, de afdelingen luchtdoelartillerie worden uitgerust met de Roland, een grond-luchtraket op AMX-chassis tegen luchtaanvallen van geringe hoogte. In 1975 wordt begonnen met de vervanging van de AMX13-familie door de nieuwe amfibische AMX10-familie. In 1973 worden de bestelde 130 „hélicoptères de manoeuvre” (SA 330,

Puma) afgeleverd; een bestelling van 160 à 180 lichte helikopters (SA 341, Gazelle) dient ter vervanging van de Alouette II en III. De gendarmerie zal, in tegenstelling tot de andere krijgsmachtdelen, waarvan de sterkte wordt teruggebracht, worden uitgebreid met 800 man; voorts zal zij van modern materieel worden voorzien.

#### Marine

De belangrijkste opdracht van de marine is na het operationeel maken van de nucleaire onderzeeboten de bescherming en beveiliging hiervan. Hieruit vloeit een zekere beperking van de „flotte de haute mer” voort: relatief veel aandacht wordt besteed aan kleinere schepen, zoals patrouillevaartuigen, mijnenvegers, mijnenjagers, korvetten, alsmede aan anti-onderzeeboothelikopters. Aan de vervanging van de vliegtuigen van de beide vliegdekschepen zal in 1975 worden begonnen; vermoedelijk zal de keuze vallen op de marineversie van de Jaguar.

#### Luchtmacht

In 1972 zullen 2 nieuwe vliegtuigtypen hun intrede doen:

— de Mirage F1 (Super-Mirage), een interceptievliegtuig voor de luchtverdediging waarvan er 100 zijn besteld en dat dient ter vervanging van de Mirage III C. Dit toestel kan een snelheid bereiken van mach 2,2 en wordt uitgerust met het geleide wapen Martel. Het project van het STOL-vliegtuig is opgegeven i.v.m. technische moeilijkheden;

— de Jaguar, waarvan er 200 zijn besteld; dit vliegtuig is het resultaat van een Frans-Britse samenwerking en kent 3 typen voor de Franse luchtmacht: les-vliegtuig, tactische jager en boordvliegtuig voor de marineluchtvaartdienst.

In 1975 zal de Alpha-Jet worden ingevoerd, een tweemotorig subsonisch lesvliegtuig, dat in Frans-Duitse samenwerking tot stand is gekomen. Van de kredieten, bestemd voor de research, zal een belangrijk deel worden gebruikt voor de ontwikkeling van het toekomstige variabele-geometrievechtvliegtuig dat in 1980 gereed moet zijn voor serieproductie.

„La troisième loi de programme militaire”, door G. Marey, in „Revue Militaire Générale”, januari 1971

A. C. DE JONGE, Maj Inf (gsb)

Voor uw

**blikemballage**

is het adres

**BLIKEMBA N.V.**

Zuiddijk 3A - ZAANDAM  
Tel. (02980) 2 32 85 en 2 32 86

Fabrieken te Hoorn en IJsselmuiden (bij Kampen)

**BOUW- EN MONTAGEBEDRIJF**

**Fa. A. J. POT - MONSTER**

**Nieuwbouw - Verbouw  
Onderhoudswerken  
Tanks leggen en montage  
Schoonmaken olietanks**

Vlotlaan - Telefoon (01749) 34 67

Corr-adres: Postbus 36