



MILITAIRE SPECTATOR



**Interoperabiliteit:
modewoord of 'Force Multiplier'?**
(zie blz. 314)



UITGAVE

Koninklijke Vereniging ter
Beoefening van de Krijgswetenschap
www.kvbk.nl

Secretariaat KVVK

(Ledenadministratie, PR, secretaris
en penningmeester)

MPC 41A
Postbus 9012
6710 HC Ede
Fax: (020) 871 80 78
info@kvbk.nl

Secretaris:

luitenant-kolonel I.M. de Jong
Telefoon: (0318) 68 32 30

HOOFDREDACTEUR

brigade-generaal prof. J.M.J. Bosch

Instituut Defensie Leergangen
MPC 58B
Postbus 20701, 2500 ES Den Haag
Telefoon (015) 284 42 58
Fax (015) 284 47 21

REDACTIE

kolonel drs. P.J.E.J. van den Aker

commodore KLu H. Emmens
(adjunct-hoofdredacteur)

drs. P.H. Kamphuis

kolonel KLu F.H. Meulman

kolonel drs. J. Terpstra

luitenant-kolonel ir. R.G. Tieskens

BUREAUREDACTIE

mw. drs. A. Kool

p/a hoofdredacteur
Telefoon (015) 284 47 20
Fax (015) 284 47 21
a.kool@mindef.nl

ADVERTENTIES

CET Reclame & Publiciteit
Telefoon (0497) 53 15 31

ABONNEMENTEN

binnenland: € 20 (f 44,07)

studenten: € 12 (f 27,55)

buitenland: € 25 (f 55,09)

DRUK

Drukkerij Giethoorn Ten Brink
Vormgeving: TS Media
ISSN 0026-3869

NADruk VERBODEN



MILITAIRE SPECTATOR

- 298** Editoriaal:
Behouden van personeel
- 300** Mededelingen
- 301** P.C. Boer:
Esprit de corps bij land- en luchtmacht
- 314** D.S. Gorter en B. van der Graaff:
Interoperabiliteit: modewoord of 'Force Multiplier'?
- 323** M. Moerland:
De KLu en de 'European Air Group'
- 326** J. Soeters, R. Moelker e.a.:
Het Duits-Nederlandse Legerkorps
Meningen en ervaringen van Duitse en Nederlandse
militairen vijf jaar na oprichting
- 333** M.H. Clemmesen:
The development of regular army officers
- 340** Meningen van Anderen
- 340** Boeken
- 346** Samenvattingen / Summaries

BEHOUDEN VAN PERSONEEL

Het aprilnummer van de Militaire Spectator was geheel gewijd aan de kritische succesfactor van iedere organisatie, en zeker ook de krijgsmacht: personeel.

In het desbetreffende editoriaal is aandacht gevraagd voor de vulling van de organisatie. Dit thema verdient de hoogste prioriteit omdat mede uit verschillende artikelen bleek dat deze vulling steeds meer te wensen over laat. Het belang hiervan is voor de krijgsmacht zo groot en de arbeidsmarkt is zo krap dat de verantwoordelijkheid voor het vullen en gevuld houden van de organisatie niet bij één instantie kan worden neergelegd. Het betreft een gezamenlijke verantwoordelijkheid die alleen succes zal hebben als de wensen van het individu een meer centrale rol krijgen zodat de schijnbaar tegenstrijdige belangen van het individu en de organisatie meer in evenwicht komen. Vandaar dat in dit editoriaal nog eens aandacht wordt gevraagd voor een deel van het probleem: het behouden van personeel.

Tijdens de dienstplichtperiode was het 'even Kerkrade bellen' en een betere vulling werd geregeld. Deze situatie veranderde doordat de defensieorganisatie, vanwege de opschorting van de dienstplicht, sterk werd ingekrompen. Er ontstond daarbij een overschot aan BOT-militairen. Overtolligheid en Zorg voor Werk (extern de krijgsmacht) werden gepleu-

gelde begrippen, die een cultuur van 'voor jou zo een ander' in stand hielden.

Daarnaast streefde de krijgsmacht naar een imago voor de BBT-er van 'werken en leren', gericht op externe 'employability'. Dit had tot gevolg dat de cultuur waarin personeel als een 'verbruiksartikel' werd beschouwd ook na het opschorten van de dienstplicht gehandhaafd bleef.

Inmiddels vereist de vullingssituatie een andere insteek. Personeel is schaars en verdient een dienovereenkomstige behandeling. Nu weten wij dat het veranderen van cultuur een langdurig proces is. Het wekt dus geen verbazing dat het nog niet tot alle geleidingen van onze organisatie is doorgedrongen dat het behouden van personeel voor het goed functioneren van Defensie essentieel is. Op sommige plaatsen is de vullingssituatie echter dermate kritiek dat als wij berusten in de gedachte dat het een probleem van de ander is, het functioneren van de krijgsmacht fundamenteel in geding komt.

Het is overigens al te gemakkelijk om bij het behouden van personeel met de beschuldigende vinger alleen naar de werkvloer te wijzen. Commandanten op de lagere niveaus komen vaak tijd en mogelijkheden te kort om alle activiteiten die van hen gevraagd worden naar behoren uit te voeren. Tevens blijkt uit onderzoek dat commandanten vinden dat zij voldoende aandacht schenken en genoeg doen aan het behouden van personeel. Wanneer hierover vragen worden gesteld aan de militairen die de krijgsmacht voortijdig verlaten dan geven zij het advies om hier veel meer aandacht aan te schenken.

Veel (jonge) BOT-militairen van de KL vinden dat de organisatie niet of nauwelijks rekening met hen houdt en veel te weinig is geïnteresseerd in het individu. Daarnaast vinden zij dat zij onvoldoende respect krijgen. BBT-militairen noemen 'een gebrek aan waardering door het kader' vaak als een belangrijke reden om voortijdig de organisatie te verlaten. Een kwart van de BBT-militairen rapporteert dat zij 'meestal niet' of 'nooit' als gelijkwaardige collega's zijn behandeld. Dit gebeurt dan door de eerder genoemde BOT-militairen die vinden

dat zij te weinig respect krijgen. Van belang is dat deze onderzoeksresultaten ons een spiegel voorhouden die aanleiding moet geven tot een verandering van gedrag. Hier is het volgende spreekwoord volledig van toepassing: Wat gij niet wilt dat u geschiedt, doe dat ook een ander niet.

Wie het oor te luisteren legt in de trein weet dat wij met elkaar een te negatief beeld van Defensie presenteren. Het gras is bij de burenspreekwoordelijk altijd groener maar velen die Defensie hebben verlaten willen na mindere ervaringen buiten Defensie, graag weer terug. Met elkaar zijn wij sterk in kameraadschap en collegialiteit, wij ervaren daarnaast een goede werksfeer en zijn over het algemeen tevreden over de werkinhoud. Dit zijn aspecten die buiten Defensie vaak tot minder tevredenheid leiden, die wij moeten koesteren en waar weringskracht van uit gaat.

Wij zullen ambassadeurs van onze organisatie moeten blijven omdat de meeste belangstelling voor een baan bij Defensie niet gegenereerd wordt door de STER-spotjes of de wervingsadvertenties, maar door gesprekken die militairen hebben met jongeren en die bij de jongeren aanleiding geven tot sollicitatiegedrag. Wanneer deze jongeren bij Defensie instromen zal er vervolgens meer moeten gebeuren om hen te behouden.

Van belang is daarbij dat niet iedere medewerker hetzelfde is en dat er soms zelfs essentiële verschillen zijn. Ieder verbond tussen een individu en zijn of haar organisatie is uniek. Het ontstaat en ontwikkelt zich, door de acties van het individu en de organisatie, waarbij veranderende ambities een rol spelen.

Op de twee uitersten van een continuüm bevinden zich de gebonden en de geboeide medewerker. Het fundamentele verschil tussen binden en boeien is gelegen in de motivatie waarmee de medewerker bij Defensie werkt. Iemand die zich gebonden voelt aan Defensie accepteert de identiteit, de missie en de normen en waarden. Hierover valt niet te onderhandelen: ze spreken je aan of niet. Natuurlijk zijn er variaties in binding mogelijk en onvermijdelijk: ieder individu is uniek. Indi-

viduen kunnen zich meer of minder herkennen in de identiteit en meer of minder gevoelig zijn voor binding. De geboeide medewerker laat zich minder of niet leiden door missie, doelstellingen en loyaliteit. Defensie boeit vanwege het uitdagende werk, de aantrekkelijke werksfeer en de goede arbeidsvoorwaarden.

Om te kunnen boeien zal een organisatie aantrekkelijk moeten blijven voor het individu. Zolang de organisatie voldoende ruimte laat voor de ambitie van het individu zal het individu blijven. De deal moet voor beide partijen aantrekkelijk zijn en blijven. De geboeide werknemer is daarbij vergelijkbaar met de consument: hij of zij stelt hoge eisen en gedraagt zich grillig.

Het verschil tussen geboeide en verbonden werknemers valt onder normale omstandigheden niet op: beide leveren een positieve bijdrage aan het resultaat. In onzekere tijden en in tijden van een gespannen arbeidsmarkt kiezen geboeide medewerkers echter vaak voor zichzelf. Om personeel te behouden zal meer rekening moeten worden gehouden met hetgeen het personeel bij Defensie zoekt. En dat zullen wij vervolgens moeten bieden.

Dit vereist meer maatwerk in plaats van confectiedenken. Een belangrijke taak is daarbij weggelegd voor de commandant. Een commandant is daarin niet machteloos en beschikt over tal van mogelijkheden om personeel te behouden. Het lijkt gewenst commandanten in staat te stellen om meer tijd vrij te maken voor de kritische succesfactor, het personeel. De toenemende bureaucratische werklast dient in dit licht nog eens kritisch te worden doorgelicht.

Mededelingen



De Koninklijke Vereniging ter Beoefening van de Krijgswetenschap en de Atlantische Commissie nodigen leden en belangstellenden uit voor een lezing over:

'Missile Defense: defense or deterrence?'

De verdediging tegen ballistische raketten is een onderwerp dat op dit moment hoog op de politieke en militaire agenda's staat. Het betreft hier zowel de 'National' Missile Defence in de Verenigde Staten, als de initiatieven in vele landen op het gebied van de verdediging tegen 'Tactical' of 'Theatre' ballistic missiles.

Binnen het Pentagon is de Ballistic Missile Defense Organization verantwoordelijk voor beide facetten en maakt hierbij gebruik van contacten met andere ministeries, agentschappen en civiele organisaties. Over de geschiedenis, nut, noodzaak en technische mogelijkheden spreekt:

Lt Gen Ronald Kadesh
Director Ballistic Missile Defense Organization

De bijeenkomst vindt plaats op:

Woensdag 6 juni 2001

Defensievoorlichtingscentrum
Korte Houtstraat 21, Den Haag

Vanaf 19.30 uur is de zaal open. De bijeenkomst begint om 20.00 uur.

Gaarne aanmelden via info@kvbk.nl
of telefonisch tijdens kantooruren: 076 - 527 32 09.

Esprit de corps bij land- en luchtstrijdkrachten

dr. P.C. Boer*

Inleiding

Esprit de corps is een wetenschappelijk gezien slecht gedefinieerd begrip en ook een slecht begrepen fenomeen. In de sociologische literatuur wordt het begrip vaak als synoniem voor groepscohesie gebruikt; in de literatuur over de bedrijfsorganisatie soms als synoniem voor bedrijfscultuur of *corporate identity* (zie bijvoorbeeld Merton, 1968, Mintzberg, 1979 en Schein, 1985).

Het begrip is van origine militair en is in militaire organisaties dan ook veel bekender, maar ook daar slecht gedefinieerd. In de Nederlandse krijgsmacht wordt esprit de corps wel vertaald met korpseest, maar soms ook met korpseer. In dit artikel staat dan ook de vraag centraal: wat is het, en waarvoor dient het?

Definitie

In navolging van Manning (1991) kan esprit de corps als volgt worden gedefinieerd:

Onder esprit de corps wordt verstaan het 'wij-gevoel' binnen een-

heden die groter zijn dan een compagnie respectievelijk squadron. Het betreft de band tussen individuen die elkaar niet kennen van (zeer) regelmatige, dagelijkse of vrijwel dagelijkse contacten uit de werksituatie, maar die wel – niet noodzakelijkerwijs op hetzelfde moment – tot een en hetzelfde grotere organisatorische geheel behoren.

Uit bovenstaande meer beschrijvende, maar weinig verklarende definitie volgt dat men esprit de corps voornamelijk vindt bij grotere eenheden als bataljons en wings. In de Nederlandse krijgsmacht bijvoorbeeld bij het Korps Commandotroepen en bij de (formeel al lang niet meer bestaande) 1st Fighter Wing van de Vliegbasis Volkel.

Daarnaast treft men het aan binnen Regimenten en bij Wapens en Dienstvakken of Functiegroepen, in het bijzonder bij die met (zeer) specialistisch geschoold personeel, zoals de Genie of het vliegercorps van de KLU. Bij kleinere krijgsmachtdelen, bijvoorbeeld die in Nederland, wordt esprit de corps ook op het niveau van het krijgsmachtdeel als geheel aangevoelen. Het vormt dan onderdeel van de organisatiecultuur.

Voorbeelden van esprit de corps

Esprit de corps is verder een 'gevoel', een band tussen individuen. Ook dit is iets dat de gemiddelde lezer weinig zal zeggen. Er zijn echter de nodige illustratieve uitingen en uiterlijkheden van het fenomeen, in het alge-

meen dienend voor de ondersteuning en bevordering van esprit de corps. Voorbeelden zijn onderscheidingen (bijzondere prestaties van bijvoorbeeld een bataljon, een groep of een wing kunnen beloond worden met een 'outstanding unit citation' of een onderscheiding voor het onderdeel als geheel als bijvoorbeeld de 'Divisie fanion' van de KL), en uitmonsteringen (afwijkende uniformen of delen van uniformen zoals baretten in een bepaalde kleur, kraagpatten, wings of gekleurde koorden; speciale beschilderingen van materieel bijvoorbeeld 'wing-kleuren' op vliegtuigen).

Andere voorbeelden zijn traditievoering (een parallelle organisatie bestaande uit regimenten voor symbolische en administratieve doeleinden; vaandels en standaarden; monumenten, herdenkingen en ceremonieën; korpsverzamelingen en musea, gedenken jubileumboeken), militaire muziek (muziek- en tamboerkorpsen), demonstratieteams, periodieken uitgegeven door onderdelen, regimenten, wapens en dienstvakken en bepaalde wedstrijden en vaardigheidscompetities.

Het 'wij-gevoel'

Een unieke, typerende manier van met elkaar omgaan en (zaken) doen, of een typerende bedrijfsvoering, kan eveneens een kenmerk zijn van esprit de corps. Ook het bieden van faciliteiten aan en het onderhouden van contacten met veteranen is als een uiting van esprit de corps te beschouwen.

Dit 'wij-gevoel' wordt in vrijwel alle krijgsmachten ter wereld en vaak heel

* De auteur is universitair hoofddocent sociale wetenschappen van de Faculteit der Militaire Bedrijfskunde van de KMA. Kolonel drs. J. Terpstra, drs. P.H. Kamphuis, dr. R. Moelker, luitenant-kolonel drs. W.H.T. Heijster en luitenant-kolonel drs. A.J. Rosendahl-Huber lazen eerdere versies van dit artikel. Zij worden allen bedankt voor hun opbouwende kritiek en nuttige commentaren en aanvullingen.

nadrukkelijk bevorderd door de topleiding van krijgsmacht en krijgsmacht-delen. Esprit de corps is daarmee in belangrijke mate een 'top down' aangelegenheid.

Deze creatie van een 'gevoel' dient vanzelfsprekend specifieke doeleinden. Het gaat hier om een hulpmiddel dat door de leiding van krijgsmachten en krijgsmacht-delen wordt benut voor in hoofdzaak vier doeleinden. Deze zijn:

- Verhogen van moreel bij het ontbreken van een zogenaamde 'cause', een direct nationaal belang of brede steun uit de samenleving.
- Bewerkstelligen van cohesie in ad-hoc formaties.
- Fungeren als vangnet voor het moreel bij zware verliezen.
- Verhogen van elan en vechtlust in de strijd.

In dit artikel wordt esprit de corps eerst verklaard vanuit de theorie, waarna beknopt de historische wortels worden beschreven. De vier doelstellingen licht ik vervolgens achtereen-volgens nader toe. Ten slotte wijs ik op enige beperkingen en gevaren van het fenomeen, en kom ik terug op de centrale vraag uit deze inleiding.

De theorie

Bureaucratie

In elke bureaucratische organisatie, krijgsmachten en krijgsmacht-delen niet uitgezonderd, ontstaan in de primaire groepen (productie-eenheden) van de organisatie specifieke attitudes en specifiek gedrag. Deze dienen zoveel mogelijk te stroken met de waarden en normen, alsook met de algemene doelstellingen van de organisatie als geheel.

Dit 'oplijnen' van attitudes en gedrag geschiedt door middel van een disciplinair systeem, dus door middel van regels. Groepscohesie die ontstaat in de primaire groepen tussen de groepsleden onderling en met hun leidingge-venden is echter een sterke tegenkracht. De topleiding van de organi-

satie stuurt daarom, vaak zeer bewust, een tegenkracht aan, de (interne) bureaucratie. Een mechanisme dat al is beschreven door Weber (1922). Het begrip bureaucratie vertoont overigens, zoals hierna zal worden toege-licht, overlappingen met organisatie-cultuur.

Conformiteit

In een bureaucratische organisatie maakt een vaste promotiesystematiek deel uit van de regels. Voorwaarde voor doorgroei naar de hogere niveaus van de organisatie is het zich conformeren aan bepaalde attitudes en het vertonen van bepaald gedrag, te weten: de attitudes en het gedrag van de voorgangers, inmiddels zelf bevorderd naar een (nog) hoger niveau in de organisatie.

In de organisatie als geheel, of in specifieke delen daarvan, ontstaan zo normen voor het gedrag. Het geheel van regelgeving en gedragsnormen gaat organisatie- of institutie-waarden en normen vormen en zorgt mede voor de stabiliteit van de organisatie. De manier van omgaan met elkaar van functionarissen wordt op deze wijze veel minder afhankelijk van 'personal like or dislike', met andere woorden, veel voorspelbaarder en daarmee efficiënter (Merton, 1968).

Waarden en normen van de topleiding en hogere leidinggegenden kunnen zo worden opgelegd aan het personeel in de primaire groepen, de uitvoerende eenheden aan de voet van de organi-satie, speciaal aan de (lagere) leidingge-venden 'met vooruitzichten' (Ingraham en Manning, 1981).

Van zo'n mechanisme om 'conformiteit' van bovenaf op te leggen kan ook gebruik worden gemaakt om het gedrag van primaire groepen (in militaire organisaties het niveau compagnie/squadron) als geheel, immers goeddeels gevuld met personeel zonder veel vooruitzichten, te sturen. Op het niveau van de secundaire groep (bataljon, brigade c.q. groep of wing) dienen dan aansprekende, gedrag stu-rende, waarden te worden gecreëerd.

In militaire organisaties doet men dit van oudsher met als hulpmiddel rituelen, helden en symbolen. De hogere leiding creëert cultuur op het niveau van de secundaire groep, esprit de corps, als hulpmiddel om greep te houden op attitudes en gedrag en om de leidinggegenden in de primaire groepen te helpen het gedrag van hun ondergeschikten te sturen en dit voorspelbaarder en efficiënter te maken.

Mentale programmering

De cultuur van een bedrijf is de collectieve mentale programmering die de leden van de ene organisatie onderscheidt van die van de andere (Hofstede, 1995, 224). Binnen een bedrijf bestaan ook subculturen, zowel binnen specifieke delen van het bedrijf als binnen specifieke beroeps-groepen die in het bedrijf voorkomen. Ook is vaak sprake van een soort bedrijfstakcultuur, die een internationale dimensie kan hebben (Hofstede, 1995, 239, 246).

Bij krijgsmacht-delen vindt men bijvoorbeeld bij de Artillerie en de Geleide Wapens specifieke subcultu-ren, alsook bij beroepsgroepen als genisten en militaire vliegers. Ook 'stafgebrevetteerden' vormen een subcultuur. Binnen de NAVO bestaan verder internationale bedrijfstakcultu-ren (Boer en Soeters, 1997; Soeters en Boer, 2000).

Bedrijfscultuur bestaat in tegenstel-ling tot nationale cultuur meer uit 'praktijken' en in (veel) mindere mate uit 'waarden' (Hofstede, 1995, 226). Deze praktijken bestaan uit de genoemde rituelen (groeten, eerbewijzen, ceremoniën en dergelijke), helden (voorbeeldgedrag gekoppeld aan personen uit het heden en verleden van het eigen bedrijf) en symbolen (jargon, uniformen, statussymbolen en dergelijke).

Bij overheidsbureaucratieën als krijgsmacht-delen is meer dan bij civiele ondernemingen sprake van waarden omdat de leden via een selectieproces de organisatie binnenkomen en eenmaal binnen (in de bureaucratie) een socialisatieproces doorlopen dat

bepaalde 'institutie-waarden' aanbrengt. Die waarden vormen in wezen de basis voor gedragsnormen.

'Greedy institutions'

Krijgsmachtdelen zijn bureaucratieën met een aantal bijzondere kenmerken. Het zijn nog altijd relatief 'greedy institutions', waarin de nadruk sterk ligt op hiërarchie, discipline en beheersing van uitvoering van taken via bevelslijnen (Goffman, 1961; Soeters, 1997). Procedures en regels beheersen in hoge mate het dagelijks leven van de militair. Bijzonder is ook dat de militaire bureaucratie een 'koud' deel kent, waarin de vredesbedrijfsvoering en het kazerneleven centraal staan, en een 'warm' deel waarin operationele inzet en uitzendsituaties, dan wel het oefenen daarvoor of de voorbereiding daarop, centraal staan (Vogelaar en Kramer, 1997; zie ook Wilson, 1989). De pro-

cedures en regels in het ene deel van de organisatie wijken in belangrijke mate af van die in het andere deel.

In het 'warme' deel zijn bij daadwerkelijke inzet ook steeds andere regels in het spel, zoals specifieke *rules of engagement*, afhankelijk van de uitzendsituatie. De hiërarchie is er bij inzet of uitzending eveneens een andere. In de Nederlandse situatie was dit al zo tijdens de uitzendingen naar voormalig Nederlands-Indië, Korea en voormalig Nederlands Nieuw-Guinea. Zo werden bijvoorbeeld de KL-eenheden die werden uitgezonden naar Indië operationeel onder bevel gesteld van de commandant van het Koninklijk Nederlands-Indisch Leger (KNIL) (Groen, 1991, 124).

Het is in het 'warme' deel van de krijgsmachtdelen dat de waarde van esprit de corps direct zichtbaar is. De

primaire groepen zijn hier het meest naar binnen gericht en geneigd eigen attitudes en gedragsnormen te ontwikkelen. De groepscohesie is er sterk. Om toch greep te houden op het gedrag wordt als hulpmiddel esprit de corps ingezet, wordt met andere woorden een bedrijfscultuur op het niveau van de secundaire groep gecreëerd.

Aan (meer) papierwerk is geen behoefte, wel aan ongeschreven regels, codes en conventies, aan een 'wij-gevoel'. De hogere leiding van de organisatie voorziet daarin vanuit de eigen doelstellingen.

Teambuilding

Een modern instrument, dat in Nederland onder andere bij de KL veelvuldig wordt benut voor de stimulering van een 'wij-gevoel', is teambuilding. Teambuilding is een instrument dat geschikt is om groepen



Afb. 1 Wingkleuren op de staarten van de F-16's zijn inmiddels weer net zo gewoon als rode en blauwe strepen op de richtingsroeren van de F-84's in de jaren vijftig (Bron: fotoarchief Sectie Luchtmachthistorie)

van maximaal 15 tot 20 personen, door middel van gezamenlijke oefeningen en actieve begeleiding, tot team te vormen. Het kan ook ingezet worden om bij te dragen aan esprit de corps van bijvoorbeeld een bataljon of een vliegbasis, met als doelgroep de commandant en de officieren tot op het niveau van compagnies- c.q. squadroncommandant.

Het is echter een instrument dat voor hogere leidinggevendenden vaak moeilijk hanteerbaar is, omdat de elementen van het resulterende 'wij-gevoel' bij teambuilding ten dele spontaan ontstaan en het resultaat vaak weinig van doen heeft met de attitudes en de gedragsnormen die de hogere leidinggevendenden graag zien. Er kan een 'ongericht' wij-gevoel ontstaan en (ook) op het niveau van de secundaire groep een gerichtheid naar binnen. In het kader van dit artikel wordt teambuilding beschouwd als een instrument voor de bevordering van samenwerken als team en niet als een instrument voor de bevordering van esprit de corps.

Waarden en normen

Samenvattend kan worden gesteld dat esprit de corps een middel is om individuele militairen te binden aan de institutie en de waarden en normen daarvan. Naast de banden met de 'buddies' en eigen leidinggevendenden, wordt daartoe een band gecreëerd met een secundaire groep. De omvang van deze secundaire groep is van belang. De gemiddelde militair moet zich nog met deze groep kunnen identificeren, maar de secundaire groep moet toch zo groot van omvang zijn dat deze onder gevechtsumstandigheden niet het gevaar loopt als structuur te verdwijnen of te desintegreren bij zware verliezen. Dit laatste in verband met afgeleide doeleinden van esprit de corps.

De mate waarin de hogere leidinggevendenden er in slagen de waarden en normen van hun krijgsmachtdeel met behulp van de secundaire groep te borgen in de primaire groepen (compagnieën, squadrons en dergelijke),

geeft aan in hoeverre esprit de corps met succes is gerealiseerd.

Historie

Het Romeinse leger

Voorzover bekend was het Romeinse leger het eerste geregelde leger waarin bewust esprit de corps werd gestimuleerd. Het Romeinse leger werd in 107 voor Christus gereorganiseerd tot een 'modern' leger van uiteindelijk circa 400.000 man, verdeeld over circa 80 legioenen. Legioenen bestonden organiek uit 6000 man, verdeeld over 10 cohorten (bataljons), die elk uit drie manipels (compagnieën) bestonden. Een manipel bestond uit twee centurieën (pelotons). In de praktijk telde het gemiddelde legioen ruim 5000 man.

Ook toen kampten legers al met wervingsproblemen. De legioenen waren in beginsel infanterie-eenheden, waarbij ook een aantal ondersteunende onderdelen zoals Genie en Trompetters waren ingedeeld. De bewapening en uitrusting waren in hoge mate gestandaardiseerd en er bestonden vaste beloningen en vaste eenmalige pensioenuitkeringen voor legionairs en officieren (Wikander, 1994; Verharen, 1986).

Het Romeinse leger was in de genoemde periode een beroepsleger, waarin de legionair op 17-jarige leeftijd zijn carrière begon en met 45 of 46 jaar, dan wel na 20 veldtochten, met pensioen ging. De legioenen hadden nummers en/of namen en kregen standaarden, monumenten en andere eerbewijzen als beloning voor deelname aan geslaagde veldtochten. Individuele militairen werden onderscheiden bij betoonde moed en soms 'buitengewoon bevorderd'. Legionairs konden bijvoorbeeld vermeld worden in dagorders of een halssnoer of een armband (voor het front van de troep) uitgereikt krijgen.

De hoogste onderscheiding die het Romeinse leger kende, was die voor officieren die een omsingelde legermacht hadden weten te ontzetten. Zij

ontvingen een krans van gevlochten gras, afkomstig van het bevrijde of veroverde gebied. De legioenen kenden hun helden en heldendaden en deze werden zorgvuldig gekoesterd (Verharen, 1986).

De Middeleeuwen

In de Middeleeuwen zien we maar weinig reguliere krijgsmachten. De enige 'krijgsmacht' die langere tijd bestond (circa 1100 tot circa 1300), was de Ridderorde Tempeliers (Orde van de Tempel van Salomo). De ridder/monniken van de orde namen deel aan de Kruistochten en beschermden delen van het op de moslims veroverde 'Heilige Land'. In het strijdende deel van de orde bestond zeker esprit de corps.

In de vele huurlegers uit dezelfde periode en van na 1300, kwam het fenomeen echter in het geheel niet voor. Men was trouw aan een persoon, degene die betaalde (in welke vorm dan ook), en niet aan een organisatie. Rond het jaar 1600 reorganiseerde echter Prins Maurits (stadhouder van Holland en Zeeland) het 'Staatse Leger' tot een gedisciplineerd geregeld leger, destijds een unicum. Met deze reorganisatie gaf Maurits tevens de aanzet tot het ontstaan van esprit de corps in delen van het leger (Snapper, 2000).

De zeventiende eeuw

Laat in de zeventiende eeuw werden, voor het eerst sinds de Romeinen, uniformen in legers ingevoerd. Aanvankelijk ging het er hierbij om de soldaat voortdurend te herinneren aan zijn plicht jegens vorst of 'betaalheer', maar al snel werd het een hulpmiddel ter ondersteuning van esprit de corps. Het eerste legeronderdeel dat, vanaf 1667, geheel geüniformeerd gekleed ging, was het Franse 54e Regiment Infanterie. Andere landen volgden spoedig (Pool, 2000).

De achttiende en negentiende eeuw

In de achttiende en negentiende eeuw kwam esprit de corps tot wasdom in tal van Europese krijgsmachten; het eerst in de legers van Frankrijk, Pruisen, Oostenrijk en Engeland. Dit

waren alle grotere staande legers met een permanente kern beroepspersoneel, die afhankelijk van de veiligheidssituatie kon worden uitgebreid. Tijdens de Eerste Wereldoorlog werd in alle strijdende legers, toen groten-deels bestaande uit dienstplichtigen, bewust esprit de corps op regimentsniveau en soms bataljonsniveau gestimuleerd. In de Nederlandse krijgsmacht geschiedde dit ook. De krijgsmacht in Nederland zag weliswaar niet de schaalvergroting die andere Europese krijgsmachten ondergingen, maar kende wel een strijdend deel, de troepenmacht in Nederlands-Indië. Die was vanaf de vorming in 1830 voortdurend in de strijd gewikkeld en kende een bewuste stimulering van esprit de corps, maar dan (gezien de kleinschalige organisatie) op bataljonsniveau.

Het KNIL

Het Oost-Indisch Leger, later Koninklijk Nederlands Indisch Leger (KNIL), gevormd uit onderdelen die aanvankelijk tot de KL behoorden, voerde complete oorlogen om het gezag over de Indonesische archipel te vestigen. In 1873 begon zelfs een formele oorlog, compleet met oorlogsverklaring door Nederland aan het sultanaat Atjeh. Die oorlog duurde tot circa 1910 en eindigde met een aantal grotere 'zuiveringsacties', waarvan de laatste plaatsvond in 1914.

Het KNIL was geen groot leger, circa 20.000 man, hetgeen geleidelijk uitgroeide tot meer dan 35.000 man in de tweede helft van de jaren dertig, maar bestond wel gedeels uit beroepspersoneel (Zwitzer en Heshusius, 1977). Toen in 1941 de oorlog in de Pacific met Japan uitbrak, bestond bij het KNIL op bataljonsniveau en bij gespecialiseerde Wapens en Dienstvakken zoals het Wapen der Militaire Luchtvaart, een stevig ontwikkeld 'wij-gevoel' (Boer, 1987; Boer, 2000).

Overigens waren in Nederland zelf, waar de krijgsmacht grotendeels uit reservisten en dienstplichtigen bestond, in mei 1940 ook de nodige voorbeelden van een goed ontwikkeld

esprit de corps te vinden, bijvoorbeeld bij de Artillerie en de Militaire Luchtvaart.

Na WO-II

Na de Tweede Wereldoorlog, toen de Nederlandse strijdkrachten weer vrijwel vanaf de grond moesten worden opgebouwd en in de periode 1946-1949 grootschalige uitzendingen van land- en luchtsrijdkrachten naar Nederlands-Indië plaatsvonden, was van stimulering van esprit de corps aanvankelijk weinig sprake.

Bij de KL stond toen een versie van het Britse *Regimental system* centraal, maar dan zonder de bijbehorende grote aandacht voor traditievoering. De dienstplichtigen werden in dit systeem zoveel als mogelijk regionaal ingedeeld, zoals dat in Nederland ook in de jaren twintig en dertig gebeurde (Moran, 1951). Regimenten leidden achtereenvolgens bataljons op en begonnen, zodra een bataljon was uitgezonden, met de vorming van het volgende bataljon. Zo zond het 3e Regiment Infanterie te Bergen op Zoom (voornamelijk Brabantse en Zeeuwse dienstplichtigen) in de periode 1945-1949 zeven bataljons uit (Knook, 1986).

De jaren vijftig

Bewuste stimulering van esprit de corps op regimentsniveau kwam er echter pas in de jaren vijftig. Tegelijk met een nieuwe vredesorganisatie voerde de KL in 1950 een traditievoering in, waarbij genummerde regimenten verdwenen en zeven nieuwe 'naamregimenten' in de organisatie werden opgenomen.

Bij de Koninklijke Luchtmacht (tot 1953 nog Legerluchtmacht Nederland) lag de nadruk na het einde van de Tweede Wereldoorlog eveneens op opleiden voor Indië. In de periode 1946-1949 werden behalve twee vliegende squadrons en vier compagnieën luchtvaarttroepen, vele honderden luchtmachtmilitairen individueel of in kleine detachementen uitgezonden voor detachering bij het Wapen der Militaire Luchtvaart van het KNIL (ML/KNIL).

In deze periode werd alleen op squadron- en compagnieniveau traditievoering gestimuleerd. Zo werd in 1947 bepaald dat de in Indië bij het ML/KNIL gedetacheerde jachtvliegafdeling, de naam 322 Spitfire squadron zou voeren. Dit om de tradities van het 322 (Dutch) squadron, dat van 1943 tot en met 1945 in de Royal Air Force diende, te kunnen voortzetten (Ward, 1988). In de jaren vijftig kwam esprit de corps, in een toen sterk groeiende organisatie, echter ook bij de KLU tot bloei.

Na de Tweede Wereldoorlog zijn in vele krijgsmachten voorbeelden van ontwikkeling en stimulering van esprit de corps te vinden. In vrijwel alle gevallen betreft het krijgsmachten en krijgsmachtdelen die operationeel werden ingezet of met een serieuze oorlogsdreiging werden geconfronteerd. Een uitzondering vormt de U.S. Army. In het Amerikaanse leger vond na de Tweede Wereldoorlog, behalve bij elite-eenheden, geen stimulering van esprit de corps plaats (Manning, 1991). Tijdens de oorlog in Vietnam bleek dit een groot gemis. De problemen die tijdens deze oorlog op het vlak van het moreel ontstonden, heeft men in de VS achteraf geprobeerd te corrigeren door het alsnog invoeren van een versie van het Britse *Regimental system*. Daadwerkelijke invoering lukte eind jaren zeventig echter niet. Zelfs de invoering van het zogenaamde COHORT-programma, een compromis om de cohesie op compagnies- en bataljonsniveau te bevorderen, mislukte uiteindelijk (Vandergriff, 1999).

De jaren tachtig

Dat het creëren van esprit de corps nog altijd en ook binnen een beroepsgroep kan, bewees de KLU in de jaren tachtig. Het moreel bij de Luchtmacht Beveiliging of LB-squadrons was in die tijd diep weggezakt door onder meer het plaatsingsbeleid. 'GRO-A' (Functiegroep Grondverdediging A) was iedereen die echt nergens anders geschikt voor was, zo was de gangbare mening binnen de KLU. Een mythe met een flinke kern van waarheid.

Het moreel bij de LB als geheel, als informeel corps, werd dankzij veranderingen in het plaatsingsbeleid en tal van maatregelen op het niveau van praktijken, in enkele jaren tijd sterk verbeterd. De 'rode bef' werd een begrip en na een aantal jaar was er binnen de LB weer een behoorlijk 'wij-gevoel', vergelijkbaar met dat van het Luchtmacht Bewakingskorps (LBK) uit de jaren vijftig, waar de LB-squadrons uit waren voortgekomen. Esprit de corps lijkt vooral van belang tijdens operationele inzet, of als de dreiging van zo'n inzet reëel aanwezig is en bij de transitie van een krijgsmacht van een vredesorganisatie naar een oorlogsorganisatie of andersom. In al deze gevallen kan het moreel onder druk komen. Dat kan overigens ook als gevolg van reorganisaties in vreedstijd of een gevoerd personeelsbeleid.

Een goed voorbeeld van het laatste, waarin het bewust creëren van esprit de corps binnen een beroepsgroep een oplossing bood, wordt gevormd door de LB-squadrons van de KLu. Gedocumenteerde historische erva-

ringen zijn relatief schaars, maar wijzen in de richting van de volgende voorwaarden waaronder esprit de corps tot bloei kan komen:

- Een bestaanstijd van ten minste enkele jaren van de betreffende krijgsmacht c.q. het krijgsmachtdeel.
- Aanwezigheid van een beroepskern.
- Daadwerkelijke strijd of het risico van het op elk moment kunnen uitbreken daarvan.

Deze voorwaarden 'passen' op de hiervoor uiteengezette theoretische uitgangspunten. Het kost ten minste enige jaren om een bureaucratie te creëren met een systeem van regels en voorschriften en een promotiesysteem voor het vaste personeel. Zonder vast personeel (een beroepskern bestaande uit personeel met een contract voor 'onbepaalde tijd') is er geen basis om bijvoorbeeld tradities te handhaven.

De historische werkelijkheid leert verder dat krijgsmachten of krijgs-

macht delen de waarde van esprit de corps gaan inzien en dit fenomeen als hulpmiddel in gaan zetten (of proberen in te zetten) als in het 'warme' deel van de organisatie het moreel een belangrijke of een knelpuntfactor wordt.

Vergroten van het moreel

Het ontbreken van een 'cause'

De secundaire groep en de motivatie die individuele militairen kunnen ontleenen aan hun identificatie daarmee, kan onder meer van belang zijn bij het ontbreken van een duidelijke breed maatschappelijk of nationaal gedragen doel ('cause') achter een (operationele) inzet.

Een inzet in een ver land kan wellicht uit politiek oogpunt noodzakelijk zijn gevonden en voor wat betreft het resultaat zowel militair als politiek ook zeer geslaagd zijn geweest, maar kan tezelfdertijd weinig maatschappelijke steun of waardering opleveren (Manning, 1991, 465). De motivatie tijdens de uitvoering van de operatie



Afb. 2 De F-84 Thunderjet van 311 Squadron 1e Tactische Jachtgroep van de Vliegbasis Volkel, circa 1952
(Bron: fotoarchief Sectie Luchtmachthistorie)

kan dan worden vergroot door te appelleren aan bijvoorbeeld de eer van het regiment. Na afloop van de operatie kan eventueel een 'campagne-vermelding' op het vaandel van het betreffende regiment worden 'bijgeschreven' en een algemene onderscheiding aan de deelnemers worden uitgereikt.

Van het ontbreken van een 'cause' kan ook sprake zijn tijdens een 'Koude Oorlog' (geen oorlogsverklaring en geen oorlogshandelingen, maar wel een oorlogsdreiging) of een 'Phoney War' (wel een oorlogsverklaring, maar niet of nauwelijks oorlogshandelingen).

Nationaal en in NAVO-verband werd esprit de corps tijdens de Koude Oorlog vooral bevorderd door opwerk- en oefenprogramma's die onderdelen voorbereiden op operationele evaluaties door nationale of NAVO-teams en tal van vaardigheidscompetities. Dienstplichtige tankbemanningen van de KL blonken bijvoorbeeld bij herhaling uit in schietcompetities van de NAVO. Een en ander droeg belangrijk bij aan het 'wij-gevoel' bij de Cavalerie.

Groepscohesie in militaire formaties

Esprit de corps is ook van belang omdat het toestaat dat onderdelen van diverse pluimage bij operationele inzet worden samengevoegd tot een effectief operationeel detachement. Dit zijn de zogenaamde ad-hoc formaties, bijvoorbeeld een 'versterkt bataljon (minus)' of een 'squadron equivalent'. Dit type formaties kan, behalve uit een oogpunt van operationele efficiency, ontstaan onder omstandigheden waarin personeel en/of materieel schaars is.

Het laatste zowel onder oorlogsomstandigheden als bij vredesmissies en zowel bij omstandigheden rond de inzet die de schaarste veroorzaken (bijvoorbeeld het terrein of klimaat, of het mandaat en de taakstelling), als bij zware verliezen onder gevechtsomstandigheden.

De omstandigheden bij uitzending voor een vredesmissie kunnen bijvoorbeeld noodzaken tot uitzending van een eenheid samengesteld uit onderdelen van diverse pluimage, zonder veel organisatorische samenhang. Toch dient zo'n eenheid effectief te zijn. Een goed voorbeeld is het KLU-detachement dat in 1999 naar Macedonië werd uitgezonden. Dit squadron-equivalent telde zo'n 120 mannen en vrouwen afkomstig van maar liefst zeven KLU-onderdelen en elf verschillende squadrons. Esprit de corps, eventueel op het niveau van krijgsmachtdeel, dient voor de vereiste effectiviteit op zijn minst een basis te vormen waarop tijdens het opwerken voorafgaand aan uitzending kan worden voortgebouwd.

Operationele effectiviteit

Onder daadwerkelijke gevechtsomstandigheden wordt een eenheid als bijvoorbeeld een compagnie of een squadron, ondanks verliezen, zo lang mogelijk in de eerste lijn gehandhaafd. Dat wil zeggen, zolang als er sprake is van operationele effectiviteit. Als bijvoorbeeld de verliezen te hoog oplopen, dan kan een eenheid uit de eerste lijn worden genomen voor aanvulling en opnieuw opwerken.

Het kan echter om operationele redenen noodzakelijk zijn van restanten van meerdere eenheden een nieuwe compagnie of een nieuw squadron te formeren. Een zo gevormde compagnie of squadron, die in de eerste lijn wordt gehandhaafd, kan als los zand uiteenvallen bij zelfs maar de geringste vijandelijke druk of taakverzwarende omstandigheden als er geen sprake is van esprit de corps op een niveau hoger dan compagnie of squadron.

Civiele analogie

Hoewel esprit de corps vaak wordt beschouwd als iets typisch militair zonder directe civiele analogie (zie bijvoorbeeld Manning, 1991) geldt dit voor grote ondernemingen eveneens, alleen dan met een andere terminologie. Ook grote ondernemingen

moeten onder druk van marktomstandigheden vaak productie-eenheden afbouwen en restanten van productie-eenheden samenvoegen tot nieuwe, die dan wel op zo kort mogelijke termijn effectief moeten produceren. Bedrijven als Philips en IBM stimuleren mede om deze reden van oudsher het 'wij-gevoel' onder de werknemers.

Vangnet voor het moreel

Voorbeelden

De vangnet- of reserveparachute-functie van esprit de corps wordt van oudsher, met het hierna te bespreken verhogen van elan en vechtlust, als de belangrijkste functie gezien. Onder bepaalde omstandigheden kan het voorkomen dat de horizontale en verticale groepscohesie binnen eenheden wegvalt of onvoldoende aanwezig is om het moreel van de individuele militairen op een acceptabel niveau te houden. Dit gebeurt met name als militaire eenheden desintegreren door zware verliezen of (bij grondstrijdkrachten) als ze door bijvoorbeeld luchtaanvallen over een groot gebied verspreid raken.

Bij veel individuele militairen van de betreffende eenheid zal in dit soort situaties sprake zijn van gevechtstress-verschijnselen. Zonder het vangnet esprit de corps kan het moreel blijvend zijn vernietigd. Met esprit de corps kan het moreel van individuele militairen weliswaar niet meer steunen op de cohesie binnen de eigen eenheid, maar nog wel op het gevoel deel uit te maken van een groter geheel.

Dit kan bijvoorbeeld voor alleen op een slagveld achtergebleven militairen de stimulans vormen op zoek te gaan naar de eigen troepen. Esprit de corps betekent in dit geval dat de individuele militair de kans op overleven tussen eigen troepen, al dan niet bewust, hoog blijft inschatten.

Slag om Kalidjati

Een voorbeeld van het vorenstaande uit de Nederlandse krijgsgeschiedenis

betreft de desintegratie van drie infanteriebataljons tijdens de Slag om Kalidjati in voormalig Nederlands-Indië op 3 maart 1942. In de nacht van 28 februari op 1 maart 1942 landden Japanse invasietroepen op meerdere plaatsen op de kust van Java, het hoofdeiland van het voormalig Nederlands-Indië. Een van die landingen was gericht op het bij verrassing veroveren van een dicht bij de kust gelegen vliegveld, de basis Kalidjati van de Militaire Luchtvaart van het KNIL. Deze operatie slaagde, waarmee de gehele defensie van het westelijk deel van Java op losse schroeven kwam te staan.

Kalidjati lag op circa 40 kilometer van de stad Bandoeng, waar zich alle belangrijke militaire en civiele hoofdkwartieren, het grote militaire vliegveld Andir en tal van militaire werkplaatsen en magazijnen bevonden. Het KNIL begon dan ook onmiddellijk met pogingen de basis te heroveren (Nortier e.a., 1994).

Op 3 maart 1942 viel het gemotoriseerde 2e Regiment Infanterie (2-RI) versterkt met een hoop artillerie en luchtdoelartillerie, in totaal circa 3500 man goed gemotiveerde troepen, de veel zwakkere Japanse verdediging van Kalidjati aan. De drie infanteriebataljons van de eenheid kwamen niet eens in de buurt van de Japanse verdedigers. Tijdens de opmars vielen al op 2 maart op Kalidjati gestationeerde Japanse gevechtsvliegtuigen, de KNIL-troepen aan. Ze bleven dat ongeveer vijf uur lang doen, zonder dat eigen vliegtuigen (door de gedwongen sluiting van Andir na zware Japanse luchtaanvallen) konden ingrijpen. Toen was het moreel totaal gebroken, waren enige honderden doden en gewonden gevallen en onttaarde de terugtocht van 2-RI in een chaotische vlucht (Boer, 1997; Boer, 2000).

Vele infanteristen bleven op het gevechtsterrein achter, omdat ze ook na het stoppen van de bombardementen niet uit hun dekkingen durfden. Anderen misten de terugtocht, omdat sommige compagnieën door de lucht-

aanvallen over een relatief groot gebied verspreid waren geraakt. Kleine groepjes militairen zwierven zonder leiding nog dagenlang op het gevechtsterrein rond en werden uiteindelijk na de capitulatie van het KNIL door de Japanners naar Bandoeng gedirigeerd (Boer, 1997).

De drie betrokken infanteriebataljons waren volstrekt gedesintegreerd. Toch konden een paar dagen later uit de restanten van de eenheden weer enkele nieuwe compagnieën worden gevormd. De ontredderde militairen hadden zich, soms pas na een aantal dagen, toch weer bij hun onderdelen gemeld. Vele tientallen groepjes 'stragglers' meldden zich 4 maart bij opvangpunten in het achtergebied en werden vervolgens heringedeeld. De bij het KNIL op vooral bataljonsniveau zorgvuldig gekoesterde esprit de corps wierp zijn vruchten af (Nortier e.a., 1994).

Bij vliegende squadrons kan het voorkomen dat door gevechtsverliezen het grootste deel van de leidinggevende en ervaren officieren zoals vluchtcommandanten en sectie-leiders wegvault. Vervangende officieren afkomstig van andere onderdelen zouden bij het ontbreken van esprit de corps de cohesie en daarmee het moreel niet kunnen herstellen zonder relatief langdurige periode van vertrouwensopbouw om het betreffende squadron opnieuw op te werken tot 'combat ready'.

WO-II

In de Tweede Wereldoorlog kwam vorenstaande situatie voor bij een aantal *bombardment squadrons* van de 8th Army Air Force van de United States Army Air Force (USAAF) in Engeland. Bij de eerste grote operaties boven Duitsland, de zogenaamde *maximum effort* operaties, vlogen aanvankelijk vrijwel alle leidinggevende en ervaren officieren van ingedeelde squadrons op een missie mee, terwijl de jachtvliegers van de Luftwaffe zich veelal concentreerden op de *lead planes* van formaties waarin zich deze officieren bevonden en

bovendien hun aanvallen concentreerden op maar een paar van de Combat Bomb Wings die in een 'bomber stream' vlogen.

Tijdens de eerste grote daglicht-missie van de 8th Army Air Force naar industriële doelen bij Berlijn op 6 maart 1944, werden niet minder dan 563 B-17 en 249 B-24 bommenwerpers ingezet met tezamen meer dan 8000 man aan boord. In totaal 691 P-38, P-47 en P-51 jachtvliegtuigen van de Amerikaanse 8th Army Air Force en 9th Army Air Force en van de Royal Air Force werden ingezet voor het escorteren, waarvan er steeds circa 140 beschikbaar waren voor het verdedigen van de bommenwerpers. In feite te weinig, want de gigantische 'bomber stream' was zo'n 150 kilometer lang. Een enorme stroom op verschillende hoogtes maar dicht bijeen vliegende squadrons die samen Groups vormden en waarbij de Group-formaties weer Combat Bomb Wings vormden. Deze laatste vormden drie, met circa 4 kilometer tussenruimte, in 'line astern' vliegende Bomb Divisions (Price, 2000).

Duitse jachtvliegtuigen, naar het doel geleid met behulp van radar-gevechtsleiding, schoten 65 bommenwerpers neer. Vier zwaar beschadigde bommenwerpers landden in het neutrale Zweden en 60 zwaar beschadigde B-17's en B-24's wisten vliegvelden in Engeland te halen. In totaal 701 man sneuvelde of raakte vermist, waarvan 411 later krijgsgevangen bleek te zijn gemaakt (Price, 2000).

Door de concentratie van de Duitse aanvallen op maar enkele Wings, waren de verliezen geconcentreerd in een klein aantal Bomb Groups. Het zwaarst getroffen waren de twee Groups die de 13th Combat Bomb Wing vormden. Zo verloor de 100th Bomb Group 15 van de 36 ingezette B-17 bommenwerpers. Mede door kort tevoren al geleden verliezen, raakten de squadrons waar deze eenheid uit bestond daardoor in enkele dagen tijd het overgrote deel van hun leidinggevend en van hun ervaren

officieren kwijt. De USAAF, moest, om een minimum aan ervaring te kunnen handhaven, bij een aantal squadrons nagenoeg het hele kader vervangen met personeel van elders (Freeman, 1970, 113-115).

Dat dit kon met handhaving van de effectiviteit, zonder de betreffende squadrons tijdelijk uit de eerste lijn te hoeven halen, was een gevolg van esprit de corps. Men had vertrouwen in de hogere organisatie en daarmee in het vervangende (onbekende) personeel. Men wist dat dit personeel in bepaalde tradities was gevormd en opgeleid, en men wist dat hun opleiding garant stond voor hoge standaarden. Twee dagen na de zo desastreus verlopen missie vloog de 8th Army Air Force opnieuw met circa 600 bommenwerpers naar Berlijn. De 100th Bomb Group was ook ditmaal ingedeeld (en verloor een bommenwerper) en bleef tot het eind van de oorlog zonder problemen operaties uitvoeren (Freeman, 1970).

Esprit de corps kan ook zorgen voor handhaving van het moreel onder krijgsgeslagen genomen militairen en een stimulans bieden voor pogingen te ontsnappen en zich weer bij eigen troepen aan te sluiten. Veel luchtmachten kenden bijvoorbeeld in de Tweede Wereldoorlog gedragscodes of regelgeving waarin was opgenomen dat neergeschoten vliegend personeel zich aan gevangenneming diende te onttrekken en als krijgsgeslagene de plicht had te proberen te ontsnappen, om zich weer bij de eigen strijdkrachten te voegen (Pape, 1953). Bij een goed ontwikkeld esprit de corps bleek regelgeving echter in de praktijk volkomen overbodig.

Verhogen van elan en vechtlust

Om inzet- en gevechtsbereidheid te verhogen wordt, door te appelleren aan de reputatie en eerdere grootse prestaties van de secundaire organisatie, trots aangekweekt. Het gaat als regel om vroegere gevechtsprestaties

van bijvoorbeeld een Regiment of een Wapen. Speciale kleding of kleuren, uniformen of delen van uniformen en beschilderingen van materieel, en officiële traditievoering zijn hierbij een hulpmiddel.

Heldendaden

Vroegere helden en heldendaden worden tot gemeengoed gemaakt door bijvoorbeeld jaarlijkse herdenkingen van veldslagen of van gevallen, en het organiseren van reünies en andere gelegenheden waarbij doelbewust 'oude helden' en jonge militairen in elkaars gezelschap worden gebracht. Hoewel dit laatste in Nederland vooral om meer therapeutische redenen wordt gedaan, geschiedt dit in landen als bijvoorbeeld Frankrijk met als hoofddoel de 'jonge garde' bekend maken met de prestaties en heldendaden uit het verleden.

Symbolen

Speciale kledingstukken zijn symbool van een traditie en benadrukken de band met de secundaire organisatie of met bijzondere prestaties uit het verleden. Leidinggevendens verkrijgen zo de mogelijkheid om prestaties van nu te contrasteren met die uit het (roemruchte) verleden, en impliciet of expliciet druk uit te oefenen in de richting van prestaties van hetzelfde niveau. Fuseliers van het huidige Garderegiment Prinses Irene dragen bijvoorbeeld op het uniform het blauw-oranje 'invasiekoord', dat aanvankelijk werd gedragen door militairen die met de Koninklijke Nederlandse Brigade Prinses Irene waren ingezet bij geallieerde acties in West-Europa tijdens de Tweede Wereldoorlog.

Elite-karakter

Kleding of kleuren, uniformen of delen daarvan, worden ook gebruikt om een elite-karakter te benadrukken bij nieuwe krijgsmachtonderdelen. In de periode waarin luchtmacht nog geen zelfstandig krijgsmachtdeel waren, werd bijvoorbeeld in veel landen door het personeel van de militaire luchtvaartorganisatie een afwijkend uniform gedragen.

In Nederland was dat na de Tweede Wereldoorlog het uniform van de Royal Air Force met Nederlandse distinctieven. Bij het Wapen der Militaire Luchtvaart van het KNIL werd al voor de Tweede Wereldoorlog een eigen, bruin uniform ingevoerd, dat sterk afweek van het olijfgroene uniform van de rest van het KNIL.

Het eigen uniform stond garant voor prestaties op een hoog niveau, geleverd door personeel dat na een zware selectie tot het wapen was toegelaten en vervolgens een moderne en unieke vakopleiding had doorlopen. Bij de KL verwijst de zwarte baret van de Cavalerie naar de eerste operationele 'tankers' van het Britse Royal Tank Corps tijdens de Eerste Wereldoorlog en is bijvoorbeeld de groene baret van de commando's een verwijzing naar de 'Dutch Troops' binnen de Britse commando-eenheden tijdens de Tweede Wereldoorlog.

Aan Regimenten of Wapens werden en worden ten behoeve van traditievoering vaandels of standaarden toegekend, al dan niet met opschriften voor geslaagde veldtochten of campagnes, waaraan soms hoge onderscheidingen gehecht. Zo werd in de Nederlandse krijgsgeschiedenis zowel het Wapen der Militaire Luchtvaart in Nederland als dat in voormalig Nederlands-Indië, vanwege de geleverde prestaties in de strijd tegen de Duitse respectievelijk Japanse tegenstander in de Tweede Wereldoorlog, de Militaire Willems-Orde (MWO) der 4e klasse toegekend.

De KLU kreeg overigens pas in 1965 een vaandel, nadat in 1948 aan de toenmalige legerluchtmacht al een vlag met daarop de afbeelding van de MWO was toegekend. Bij de KL kreeg de Prinses Irene Brigade de MWO toegekend voor haar inzet in de Tweede Wereldoorlog.

Bij de grondstrijdkrachten van het KNIL waren drie infanterie-eenheden voorzien van een vaandel met daaraan gehecht de MWO 4e Klasse. Dit waren het 3e en 7e bataljon Infanterie en het zogenaamde Korps Marechaussee

van Atjeh (een elite-eenheid gespecialiseerd in anti-guerrilla en operaties achter de linies).

Deze onderscheidingen waren toegekend voor moedig optreden tijdens onder meer de Atjeh Oorlog (1873-1914) en de zogenaamde Expeditie naar Bali van 1849. In de Atjeh Oorlog werden 2000 KNIL-militairen gedood, kwamen 10.000 man om door ziektes als cholera en vielen meer dan 12.000 gewonden. Bevordering van het moreel van bovenaf was zeer welkom! (Zwitzer en Heshuisius, 1977).

Tradities

Tradities van Regimenten en Wapens worden bij reorganisaties overgedragen aan opvolgende formaties en soms toegekend aan andere onderdelen, om de tradities toch te kunnen voortzetten. Zo zet de KLU de tradities voort van beide hiervoor genoemde

Wapens der Militaire Luchtvaart. Bij de KL ontstond bijvoorbeeld in 1841 door samenvoeging van enkele onderdelen het 3e Regiment Infanterie. In 1869 werd bij KB bepaald dat het vaandel van het regiment het opschrift 'WATERLOO 1815' zal dragen.

De tradities van het regiment gingen bij reorganisatie over op het in 1950 gevormde Regiment Menno van Coehoorn. In 1977 werd bij KB de vaandeltekst aangevuld met de opschriften 'WEST JAVA 1946-1948' en 'ZUID SUMATRA 1948-1949', verwijzend naar de inzet van het 3e Regiment Infanterie in voormalig Nederlands-Indië (Knook, 1986 en 1990).

Dit beleid wordt bij de KL nog altijd gevoerd, al is door reorganisaties en inkrimping van de organisatie het sta-

pelen van tradities bij regimenten wel wat doorgeschooten. Zo zet het Regiment van Heutsz een groot aantal tradities voort, uiteenlopend van die van het voormalige KNIL (met uitzondering van de ML/KNIL) en het Nederlands Detachement Verenigde Naties (Korea) tot en met die van enkele pantserinfanteriebataljons uit meer recente jaren.

Op 20 oktober 2000 is bij de KL een nieuw Regiment Bevoorrading- en Transporttroepen gevormd uit de bestaande Intendance en AAT. Op het recent uitgereikte vaandel prijkt het opschrift 'JAVA en SUMATRA 1946-1949' van het oude AAT-vaandel.

Bij de KLU worden tradities behalve op het niveau van het krijgsmachtdeel als geheel vooral op squadron-niveau voortgezet, hetgeen soms tot uitdrukking wordt gebracht in de oprich-



Afb. 3 De vaandelwacht van het Regiment Van Heutsz treedt in tijdens het appèl (Bron: H. Keeris)

tingsdatum. Er is weinig traditievoering op onderdeel- en commandoniveau. Esprit de corps bestaat op dit niveau ook nauwelijks meer.

Ooit was dit anders en vooral in de jaren vijftig en vroege jaren zestig was zowel op onderdeel- als op commandoniveau sprake van bewust gestimuleerde esprit de corps. Door reorganisaties en taakwijzigingen ging een en ander in de eerste helft van de jaren zestig geleidelijk weer verloren. De samenvoeging in 1973 van de Commando's Luchtverdediging (CLV) en Tactische Luchtstrijdkrachten (CTL), betekende de doodsteek voor wat nog over was van traditievoering en esprit de corps op commandoniveau.

Binnen de hogere leiding van de KLU groeide al in de late jaren vijftig de opvatting dat in een *high tech* organisatie als de KLU stimulering van esprit de corps niet meer zo van belang was. Men zag deze ontwikkeling overigens bij vrijwel alle NAVO-luchtmachten, met als belangrijkste uitzonderingen de Armee de l'air en de Royal Air Force. De Golfoorlog bracht een kentering op gang en een stijgend aanzien voor het 'warme' deel van de organisaties. Een identieke ontwikkeling zag men bij de NAVO-landstrijdkrachten.

Door de operationele inzet van delen van squadrons en squadron-equivalenten van de KLU boven voormalig Joegoslavië ontstond vanaf 1993 weer enige vanuit de staven van onderdelen gestimuleerde esprit de corps op 'wing'-niveau. Zo spreekt men op Volkel sinds enkele jaren (informeel) van de 1st Fighter Wing om het vliegbedrijf van de basis aan te duiden.

Hiermee wordt een traditie voortgezet uit de jaren vijftig. De vliegbasis Volkel heette toen officieel de 1e Tactische Vliegbasis en de vliegdienstorganisatie van de basis 1e Tactische Jachtgroep en later Jachtgroep Volkel, in Engelstalige stukken vertaald met 1st Tactical Fighter Wing. Wing-kleu-

ren op de staarten van de F-16's zijn inmiddels weer net zo gewoon als de rode en blauwe strepen op de richtingsroeren van de Thunderjets en Thunderstreaks van respectievelijk Volkel en Eindhoven in de jaren vijftig.

Beperkingen

Omstreden helden

De krachtigste praktijken die een bijdrage leveren aan esprit de corps zijn rituelen en helden. Rituelen als de plechtige uitreiking van groene baretten of vliegerwings zijn relatief tijdloos. Een probleem bij helden is dat de 'heldendaden' niet te ver in het verleden mogen liggen om de hedendaagse militair nog te kunnen aanspreken. De lengte van de bedoelde 'historische periode' verschilt echter van land tot land en van krijgsmachtdeel tot krijgsmachtdeel, aangezien ze tot op zekere hoogte cultuurgebonden is.

In de Nederlandse situatie is deze periode bij de KL en KLU relatief kort. Spraken in de jaren vijftig en zestig heldendaden uit de tijd van de Positionele Acties en de oorlog in Korea nog aan, met het verdwijnen van de 'helden' van toen uit de organisatie werd dit zeer veel minder. Een rol speelt hierbij dat de normen in de samenleving veranderen in de tijd, waardoor sommige acties of helden omstreden kunnen raken. Anderzijds kunnen als gevolg van maatschappelijke discussie vroegere acties of 'heldendaden' weer erg actueel worden.

Ook moet traditievoering zinvolle verwijzingen naar het verleden opleveren. Het heeft geen zin om een luchtmobiel bataljon met het glorieuze verleden van een artillerie-eenheid op te zadelen. Te grote taakverschillen moeten worden vermeden. Zo kwam de KLU er achter dat het laten voortzetten van de tradities van vliegende squadrons door geleide wapen squadrons uit het oogpunt van stimulering van esprit de corps geen zinvolle zaak is.

Geen daadwerkelijke inzet

Esprit de corps, hoewel altijd een nuttig hulpmiddel bij de handhaving van moreel, wordt toch vaak geleidelijk naar de achtergrond verdrongen als een krijgsmacht jarenlang niet daadwerkelijk wordt ingezet. In zo'n situatie slaan geleidelijk waarden en normen door in de richting van die van het 'koude' deel van de organisatie. Na de periode van inzet van de Nederlandse krijgsmacht in voormalig Nederlands-Indië en Korea, werd nog een aantal jaren veel aandacht aan esprit de corps geschonken, omdat de Koude Oorlog op een hoogtepunt was en elk moment zou kunnen escaleren tot een Derde Wereldoorlog.

In de jaren zeventig was het pleit definitief in het voordeel van het 'koude' deel van de organisatie beslecht, zo leek het. Dat was overigens niet alleen in Nederland, maar ook in veel andere NAVO-landen het geval (met uitzondering van Frankrijk en Engeland, waarvan de strijdkrachten buiten het NAVO-gebied daadwerkelijk actie bleven zien).

Ook in de Verenigde Staten was dat zo. Tijdens de oorlog in Vietnam werd het gemis aan esprit de corps, ter ondersteuning van groepscohesie, echter pijnlijk duidelijk. In de late jaren zeventig probeerde de U.S. Army, zoals vermeld, daarom over te stappen op een Regimental system ontleend aan dat van het Britse leger. Door tegenstand uit het 'koude' deel van de organisatie (Army Staff) mislukte dit echter.

Creëren en onderhouden

Esprit de corps als nuttig hulpmiddel voor de hiervoor beschreven doeleinden is geen fenomeen dat van nature ontstaat; het moet worden gecreëerd en onderhouden. Dit vereist de inzet en steun van de hogere en topleiding van krijgsmachten en krijgsmacht-delen.

Managers uit het 'koude' deel van de organisatie dienen daartoe de belangen van het 'warme' deel van de orga-

nisatie in het oog te houden. Naast rituelen blijven ook 'helden' en 'heldendaden' belangrijk in het kader van esprit de corps. Het is dan ook zaak dat de krijgsmachtdelen tijdens operationele inzet buitengewone prestaties identificeren en betrokken personeelsleden individueel onderscheiden naast de algemene onderscheiding voor allen.

Nadelen en gevaren

Strijdige waarden en normen

Esprit de corps kan verworden tot 'regimental traditions' die strijdig zijn met de cultuur van het krijgsmachtdeel en de waarden en normen van de topleiding en leidinggevendenden op niveaus in de organisatie hoger dan de secundaire groep (Winslow, 1998). Dit is een standaardgevaar in bureaucratieën, speciaal als er een grote groep 'middle managers' is zonder uitzicht op verdere doorgroei in de organisatie. Die hebben de neiging eigen waarden en normen te creëren, waarmee ze zich afzetten tegen de hogere leiding en de eigen 'entrenched interests' verdedigen ten koste van de hogere organisatiebelangen (Merton, 1968).

Verzet tegen veranderingen

Men ziet dit soms in elite-onderdelen van krijgsmachten, maar ook bij specifieke beroepsgroepen in ondernemingen als bijvoorbeeld het vliegercorps van grote luchtvaartmaatschappijen. Esprit de corps uit zich dan in verzet tegen veranderingen of andere van bovenaf opgelegde zaken, zoals bijvoorbeeld de invoering van een bepaalde beroeps- of gedragscode. Hogere leidinggevendenden worden geconfronteerd met een 'gesloten front' van leidinggevendenden op het niveau van de secundaire groep of van leden van een bepaalde beroepsgroep.

Afglijden van waarden en normen

Een krijgsmacht(deel) heeft weliswaar redelijk veel 'grip' op secundaire groepen als het gaat om het handhaven van (algemene) waarden en

normen, maar het greep houden op de waarden en normen zoals deze zich ontwikkelen binnen specialistische of elite-onderdelen van grotere omvang is moeilijk. Ontsporingen en toepassing van nodeeloos veel geweld komen speciaal bij elite-eenheden veelvuldig voor, zowel in oorlogstijd als bij uitzendingen in vredestand.

Dit is ook niet verwonderlijk. Elite-eenheden staan door hun taakstelling en bijzondere opleiding en training van hun personeel, relatief geïsoleerd binnen de organisatie van hun krijgsmachtdeel. Bij operationele inzet worden ze bovendien vaak met 'moeilijke klussen' belast, die het afglijden van gehanteerde waarden en normen in de hand werken. Commandanten op de verschillende niveaus dienen hiervoor te waken.

In de Nederlandse krijgsgeschiedenis kan worden gewezen op de operaties van eenheden van het Depot Speciale Troepen onder leiding van kapitein Westerling op Celebes in het voormalig Nederlands-Indië in 1946. Standrechtelijke executies van echte en vermeende tegenstanders, die daar soms speciaal voor uit de gevangenis werden gehaald, kregen achteraf veel kritiek (De Moor, 1999). Martelpraktijken bij een Canadees parabataljon tijdens een vredesmissie in Somalië in 1992-'93, leidden meer recent tot de opheffing van het Parachutisten Regiment van de Canadese strijdkrachten (Winslow, 1998).

Tot besluit

Uit het voorgaande blijkt dat esprit de corps primair een gecreëerde cultuur op het niveau van de secundaire groep (bijvoorbeeld regiment of beroepsgroep) betreft en een middel is dat de hogere leiding van krijgsmacht of krijgsmachtdeel benut om individuele militairen te binden aan de institutie (de krijgsmacht of het krijgsmachtdeel) en de normen en waarden daarvan. Daarbij wordt ingespeeld op een behoefte bij het personeel aan een 'wij-gevoel'.

Esprit de corps is kortom geen fenomeen dat van nature tot stand komt en het moet door de hogere leiding bewust in de gewenste vorm in stand worden gehouden. Dit laatste is mede van belang omdat esprit de corps kan verworden tot regimental traditions die strijdig zijn met de cultuur van het krijgsmachtdeel en de waarden en normen van de hogere leiding.

Het binden van militairen aan de institutie dient zoals gezegd in hoofdzaak vier doeleinden: het verhogen van het moreel bij het ontbreken van een 'cause', het bewerkstelligen van cohesie in ad-hoc formaties, het fungeren als vangnet voor het moreel bij zware verliezen, en het verhogen van elan en vechtlust in de strijd.

Esprit de corps bewijst vooral zijn waarde als de krijgsmacht daadwerkelijk operationeel wordt ingezet of als zo'n inzet dreigt. Het is verder een bindmiddel bij de overgang van een krijgsmacht van vredes- naar oorlogstoestand of omgekeerd en bij reorganisaties of afslankingen in vredestand die het moreel kunnen aantasten.

Esprit de corps is geen relict uit het verleden, maar is vandaag de dag een nog even waardevol hulpmiddel als in het Romeinse leger. Onderhoud en eventueel invoering van esprit de corps is een waardevolle investering. Ook managers in het 'koude' deel van de organisatie dienen dit in het oog te houden.

Literatuur

- Boer, P.C. *De Luchtstrijd rond Borneo*, Houten, 1987.
- Boer, P.C. *De strijd om Bandoeng, 4-7 maart 1942: Een reconstructie vanuit een militaire luchtvaart optiek*, KMA/FMB/KOC Research Paper 00-53, Breda, 2000.
- Boer, P.C. en Soeters, J. 'Cultuur en vliegveiligheid in de militaire luchtvaart' in *Militaire Spectator* 166 (1997)(10) 453-462.
- Boer, P.C. 'De psychologische effecten van inzet van het luchtwapen' in *Carré*, oktober 1997.
- Defensiekrant, Directie Voorlichting, Den Haag, 27 juli 2000.
- Dunivin, K.O. 'Military culture: change and continuity' in *Armed Forces and Society*, 20 (1994), 531-547.
- Freeman, R.A. *The Mighty Eight: A History of the U.S. 8th Army Air Force*, London, 1970, 113-115.
- Goffman, E. *Asylums. Essays on the social situation of mental patients and other inmates*, New York, 1961.
- Groen, P.M.H. *Marsroutes en dwaalspooren: Het Nederlands militair-strategische beleid in Indonesië 1945-1950*, Den Haag, 1991.
- Hofstede, G. *Allemaal Andersdenkenden: omgaan met cultuurverschillen*, Amsterdam, 1995.
- Ingraham, L.H. en Manning, F.J. 'Cohesion: Who needs it and how do we get it to them' in *Military Review*, 61 (1981), 2-12.
- Knook, F.B. *Het vergeten leger*, deel 1, Alphen aan de Rijn, 1986.
- Knook, F.B. *Het vergeten leger*, deel 2, Alphen aan de Rijn, 1990.
- Manning, F.J. 'Morale, Cohesion, and Esprit de Corps' in *Handbook of Military Psychology* (Ed. R. Gal en A.D. Mangelsdorff), Chichester, West Sussex, 1991.
- Merton, R.K. *Social Theory and Social Structure*, New York, 1968, 249-260.
- Mintzberg, H. *The structuring of organizations*, Englewood Cliffs N.J., 1979.
- Moor, J.A. de. *Westerling's Oorlog, Indonesië 1945-1950*, z.p., 1999.
- Moran, Lord. *The anatomy of courage*, London, 1951.
- Pape, R. *Boldness be my friend*, London, 1953.
- Pool, M.J.B. 'Het uniform in de mode' in *Militaire Spectator*, 169 (2000) 422-434.
- Nortier, J.J., Kuijt, P. en Groen, P.M.H. *De Japanse aanval op Java*, Amsterdam, 1994.
- Price, A. 'Target Berlin' in *The Royal Air Force Airpower Review*, 3, 1 (2000), 109-123.
- Schein, E.H. *Organizational Culture and Leadership*, San Francisco, 1985.
- Snapper, F. 'Het optreden van de Nederlandse Cavalerie onder het vorstenhuis Oranje' in *Mars et Historia*, 34, 2 (2000), 19-29.
- Soeters, J. 'Values in military academies. A thirtien country study' in *Armed Forces and Society*, 24 (1997), 7-32.
- Soeters, J. *Culture in 'Uniformed' Organizations*, KMA Research Paper KMA/FMB/KOC 98-48, Breda, 1998.
- Soeters, J.L. en Boer, P.C. 'Culture and Flight Safety in Military Aviation' in *The International Journal of Aviation Psychology*, 10, 2 (2000), 113-133.
- Vandergriff, D.E. 'Unit Cohesion: The Army's Effort' in *Marine Corps Gazette*, July 1999.
- Verharen, J. 'De Romeinse legioenen', z.p., 1986.
- Vogelaar, A.L.W. en Kramer, F.J. 'Mission-oriented command in ambiguous situations' in *Netherlands Annual Review of Military Studies*, 1 (1997), 74-94.
- Ward, O.G. e.a. *De Militaire Luchtvaart van het KNIL 1945-1950*, Houten, 1988.
- Wikander, O. 'The rise and fall of Rome' in *Old World Civilizations: The Rise of Cities and States*, New York, 1994, 179.
- Wilson, J.Q. *Bureaucracy. What government agencies do and why they do it*, New York, 1989.
- Winslow, D. 'Misplaced loyalties: the role of military culture in the breakdown of discipline in peace operations' in *The Canadian Review of Sociology and Antropology*, 35 (1998), 345-367.
- Zwitzer, H.L. en Heshusius, C.A. *het Koninklijk Nederlands-Indisch Leger 1830-1950*, Staatsuitgeverij Den Haag, 1977.

Interoperabiliteit: modewoord of 'Force Multiplier'?

D.S. Gorter – majoor van de Koninklijke Luchtmacht*
B. van der Graaff – kapitein van de Koninklijke Luchtmacht*

Inleiding

De wereld van de luchtverdediging heeft de laatste jaren een stormachtige ontwikkeling doorgemaakt. Hieraan ligt niet alleen de gewijzigde politiek-militaire situatie sinds het wegvallen van de muur ten grondslag, maar ook de opgedane ervaringen tijdens de daadwerkelijke inzet van de grondgebonden luchtverdedigingseenheden. Zo luidde de Golfoorlog van 1991 een nieuw tijdperk in voor wat betreft het conceptuele denken over de wijze waarop de verschillende eenheden binnen het gevechtstheater moeten worden ingezet.

De Verenigde Staten zijn leidend op dit gebied, maar ook van Nederlandse zijde is veel denkwerk verricht en zijn initiatieven ontplooid om gelijke tred te houden met de snel evoluerende ontwikkelingen op het gebied van grondgebonden luchtverdediging.

De Amerikaanse visie hierop ontwikkelde zich vanuit het *Strategic Defense Initiative* (begin jaren tachtig) via het *Global Protection Against Limited Strike* project tot *Theater Missile Defense*. Theater Missile Defense was het antwoord op de gewijzigde dreigingsappreciatie waarbij het zwaartepunt werd gelegd op de dreig-

ging die uitgaat van tactische ballistische raketten, eventueel voorzien van massavernietigingswapens. Rond 1996 kwam men tot het besef dat door de (te) grote nadruk op tactische ballistische raketten, de overige dreiging werd verwaarloosd.

Het begrip 'Theater Missile Defense' (TMD) werd vervolgens veranderd in het Amerikaanse begrip *Theater Air & Missile Defense*. De NAVO hanteert overigens het begrip *Extended Air Defense*. Vanaf dat moment werd bij de ontwikkeling van inzetconcepten weer rekening gehouden met het gehele dreigingsspectrum, bestaande uit tactische ballistische raketten, jachtvliegtuigen, gevechtshelikopters, onbemande vliegtuigen, kruisvluchtwapens en tactische lucht-grondraketten.

Om de activiteiten op dat gebied te stroomlijnen, werd aan Amerikaanse zijde de *Ballistic Missile Defense Organisation* opgericht. Deze organisatie werd belast met het ontwikkelen van operationele en materieel-technische concepten op het gebied van de verdediging tegen ballistische raketten. De Koninklijke Luchtmacht speelde bij deze ontwikkelingen een rol van doorslaggevende betekenis door het organiseren van de *Joint Project Optic Windmill* (JPOW) oefeningen.

Bij de operationeel-tactische invulling van Theater Air & Missile Defense speelt het begrip interoperabiliteit een dominante rol. De praktijk leert echter dat er misverstanden bestaan over dit begrip. Zo wordt de

complexiteit van interoperabiliteit vaak onderschat en wordt het begrip verward met andere aspecten van Theater Air & Missile Defense, zoals connectiviteit.

Dit artikel beoogt inzicht te geven in het begrip interoperabiliteit. Allereerst gaan we in op de oorsprong van interoperabiliteit door terug te gaan in de geschiedenis van de grondgebonden luchtverdediging, daarna komen de ervaringen tijdens de Golfoorlog van 1991 aan de orde, ten slotte wordt het begrip interoperabiliteit in detail uitgewerkt.

Geschiedenis

Gedurende de Koude Oorlog werd de grondgebonden luchtverdediging in Europa uitgevoerd met betrekking tot de *Surface to Air Missile* (SAM) systemen van het type HAWK, NIKE en vanaf begin jaren tachtig met PATRIOT. Betreffende systemen werden ingezet binnen *Missile Engagement Zones*. Luchtverdedigingsjagers oefenden hun taak uit in *Fighter Engagement Zones*, welke in principe achter en tussen de *Missile Engagement Zones* werden gepositioneerd.

Naast de initiële taak van het opvangen van een verrassingsaanval door het Warschaupact, hadden de grondgebonden luchtverdedigingseenheden tot taak om manoeuvrerende NAVO-grondtroepen te beschermen tegen luchtaanvallen. Het geheel aan luchtverdedigingsmiddelen maakte deel uit van het *NATO Air Defense Ground Environment* (NADGE) systeem, bestaande uit verschillende statische

* Majoor Gorter is werkzaam als Hoofd Bureau Theater Air & Missile Defense bij de Staf Technische Luchtmacht, afdeling Geleide Wapens en Grondoperaties. Kapitein Van der Graaff is Officier-Toegevoegd bij genoemd bureau.

radarstations en controlecentra verdeeld over het gehele NAVO-grondgebied.

Begin jaren negentig werd de commandovoeringorganisatie gereorganiseerd en werden met name op het tactische en operationele commandovoeringniveau de defensieve taken samengevoegd met de offensieve taken, waarbij de (*Interim*) *Combined Air Operations Centers* ontstonden, vooruitlopend op de implementatie van NAVO's *Air Command & Control System*.

Zoals hiervoor aangegeven, werden de grondgebonden luchtverdedigings-eenheden eveneens ingezet om de grondtroepen van de NAVO te verdedigen. Daarbij beschikken de grondtroepen over eigen 'organieke' korte afstand luchtverdedigingsystemen. In de beginperiode in de vorm van kanonsystemen en later in de vorm van raketsystemen zoals STINGER. Door de gezamenlijke inzet van luchtverdedigingsjagers en de combinatie van grondgebonden luchtverdedigingsystemen voor lage, middelbare en grote hoogte ontstond het principe van gelaagde verdediging.

Nieuwe systemen

Door het gebrek aan vertrouwen in de bestaande grondgebonden luchtverdedigingscapaciteit en het feit dat eind jaren zeventig de luchtdreiging van het Warschaupact in kwantitatieve en vooral kwalitatieve zin toenam, werd vooral op het gebied van luchtverdediging voor de korte afstand een verscheidenheid aan nieuwe systemen ontwikkeld. De introductie van o.a. de F-15 en de F-16 verbeterde de capaciteit van de luchtverdedigingsjagers aanzienlijk.

De capaciteit van de middellange en lange afstandssystemen werd verbeterd door de vervanging van NIKE door PATRIOT en door het modificeren van het HAWK-wapensysteem.

Het besluit van een aantal landen om hun bijdrage aan de luchtverdedigingsgordel te beëindigen, had ondermeer tot gevolg dat de NAVO uiteinde-

lijk overging van de gordelverdediging naar het clusterconcept. Een cluster is een gebied van een bepaalde grootte waarbinnen zich één of meerdere vitale objecten c.q. eigen eenheden bevinden. Dit clusterconcept wordt tot op heden gehanteerd.

Verskillende configuraties

Het oorspronkelijke *NATO Air Defense Ground Environment* systeem was reeds in de jaren zestig opgewaarderd. Een project waaraan echter niet door alle NAVO-landen werd deelgenomen. Aan het eind van de jaren tachtig was ook dit opgewaardeerde systeem aan het eind van haar levensduur beland. Reeds in de jaren zeventig werd het *Air Command & Control System* als vervanger opgestart. Wegens gebrek aan middelen én eensgezindheid onder de NAVO-partners, werd de realisatie van dit project sterk vertraagd.

Als gevolg hiervan besloten Duitsland en Engeland om in eigen beheer een aantal modificaties uit te voeren. Dit resulteerde eind jaren tachtig in een verscheidenheid aan commandovoeringssystemen. Daarnaast beschikte de NAVO vanaf die periode over een breed scala aan grondgebonden luchtverdedigingsystemen met niet alleen verschillende hard- en software configuraties, maar ook verschillend qua organisatie: *HAWK-batterijen*, *HAWK Assault Fire Units*, *HAWK Triple Air Defense* eenheden en *PATRIOT-* en *NIKE-batterijen*.

Voor het uitvoeren van *Command & Control* over de *HAWK-* en *NIKE*-eenheden beschikte men in de beginjaren over onbeveiligde spraak- en telexverbindingen. De voor die tijd vooruitstrevende datalinks werden uitsluitend en in beperkte mate ingezet door de landen die over geautomatiseerde vuurverdelingscentra beschikten als onderdeel van hun *Bataljons Operatie Centrum*. De Nederlandse grondgebonden luchtverdedigingseenheden hebben tot aan de introductie van *PATRIOT* in 1985 nimmer met datalinksystemen en geautomatiseerde vuurverdeling geopereerd.

Beveiligde verbindingen

Het *PATRIOT*-systeem beschikte organiek over een voor die tijd geavanceerd datalinksysteem: de *Patriot Air Defense Information Link*. Tevens werd beschikt over een geautomatiseerd vuurverdelingscentrum, de *Information Co-ordination Central*, die in staat is om naast de interne *Patriot Air Defense Information Link*, extern een verscheidenheid aan NAVO en US datalinkprotocols te verwerken. Het organieke Amerikaanse *PATRIOT*-verbindingssysteem voldeed niet aan de toenmalige eisen van de Koninklijke Luchtmacht, met als gevolg dat een nieuw gedigitaliseerd verbindingssysteem werd aangeschaft. Dit systeem verzorgt de interne beveiligde verbindingen (spraak en data) ten behoeve van de commandovoering. Ook de Duitsers besloten een eigen verbindingssysteem voor *PATRIOT* te verwerven, inclusief eigen interfaces. Het gebrek aan onderlinge afstemming had tot gevolg dat er binnen Europa drie landen met het *PATRIOT*-systeem werkten, die niet in staat waren met elkaar te communiceren en waarvan de systeemcomponenten niet uitwisselbaar waren.

Integratie van de HAWK

In de jaren tachtig ontstond binnen de NAVO meer en meer behoefte aan intensievere samenwerking op het gebied van grondgebonden luchtverdediging. Zo werd duidelijk dat de verschillende wapensystemen qua inzet beter op elkaar moesten worden afgestemd en dat zij elkaar zoveel mogelijk moesten ondersteunen. Het *PATRIOT*-systeem bood de mogelijkheid om door middel van een verbindingstechnische koppeling van beide systemen aan de *Information Co-ordination Central* van de *PATRIOT*, geïntegreerd te werken. Hierbij werd de software aangepast met *HAWK*-systeemkarakteristieken, vuurverdelings tactieken en doctrines, waarmee voor het eerst een rudimentaire mate van interoperabiliteit werd verkregen. De integratie van *HAWK* werd echter door de betrokken landen wederom op verschillende wijze geïmplementeerd. Zo koppelde de Koninklijke

Luchtmacht de HAWK-eenheden rechtstreeks aan de Information Co-ordination Central. Bij de Duitse HAWK-eenheden daarentegen vond de koppeling plaats via een zogenaamd *German HAWK Operations Center*. De Amerikanen hadden in principe geen operationeel concept voor ogen, maar hielden beide opties achter de hand in geval van daadwerkelijke inzet.

Ook voor de aansturing vanaf hogere echelons werden programma's ontwikkeld. Eén van deze programma's was het *SAM Operations Center*, bedoeld voor het op wing-niveau aansturen van de ondergeschikte PATRIOT- en HAWK-eenheden. Ten slotte werd de interoperabiliteit van de *Control and Reporting Centra* in Europa verbeterd door het invoeren van de *CRC/SAM Interface*. Deze interface voorziet in een digitale datalink tussen het Control and Reporting Centrum en de ontplooiende grondgebonden luchtverdedigingseenheden, ter ondersteuning van de operaties en het uitwisselen van luchtbeeldinformatie.

De Golfoorlog (1991)

De Golfoorlog zette de trend op het gebied van interoperabiliteit. Vooral door het gebrek aan connectiviteit en interoperabiliteit, was er sprake van een vrijwel ongecoördineerde inzet van de luchtverdedigingsmiddelen binnen de verschillende gevechtstheaters. Het bleek dat de verschillende sensoren van het Amerikaanse leger op geen enkele wijze doelgegevens met de Amerikaanse luchtmacht en marine konden uitwisselen.

Zo kon een AEGIS-kruiser van de Amerikaanse marine, na waarneming van de lancering van een tactische ballistische raket, geen spraak- en data-informatie doorgeven aan de PATRIOT-eenheden in Saudi Arabië.

Ook de gegevens van de raketlanceringen en mogelijke inslaggebieden die door toedoen van het Amerikaanse *Space Command* met behulp van infraroodsatellieten werden vastgesteld, konden slechts met vertraging worden verspreid of kwamen nimmer

aan. De *disclosure policy* van de Amerikanen speelde hierbij een belangrijke rol. Het verhoogde risico van aanvallen op eigen eenheden, het gebrek aan *real time situational awareness & intelligence*, alsmede de gebrekkige voorwaarschuwing van Irakese raketlanceringen, noopte de Amerikanen tot het nemen van rigoureuze maatregelen.

Bestaande technieken, tactieken en procedures werden ter plaatse aangepast en nieuwe werden ontwikkeld. Uiteindelijk besloot men over te gaan tot de invoering van satellietontvangers, gekoppeld aan experimentele, commerciële interfaces. Betreffende interfaces werden bediend door burgerfunctionarissen van de deelnemende industrie. Het doel van deze nieuwe opzet was het zo snel mogelijk verspreiden van de beschikbare informatie van *Space Command*, zonder tussenkomst van de Amerikaanse inlichtingendiensten.

Tevens werden interfaces ingevoerd waarmee luchtbeelden van onder meer het *Airborne Early Warning and Control System* ter beschikking kwamen van de grondgebonden luchtverdedigingseenheden.

Een aantal van die luchtverdedigings-eenheden kon niet worden opgenomen in het *Tactical Data Link Network*. Ter voorkoming van aanvallen op eigen eenheden werden aan deze eenheden zware restricties opgelegd voor wat betreft *Weapon Control Status* en *Rules of Engagement*. Ook de eenheden van de Koninklijke Luchtmacht in Turkije en Israël ontvingen voorwaarschuwingsinformatie (spraak) van *Space Command* over raketlanceringen en mogelijke inslaggebieden. In Turkije waren de eenheden van de Koninklijke Luchtmacht tevens aangesloten op het datalink-netwerk van een Amerikaans mobiel Control and Reporting Center.

Implementatie van 'Lessons Learned'

Direct na de Golfoorlog besloten de Verenigde Staten, Duitsland en Neder-

land in trilateraal verband het gebrek aan onderlinge connectiviteit en interoperabiliteit op te heffen. Het uiteindelijke doel was een vorm van open architectuur waarbinnen Amerikaanse, Duitse en Nederlandse grondgebonden luchtverdedigingseenheden zonder noemenswaardige hindernissen met elkaar konden communiceren en, daar waar gewenst, in een bepaalde bevelsverhouding ten opzichte van elkaar konden opereren.

In dit trilaterale verband werden afzonderlijke projectteams opgezet die tot doel hadden de connectiviteit te realiseren tussen de deelnemende landen. Het Nederlandse projectteam bestond uit zowel verbindingstechnisch als operationeel personeel. De Amerikaanse en Duitse projectteams bestonden uit uitsluitend verbindingstechnisch personeel, terwijl Duitsland de leiding in handen had gegeven van de nationale industrie.

Na enige aanloopproblemen waren de Amerikaanse en Nederlandse projectteams in het voorjaar van 1994 in staat de vereiste connectiviteit te realiseren. Dit werd gedemonstreerd tijdens een grootschalige test in Duitsland, waar de toenmalige 5e Groep Geleide Wapens een aantal belangrijke facetten van connectiviteit en interoperabiliteit wist te realiseren met het Amerikaanse *69th Air Defense Brigade*. Later dat jaar werd een nationale interoperabiliteitstest gehouden waarbij deze facetten nogmaals werden getest, ditmaal tussen de 3e en 5e Groep Geleide Wapens en het Control and Reporting Centrum Nieuw Milligen. De opgedane kennis en ervaring vormden de basis voor de succesvolle integratie van de grondgebonden luchtverdedigingseenheden van de Groep Geleide Wapens De Peel tijdens hun eerste optreden gedurende de Amerikaanse oefening *Roving Sands 95*.

De volgende stap betrof de realisatie van de Duits-Nederlandse integratie. Deze werd gerealiseerd en gedemonstreerd tijdens de oefening *Joint Project Optic Windmill-1* in 1996. Aange-

zien de Duits-Amerikaanse interoperabiliteit tot op de dag van vandaag nog steeds niet volledig is gerealiseerd, vormen de Nederlandse grondgebonden luchtverdedigingseenheden de toegangspoort voor de andere twee partners (zie afb. 1).

Interoperabiliteit

Zoals hiervoor aangegeven, werd in de jaren tachtig het belang van interoperabiliteit onderkend. Binnen de Koninklijke Luchtmacht kwam dit tot uiting in de technische en operationele koppeling van PATRIOT en HAWK, die in de jaren negentig uitmondde in een vernieuwde organisatievorm: het Triple Air Defense squadron, bestaande uit één PATRIOT en twee HAWK Fire Platoons. Maar door gebrek aan mid-

delen, standaardisatie en gezamenlijke visie was interoperabiliteit met hogere echelons, naburige en ondersteunende eenheden nog niet mogelijk.

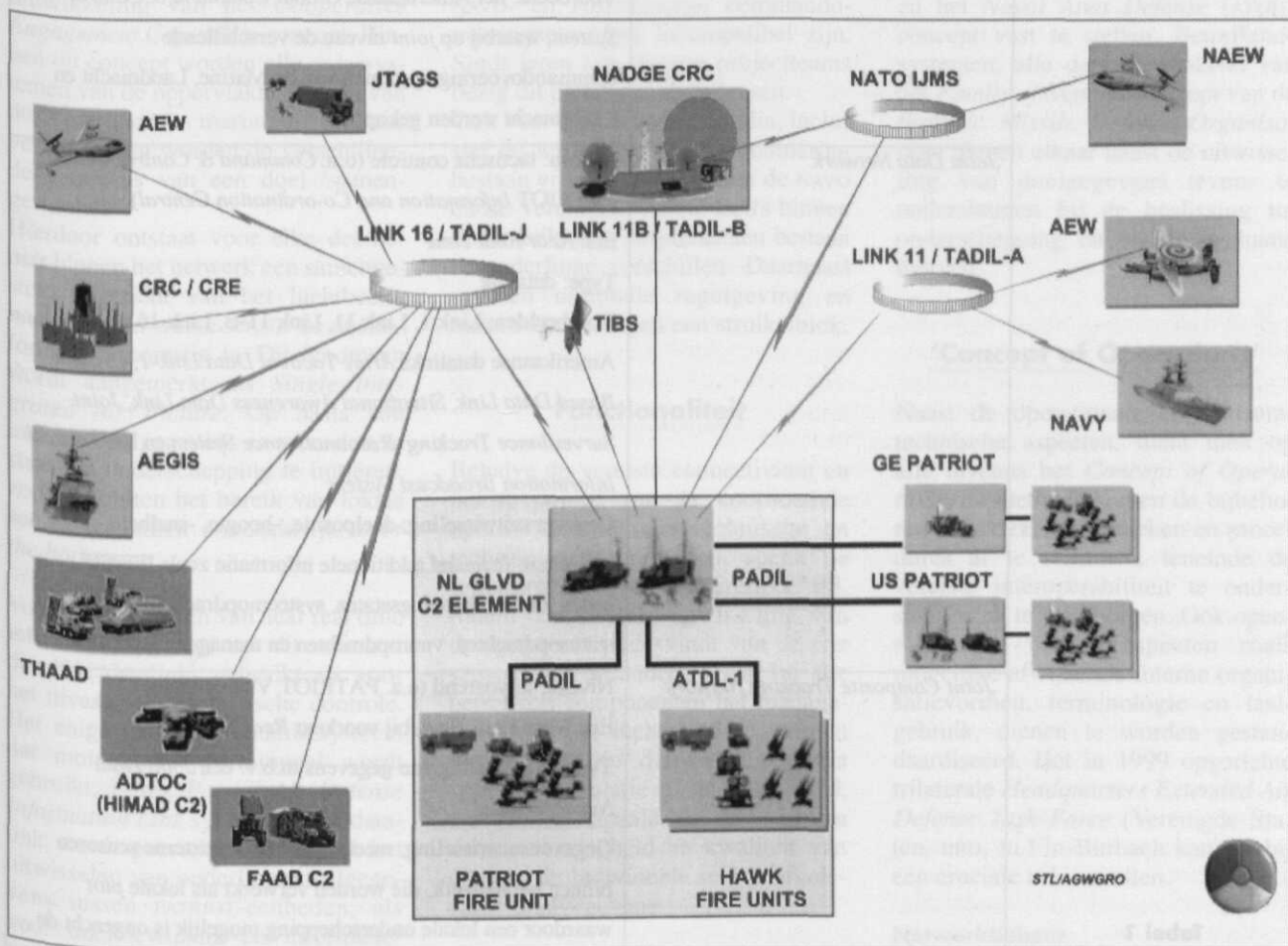
Definities

Het begrip interoperabiliteit werd veelal gelijkgesteld met het begrip connectiviteit. Echter, men ging men ervan uit dat wanneer er verbinding tussen twee of meerdere eenheden aanwezig was, er automatisch sprake was van interoperabiliteit. Dit was mede het gevolg van de toenmalige definitie van interoperabiliteit:

The condition achieved among communications electronic systems or items of communications electronic equipment when information or services can be exchanged directly

and satisfactory between them and/or their users.

Dit had tot gevolg dat de verantwoordelijkheid voor interoperabiliteit kwam te liggen bij de verbindingdiensten van de diverse hoofdkwartieren en onderdelen. Het puur verbinde-technisch koppelen van systemen bleek echter niet het vereiste resultaat op te leveren. De systemen communiceerden weliswaar met elkaar, maar van wederzijdse ondersteuning en dienstverlening was geen enkele sprake, aangezien deze functionaliteiten niet waren meegenomen in de initiële ontwerpen van de wapenondersteunende informatie- en sensorsystemen. Daarnaast was het operationeel concept niet toegerust voor deze mogelijkheden en beschikte men niet over geschikte tactieken,



Afb. 1 Overzicht mogelijkheden KLU-GLVD op het gebied van interoperabiliteit

technieken en procedures. Pas in de jaren negentig werd de definitie van interoperabiliteit opnieuw geformuleerd:

the ability of systems, units or forces to provide services to, and accept services from other systems, units or forces, and to use the services so exchanged to enable them to operate effectively together.

Vanaf dat moment werden functionarissen uit de operationele diensten belast met de realisatie van interope-

rabiliteit. Zij werkten uiteraard nauw samen met de verbindingdiensten in verband met de connectiviteit.

Drie deelgebieden

Interoperabiliteit valt uiteen in een drietal deelgebieden: operationeel, systeemtechnisch en techniek. Het operationele deelgebied omvat de bevelsstructuur (commandovoering), de taakopdrachten en de functies. Het systeemtechnische deelgebied betreft de systeemimplementatie van de operationele aspecten geprojecteerd op de communicatie en computernet-

werkarchitectuur (*Tactical Data Link Network, Wide en Local Area Computer Networks*). De technische aspecten omvatten onder meer de vereiste applicaties, de transmissieprotocollen en -standaarden, de berichten *formats* en berichten protocols, alsmede de vereiste versluiering en de systeembeveiliging.

Binnen het operationele raamwerk werd onderscheid gemaakt ten aanzien van het gegeven welke informatie op welk niveau beschikbaar moet worden gesteld door het systeem.

<p><i>Joint Planning Network</i></p>	<p>Niveau: operationeel, tactische planning en <i>Command & Control</i></p> <p>Eis: <i>Non Real Time</i> c.q. <i>Near Real Time</i></p> <p>Type: <i>Wide Area Network</i></p> <p>Voorbeeld: het Amerikaanse <i>Global Command & Control System</i>, waarbij op <i>joint</i> niveau de verschillende commandovoeringssystemen van de Marine, Landmacht en Luchtmacht worden gekoppeld</p>
<p><i>Joint Data Network</i></p>	<p>Niveau: tactische controle (o.a. <i>Command & Control Centre, PATRIOT Information and Co-ordination Central</i>)</p> <p>Eis: <i>Near Real Time</i></p> <p>Type: datalink</p> <p>Voorbeelden: Link 1, Link 11, Link 11-B, Link-16 en de Amerikaanse datalinks <i>Army Tactical Data Link-1, Ground Based Data Link, Situational Awareness Data Link, Joint Surveillance Tracking Reconnaissance System</i> en het <i>Tactical Information Broadcast System</i></p> <p>Gegevensuitwisseling: doelpositie, -hoogte, -snelheid, -identiteit, inclusief additionele informatie zoals IFF/SIF codes, onderscheppingsstatus, systeemopdrachten, statusopdrachten, vuuropdrachten en managementberichten</p>
<p><i>Joint Composite Tracking Network</i></p>	<p>Niveau: uitvoerend (o.a. <i>PATRIOT Vuureenheid</i>)</p> <p>Eis: <i>Near Real Time</i>, bij voorkeur <i>Real Time</i></p> <p>Type: uitwisseling van gegevens m.b.v. een <i>Joint Data Network</i>-'laag'</p> <p>Gegevensuitwisseling: meetgegevens van externe sensoren binnen het netwerk, die worden verwerkt als lokale <i>plot</i> waardoor een lokale onderschepping mogelijk is ongeacht de oorsprong van de gegevens</p>

Tabel 1
Overzicht netwerken

inclusief de bijbehorende tijdsfactor (*non real time* – minuten, *near real time* – seconden, en *real time* – subseconden). Voor informatie- en gegevensuitwisseling op de diverse hoofdkwartieren maakt men gebruik van beveiligde en onbeveiligde applicaties, zoals het Amerikaanse *Secret Internet Protocol*, het *Unclassified Internet Protocol* en het NAVO CRO-NOS-systeem. De betreffende gegevensuitwisseling vindt plaats op basis van non real time en gedeeltelijk naar real time. Tabel 1 geeft een overzicht van de drie belangrijkste netwerken.

'Single Integrated Air Picture'

De Amerikaanse marine is sinds begin jaren negentig betrokken bij de ontwikkeling van het *Cooperative Engagement Capability*-concept. Binnen dit concept worden alle radarsystemen van de oppervlakteschepen van de Amerikaanse marine met elkaar verbonden en worden de verschillende gegevens van een doel 'samen-gesmolten'.

Hierdoor ontstaat voor elke deelnemer binnen het netwerk een samengesteld overzicht van het luchtbeeld, ongeacht van welke sensor de doelinformatie afkomstig is. Dit fenomeen wordt aangemerkt als *Single Integrated Air Picture*. Op basis van externe doelgegevens is men dan in staat om onderschepping te initiëren, zonodig buiten het bereik van lokale sensor en indien noodzakelijk, *over the horizon*.

Voor het verwerken van near real time informatie worden op dit moment dezelfde datalinks gebruikt als voor het niveau van de tactische controle. Het enige real time datalinksysteem dat momenteel operationeel wordt gebruikt, is het *Patriot Air Defense Information Link* systeem. Deze datalink wordt gebruikt voor zowel het uitwisselen van onderlinge doelgegevens tussen PATRIOT-eenheden, als voor doeltoewijzing en informatievoorziening door de *Patriot Information Co-ordination Central*.

Technische architectuur

Het is een vereiste dat binnen de operationele en de systeemarchitecturen wordt gewerkt met de juiste en op elkaar afgestemde applicaties en dat de transmissiemedia, de beveiliging en de linkstandaarden identiek zijn. Bij de huidige datalinks worden momenteel zowel NAVO- als Amerikaanse standaarden gehanteerd. Ook voor de wijze waarop binnen de Local en Wide Area netwerken uitwisseling van berichten plaatsvindt, bestaan standaarden.

Soms is er sprake van verschillen. Met name de Amerikaanse *Military Standard* loopt voorop op het gebied van Theater Missile Defense. Soms zijn de verschillen tussen de Local en Wide Area netwerken zo groot dat de NAVO- en Amerikaanse commandovoeringnetwerken incompatibel zijn. Sinds jaren zijn diverse projectteams bezig dit probleem op te lossen. Ook voor de transmissiemedia, inclusief de wijze van berichtversluiting bestaan er verschillen tussen de NAVO en de Verenigde Staten. Zelfs binnen de Amerikaanse strijdkrachten bestaan er onderlinge verschillen. Daarnaast vormen nationale regelgeving en industriële belangen een struikelblok.

Functionaliteit

Behalve de vereiste connectiviteit en het toepassen van de voornoemde operationele, systeemtechnische en technische deelgebieden, speelt de functionaliteit een belangrijke rol. Indien een laterale uitwisseling van doelgegevens plaatsvindt van de ene sensor naar de andere, dient bij alle betrokken componenten het management van het luchtbeeld te worden vastgesteld. Zo dienen de criteria voor doelcorrelatie te zijn vastgesteld, die worden bepaald aan de hand van de nauwkeurigheid en kwaliteit van de door de individuele sensor afgeleverde doelgegevens.

Verder dienen bij de integratie van verschillende wapensystemen in een

vuurverdelingscentrum tevens de individuele wapensysteemkarakteristieken en de verschillende capaciteiten te worden ondergebracht in de programmatuur van het vuurverdelingscentrum. De ondergeschikte systemen dienen eveneens over een luchtbeeldmanagement-functionaliteit te beschikken, alsmede over de toe te passen tactieken, technieken en procedures.

Voorbeelden van deze verregaande interoperabiliteit en gemeenschappelijkheid zijn terug te vinden bij de PATRIOT en HAWK-systemen van de Koninklijke Luchtmacht.

Binnen de betrokken Amerikaanse organisaties zijn momenteel ontwikkelingen gaande om de mate van interoperabiliteit tussen PATRIOT, *Theater High Altitude Area Defense* en het *Naval Area Defense* (AEGIS) concept vast te stellen. Betreffende systemen, alle deel uit makend van het *Family of Systems*-concept van de *Ballistic Missile Defense Organisation*, dienen elkaar naast de uitwisseling van doelgegevens tevens te ondersteunen bij de beslissing tot onderschepping en bij de evaluatie hiervan.

'Concept of Operations'

Naast de operationele en systeemtechnische aspecten, dient men op alle niveaus het *Concept of Operations*, de methodieken en de bijbehorende tactieken, technieken en procedures af te stemmen, teneinde de vereiste interoperabiliteit te ondersteunen en te waarborgen. Ook ogenschijnlijke nietige aspecten zoals mogelijke afwijkende interne organisatievormen, terminologie en taalgebruik, dienen te worden gestandaardiseerd. Het in 1999 opgerichte trilaterale *Headquarters Extended Air Defense Task Force* (Verenigde Staten, BRD, NL) in Burbach kan hierbij een cruciale rol vervullen.

Netwerkbeheer

Het spreekt voor zich dat de Local en Wide Area netwerken moeten worden

beheerd. Voor dagelijkse operaties vanaf statische lokaties zijn standaardconfiguraties en netwerkarchitecturen ontwikkeld. Echter, voor *Out of Area/Out of Region* operaties moeten de netwerken en datalinkarchitecturen binnen korte tijd voor aanvang van de operaties worden ontwikkeld en worden opgezet, waarna de netwerken het nodige beheer vereisen. Op het gebied van de Local en Wide Area netwerken zijn de *System Administrators* verantwoordelijk voor het beheer van het netwerk. Mede door het gebruik van commerciële hardware en software interfaces binnen deze netwerken, levert dit geen noemenswaardige problemen op. Echter, de ontwikkeling en het beheer van de operationele datalinknetwerken voor oefeningen en daadwerkelijke operaties staat nog in de kinderschoenen.

Binnen de NAVO en dus ook binnen de Nederlandse krijgsmacht, wordt niet beschikt over instanties die in staat zijn complexe datalinknetwerken te ontwikkelen en te beheren. De Amerikanen hadden hetzelfde probleem, hetgeen resulteerde in een krijgsmachtbrede aanpak in de vorm van structurele opleidingen en de instelling van de *Joint Interface Control Officer* (JICO) organisatie. De JICO ontwikkelt en beheert tijdens operaties het gehele *Tactical Data Link* netwerk. Tijdens de Kosovo-crisis werd door de NAVO de hulp van de JICO-organisatie ingeroepen. Ook de Britten beschikken over een eigen organisatie voor ontwikkeling en beheer van hun datalinknetwerken.

Toepassingen

De ontwikkelingen op het gebied van interoperabiliteit in combinatie met wapensysteemmodificaties en de introductie van nieuwe luchtverdedigingssystemen, stellen de grondgebonden luchtverdedigingseenheden in staat de evoluerende dreiging te pareren. Naast de Amerikaanse marine is het Amerikaanse leger de belangrijkste initiatiefnemer op dit gebied en wel met haar *Plug and Fight*-concept. Interoperabiliteit vormt de basis van dit concept. Binnen het Plug and

Fight-concept maakt men onderscheid tussen sensoren, vuurverdeling, lanceersystemen en onderscheppingsmiddelen (*See, Sort, Shoot & Kill*).

In tegenstelling tot het huidige concept, waarbij sprake is van een autonoom wapensysteem met zijn eigen unieke sensor, commandocentrum, lanceerinrichtingen en onderscheppingsmiddelen, is men voornemens de sensoren (*See*) onafhankelijk te maken van de commandocentra's (*Sort*) en de onderscheppingscapaciteit (*Shoot & Kill*). Door het omvormen van de commandocentra tot één uniek geïntegreerd vuurverdelings-element, is men in staat het meest optimale middel te selecteren voor een onderschepping, ongeacht de sensor die het te bestrijden doel heeft gedetecteerd en volgt.

De basis voor Plug and Fight is het Single Integrated Air Picture. Daarnaast dient men over verregaande *Automated Battle Management Aids* te beschikken, welke het geïntegreerde vuurverdelings-element in staat stelt om aan de hand van het doelaanbod, de dreiging vast te stellen en de lanceerinrichting, het onderscheppingsmiddel en de eventueel noodzakelijke geleidingsradar te selecteren voor een onderschepping. Het Plug and Fight concept biedt de volgende opties (zie afb. 2).

• Precision Cue Mode

Deze biedt de mogelijkheid om een wapenplatform, ruim buiten het eigen detectiebereik, een toewijzing (*Cue*) te geven van een naderend object. Een externe sensor verzorgt dan de doelinformatie. Door aanpassing en uitbreiding van het radarmanagement, wordt de sensor van het wapenplatform in staat gesteld een gerichte zoek- en volgactie uit te voeren. Door deze tijdelijke uitbreiding van het sensorbereik, wordt het systeem in staat gesteld het maximale bereik van zijn onderscheppingsmiddelen te benutten. Precision Cue wordt hoofdzakelijk toegepast bij de bestrijding van tactische ballistische raketten.

• Launch on Remote

Bij deze optie worden onderscheppingen geïnitieerd op basis van externe gegevens. Echter, de onderschepping vindt plaats binnen het effectieve bereik van de eigen geleidingssensor. Deze optie is van toepassing voor die onderscheppingsmiddelen die een actieve ondersteuning in de vorm doelaanstraling van de eigen sensor nodig hebben (*Passive Homing* en *Track Via Missile*).

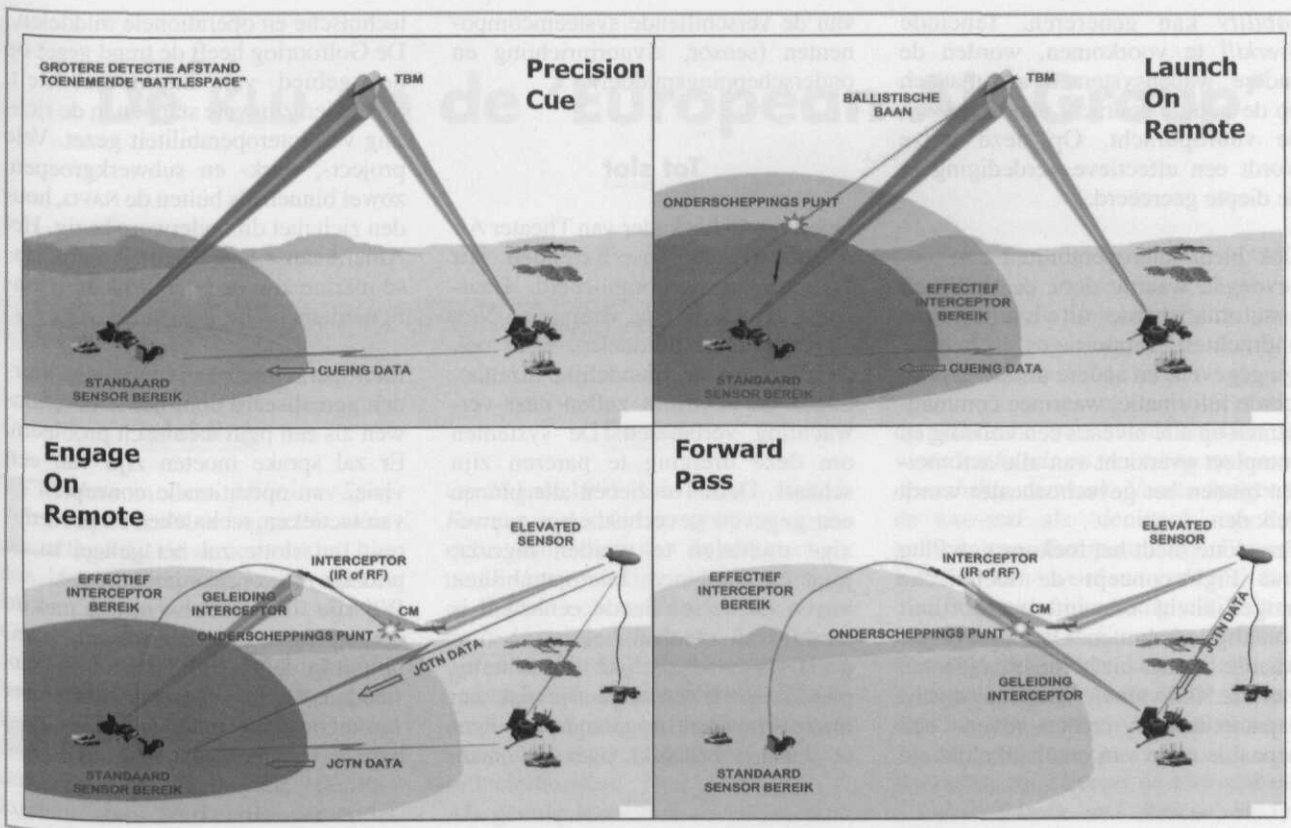
• Engage on Remote

Ook hierbij wordt de mogelijkheid geboden om onderscheppingen te initiëren op basis van externe gegevens. De onderschepping vindt plaats binnen het effectieve bereik van het onderscheppingsmiddel, maar buiten of onder het bereik van de geleidingssensor. Deze optie is van toepassing voor onderscheppingsmiddelen die alleen in de initiële geleidingsfase actieve ondersteuning van de organieke geleidingssensor nodig hebben en in de eindfase gebruikmaken van autonome actieve geleiding.

• Forward Pass

Deze mogelijkheid impliceert dat zowel de geleiding als de eventueel benodigde doelaanstraling worden uitgevoerd door één of meerdere externe sensoren. Bij deze optie wordt het Plug and Fight-principe tot het maximum benut. Het PATRIOT-wapensysteem beschikt in zijn huidige configuratie inmiddels over beperkte precision cue faciliteiten. Voor interne processing maakt het systeem gebruik van de *Patriot Air Defense Information Link* en voor externe processing van *Link-16* en het *Tactical Information Broadcast System*, beide deel uitmakend van het *Joint Data Network*.

Voor grondgebonden luchtverdedigingssystemen worden bovenstaande opties aangemerkt als het *Air Directed Surface to Air Missile Engagement*-concept. Voor vliegende platformen wordt dit concept *Air Directed Air to Air Missile Engagement* genoemd.



Afb. 2 Opties 'Plug and Fight'

Beide concepten vereisen volledige connectiviteit en interoperabiliteit tussen alle betrokken sensoren, wapenplatforms en vuurverdelingscentra. Zonder connectiviteit vallen deze wapenplatformen terug op hun organieke, beperkte capaciteit, en kunnen losse Plug and Fight-componenten vanwege hun onderlinge afhankelijkheid hun functie niet meer vervullen.

Toekomst van de PATRIOT

Na de implementatie van de PATRIOT Configuratie III modificatie in 2001, met daarin opgenomen de actieve PATRIOT Advanced Capability-3 raket, worden de capaciteiten van dit systeem aanzienlijk uitgebreid en beschikt het systeem, naast een uitgebreide Precision Cue, tevens over Launch on Remote en Engage on Remote capaciteiten. De vereiste

externe aanpassingen omvatten nieuwe berichten binnen Link-16/TADIL-J en het *Tactical Information Broadcast System*. In een vervolgversie zal PATRIOT naar verwachting de beschikking krijgen over een *Joint Composite Tracking Network* interface waarmee de volledige capaciteit ter beschikking zal komen.

Testen hebben inmiddels aangetoond dat het mogelijk is dat een PATRIOT-eenheid voorzien van een *Cooperative Engagement Capability* interface, meetgegevens kan uitwisselen met een AEGIS-kruiser van de Amerikaanse marine en Orion Airborne Early Warning vliegtuigen. Toekomstige grondgebonden luchtverdedigingssystemen, zoals het Amerikaanse *Medium Extended Air Defense System* zullen uiteindelijk de basis vormen van de Amerikaanse Plug and Fight-filosofie. De PATRIOT-systemen zullen binnen deze revolutionaire ontwikkelingen worden ingepast.

'Force multiplier'

De toegevoegde waarde van interoperabiliteit uit zich allereerst op het gebied van *Situational Awareness & Information Dominance*. Hierdoor wordt een theateroverkoepelend Recognized Air Picture aangeboden, inclusief de ondersteunende inlichtingendata en voorwaarschuwinginformatie van raketlanceringen. Tevens wordt door het effectief kunnen toepassen van *Emission Control*-maatregelen de overlevingskans van de individuele wapensystemen vergroot.

Ook qua inzet van de wapensystemen fungeert interoperabiliteit als force multiplier. Door de geautomatiseerde distributie van informatie over de systeemstatus, de gereedheidstelling en de hoeveelheid beschikbare onderscheppingsmiddelen, is het niveau van de tactische controle in staat om die eenheid voor een onderschepping te selecteren die de hoogste *Kill Pro-*

ability kan genereren. Teneinde overkill te voorkomen, worden de andere wapensystemen automatisch op de hoogte gebracht van betreffende vuropdracht. Op deze wijze wordt een effectieve verdediging in de diepte gecreëerd.

Ook biedt interoperabiliteit een toegevoegde waarde door de snelle en geautomatiseerde uitwisseling van opdrachten, rapportages, inlichtingengegevens en andere missie-gerelateerde informatie, waarmee commandanten op alle niveaus een volledig en compleet overzicht van alle activiteiten binnen het gevechtstheater wordt geboden.

Ten slotte biedt het toekomstige Plug and Fight-concept de technische mogelijkheid om interoperabiliteit volledig te benutten. De toegevoegde waarde bestaat uit het maximaliseren van de individuele wapensysteemcapaciteiten en creëert tevens een bepaalde mate van onafhankelijkheid

van de verschillende systeemcomponenten (sensor, afvuurinrichting en onderscheppingsmiddel).

Tot slot

Operaties in het kader van Theater Air & Missile Defense/Extended Air Defense zijn gecompliceerd. Daarnaast evolueert de dreiging. Niet alleen qua inzetmiddelen, maar ook de bijbehorende vijandelijke inzetacties en doctrines zullen naar verwachting verbeteren. De systemen om deze dreiging te pareren zijn schaars. Derhalve dienen alle binnen een gegeven gevechtstheater aanwezige middelen te worden ingezet: joint én combined. Interoperabiliteit tussen de verschillende eenheden is hierbij van cruciaal belang en fungeert als noodzakelijke force multiplier. Teneinde een voldoende mate aan interoperabiliteit te garanderen, dient te worden beschikt over de juiste

technische en operationele middelen. De Golfoorlog heeft de trend gezet op het gebied van interoperabiliteit. Sindsdien zijn vele stappen in de richting van interoperabiliteit gezet. Vele project-, werk- en subwerkgroepen, zowel binnen als buiten de NAVO, houden zich met dit onderwerp bezig. Het Amerikaanse leger en de Amerikaanse marine zijn de belangrijkste initiatiefnemers op dit gebied.

Interoperabiliteit kan niet alleen worden gerealiseerd door het te beschouwen als een puur technisch probleem. Er zal sprake moeten zijn van een visie, van operationele concepten en van tactieken, technieken en procedures. Ten slotte zal het geheel in de praktijk moeten worden getoetst. Wij zijn dit artikel begonnen met de opmerking dat het begrip interoperabiliteit in de praktijk leidt tot misverstanden. Wij hopen met dit artikel iets van die misverstanden te hebben weggenomen.

De KLU en de 'European Air Group'

M. Moerland – luitenant-kolonel van de Koninklijke Luchtmacht*

Inleiding

Elders in deze *Militaire Spectator* wordt de suggestie weerlegd dat de samenwerking binnen 1(GE/NL)Corps als voorbeeld zou kunnen dienen voor de *European Air Group* (EAG). De suggestie van de schrijvers' maakt duidelijk dat bekendheid met de EAG braakliggend terrein is. Dat is begrijpelijk. De EAG is immers een betrekkelijk jonge en dus onbekende organisatie. Hierdoor kunnen soms verkeerde percepties ontstaan.

Teneinde hierover de nodige duidelijkheid te verschaffen wordt in dit artikel de EAG nader belicht. Daarbij wordt als eerste algemene informatie gegeven over de EAG en haar staf. Vervolgens komen twee in het oog springende EAG-activiteiten aan bod: de 'super-MOU' (*Memoranda Of Understanding*) ATARES – wat staat voor *Air Transport and Air Refuelling Exchange of Services* – en de oprichting van de *European Airlift Coordination Cell*. Daarna wordt kort stilgestaan bij de toekomst van de EAG, waarna de afsluiting volgt.

* De auteur is Hoofd Sectie Internationaal Beleid & Buitenlandse Betrekkingen, Afdeling Beleidsintegratie, Staf Plaatsvervangend Bevelhebber.

MS 170 (2001)(3) 129-143. Doemdenkers en profeten; ondertitel 'Het einde van 1(GE/NL) Corps of vergroting van de inzetbaarheid'; Ktz ir. V.C. Windt, Lt-Kol ir. J. Lievestro, Lt-Kol G.W. van Keulen.

De EAG

Op 27 juni 1995 is de *Franco-British European Air Group* (FBEAG) opgericht. Aanleiding was de tekortschietende samenwerking tussen de Britse en Franse luchtmachten ten tijde van de Golfoorlog. Om beter invulling te geven aan het Europese karakter is de aanvankelijk binationale organisatie omgevormd tot een multinationaal samenwerkingsverband voor Europese luchtmachten.

Als gevolg hiervan is de FBEAG hernoemd tot de *European Air Group*. Nederland – lees de KLU – is met ingang van 19 januari 2001 toegetreden als volwaardig lid. Voorafgaand aan de toetreding werd reeds circa twee jaar als waarnemend lid deelgenomen. Naast Nederland maken Frankrijk, het Verenigd Koninkrijk, Spanje, Duitsland, Italië en België deel uit van de EAG.

De EAG-staf

De EAG-activiteiten worden geleid door de EAG-staf in High Wycombe (VK). Deze staf bestaat uit ongeveer dertig officieren en enkele onderofficieren. In principe zijn alle functies *rotational*. De EAG-staf is geen operationeel hoofdkwartier en heeft dus ook geen bevel over operationele eenheden. Zij organiseert oefeningen, seminars, workshops en is actief op gebieden zoals *cis-interoperability*, *Ground Based Air Defence*, *Survival to Operate*, *Joint Force Air Component Command training* en (*Expeditionary*) *Logistics*. Daarbij richt de aandacht zich vooral

op praktische meerwaarde en staan de woorden *hands on*, *enabling* en *interoperability* centraal. Voorts fungeert de EAG-staf als 'denktank' op het gebied van *European Air Power*. Hierbij kan worden gedacht aan invoering en/of bundeling van 'kritieke' capaciteiten in Europees verband. Goede voorbeelden daarvan zijn de *European Air Lift Study* en de 'super-MOU' ATARES – waarover later meer.

Binnenkort publiceert de EAG-staf de *Combat Search and Rescue Study*. Daarnaast is de EAG-staf begonnen met een *Unmanned Aerial Vehicle Study*. Overigens zijn de drie studies gestart op initiatief van de KLU en worden de CSAR- en UAV-studies geleid door de KLU-officieren binnen de EAG. Met deze activiteiten sluit de EAG-staf naadloos aan op het tastbaar maken van de *Helsinki Headline Goals*. Dit is mede mogelijk omdat binnen de EAG en haar staf de meest toonaangevende Europese luchtmachten zijn vertegenwoordigd. Tegelijkertijd wordt met de genoemde activiteiten bijgedragen aan het *Defence Capability Initiative*.

De EAG-staf ontvangt haar richtlijnen van de EAG *Steering Group*. Hierin hebben de bevelhebbers van de EAG-luchtmachten zitting. Deze *Steering Group* wordt ondersteund door een *Working Group* op kolonelsniveau. Het bevel over de EAG-staf wordt gevoerd door de *Director EAG* – momenteel een Britse drie-sterren-generaal. De dagelijkse leiding berust bij de *Deputy Director*. Op dit moment wordt deze functie vervuld

door een Italiaanse een-sterren-generaal. Deze functie gaat vanaf begin 2002 over op de KLU (de Commodore J.T. Broedersz).

Onder de Deputy Director komt de *Chief of Staff*. Dit is nu een Franse kolonel. Het overige deel van het EAG-personeel bestaat vooral uit luitenant-kolonels en majoors. Sinds 1999 zijn twee KLU-majoors geplaatst bij de EAG-staf. Medio dit jaar wordt deze bijdrage verhoogd met een KLU-luitenant-kolonel en een KLU-onderofficier.

European Air Lift Study

De Europese NAVO-landen kampen sinds lange tijd met een tekort aan luchttransport- en tankercapaciteit. Zo wordt Nederland middels de *NAVO Force Proposals 2002* verzocht maar liefst 8 extra tanker- en 14 luchttransportvliegtuigen aan te schaffen. De EAG heeft besloten te onderzoeken hoe het tekort kan worden teruggebracht. Daartoe is eind 1999 een studieopdracht gegeven aan de EAG-staf. De studie werd aangeduid als de *European Air Lift Study* (EALS). De conclusie was dat een beter gebruik van de bestaande EAG-luchttransport- en tankercapaciteit alleen mogelijk is door intensievere samenwerking tussen de EAG-landen.

Aanbevolen werd om een gezamenlijk luchttransport- en tankercoördinatiecentrum op te richten – aangeduid als de *European Airlift Coordination Cell* (EACC). Deze Cell moet binnen korte tijd worden opgericht – liefst nog dit jaar. Op termijn kan de Cell mogelijk uitgroeien tot een *Command*. Eventuele gezamenlijke aanschaf van extra capaciteiten kan worden overwogen, maar is (nog) niet verder uitgewerkt. Hiertoe kan eventueel een tweede studieopdracht aan de EAG-staf worden verstrekt.

Op 8 februari 2001 hebben de bevelhebbers van de EAG-luchtmachten – tijdens een *extraordinary EAG Steering Group* op het HKKLU – in principe ingestemd met de aanbevelingen van de European Air Lift Study. Direct daarna is onder leiding



Afb. 1
Er bestaat een groot tekort aan Air-to-Air Refuelling capaciteit

duidelijk de daad bij het 'Europese woord'. Doordat alle EAG-luchtmachten tevens tot de NAVO behoren, wordt tegelijkertijd gewerkt aan het tekort aan luchttransport- en tankercapaciteit binnen de NAVO. Het 'EAG-mes' snijdt dus aan twee kanten.

De EAG blijkt in staat om – wat andere organisa-

ties sinds vele jaren niet voor elkaar hebben kunnen krijgen – in zeer korte tijd te realiseren. Momenteel wordt bezien in hoeverre de gehanteerde formule kan worden toegepast op andere gebieden zoals *Combat Search And Rescue* en *Unmanned Aerial Vehicles*.

De EAG blijkt in staat om – wat andere organisa-

ties sinds vele jaren niet voor elkaar hebben kunnen krijgen – in zeer korte tijd te realiseren. Momenteel wordt bezien in hoeverre de gehanteerde formule kan worden toegepast op andere gebieden zoals *Combat Search And Rescue* en *Unmanned Aerial Vehicles*.

ATARES

Overigens vindt samenwerking op luchttransport- en tankergebied reeds plaats tussen de EAG-luchtmachten. Hiervoor is een aantal zogenaamde *Memoranda Of Understanding* (MOU's) afgesloten tussen enkele EAG-luchtmachten. Deze MOU's hebben hun nut reeds bewezen. Echter, de MOU's hebben tot nu toe vooral een bilateraal karakter. Hierdoor blijft de samenwerking binnen een bepaalde MOU beperkt tot slechts twee landen. Tevens hebben enkele EAG-landen geen MOU's met elkaar afgesloten. Het volledige samenwerkingspotentieel op luchttransport- en tankergebied

wordt momenteel dus onvoldoende benut. Om aan deze situatie een einde te maken werd in EAG-verband besloten een 'super-MOU' te ontwerpen voor alle EAG-landen. Deze 'super-MOU' wordt aangeduid als ATARES (Air Transport and Air Refuelling Exchange of Services).

Eind 1999 heeft de EAG-staf de opdracht gekregen ATARES te ontwerpen. Direct daarna is een team van EAG- en nationale stafofficieren aan het werk gegaan. De uitdaging was om de bestaande MOU's te overkoepe-len met één document. Tegelijkertijd moest ATARES voorzien in regelgeving voor die EAG-landen waartussen nog geen MOU was afgesloten. Dat bleek geen eenvoudige taak te zijn. Met name de juridische aspecten vergden veel aandacht. Daarnaast moesten veel operationele en financiële aspecten worden uitgelijnd. Ondanks dat is er eind vorig jaar volledige overeenstemming bereikt over ATARES. Het document is op 8 februari 2001 op het HKKLU door de eag Steering Group ondertekend.

Door ATARES is het nu mogelijk om – in principe met gesloten beurzen – gebruik te maken van de volledige omvang van de EAG luchttransport- en tankervloot. Tevens kunnen zogenaamde 'schulden' onderling tussen de EAG-landen worden 'uitgeruild'. Verder wordt de coördinatie binnen ATARES ondersteund door automatise-

ringsmiddelen. Hierdoor ontstaat *on-line* inzicht in de beschikbaarheid en inzet van elkaars capaciteiten.

Ook wordt het mogelijk eventuele tekorten of overschotten vroegtijdig te signaleren en daar in onderling overleg wat aan te doen. Feitelijk is door ATARES een multinationale virtuele eag-pool van luchttransport- en tankervliegtuigen ontstaan, waardoor de totale efficiency en effectiviteit toeneemt.

ATARES is ook van belang voor de oprichting van de European Airlift Coordination Cell. Om de Cell goed te kunnen laten functioneren zijn immers afspraken nodig tussen de EAG-landen. Hiervoor biedt ATARES een goed startpunt. Ook kunnen de ATARES-automatiseringsmiddelen worden aangewend om de Cell te ondersteunen. Feitelijk liggen ATARES en de European Air Lift Coordination Cell dus in elkaars verlengde en versterken zij elkaar.

De ontwikkeling van ATARES was – samen met de uitvoering van de European Air Lift Study – de eerste grote 'testcase' voor de EAG. Duidelijk is dat deze goed is doorstaan. De EAG heeft zich prominent gemanifesteerd als een belangrijke 'Europese speler'.

De toekomst

Middels ATARES en de komende implementatie van de European Air-

lift Coordination Cell heeft de EAG haar meerwaarde bewezen. Verwacht wordt dat soortgelijke successen mogelijk zijn op gebieden zoals Combat Search And Rescue en Unmanned Aerial Vehicles.

Voorts kan de EAG een grote rol spelen in het stroomlijnen van Europese initiatieven tussen de EAG-landen. Stabieliteit is daarvoor een voorwaarde. Vanuit militair oogpunt is bestending van de huidige situatie voorlopig gewenst. Structurele wijzigingen in de samenstelling van de EAG genieten vooralsnog dan ook niet de voorkeur.

De kracht van de EAG ligt in het kleine doch krachtige gezelschap. Dat maakt het mogelijk binnen korte tijd grote vooruitgang te boeken. De voor- en nadelen van een eventuele uitbreiding van de EAG moeten dus goed worden afgewogen. In ieder geval moet de EAG ook in de toekomst slagvaardig genoeg blijven om projecten uit te voeren die militaire meerwaarde hebben en snelle resultaten opleveren.

Ook moet de EAG geen 'look alike' worden van NAVO. Integendeel; de EAG moet haar eigen identiteit behouden en zoveel mogelijk complementair blijven aan deze organisatie. Als er al sprake moet zijn van toenadering tussen bestaande organisaties, ligt een band tussen de EAG-staf en de EU Military Staff het meest voor de hand.

Ten slotte

In het nieuwe Defensie Strategisch Plan – dat medio dit jaar uitkomt – zal een raamwerk zijn opgenomen voor internationale militaire samenwerking. Het raamwerk stelt dat de samenwerking meerwaarde moet opleveren, bijvoorbeeld op operationeel, politiek, dan wel materieel gebied.² Duidelijk is dat de EAG aan deze voorwaarden voldoet. Dat schept grote verwachtingen voor de toekomst.

² Andere 'meerwaarden' liggen op het sociaal-economische en sociaal-maatschappelijke vlak.



Afb. 3
De NAVO wenst dat Nederland zijn luchttransportvloot drastisch uitbreidt

Het Duits-Nederlandse Legerkorps

Meningen en ervaringen van Duitse en Nederlandse militairen vijf jaar na oprichting

prof. dr. J. Soeters, dr. R. Moelker, dr. P. Klein en mr. U. von Hagen*

Inleiding

Soms is er ook gewoon goed nieuws in het leven. Het gaat momenteel prima met het Duits-Nederlandse Legerkorps (I(GE/NL) Corps). En dan hebben wij het nog niet eens zozeer over de recente ontwikkelingen die van het hoofdkwartier in Münster een High Readiness Forces Headquarters in NAVO-verband moeten gaan maken.¹ Als dat lukt, dan mag dat een succes worden genoemd. Het illustreert dan hoezeer het Legerkorps in staat is geweest om tussen het moment van oprichting en nu voortdurende aanpassingen in strategische en operationele zin aan te brengen in de structuur en het functioneren van de organisatie.

Maar daar willen wij het hier niet over hebben. In dit artikel willen wij rapporteren over de ontwikkelingen op het gebied van de sociale integratie tussen de Duitsers en de Nederlanders in I(GE/NL)Corps. Ook dat verhaal ziet er niet slecht uit. Twee jaar geleden² moesten wij nog

melden dat de gewone nationale eenheden – de *rank and file* van het Legerkorps – achterliepen in het proces van binationale integratie. Zij hadden weinig op met de hele onderneming, wat op zichzelf nog niet eens zo onbegrijpelijk was gezien hun legering en beperkte mogelijkheden tot contact met de collega's uit het buurland. Hetzelfde – een afwachtende tot negatieve houding onder gewone eenheden ten opzichte van I(GE/NL)Corps – hadden we naar aanleiding van onze eerste peiling ook al in 1996 moeten vaststellen.

Maar in onze tweede peiling, gehouden in 1997 en gepubliceerd in 1999, hadden we helaas ook een andere constatering moeten doen. In de binationale staven in Münster en Eibergen had zich volgens onze gegevens een proces van ontzuivering voorgedaan, en dat zowel aan de Nederlandse als Duitse zijde. Na een aanvankelijke euforie in de binationale staven, zoals vastgesteld in de periode 1995-1996, was er zeker onder de Nederlandse stafleden een betrekke-

lijk grote minderheid ontstaan die eigenlijk terug naar de oude nationale situatie zou willen.

En ook aan Duitse zijde, waar men aanvankelijk behoorlijk enthousiast was, was in 1997 een betrekkelijk grote minderheid ontstaan die liever met andere landen zou willen samenwerken. In twee jaar tijd bleken de wederzijdse gevoelens van sympathie in de binationale staven aan beide zijden significant te zijn afgenomen.

Dat waren niet bepaald bevindingen om over te juichen. Toch was er in onze ogen geen reden tot wanhoop. Op basis van de zogenaamde acculturatiecurve; een curve die het verloop van culturele integratieprocessen weergeeft, konden wij aannemelijk maken dat met name de 'terugval' in de binationale staven te begrijpen was. Bovendien konden wij voorspellen dat de situatie zich mettertijd in ieder geval zou stabiliseren en waarschijnlijk zou gaan verbeteren. Dat nu is daadwerkelijk uitgekomen.

Een derde peiling, gehouden in het jaar 2000, verschaft de onderbouwing van deze bewering. Dat is verheugend nieuws; voor ons omdat onze theoretisch gefundeerde voorspelling bewaarheid is geworden, voor het Legerkorps omdat er (weer) muziek in zit: het militair personeel ziet het Legerkorps en de collega's uit het andere land weer zitten. Geen enkele reden dus om maar over een opheffing van I(GE/NL)Corps te gaan denken, iets waar sommigen toch wel toe geneigd zijn of in ieder geval waren.³

* De eerste twee auteurs zijn verbonden aan de vakgroep Sociale en Gedragwetenschappen en Wijsbegeerte van de KMA; de twee laatstgenoemde auteurs zijn verbonden aan het Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr (SoWi) in Strausberg (Duitsland).

¹ G. van de Kreeke, Duits/Nederlandse Legerkorps van generaal Marcel Urlings vecht zich naar status van 'snelle reactiemacht', *Telegraaf*, 10 maart 2001.

² A. Rosendahl Huber, P. Klein en J. Soeters, Het Duits-Nederlandse Legerkorps. Meningen en ervaringen van Duitse en Nederlandse militairen, MS 168 (1999)(3) 134-144. Over

de eerste peiling: A. Rosendahl Huber, P. Klein en J. Soeters, Verwachtingen rondom de start van het I(GE/NL)Corps, MS 165 (1996)(7) 364-368. Zie ook het boek: P.H. Kamphuis, P. Klein en A. Rosendahl Huber (red.), *Een unieke samenwerking: het Duits/Nederlandse Legerkorps/Eine einzigartige Zusammenarbeit: das Deutsch/Niederländische Korps*, Den Haag, 1996. Verder onder meer: A. Rosendahl Huber en J. Soeters, Het Duits-Nederlandse legerkorps: een ontmoeting van nationale en organisatieculturen, *In-, door- en uitstroom van personeel*, 1996-6, 61-78.

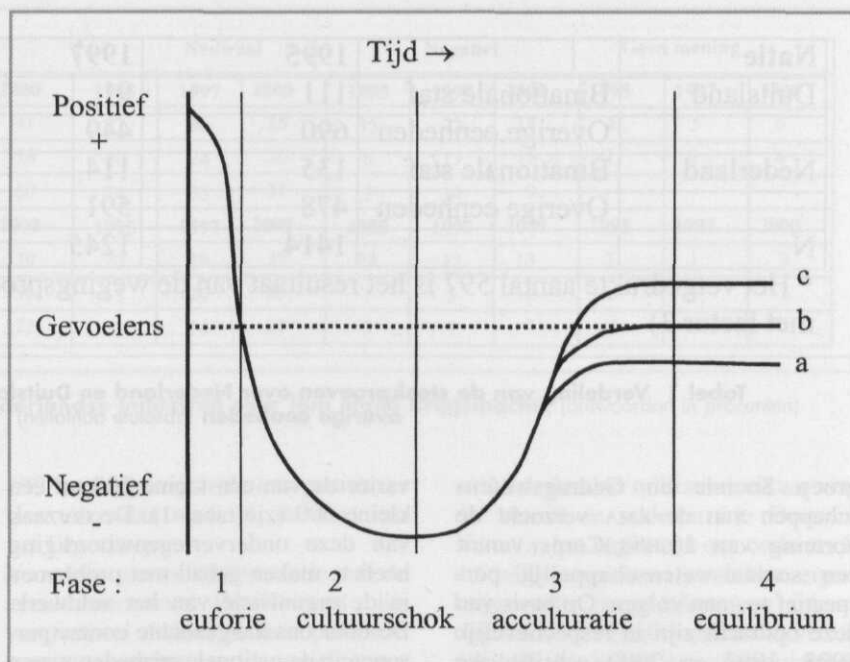
In dit artikel willen wij de gegevens uit de derde peiling presenteren.⁴ Wij volgen daartoe in grote lijnen de opzet die wij in eerdere artikelen in de *Militaire Spectator* hebben gehanteerd. Dan kunnen de ontwikkelingen in de periode 1995-2000 waarschijnlijk het beste waargenomen worden. Alvorens met de bevindingen te komen, gaan we eerst nog in op enkele theoretische noties die de achtergrond vormen van ontwikkelingen in wederzijdse appreciatie en het geloof in de binationale onderneming.

Theoretische noties

Zoals gezegd, heeft de zogenaamde acculturatiecurve een rol gespeeld bij de duiding van de verschillende onderzoeksbevindingen. De acculturatiecurve kan worden beschouwd als een oercurve van sociale betrekkingen.⁵ Deze curve is een verbijzondering van de zogenaamde contacthypothese; deze betreft de onderstelling dat – *ceteris paribus* – mensen elkaar aardiger vinden naarmate zij langer en meer contact met elkaar hebben. In de acculturatiecurve wordt deze gedachte gespecificeerd. Volgens deze theorie hebben mensen bij een eerste kennismaking (met een nieuwe persoon, een nieuwe werkplek of met de cultuur van een ander land) de neiging om vooral de positieve kanten van de ontmoeting te zien.

Vier fasen

Deze eerste fase kan ook wel aangeduid worden als de 'wittebroodsweden'. Na verloop van tijd komen echter onvermijdelijk ook nadelen en



Afb. 1 Acculturatiecurve (ontleend aan Hofstede, 1991)

zwakke punten van de andere 'kant' in beeld. De ontzuivering of teleurstelling als gevolg van deze ervaringen kan leiden tot relatief sterke negatieve gevoelens.

In deze tweede fase, die van de cultuurschok, hebben mensen de neiging om vooral negatieve dingen te zien. Ten tijde van de fase van de cultuurschok doet zich zogenaamde 'acculturele stress' voor, die ontstaat in de vergelijking tussen de gewenste situatie, de huidige situatie en de vroegere situatie. Naarmate het verschil tussen de verschillende situaties groter is, is de acculturele stress vanzelf-

sprekend heviger. Doorgaans is ook deze fase maar tijdelijk.

In de derde fase, ook wel aangeduid als de acculturatiefase, wordt als het ware de balans opgemaakt van positieve en negatieve gevoelens. De uitkomst van die afweging leidt tot de vierde fase: het evenwicht. In deze laatste, stabiele, fase kunnen positieve, negatieve of neutrale gevoelens overheersen.

Over het algemeen zijn deze positieve of negatieve gevoelens minder extreem dan in de eerste fasen van de euforie en de cultuurschok. Vanzelfsprekend is het belangrijk dat de gevoelens in de stabiele eindfase zo positief mogelijk zijn: in termen van afbeelding 1 moeten zij bij voorkeur op c-niveau en niet op a-niveau uitkomen.

Het onderzoek

Het monitor-onderzoek naar de totstandkoming van 1(GE/NL)Corps dateert al vanaf 1994. In dat jaar werden het Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr en de vak-

³ P. Klein, *Multinationale Streitkräfte. Modell für die Zukunft oder bereits wieder Vergangenheit?* In: P. Klein und D. Walz (Hrsg.), *Die Bundeswehr an der Schwelle zum 21. Jahrhundert*, Nomos Verlag, Baden-Baden, 2000, 167-184. Zie ook: V.C. Windt, J. Lievestro en G.W. van Keulen, *Doemdenkers en profeten. Het einde van I (GE/NL)Corps of vergroting van de inzet?*, MS 170 (2001)(3) 129-143. Voor een algemene beschouwing over de multinationalisering van de krijgsmachten zie verwezen naar: P. Klein en G. Kuemmel, *The internationalization of military life. Necessity, problems and prospects of multinational armed forces*, in: G. Kuemmel

en A. Prufert (eds.), *Military Sociology. The Richness of a Discipline*, Nomos Verlag, Baden-Baden, 2000, 311-328.

⁴ In aansluiting op eerdere publicaties over de 2000-peiling, waaronder: R. Moelker en J. Soeters, *Sympathy, stereotypes and the contact hypothesis: some further findings on IGNC*, in: P. Klein (Hrsg.), *Nader te bepalen titel*, Nomos Verlag, Baden-Baden, 2001 (in druk); dit stuk is momenteel beschikbaar als KMA-working paper, 2001.

⁵ G.H. Hofstede, *Cultures and organizations. Software of the mind*, McGraw Hill, London, 1991, hoofdstuk 9.

Natie		1995	1997	2000	Totaal
Duitsland	Binationale staf	111	91	122	324
	Overige eenheden	690	449	591	1730
Nederland	Binationale staf	135	114	127	376
	Overige eenheden	478	591	597	1666
N		1414	1245	1437	4096

* Het vetgedrukte aantal 597 is het resultaat van de wegingsprocedure (vermenigvuldiging met factor 3)

Tabel 1 Verdeling van de steekproeven over Nederland en Duitsland, en binationale staven en overige eenheden (absolute aantallen)

groep Sociale en Gedragswetenschappen van de KMA verzocht de vorming van 1(GE/NL)Corps vanuit een sociaal-wetenschappelijk perspectief te gaan volgen. Op basis van deze opdracht zijn in respectievelijk 1995, 1997 en 2000 schriftelijke enquêtes gehouden onder respectievelijk 1414, 1245 en 1039 militairen. De totale studie heeft derhalve betrekking op 3698 respondenten. In tabel 1 zijn de aantallen respondenten uitgesplitst naar land en het al dan niet werken in een binationale staf.

Uit de gegevens blijkt dat de drie surveys door hun grote omvang voldoende representatief zijn. Daarnaast zijn de surveys qua samenstelling uitstekend vergelijkbaar, echter met een uitzondering. Het aantal Nederlandse militairen in de 2000-peiling, dat niet werkt in een bi-nationale staf, was te klein. Dat waren er slechts 199, terwijl dat aantal in de voorgaande jaren

varieerde van een kleine 500 tot een kleine 600 (zie tabel 1). De oorzaak van deze ondervetegenwoordiging heeft te maken gehad met problemen in de organisatie van het veldwerk. De door ons aangezochte contactpersonen in de nationale eenheden waren niet in staat om de vereiste aantallen respondenten te werven.

De Duitse zijde van het onderzoek heeft die problemen niet gekend, reden waarom daar de aantallen zonder meer bevredigend zijn. Om de complicatie in de Nederlandse 2000-data te repareren, hebben wij de scores van elk van de 199 Nederlandse militairen, die niet werkzaam waren in een bi-nationale staf, met drie vermenigvuldigd. Deze datacorrectie is gebaseerd op de aanname dat er rondom de gemiddelden een normale spreiding bestaat. Een dergelijke correctie wordt ook in simulatie-onderzoek gebruikt. Door deze correctie

ontstaat een betere vergelijkbaarheid. Overigens zij vermeld dat op basis van deze data-correctie geen ingrijpend andere resultaten zijn ontstaan dan hetgeen op basis van de oorspronkelijke 199 gevallen in deze cel aan berekeningen naar voren was gekomen.

Belangrijke bevindingen

Oordeel over de binationale samenwerking

In 1995, vlak voor de oprichting van het Legerkorps, stonden de Duitse en Nederlandse militairen over het algemeen (gematigd) positief tot neutraal ten opzichte van de Duits-Nederlandse samenwerking in 1(GE/NL) Corps. De Duitsers waren daarbij door de bank genomen positiever dan de Nederlanders. Duidelijk was toen ook al dat dit oordeel varieerde met het rangniveau: hoe hoger in rang, des te positiever was men over de (toen

Rangen	positief			neutraal			negatief		
	1995	1997	2000	1995	1997	2000	1995	1997	2000
Duitsers									
Soldaten en korporaals	46	45	46	44	52	49	10	4	5
Onderofficieren	70	67	66	23	30	31	7	4	3
Officieren	73	78	74	23	21	25	4	-	1
Nederlanders									
Soldaten en korporaals	38	33	37	51	64	57	10	3	6
Onderofficieren	54	51	58	43	44	39	2	5	3
Officieren	69	64	72	29	34	22	2	2	1

Tabel 2 Mening over militaire samenwerking met Duitsers/Nederlanders in een gezamenlijk legerkorps (antwoorden in procenten)

Rangen	Positief			Neutraal			Negatief			Geen mening		
	1995	1997	2000	1995	1997	2000	1995	1997	2000	1995	1997	2000
Duitsers												
Soldaten en korporaals	24	36	41	37	36	35	35	22	18	4	5	6
Onderofficieren	74	67	56	20	24	30	6	17	11	1	1	4
Officieren	69	53	60	26	33	31	5	14	9	-	-	-
Nederlanders												
Soldaten en korporaals	47	53	39	27	29	39	24	12	13	2	1	9
Onderofficieren	74	74	59	18	20	26	7	5	12	1	1	3
Officieren	88	79	72	9	14	21	5	7	7	-	-	-

Tabel 3 Hoe denken Duitse en Nederlandse militairen over hun eigen krijgsmacht? (antwoorden in procenten)

nog: verwachte) bi-nationale samenwerking.

Dit verband blijft overigens door de jaren heen bestaan, zoals tabel 2 laat zien. Het verband is vermoedelijk een uiting van het feit dat hogere militairen meer werkcontacten met collega's van de andere nationaliteit hebben. Daarnaast zullen hogere militairen de samenwerking eerder als 'onontkoombaar' ervaren, en dus als iets waar men maar beter positief mee om kan gaan. Ten slotte zal een aantal hogere militairen in de samenwerking mogelijke nieuwe loopbaankansen zien.

Maar behalve stabiele gegevens zijn er ook duidelijke veranderingen door de jaren heen te signaleren. In de peiling uit 1997, toen gevraagd kon worden naar de eerste echte ervaringen met de binationale samenwerking, bleek zich een zekere ontzuivering te hebben voorgedaan. Er was sprake van een verschuiving naar het midden: in het algemeen was men iets minder positief, maar ook iets minder negatief over de samenwerking geworden. Dit effect bleek zich toch vooral onder de Nederlanders te hebben voorgedaan. Daar was de 'liefde' enigszins bekoeld.

Nu, in de derde peiling uit het jaar 2000, is er aan diezelfde Nederlandse zijde, een duidelijke opleving vast te stellen. Onder alle rangen zijn de Nederlanders positiever over het gezamenlijke Legerkorps dan drie jaar daarvoor. In feite bereiken zij wederom het uitgangsniveau van

1995, of zijn zij zelfs iets positiever geworden dan toen, bij de start van het Legerkorps.

Voorwaar een echte illustratie van de acculturatiecurve! De Duitsers blijven vrijwel stabiel in hun positieve meningsvorming in dit opzicht, met als resultaat dat de Nederlanders en de Duitsers – zeker op officiersniveau – elkaar vrijwel naderen op dit punt.

Oordelen over de eigen landmacht-organisatie

Gevraagd naar de mening van Duitse en Nederlandse militairen over hun eigen krijgsmacht, blijken Duitse militairen minder positief over hun eigen krijgsmacht dan de Nederlanders (zie tabel 3). Deze bevinding heeft echter vooral betrekking op 1995 en 1997. In de meeste recente peiling – die uit 2000 – blijken de Nederlanders aanmerkelijk minder positief over hun eigen krijgsmacht-deel te zijn gaan denken.

Dit heeft mogelijk te maken met een zekere 'uitzendingsmoetheid' en de gevolgen van de vullingsproblematiek, maar vooral ook met de perikelen omtrent het stijgen van de pensioenleeftijd. Ten tijde van de peiling (zomer 2000) was het duidelijk dat de staatssecretaris en de vakbonden over juist deze kwestie niet tot een overeenkomst konden komen.

Een wat negatievere beoordeling van de eigen krijgsmacht zien we in deze periode ook in andere peilingen, zoals het Prisma-onderzoek, terug. Alles bij elkaar genomen beginnen de Duitse

en Nederlandse militairen elkaar wat dit betreft te naderen: de Duitsers waren in het begin van ons onderzoek duidelijk negatiever over hun eigen krijgsmacht maar lijken een zekere opgaande lijn in dit opzicht te vertonen. De Nederlanders zijn duidelijk kritischer geworden.

Als het om de werktevredenheid gaat zijn er weinig ontwikkelingen te bespeuren: die is – met uitzondering van de arbeidssatisfactie van Duitse dienstplichtige soldaten – in de landmachten van beide landen onveranderd hoog (de positieve percentages liggen op 80 of hoger). Het blijft opvallen dat Nederlandse beroepssoldaten toch echt duidelijk positiever over hun werk zijn dan Duitse dienstplichtige militairen. Dat is een stabiel gegeven.

De arbeidssatisfactie naar plaats van tewerkstelling (binationale staf, nationale staf, overig) levert weinig verschillen op, of het moest zijn dat deze onder de Nederlanders in de nationale staven enkele procentpunten hoger is dan in de binationale staven. Dat wel.

Oordelen over de samenwerking

In alledrie de peilingen is de respondenten gevraagd wat naar hun mening de meest wenselijke samenstelling van de eenheden in het Legerkorps zou zijn. Deze vraag is ontleend aan een eerder onderzoek naar de Frans-Duitse brigade. Deze brigade kent namelijk zowel gemengde Frans-Duitse eenheden als nationale eenhe-

Rangen	gemengde Duits-Nederlandse eenheden			nationale eenheden gelegerd in binationale kazernes			nationale eenheden in nationale kazernes		
	1995	1997	2000	1995	1997	2000	1995	1997	2000
Duitsers									
soldaten en korporaals	51	48	47	25	28	31	24	24	22
Onderofficieren	57	55	50	29	27	35	14	18	15
Officieren	58	57	50	31	34	36	11	9	14
Nederlanders									
soldaten en korporaals	33	23	16	35	27	36	33	50	48
Onderofficieren	55	35	41	28	35	25	17	30	34
Officieren	65	38	42	23	33	35	12	29	23

Tabel 4 Meest wenselijke samenstelling van het Duits-Nederlandse Legerkorps (antwoorden in procenten)

den gelegerd in binationale kazernes. De gemengde Frans-Duitse eenheden zijn zelfs gemengd tot op de legeringskamers.

In het Duits-Nederlandse Legerkorps is niet gekozen voor deze vergaande vorm van sociale integratie. In de gemengde binationale staven in Münster en Eibergen is de legering niet gemengd. De overige Duitse en Nederlandse eenheden zijn gelegerd in nationale kazernes. Toch is de vraag naar deze vormen van integratie van belang voor de verdere toekomst, aangezien het beleid is gericht op het bereiken van zogenaamde 'deepened integration'. Tabel 4 verschaft de antwoorden op de vraag wat de Duitsers en de Nederlanders over deze kwestie vinden.

Door de jaren heen zijn er niet zoveel ontwikkelingen in dit opzicht te bespeuren. Vrijwel onveranderd blijkt ongeveer de helft van de Duitse respondenten een voorkeur voor gemengde Duits-Nederlandse eenheden uit te spreken, al is dit percentage in 2000 wel iets gezakt in vergelijking met voorgaande jaren. Onder de Nederlanders is de voorkeur voor deze vorm van integratie in vergelijking met 1997 iets gegroeid, althans onder de onderofficieren en officieren. Duitse en Nederlandse onderofficieren en officieren beginnen elkaar op dit punt nu te naderen.

In de peiling uit 1997 was ook opgevallen dat onder de Nederlanders de

voorkeur voor eigen nationale eenheden in nationale kazernes sterk was toegenomen in vergelijking met het aanvangsjaar 1995. Met name dat gegeven baarde zorgen. Nu, in de peiling uit 2000, is dit effect wel nog aanwezig, maar duidelijk minder sterk dan toen (zeker onder officieren). De voorkeur voor legering als nationale eenheden in binationale kazernes is onder Nederlandse officieren en soldaten toegenomen, en min of meer vergelijkbaar geworden met het aantal Duitsers dat voor deze optie kiest.

Per saldo moet men zeggen dat de negatieve tendens die uit de gegevens uit 1997 naar voren kwam, tot staan gebracht is en zelfs enigszins omgebogen is. Ook de meeste Nederlandse militairen – althans officieren en onderofficieren – vinden een vergaande vorm van integratie (in gemengde eenheden, of via legering in bi-nationale kazernes) geen slechte zaak. Alleen onder soldaten en korporaals is men wat terughoudender: bijna de helft wil liever functioneren in nationale eenheden in nationale kazernes. Dat is in het jaar 2000 niet veranderd.

Aan de deelnemers aan het onderzoek is ook gevraagd naar hun favoriete plaatsing: 'Als u zou mogen kiezen, bij welke eenheid zou u dan het liefst werken?' Bij de antwoorden vallen enkele zaken op (zie tabel 5).

Ten eerste maakt het een betrekkelijk groot gedeelte van de respondenten

niet uit waar zij geplaatst worden. Dat geldt voor ongeveer eenderde gedeelte van alle ondervraagde militairen, voor zowel Duitsers als Nederlanders. Dat gegeven is door de jaren heen niet echt veranderd, en dat duidt op een gezond 'professionalisme' onder de militairen.

Een voorkeur voor een andere multinationale eenheid wordt uitgesproken door 40 procent (onderofficieren en officieren) tot 50 procent (soldaten en korporaals) van de Nederlanders. Van de Duitsers kiest ongeveer eenderde voor deze optie.

Door de jaren heen zijn er niet al te grote schommelingen in dit opzicht. De voorkeur voor plaatsing in I(GE/NL)Corps zelf is niet bijzonder groot, maar dat was al jaren zo, en voor wat de Nederlanders betreft is de voorkeur voor deze optie iets, zij het niet veel, toegenomen. Vanuit het perspectief van de internationalisering van de krijgsmacht gezien is het zonder meer verheugend te noemen dat het betrekkelijke hoge percentage Nederlanders dat nog een voorkeur heeft voor een puur nationale eenheid, duidelijk aan het afnemen is. Onder de Duitsers blijft dit gegeven redelijk stabiel, dat wil zeggen: stabiel laag. Ook in dit opzicht naderen Duitsers en Nederlanders elkaar. Duitse en Nederlandse militairen beginnen te begrijpen dat het beeld van de krijgsmacht als zwaarmacht van de nationale soevereiniteit aan het vervagen is.

Eenheden	Duits-Nederlandse Legerkorps			een puur nationale eenheid			een andere multinationale eenheid			maakt niet uit		
	1995	1997	2000	1995	1997	2000	1995	1997	2000	1995	1997	2000
Duitsers												
binationale staven	43	43	41	11	12	8	21	27	29	25	18	21
nationale staven	13	11	16	21	17	23	31	27	28	35	44	33
overige eenheden	18	16	13	20	21	20	35	16	35	27	38	32
Nederlanders												
binationale staven	34	14	10	7	18	10	31	32	50	28	36	30
nationale staven	8	7	8	21	29	16	51	35	40	20	29	35
overige eenheden	4	4	12	31	29	17	43	38	40	22	29	32

Tabel 5 Voorkeur voor plaatsing bij een bepaalde eenheid, gedifferentieerd naar binationale staven, nationale staven en overige eenheden (antwoorden in procenten)

Wederzijdse gevoelens

In het onderzoek is ook ingegaan op de gevoelens die men voor elkaar koestert. Zoals bekend, zijn met name van Nederlandse zijde gevoelens jegens Duitsers niet bepaald neutraal; dat is een verschijnsel waarvoor veel redenen zijn aan te voeren, redenen die overigens niet altijd noodzakelijk aan Duitse zijde gelegen zijn. De vraag is in welke richting de gevoelens van Nederlandse en Duitse militairen over en weer gaan. Tabel 6 biedt de informatie.

De meerderheid van de Duitse militairen vindt hun Nederlandse collega's sympathiek; dat was altijd al zo, maar in 2000 is deze gunstige beoordeling in de binationale staven zelf nog aanmerkelijk toegenomen. In de overige eenheden is er overigens sprake van een zeer lichte daling in dit opzicht. De Nederlanders waren

altijd aanmerkelijk gereserveerder in dit opzicht, maar hierin is in 2000 een uitermate opvallende kentering opgetreden. In de binationale staven, maar ook in de overige eenheden is het percentage Nederlanders dat de Duitsers sympathiek vindt, aanmerkelijk gestegen. Dat geldt in het bijzonder voor de Nederlanders die niet in de binationale staven werken.

In feite zijn de gevoelens van sympathie jegens de Duitsers in de overige eenheden sterker gestegen dan in de beide binationale staven. De Nederlanders weten zelfs de euforie uit de 'wittebroodsweken' van het Legerkorps in dit opzicht te overtreffen. Weliswaar is er nog altijd geen evenwicht in dit opzicht bereikt (meer Duitsers vinden Nederlanders sympathiek dan omgekeerd), maar men begint elkaar zelfs in dit opzicht enigszins te naderen.

Omgekeerd is het aantal Nederlanders dat de Duitsers niet sympathiek vindt even zeldzaam aan het worden als het aantal Duitsers dat Nederlanders onsympathiek vindt. Er is hier dus ondubbelzinnig sprake van goed nieuws!

Voordat deze gunstige ontwikkeling volledig toegeschreven wordt aan het goede werk dat in I(GE/NL)Corps wordt geleverd, moet vermeld worden dat hier vermoedelijk ook externe factoren aan het werk zijn. Uit peilingen onder de gehele Nederlandse bevolking in respectievelijk 1994 en 1996 is namelijk gebleken dat Nederlanders geleidelijk aan meer sympathie voor Duitsers beginnen op te brengen. Weliswaar kunnen Nederlanders nog altijd opgedeeld worden in mensen die niets van Duitsers moeten hebben en mensen die met hun burens geen noemenswaardige problemen hebben, maar de algehele trend

Rangen	Sympathiek			Neutraal			Niet sympathiek		
	1995	1997	2000	1995	1997	2000	1995	1997	2000
Duitsers over Nederlanders									
binationale staven	81	67	78	15	29	16	4	4	6
overige eenheden	46	61	59	41	30	33	13	9	8
Nederlanders over Duitsers									
binationale staven	49	36	54	45	54	38	7	10	8
overige eenheden	21	19	46	54	59	47	25	22	7

Tabel 6 Wat vinden Duitsers en Nederlanders van elkaar? (antwoorden in procenten)

is in positieve zin jegens de Duitsers aan het veranderen.⁶

Onze bevindingen met betrekking tot I(GE/NL)Corps vormen waarschijnlijk een weerspiegeling van deze bredere maatschappelijke ontwikkelingen. Maar dat is zeker niet het gehele verhaal. Uit andere analyses⁷ is namelijk duidelijk geworden dat ook het werken in de binationale staven (met name voor de Duitsers) en gezamenlijke uitzendervaringen in Kosovo (voor beide landen) tot meer gevoelens van wederzijdse sympathie hebben geleid. Dus ook ervaringen binnen het Legerkorps zelf hebben tot deze positieve ontwikkeling aanleiding gegeven.

Tot slot een gegeven dat we in alle drie de peilingen aan de orde hebben gesteld. Dat betreft de vraag of men een Duits respectievelijk Nederlands peloton te hulp zou komen, gesteld dat dit tijdens gevechtsoperaties in problemen zou raken. In 90 procent van de gevallen luidt het antwoord dat men dit zeker zou doen. Dit percentage geldt voor zowel Duitsers als Nederlanders, voor zowel militairen die werkzaam zijn in de binationale staven als voor degenen die in de overige eenheden werkzaam zijn. In deze uiting van wederzijds vertrouwen is in de loop der jaren geen verandering gekomen.

Conclusies

Dit artikel rapporteert goed nieuws. Wij schreven dat al in het begin. Na de 'dip' in de onderlinge betrekkingen die wij naar aanleiding van de peiling uit 1997 moesten rapporteren, is de

sociale integratie binnen het Duits-Nederlandse Legerkorps duidelijk aan de beterende hand. Dit verloop is geheel conform de acculturatiecurve. Sterker nog, de bevindingen voor het jaar 2000 geven aan dat de houdingen ten opzichte van onze Duitse collega's zich zelfs positiever ontwikkeld hebben dan wij op basis van de acculturatiecurve konden hopen.

Deze positieve trend kan op zijn minst opmerkelijk genoemd worden. Zoals gezegd, spelen hierbij algemene ontwikkelingen in de Nederlandse samenleving een rol. Maar daarnaast moeten de effecten van het goede gezamenlijke werk dat gedurende de laatste jaren binnen het korps geleverd is, in dit verband niet over het hoofd gezien worden. Hierbij moet vooral gedacht worden aan het werk dat moet leiden tot de verwerving van de status van het hoofdkwartier tot 'High Readiness Forces Headquarters', en aan het gezamenlijke optreden in Kosovo.⁸ Met name het gezamenlijke optreden tijdens uitzending, nog wel in een betrekkelijke crisissituatie, zal de gewone eenheden – dat wil zeggen: niet de binationale staven – gunstig gestemd hebben over de samenwerking met elkaar.

Hieruit zijn twee algemene recepten voor sociale integratie binnen organisaties te destilleren:

- de tijd zijn werk laten doen, en
- de nadruk leggen op 'getting things done'.

Hoe meer er gewerkt wordt aan concrete, ambitieuze (maar niet al te

ambitieuze) en vooral gezamenlijke doelstellingen, des te meer zullen medewerkers geneigd zijn om eventuele verschillen naar de achtergrond te schuiven. Als de commandanten dan ook nog de gelijke status van alle participanten blijven benadrukken, dan neemt de kans op succes alleen nog maar toe.⁹ Dat is wat er in I(GE/NL)Corps gebeurd is.

Resteert de toekomst van het Legerkorps. Het is niemand gegeven om in de verre toekomst te kijken, dus dat zullen wij hier ook niet proberen te doen. Er is een goede kans dat het hoofdkwartier tot 'High Readiness Forces HQ' omgebouwd gaat worden, en dat zal dan in elk geval gaan betekenen dat het aantal nationaliteiten gaat stijgen. Ten minste vijftig hoogwaardige functies in de 'Peacetime Establishment' zullen dan worden opengesteld voor andere landen dan Duitsland en Nederland.¹⁰

Dit impliceert dat het karakter van het hoofdkwartier gaat veranderen, ofschoon de zichtbaarheid van de Duits-Nederlandse samenwerking nog voldoende gewaarborgd blijft. De personele samenstelling zal dan anders worden, want meer divers, hetgeen nieuwe uitdagingen aan het sociale integratieproces zal stellen. De bevelsverhoudingen tussen HQ's en de ondergeschikte eenheden zullen veranderen, en de samenwerking tussen Duitse en Nederlandse eenheden zal zich verder kunnen ontwikkelen in de richting die al eerder is ingeslagen. Dat wil zeggen dat er verder gewerkt kan worden aan 'deepened integration', met name in de vorm van 'partnerships', gezamenlijke oefeningen en operaties.

De voorgaande bevindingen hebben laten zien dat dit proces tot op heden succesvol is geweest, zo succesvol dat meer resultaten te verwachten zijn. Om eerdere auteurs over dit onderwerp te parafaseren: voor doemdenken over I(GE/NL)Corps bestaat aanleiding noch reden.¹¹ Zoveel hopen wij met het voorgaande duidelijk gemaakt te hebben.

⁶ J.P. Oudenhoven, Nederlanders over Duitsers: enkele empirische gegevens, in: J. Vis en G. Modenhauer (red.), *Nederland en Duitsland. Elkaar kennen en begrijpen*, Van Gorcum, Assen, 2000, 303-312.

⁷ Zie: R. Moelker en J. Soeters in noot 4.

⁸ Zeker in de beginperiode van KFOR was er sprake van optreden van een gezamenlijke Duits-Nederlandse task-force; later werden de vakken verdeeld, zodat de Nederlanders weer meer op zichzelf, maar wel onder Duits commando gingen opereren. Zie bijvoorbeeld: M.P. Peters, *Gele Rijders of Russische*

para's? Orahovac en de blokkade tegen de Russen, MS 170 (2001)(3) 117-143.

⁹ Zie bijvoorbeeld: J. Soeters, The commander's responsibility in multinational operations, *NL ARMS*, 1998, 181-191. Zie bijvoorbeeld ook, maar dan in omgekeerde richting: M.W. Meyer en L.G. Zucker, *Permanently failing organizations*, Sage, Newbury Park, 1989.

¹⁰ V.C. Windt, J. Lievestro, G.W. van Keulen, zie noot 3.

¹¹ V.C. Windt, J. Lievestro, G.W. van Keulen, zie noot 3.

The development of regular army officers

H. Clemmesen – Brigadier General, MA (history)

One must understand the mechanism and the power of the individual soldier, then that of a company, a battalion, a brigade and so on, before one can venture to group divisions and move an army. I believe I owe most of my success to the attention I always paid to the inferior part of tactics as a regimental officer.

There are few men in the Army who knew these details better than I did; it is the foundation of all military knowledge.

(The Duke of Wellington)

Two army models

It will often help and clarify an analysis to establish the theoretical, pure models that can be used as references. In this essay I shall use the two basic types of armies that influence the land forces of the real world: the standing force army and the training-mobilisation army.

The standing force army

The standing force army is likely to be attractive to states without any massive, direct, overland threat to their territory. In the pure version of that army, the soldiers will have long service contracts. Because of its potential high readiness, including mature unit cohesion, this army model is useful for external intervention operations and in support of the police for internal security operations. The model is expensive in manpower cost (in a Western industrialised

De Deense brigade-generaal Michael Clemmesen is commandant van het Baltic Defence College. Dit instituut werd in 1999 opgericht. Officieren en burgerambtenaren uit Estland, Letland en Litouwen worden hier opgeleid voor de hogere functies in de diverse nationale strijdkrachten en ministeries. Denemarken, Finland, Duitsland, Nederland, Noorwegen, Polen, Zweden, Groot-Brittannië, Canada, Frankrijk, de vs en Zwitserland steunen dit instituut.

De auteur richt zich met name op de situatie in Baltische Staten. Tegelijkertijd verdient zijn beschouwing ook breder de aandacht. De auteur gaf toestemming zijn gedachten uit te dragen via de *Militaire Spectator*.

state), relative cheap in training cost due to the long service contracts, and relatively cheap in equipment as a result of the limited size.

The training-mobilisation army

The training-mobilisation army is relevant in continental states faced with a potential (rather than an immediate) massive scale overland treat that makes it necessary to have a large section of the state population available for direct defence. The potentially large trained manpower pool makes it possible to mobilise an army that can defend the borders and territory in depth.

On the other hand the character of the

force makes it unsuited for other than the direct defence mission. It is politically risky to use it for internal security operations or for external interventions.

Few armies mirror the logic of these pure models. The example closest to the first is the present British Army. Two good examples fairly close to the pure training-mobilisation army are the Cold War period Finnish and Swedish armies.

Real states are faced with a unique combination of threats, requirements, and possibilities. They may need forces for international security operations and for countering a limited force strategic coup attack with relatively high readiness and immediate unit cohesion even if there is also a risk of a massive overland invasion.

France has normally needed a combination of a standing force (for external and internal operations) and a mobilisation force to counter its continental enemies. Israel has been exposed to an immediate threat that made it necessary to maintain a standing force based on long conscription service soldiers (the unit cohesion thus created has made it possible to use the conscripts in internal security operations).

The large and dense populations and low salaries of India and Pakistan have made it possible for the two countries to maintain very large standing armies of long contract soldiers. →

Officer recruiting, education, and use

Both types of armies need an officer corps in the peacetime units numerically dominated by lieutenants and captains in their twenties and early thirties, with a much smaller group of majors and lieutenant colonels in their late thirties or forties, and with a very small number of senior officers.

However, the two pure types of armies can or must use very different officer recruiting, screening, formal education, and career systems. In the *standing force army* where the officer's peacetime and wartime function is the same, there are only two ways of keeping an acceptable age-rank composition in the officer corps. Either the army must choose an 'up-or-out' (to a second career) path or employ a large number of the older officers as specialists or administrators outside units. Real standing armies are using a combination of the two paths.

In the *training-mobilisation army* this age-rank composition problem is less urgent. The wartime responsibilities of many officers are different from their peacetime jobs. The expansion of the army on mobilisation makes it necessary to use officers at least one command level higher than their peacetime posts, making the age dilemma less urgent. The mobilisation of field formation and territorial defence headquarters adds to the requirement for experienced regular officers. The reserve cadre in a training-mobilisation army will man many of the posts that must be filled by the regular cadre in a standing army with its immediate readiness requirement.

Where it is necessary in a standing army to base regular officer recruiting on the premise that a high percent of those recruited will have a second career after their service in the army; the training-mobilisation army can in principle offer a one career life. This difference can influence how the regular officers are recruited and educated.



The *standing force army* cannot count on finding a substantial number of officer-candidates in the ranks of the long service contract soldiers and NCOs. It is simply not possible to attract much leadership potential for service in the ranks. Thus the army has to find its officer candidates outside the army, in direct competition with other careers. If army officer service is well regarded in society, it is possible to recruit people with college/university backgrounds. That will save the army money and help ensure that the candidates have prepared their second career before entering. Then the army (like the British Army) can concentrate on giving a short, focused military education.

The U.S. Army can get a large part of its officers from the very effective officer training programmes in the universities. If, however, the army cannot get sufficient high quality officer candidates with a background that

prepares them for a second career, it has to offer that civilian academic education. Without such an offer it may be difficult to recruit the right people in the right quantity.

The education can be given during the basic officer training or linked to it. In both cases the result will be that officers recruited without a university background will have a relatively long basic education period. Another option, however, is to have an employment contract with a later study leave with full pay (to be used studying in a civilian university) as an integrated element.

The officers of the standing army normally arrive in their units with very little practical experience of soldiering or leadership. This problem is best handled by linking the young officer to a mature NCO, who will tutor the young basically drilled academic in his profession. As the up-or-out dilemma continues, the advanced

education of officers is often linked to options for continued academic education.

The situation in the *training-mobilisation army* is different. The main source of officer recruiting is the annual class of conscripts. If there are no exemptions for the privileged, e.g. university students, all the male talent of the nation of proper physical and mental condition will have contact with the defence forces. If the training is focused and meaningful and the officers in the training units offer good role models, a significant number of qualified young men (and women, if they serve) will show interest in a career as an officer.

A significant number of those with obvious leadership potential and an appropriate school background (college/gymnasium) will be selected for junior NCO or reserve officer training. During the post course period as junior leaders they will demonstrate their qualities, before they can apply and may be selected for regular officer education. Even if the cadets have full military and basic leadership training before entering training, education in the officer training academy is likely to be relatively long (2,5-4 years).

There are two reasons for that. *Firstly* the cadets are not only to be prepared for their first, peacetime position of platoon leader or company Second in Command, but must also be prepared for their next command and junior staff officer levels. *Secondly*, they receive a comprehensive general education in languages, management, political science, history, etc. to prepare them well for their role as military leaders of the citizens of their state.

The difference between the academic training here and that given to cadets for a standing army is that here it is normally the creation of the basis for a lifetime career, not for a second career. Thus it may be focused on what is necessary in and for the army rather than what is needed to get aca-

ademic credits. Therefore the academic subjects are much easier to integrate with the military subjects. This does not necessarily detract from the academic standard of the teaching as this always depends more on the quality and ambition of the teachers and cadets than on the type of resulting diplomas.

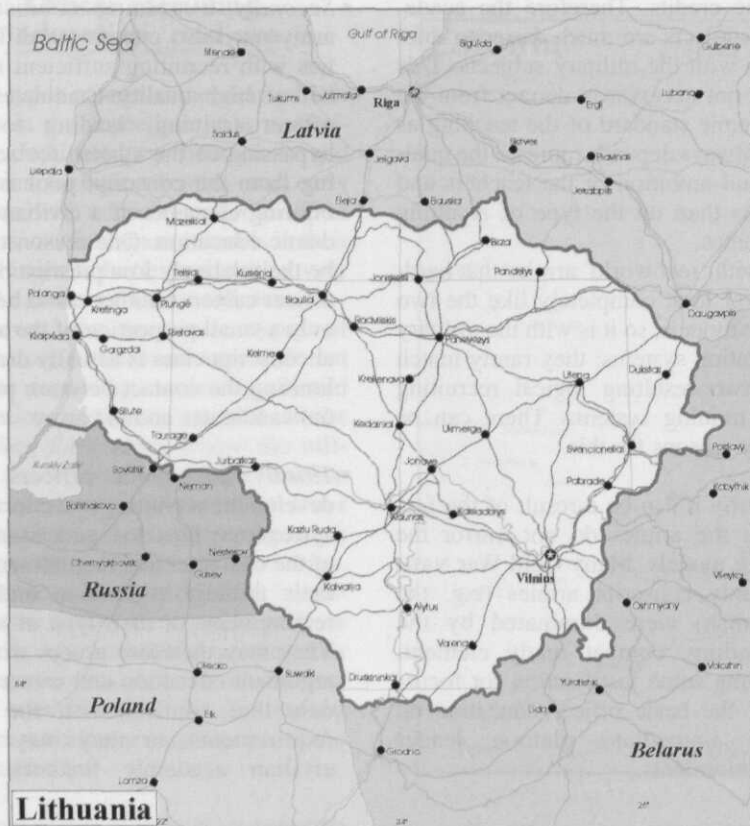
As with 'real world' armies that hardly ever look completely like the two basic models, so it is with the military education systems: they rarely match the two resulting logical recruiting and training systems. There can be many reasons for this.

- *Firstly* it can be a result of the fact that the armies do not mirror the pure models. Many Cold War NATO mainly conscript armies (e.g. the Danish) were dominated by the standing, combat ready element, giving some justification for focusing the basic officer education on the immediate platoon leader requirements.

- *Secondly* a training-mobilisation army may also experience difficulties with recruiting sufficient number of high quality candidates for officer training, leading to the bypassing of the system for selecting from the conscript pool and to offering elements of a civilian academic education. One reason could be the relatively low prestige of the officer career. Another could be that only a small proportion of the annual conscript class is actually drafted, limiting the contact between potential candidates and the army.

- *Thirdly* the senior officers that develop the recruiting and education system may have lost understanding of the character and requirements of their military profession and the requirements of their type of army. They may therefore accept without argument education and career models that conflict with the real requirements, or they may seek civilian academic feathers that





might enhance the self respect of an officer corps unsure of its own value and profession.

The army officer profession

A significant obstacle to the development of a proper army officer education is the rather widespread lack of understanding or acceptance that we are talking about the preparation for a profession. There can be many reasons, some of which are widespread, others specific to the Baltic States.

A fair part of any democratic state's general public, press, and politicians lack understanding of the professional requirements of a regular army officer. The effects of this natural condition will be reinforced if the army officers themselves, living in a basically civilian society, choose to seek academic degrees that may

impress their families and civilian neighbours rather than spend their time in professional improvement.

People in the three Baltic countries are not likely to have been very impressed with the 'professionalism' demonstrated by the majority of Soviet army officers. Some may also mistake military professionalism with the militarist attitudes they met then and want to make sure that the officers of their country are different. Many seem to conclude that the only thing required is a good general education and a very light exposure to some rather technical teaching in how to command and train an infantry platoon.

Interactive mix

A proper basic officer education is an interactive mix of purely military elements and elements that are fairly similar to what are given in general or

specific civilian education. The military part could be compared to that given to a conductor and composer student in an Academy of Music. He has to understand the characteristics of a lot of different instruments (that develop continuously) well enough to adapt their use to any situation.

Some civilian elements are linked to gaining a combination of personal communication skills (including languages), leadership and management skills rather surpassing that of the conductor or orchestra leader. Due to the army environment unsupported by infrastructure it is more like directing a movie on location.

At the same time as the officer cadet is given this interactive mix of civilian and professional skills and knowledge, he or she must be educated and influenced into being a conscientious administrator of state resources in line with the relevant legislation and procedures.

Because any young officer, especially in a training-mobilisation army, is also given the implicit task of educating a part of the population to be better citizens, he must be given a general education (political science, history, international law) that supports that mission. Even if many of the skills are distinctly individual, the army officer education must develop his understanding and acceptance that the officer corps must have an internal solidarity and cohesion to be able to withstand the pressure of war. In all armies this is as much a development of character, teambuilding, and ethos as it is pure education.

If those that create and carry out the basic army officer education deeply understand this, they lay the foundation for a proper and necessary professionalism. If not, they waste taxpayer's money in peace. In war they can only hope that the enemy is even less professional.

A parallel

Comparing the army officer to a less challenged profession, the medical,

can highlight other elements of the army officer profession. There are several common elements.

On the path to his profession, the career hospital doctor must receive a formal education that is a combination of theory and practice. If the balance between the two is wrong, he becomes a danger to his patients, either because too much emphasis on theory leaves him without the ability to apply his profession thoroughly, or because too little theory leaves him without a understanding of the complexity of the case.

The integration of theory and practice in university hospitals should be copied in basic army officer education, even if it is more difficult. We do not have the opportunity to fight small safe wars on the local training area. This, however, does not justify the overemphasis on theory seen in many military academies. Practising the profession can take other forms than the absolute one of leadership in war.

Few outsiders feel that it is proper or safe to interfere with the internal organisation of the education or training of doctors. It is more relevant to ensure that the actual training given is of the best possible quality than to dictate how they should get their academic credits. The medical profession is normally the only one that the doctor will have in his life. Thus the academic credits he or she receives in secondary subjects are considered a minor issue for most.

Accepting that the education and training of army officers can benefit from the approach used in medical schools could focus the minds of those guiding and approving the military education systems. Education of army officers should have a very high academic quality level. It should, however, be judged by its own premises and standards rather than forced to copy preparation for other professions.

The parallel may be developed further. In both professions, you can

unintentionally endanger the lives of your fellow citizens if you do not endeavour or succeed to improve by studying and seeking relevant experience all through your service. The doctor, as the officer, should study the latest professional findings and technical possibilities to keep updated and effective.

If the doctor, or officer, gets more responsible positions, the requirement grows for management skills and understanding and knowledge of other than his own speciality. As with a doctor, it would be a clear mistake to build promotion to higher leadership positions on academic, theoretical criteria only. Proven professional skills and management ability must be an important element in selection.

Differences

However, the differences between the two professions are as important as the similarities for understanding the requirements for army officer education and development. The doctor gets constant practice and interaction with reality in his work. The officer, on the other hand, is rarely or never to get the chance to practice his profession: managing his complicated killing machine in coercion of an opponent.

His situation has been compared to that of a swimmer who practices all his life out of water, hoping that he can swim if tested, but at the same time hoping that this will never happen. The realism of the simulation and decisions that prepare him, depend on the depth of the studies and professional understanding of his fellow officers. He must be prepared to succeed in a multinational environment, in a language other than his own, adding to the friction and risks.

As officers, leading doctors must understand the political system of their country to be effective. The doctor, however, normally does not have to put his hospital on wheels to serve his country, assimilate and use a large number of amateur assistants, or go

into the rough in an area where an enemy is trying to destroy it. The army officer may have to. This adds quite a few elements to the requirement of the army officer.

The character of basic army officer education makes it very important that the key military instructors in the academy can serve as role models for the cadets so that the young men or women can learn and be inspired by observing. The character of the military profession makes it important that these instructors are young. A cadet finds it hard to identify with a middle aged major or lieutenant colonel, no matter how competent he or she may be.

The development of the senior regular army officer

There is a long way from the basic army officer education to the very high professional level required in the end products: the Chiefs of Defence, Chiefs of Central Staff, operational commanders and their chiefs of staff, leaders of doctrine development, and leaders of the key education establishments.

These persons must, to succeed, have a combination of total professional insight, moral courage, management skills, common sense, and ability to interface with political leaders both nationally and internationally. One part is an effective and objective evaluation and selection system, but how is the pool of qualified candidates developed?

The development of a good senior army officer is very much like the art of making a classical Japanese high quality sword: layers of high quality are added in a continuous hardening process. A good senior professional officer is a composite product, and the character of his basic officer education is important.

The quality depends on the broad professional insight of those who created the programme he went through (and the freedom from diluting interfer-

ence from outside). It should include a thorough foreign language training as it is easier to learn earlier than later, and he will have much use for foreign languages in his later professional development.

Learning by doing

However, the initial formal education is not what makes a professional senior army officer. As already mentioned in the above comparison with the medical profession, the military profession is learning by doing.

The young officer builds his later professional development by getting personal experience at platoon and company levels in his unit. Initial service other than that in units is likely to derail his later professional development, because thereafter it will be without any real foundation of personal experience, making it superficial and theoretical only. The harder, more realistic, more intense, these early experiences, the better his professional foundation, the quicker it will build.

What might be learned in a few months in war can be learned in a couple of years in units that participate in hard, sometimes lengthy, exercises during the early service period. The quality of the professional experience depends on the realism of the training in garrison and the exercises: that means on the professional level, insight, and freedom of action of the senior officers making the exercises. If the exercises lack realism (due to lack of resources, lack of a proper training area, or superficial professionalism of the exercise designers or directors) the gained professional experience will be narrower. Without proper exercise experience, the officer's later professional development will be severely hampered. It will be like being responsible for the training of a football team without the experience of matches.

Experience from peace operations

Experience from peace operations can add significantly to the basic professional development of the officer.

Service in the unit should include participating in short courses in specialist schools, not only or mainly to get the specific knowledge or skills taught, but to get the chance to interact with and learn from fellow officers of the same age group.

A professional debate

The development of an officer also depends on the existence of an open professional debate between a sufficiently large group of young and more senior officers in the garrison. The unit commander can give such a debate a formal form, e.g. by conducting Tactical Exercises without Troops (TEWTS) or seminars. Unfortunately such interaction is being undermined in many armies by lack of professional discussion in the officer's mess or by a mid-level functionary's attitude to working hours.

After the initial on-the-job creation of the professional young officer, his further development should be accelerated by a relatively short professional course (6-11 months) where he builds on his personal experience and gains a broader base of theoretical and doctrinal understanding. It prepares him for leading combined arms teams at sub-unit/unit levels and for junior tactical (rather than policy) staff positions.

The course should not be too long as it should be part of the young officer's continued experience building and professional development. Part of the course should be the encouragement of a career long informal study of modern military history. As they develop professional and human insight through service and ageing, they will understand what they read in increasing depth. This again will enhance their professional work.

Practice

From now on the further professional development of the officer depends on whether he gets the chance to practice what he has learned with a maximum of freedom of action. He should develop and participate in the actual

execution of exercises and training, and be given possibilities to give input to the development of methods and procedures. He will only learn effectively by personal responsibility, and from his mistakes.

This second service period after Junior Staff Course (Captain Course/Company Commander Course/Brigade Course) should be the main base for selection for further formal education and eventual senior field officer or higher rank. Those who do not perform sufficiently well should be on their path to more specialists or administrative jobs or to their second career.

In most small armies (with relatively small, one-service garrisons) this service period will involve the first rotation to another location. Some of the best officers of this age and experience group should be used as instructors in the basic officer education.

General staff officer education

The next step in the development of the senior army officer is his preparation for policy and other higher staff and command positions with a general staff officer education. The ideal is probably a two-year course given to officers with eight-to-ten years of officer experience. A one-year course like one run by many state – followed several years later for some by a one-year war college course – is too short. It will have to focus too much on a rather superficial instruction instead of giving room for the development of the in-depth understanding necessary for a staff officer in policy and joint positions or a commander at formation or higher level.

The key mission of the general staff officer education is to offer a framework for the personal professional development of the student. It should force him to use all his experience, but at the same time broaden the scope to include all aspects of joint services operations, military-civilian, total defence, and international interaction in peacetime development of structure, doctrine, and plans; in crisis-

management and during participation in international operations; and in war.

The military instructors should normally be general staff trained lieutenant colonels (or majors) with good career prospects. The course should include a large element of civilian academic subjects, e.g. political science, management theory, economy, etc. The teaching must be at a very demanding level; even if it means that only a proportion of the students get full benefit from the teaching.

The students are mature, intelligent persons at a clear post-graduate level that pick-up very quickly, so these parts of the course can be validated using academic quality criteria. However, including general academic courses or formal exams is likely to undermine the course by detracting from the focus. The purpose is not to create academics, but rather senior officers with a broad insight in their own and supporting fields.

One very important part of the course is also to gain an impression of which students who in their mid-thirties still possess a significant capacity for further personal development. During post course service in various command, staff, and possibly teaching positions, the officer uses the insights and skills gained in all his previous service and courses or career long individual studies. The available time will normally make it very difficult to do more than just to update his knowledge in the general professional fields.

His performance in the variety of jobs that he is rotated to is likely to decide what career track he is going follow in his remaining 15-25 years in the army.

Final remarks

Being an army officer is a young man/woman's profession. In the eyes of the soldiers and young regular NCOs and officers that might have to fight, middle aged officers (above 40)

in direct contact with them as trainers and potential leaders lack credibility. This is a fact that has to be taken into account when developing the officer career and employment system, even if the officers themselves or the society around them think otherwise.

No army should live with a structural credibility gap between the leaders and the led. Full colonels and generals may be somewhat older, as may be staff officers of field rank in formation headquarters. There are limits, however. Even if ignored in peacetime, the physical and mental pressures of combat will punish such structural weaknesses in war. The move to the next higher level of command in a training-mobilisation army makes the dilemma somewhat less direct here than in a standing army (it may make a five year difference), but it does not remove it.

There is a tendency in peacetime armies to ignore such facts, simply because it fits both the self-interests of the officers as well as the limitations of Ministries of Finance to use civilian norms for guiding the development of the army. This does not only apply to the age distribution and retirement ages. It also applies to how one regard ones profession. No career lawyer, manager or other employee in a big civilian firm can safely ignore that career depends on a 100 percent commitment to self-improvement. In some public service careers, including that of army officers, this is unfortunately not the case. Wars are rare.

Weak military professionalism and unit quality will not be noticed by the Ministry of Finance quality control norms, because they are as unsuitable to the evaluation of military effectiveness as those used in the Soviet Union. However, they create a framework for adjusting to civilian standards in working hours and other privileges that actually undermine any chance to develop the well trained combat ready army units led by deeply professional officers that

the public money used on the army could otherwise support. Where the dangers of the sea and of flying set limits as to how far naval and air force officer professionalism can rot, army officers are more/less fortunate.

And a final point: all professional development happens in a continuous 'dialogue' between study, experience through practice and experiment, and the maturing as a human being. This should be the general concept for army officer education and patterns of service.

MENINGEN van anderen

Doemdenkers en profeten

Het einde van I(GE/NL)Corps of vergroting van de inzetbaarheid?

M. Moerland – luitenant-kolonel van de Koninklijke Luchtmacht*

In een recent artikel in de *Militaire Spectator*¹ wordt gesteld dat de Duits-Nederlandse samenwerking in het Legerkorps als voorbeeld zou kunnen dienen voor de andere krijgsmachtdelen. Voor de KLU

* De auteur is Hoofd Sectie Internationaal Beleid & Buitenlandse Betrekkingen, Afdeling Beleidsintegratie, Staf Plaatsvervangend Bevelhebber.

¹ MS 170 (2001)(3) 129-143. Doemdenkers en profeten; ondertitel 'Het einde van I(GE/NL) Corps of vergroting van de inzetbaarheid'; Ktz ir. V.C. Windt, Lt-Kol ir. J. Lievevost, Lt-Kol G.W. van Keulen.

betref dit de *European Air Group* (EAG). Deze suggestie is opmerkelijk en noopt tot een reactie.

Ten eerste: de samenwerking binnen de EAG is fundamenteel anders dan die binnen het Legerkorps. Bijvoorbeeld: de EAG-staf is geen operationeel hoofdkwartier en heeft geen eenheden onder haar bevel. Voorts is de EAG geen binationale maar een multinationale organisatie. Alleen daarom al is de 'voorbeeldfunctie' van het I(GE/NL)Corps niet toepasbaar op de EAG.

Ten tweede: het luchtwapen is van oudsher internationaal georiënteerd. De specifieke kenmerken van het luchtwapen liggen hieraan ten grondslag. Bi-, multi- of internationale samenwerking is voor de KLU gemeengoed. Zo treedt de KLU sinds decennia samen op met NAVO- en Europese partnerluchtmachten en zijn het materieel, de procedures en de opleidingen daarop afgestemd.

Voorts is haar personeel getraind om multinationaal te opereren en neemt de KLU deel aan vele internationale samenwerkingsverbanden. Denk bijvoorbeeld aan

de *Deployable Air Task Force* (DATF), het *NATO Integrated Air Defence System* (NATI-NADS), het *Airborne Warning and Control System* (AWACS), de *Extended Air Defence Task Force* (EADTF) en het *Multi National Fighter Programme* (MNFPP). Ook zijn de *Air HQ's* binnen de NAVO volledig internationaal van samenstelling en opereren als zodanig.

De luchtmacht – inclusief de KLU – staan er voor wat betreft internationale samenwerking dus goed voor. Niet voor niets richt de *NATO Force Structure Review* zich nauwelijks op luchtmacht maar vooral op herinrichting van de landstrijdkrachten – in het bijzonder de *Land HQ's*. De suggestie dat de internationale samenwerking binnen het I(GE/NL)Corps als voorbeeld kan dienen voor de KLU, bevreedt dus enigszins en lijkt op een 'omgekeerde wereld'.

Op het gebied van internationale samenwerking – *combined/joint Headquarters* in het bijzonder – heeft de KLU de nodige ervaring. Met betrekking tot het I(GE/NL) Corps zou daar profijt van kunnen worden getrokken.

BOEKEN bespreking

The battle for South Lebanon

The radicalization of Lebanon's Shi'ites 1982-1985, door Ferdinand Smit, 345 blz. (Amsterdam: Bulaaq 2000). f 85 (+ f 4,50 verzendkosten) ISBN: 90 5460 058 6

Kranten, tijdschriften, radio, tv en internet besteden nog dagelijks op veelal sombere toon aandacht aan het Midden-Oosten. Het al meer dan 2000 jaar oude 'Quousque tandem...', 'Hoelang nog...' van de Romeinse staatsman Cicero is een geveuld woord geworden voor een beschuldigende en ongeduldige verzuchting, en daarmee zeker van toepassing op de poli-

tieke ontwikkelingen ter plaatse.

Aan het strijdtonel van één van die regionale kwesties heeft Ferdinand Smit zijn helder verhalende en zeer leesbare *The battle for South Lebanon* gewijd. In de ondertitel *The radicalization of Lebanon's Shi'ites 1982-1985* geeft hij aan wie voor hem de hoofdrolspelers zijn, en in welke periode.

Sji'itisch gedachtegoed

De eerste twee (van de zeven) hoofdstukken behandelen uitvoerig de geschiedenis en de doctrines van de sji'itische islam in Libanon. De titel van hoofdstuk drie, *The Shi'a awakening (1945-1976)*, is een toespeling op de destijds invloedrijke, maar niet onweersproken gebleven klassieke studie over de Arabische nationale beweging, *The Arab awakening* van George Antonius (1938).

De katalysator van het sji'itische opstandige gedachtegoed werd de in Iran geboren zoon van een Libanese vader, Musa as-Sadr. Iedereen die Libanon kent, zal

zich diens bebaarde silhouet herinneren van de alomtegenwoordige posters en graffiti. Hij vestigde zich in 1959 op verzoek als *mufti* in Tyrus. Hij wees de tot dan toe gedweeë sji'ieten op hun belangen en rechten die het feodale establishment hen niet gunde.

Nog in 1984 had ik zelf regelmatig gesprekken met een relict van de vergane glorie van dit establishment. Deze mastodont sprak dan met weemoed over hun niet aan grenzen gebonden jachtpartijen van destijds tot diep in Syrië. Als in 1975 de Libanese burgeroorlog uitbreekt, heeft de charismatische As-Sadr er door oprichting van de Amal-militie dan al voor gezorgd dat de sji'ieten een identificatiesymbool hebben. Deze militie, die al snel een politieke beweging wordt, was een sji'itisch novum.

Politiek labrynt

In zijn vierde hoofdstuk, *Foreign intervention*, maakt Smit dan des te meer dui-

MENINGEN van anderen

Doemdenkers en profeten

Het einde van I(GE/NL)Corps of vergroting van de inzetbaarheid?

M. Moerland – luitenant-kolonel van de Koninklijke Luchtmacht*

In een recent artikel in de *Militaire Spectator*¹ wordt gesteld dat de Duits-Nederlandse samenwerking in het Legerkorps als voorbeeld zou kunnen dienen voor de andere krijgsmachtdelen. Voor de KLU

* De auteur is Hoofd Sectie Internationaal Beleid & Buitenlandse Betrekkingen, Afdeling Beleidsintegratie, Staf Plaatsvervangend Bevelhebber.

¹ MS 170 (2001)(3) 129-143. Doemdenkers en profeten; ondertitel 'Het einde van I(GE/NL) Corps of vergroting van de inzetbaarheid'; Ktz ir. V.C. Windt, Lt-Kol ir. J. Lievevoest, Lt-Kol G.W. van Keulen.

betreft dit de *European Air Group* (EAG). Deze suggestie is opmerkelijk en noopt tot een reactie.

Ten eerste: de samenwerking binnen de EAG is fundamenteel anders dan die binnen het Legerkorps. Bijvoorbeeld: de EAG-staf is geen operationeel hoofdkwartier en heeft geen eenheden onder haar bevel. Voorts is de EAG geen binationale maar een multinationale organisatie. Alleen daarom al is de 'voorbeeldfunctie' van het I(GE/NL)Corps niet toepasbaar op de EAG.

Ten tweede: het luchtwapen is van oudsher internationaal georiënteerd. De specifieke kenmerken van het luchtwapen liggen hieraan ten grondslag. Bi-, multi- of internationale samenwerking is voor de KLU gemeengoed. Zo treedt de KLU sinds decennia samen op met NAVO- en Europese partnerluchtmachten en zijn het materieel, de procedures en de opleidingen daarop afgestemd.

Voorts is haar personeel getraind om multinationaal te opereren en neemt de KLU deel aan vele internationale samenwerkingsverbanden. Denk bijvoorbeeld aan

de *Deployable Air Task Force* (DATF), het *NATO Integrated Air Defence System* (NATI-NADS), het *Airborne Warning and Control System* (AWACS), de *Extended Air Defence Task Force* (EADTF) en het *Multi National Fighter Programme* (MNF). Ook zijn de *Air HQ's* binnen de NAVO volledig internationaal van samenstelling en opereren als zodanig.

De luchtmacht – inclusief de KLU – staan er voor wat betreft internationale samenwerking dus goed voor. Niet voor niets richt de *NATO Force Structure Review* zich nauwelijks op luchtmacht maar vooral op herinrichting van de landstrijdkrachten – in het bijzonder de *Land HQ's*. De suggestie dat de internationale samenwerking binnen het I(GE/NL)Corps als voorbeeld kan dienen voor de KLU, bevreedt dus enigszins en lijkt op een 'omgekeerde wereld'.

Op het gebied van internationale samenwerking – *combined/joint Headquarters* in het bijzonder – heeft de KLU de nodige ervaring. Met betrekking tot het I(GE/NL) Corps zou daar profijt van kunnen worden getrokken.

BOEKEN bespreking

The battle for South Lebanon

The radicalization of Lebanon's Shi'ites 1982-1985, door Ferdinand Smit, 345 blz. (Amsterdam: Bulaaq 2000).
f 85 (+ f 4,50 verzendkosten)
ISBN: 90 5460 058 6

Kranten, tijdschriften, radio, tv en internet besteden nog dagelijks op veelal sombere toon aandacht aan het Midden-Oosten. Het al meer dan 2000 jaar oude 'Quous-que tandem...', 'Hoelang nog...' van de Romeinse staatsman Cicero is een geveuld woord geworden voor een beschuldigende en ongeduldige verzuchting, en daarmee zeker van toepassing op de poli-

tieke ontwikkelingen ter plaatse.

Aan het strijdtoneel van één van die regionale kwesties heeft Ferdinand Smit zijn helder verhalende en zeer leesbare *The battle for South Lebanon* gewijd. In de ondertitel *The radicalization of Lebanon's Shi'ites 1982-1985* geeft hij aan wie voor hem de hoofdrolspelers zijn, en in welke periode.

Sji'itisch gedachtegoed

De eerste twee (van de zeven) hoofdstukken behandelen uitvoerig de geschiedenis en de doctrines van de sji'itische islam in Libanon. De titel van hoofdstuk drie, *The Shi'a awakening (1945-1976)*, is een toespeeling op de destijds invloedrijke, maar niet onweersproken gebleven klassieke studie over de Arabische nationale beweging, *The Arab awakening* van George Antonius (1938).

De katalysator van het sji'itische opstandige gedachtegoed werd de in Iran geboren zoon van een Libanese vader, Musa as-Sadr. Iedereen die Libanon kent, zal

zich diens bebaarde silhouet herinneren van de alomtegenwoordige posters en graffiti. Hij vestigde zich in 1959 op verzoek als *mufti* in Tyrus. Hij wees de tot dan toe gedweeë sji'ieten op hun belangen en rechten die het feodale establishment hen niet gunde.

Nog in 1984 had ik zelf regelmatig gesprekken met een relict van de vergane glorie van dit establishment. Deze mastodont sprak dan met weemoed over hun niet aan grenzen gebonden jachtpartijen van destijds tot diep in Syrië. Als in 1975 de Libanese burgeroorlog uitbreekt, heeft de charismatische As-Sadr er door oprichting van de Amal-militie dan al voor gezorgd dat de sji'ieten een identificatiesymbool hebben. Deze militie, die al snel een politieke beweging wordt, was een sji'itisch novum.

Politiek labrynt

In zijn vierde hoofdstuk, *Foreign intervention*, maakt Smit dan des te meer dui-

delijk dat het strijdtoneel weliswaar Libanon was, maar dat de grote spelers van buiten de landsgrenzen er hun marionetten hadden. Eigenlijk wordt impliciet duidelijk hoe toevallig de grenzen in de regio zijn. Het nationale politieke beeld van versplintering wordt dan verder gecompliceerd door toenemende buitenlandse inmenging: de steeds wisselende allianties van lokale politieke en godsdienstige groeperingen met hun internationale contacten, Syrië dat de Maronitische christenen steunt, de destabiliserende aanwezigheid van de in Libanon gevestigde gewapende Palestijnen die contraproductief werkt voor de plaatselijke sji'ieten, de invloed van Khomeini – het politieke labyrint – lijkt geen uitweg meer te kennen.

Smit beschrijft dan het jaar 1978, waarin drie gebeurtenissen beslissend blijken voor de activistischer wordende opvatting van de sji'ieten: de raadselachtige verdwijning van As-Sadr, de tegen de Palestijnse aanwezigheid gerichte Israëli-sche Litani-operatie en de ontwikkelingen binnen de Iraanse revolutie. De Amal-erfenis van Musa as-Sadr wordt zowel opgeëist door Nabih Berri uit Tibnin, vlakbij Dutchbat AO, als door de radicalere Shams ad-Din en Fadlallah. De Israëli-sche operatie leidt in ieder geval tot het oprichten van UNIFIL, waaraan Nederland vanaf 1979 ging bijdragen. Dit is ook denkkelijk het moment dat de Nederlandse publieke opinie er genuanceerdere ideeën over de deelnemers aan dit ernstige conflict op na ging houden.

Bronnen

Bij de bespreking van zijn bronnen, waaronder UNIFIL-documenten, zegt de auteur (p. 7):

The most valuable information on the actual developments [van de politieke en veiligheidssituatie in Zuid-Libanon] 'on the ground' was gleaned from the reports written by the Military Information Section of the Netherlands Detachment.

Ik neig ertoe het hier mee eens te zijn. Een beoordeling van de waardevolle inzet van als arabisten opgeleide tolken/MIO's is een aspect dat ik ook heb gemist in Klep en

Van Gils boek *Van Korea tot Kosovo; de Nederlandse militaire deelname aan vredesoperaties sinds 1945* (Den Haag: SDU 1999). Ik denk dat Smits studie er een sprekend voorbeeld van is dat hun boek in dit opzicht een leemte vertoont.

Het resultaat van de onder andere door Palestijnse presentie toenemende spanningen is dan de Israëli-sche inval van juni 1982 in Zuid-Libanon: de IDF had – nu het aan Egyptische kant de handen vrij had door Camp David – hogere belangen dan het Nederlandse gevoel bij te dragen aan vrede: ze zochten naar eigen inzicht naar een regionale veiligheidsstructuur. De sji'ieten zagen de voordelen van de komst van het Israëli-sche leger, en haalden hen juichend binnen. Deze en volgende ontwikkelingen tot mei 1983 komen in hoofdstuk 5 aan de orde.

Smits persoonlijke ervaringen

Overigens is 1982 ook in die zin een keerpunt, dat Smit begint aan zijn eerste *tour of duty* als tolk arabisch/MIO in UNIFIL-verband. Hij kon toen en later voortbouwen op het werk van een aantal voorgangers. Hij is op zijn best in de combinatie van analyse op micro-niveau van de regio in de periodes die hij zelf heeft gediend, met wat er in een bredere context gebeurde. Zijn persoonlijke ervaringen zijn doorslaggevend geweest voor zijn keuze om door de ogen van de sji'ieten te kijken naar hun lot. Graag had ik echter gezien dat hij ook de monden van de sji'ieten meer had laten spreken: ze verdwijnen te veel in de coulissen terwijl ze de hoofdrol moesten spelen.

Niet de nog steeds desperate sji'itische bevolking van Libanon, maar allerlei desperado's, collaborateurs en eendagsvliegen, deels als pionnen van het Israëli-sche beleid, deels geïnspireerd door Iran, passeren dan de revue. Een enkeling van hen is zelfs nog wel eens, op zoek naar het geluk, op het Centraal Station van Amsterdam gesignaleerd! Recent bereikte Nederland nog het verzoek ex-leden van het 'South Lebanon Army' (die wij in onze UNIFIL-InfSum's 'the so-called SLA' noemden) asiel te verlenen.

Voedingsbodem voor Hezbollah

Maar het grotere politiek-militaire spel

ging gewoon door. Smits analyse komt er voor deze periode op neer dat de Libanese sji'a, geïnspireerd door Iran, en onder de druk van de omstandigheden van de bezetting, snel het hele spectrum van gematigd activisme van Amal tot radicalisme doorloopt waardoor er een voedingsbodem ontstond voor de Hezbollah. Hiermee had Israël een nieuwe vijand voor zichzelf gecreëerd, en was het gevecht definitief verplaatst van kansel naar slagveld.

Smit kenmerkt (hoofdstuk 6) de eerste helft van 1984 als een periode van verdere escalatie, en inderdaad kon de MIO DIC I voor het eerst in UNIFIL-verband melding maken van Hezbollah-presentie (pp. 215-216; elders behandel ik deze periode vanuit mijn eigen perspectief). Natuurlijk konden we niet vermoeden dat dit de opmaat zou zijn voor de definitieve radicalisering van de sji'ieten (hoofdstuk 7).

The battle for South Lebanon biedt een inzichtelijke beschrijving van het Libanon waar veel Nederlandse militairen ter plaatse kennis mee hebben gemaakt. Zij kunnen nu, meer dan voorheen, hun persoonlijke ervaringen en eventuele frustraties vergelijken, verrijken en contrasteren met het geboden kader van de ruimere historische gebeurtenissen in de regio.

Feiten en visies

Het boek heeft daarnaast ook academische aspiraties. Smit studeerde aan de universiteiten van Amsterdam en Leiden, om uiteindelijk op de (identieke) proefschrift-versie van het besproken boek aan de Katholieke Universiteit Nijmegen op 19 juni 2000 te promoveren. Desalniettemin ontbreekt het hier en daar aan analyse of gebruik van recente publicaties (geraadpleegde studies van 1994 of later zijn schaars, en lijken vervangen door de 'Foreign Broadcast Information Service' series).

Smit laat hierdoor ruimte open voor onderzoekers om de beschreven periode aan de hand van anderstalige primaire en secundaire bronnen te analyseren. Ik denk dan natuurlijk in de eerste plaats aan het Hebreeuws en het Perzisch waarin die twee grote cruciale actoren op het Middenoosterse politieke toneel, Israël en

Iran, hun bronnen- en archiefmateriaal zullen hebben gesteld. Ook dan zal het weer gaan om (nieuwe) feiten en (nieuwe) visies op die feiten.

Toekomstige studies zullen vermoedelijk ook werken met scherpere definities voor zelfstandige naamwoorden als quiëtisme en activisme, en bijvoeglijke naamwoorden als militant en radicaal. Voor de lezer die in het boek gericht deel informatie zoekt, was een personen- en zakenregister nuttig geweest. Een epiloog, een appendix met de tekst van relevante UN-resoluties en een Nederlandse samenvatting completeren de studie.

Navrant is het feit dat Smit, die naast zijn baan als diplomaat zoveel heeft opgeofferd voor dit boek, het niet meer in druk heeft gezien: in februari 2000 werd hij in Noord-Mali vermoord. Hij leve voort in zijn boek.

R.E. KON*

* De recensent was van oktober 1983 tot juli 1984 werkzaam als kapitein-tolk Arabisch/MIO bij UNIFIL (DIC I en II). Hij is sindsdien als arabist verbonden aan de Universiteit Leiden.

In het mijnenveld

Nederlandse VN-militairen in Mozambique, door E. Haar, 208 blz. Uitgeverij In de Knipscheer, Haarlem, 2000. f 34,50
ISBN: 90 6265 476 2

Sinds Libanon en Irak nemen Nederlandse militairen structureel deel aan vredesoperaties. Ter lering voor anderen hebben verschillende militairen hun ervaringen op papier gezet en in boekvorm laten uitgeven. Regelmatig besteedt de redactie in de vorm van een boekbespreking aandacht aan deze ervaringen en meestal komt de recensent tot de conclusie dat het boek bijdraagt ter lering voor die militairen die nog niet zijn uitgezonden en dat lezing daarom wordt aanbevolen. Helaas is dit niet van toepassing bij het boek *In het mijnenveld* van luitenant-kolonel der genie E. Haar.

Zwart-wit beeld

Energijds komt dat vanwege de uiten-

ding van een beperkt aantal Nederlandse militairen naar Mozambique onder heel specifieke omstandigheden en anderzijds door het zwart-witte beeld van de werkelijkheid dat de schrijver schetst.

Al lezende ontstaat het beeld dat de eerste negatieve ervaringen die de schrijver heeft opgedaan bij hem een sterk uitvergrote werking hebben en vervolgens blijven doorwerken in alle volgende belevenissen.

Zeker, ook uit ervaringen van anderen is bekend dat de Verenigde Naties (VN) log en bureaucratisch werken en dat verschillende medewerkers van de VN zich ondeskundig en contraproductief gedragen ten aanzien van de uitvoering van de vredesoperaties.

In het boek *In het mijnenveld* schetst Haar echter een beeld dat met uitzondering van de schrijver en de Nederlandse militairen van zijn detachement niemand ook maar iets goed doet en dat doet afbreuk aan gevoelens van realisme bij de lezer.

In 1992 wordt in Mozambique na bijna dertig jaar strijd een vredesverdrag getekend tussen de strijdende partijen. Maar één vijand is niet verslagen: de miljoenen mijnen. Van 1993 tot 1996 zijn de VN in Mozambique actief met hun plan tot het ruimen van de mijnen en het opzetten van een eigen Mozambiquaanse mijnenruimorganisatie. De beschrijving in dit boek beslaat de periode van februari 1994 tot en met augustus 1994.

Het boek geeft niet alleen een beeld van het opleiden van mijnenruimers, maar verschaft ook inzicht in het leven van uitgezonden militairen tijdens een door de media vergeten operatie, het alledaagse Mozambiquaanse leven, de rol van de VN, het politieke krachtenveld, de problemen van het functioneren in en met mensen uit andere culturen, de commerciële belangen bij het ruimen en de onwetendheid van de donoren en bezoekers.

Fragmenten

De schrijver beschrijft zijn ervaringen in korte fragmenten. Aanvankelijk komt deze werkwijze verfrissend over, maar af en toe raakt de samenhang tussen de fragmenten zoek en zijn sommige fragmenten

niet goed te plaatsen in het geheel. Dit heeft een nadelig effect op de leesbaarheid van het boek.

Een laatste kanttekening betreft de kaart van Mozambique op blz. 8 waar de ligging van de plaatsen waarover wordt geschreven, zoals Beira en Teie, wel zijn vermeld maar niet zijn aangeduid. Rekening houdend met de in deze boekbespreking gemaakte kanttekeningen bevat het boek mogelijk interessante informatie voor militairen die in de toekomst individueel of in kleine groepen moeten deelnemen aan VN-vredesoperaties buiten Europa.

drs. J. TERPSTRA, kol MPSD

From Indifference to Entrapment

The Netherlands and the Yugoslav Crisis 1990-1995, door Norbert Both, 267 blz. Amsterdam University Press, Amsterdam, 2000.

f 45

ISBN: 90 5356 453 5

De kop in de Volkskrant van 1 september 2000 vatte de conclusie van Both wel heel puntig samen: 'Srebrenica-besluit gevolg van naïviteit en moralisme!' Uiteraard is het verhaal van Both veel uitgebreider en genuanceerder, maar daardoor niet minder verbijsterend. Morele verontwaardiging over de ongelijke strijd tussen Moslims en Serven in Bosnië en het beschuldigende vingertje van Nederlandse politici in de richting van de internationale gemeenschap maakten – samen met bureau-politieke motieven van Defensie over de aanschaf van helikopters voor de Luchtmobiele Brigade – dat Nederland de fuik van Srebrenica langzaam maar zeker binnenzwoom. Nooit speelde bij het besluit tot inzet van Nederlandse troepen de vraag een rol of ook daadwerkelijk bescherming kon worden geboden aan de noodlijdende Bosnische moslims.

Op bladzijden 240 en 241 vat Both het nog eens krachtig samen.

A lone 'principled actor' in an increasingly adversarial environment, the Netherlands worked itself into a mess

(...) *On the road to the hell of Srebrenica, three stages of entrapment could be detected. First came what may be termed moral and political entrapment. (...) Having thus created a gap between moral rhetoric and the reality of the Dutch military role in UNPROFOR, the foreign policy elite were faced with the question of how to close the gap. Either the rhetoric had to be adapted to the Dutch military role, or alternatively the Dutch military contribution would have to be beefed up so as to bring it in line with the rhetoric. (...) Dutch military entrapment in the Yugoslav crisis took shape when on June 22, 1993 the government committed itself internationally to an additional military contribution for the specific purpose of implementing the UN Security Council's safe area policy.*

De auteur was begin jaren negentig onderzoeksassistent van David Owen, de onderhandelaar van de Europese Unie in voormalig Joegoslavië, en is sinds 1998 werkzaam bij het ministerie van Buitenlandse Zaken. Hij beschrijft het proces dat in de internationale bestuurskunde 'entrapment' wordt genoemd: het gecombineerd en vervolgens verstrikt raken van besluitvormers in hun eerder genomen beslissingen, zelfs wanneer er tussentijds signalen binnenkomen dat de aanvankelijke succesverwachting niet bewaarheid wordt.

Aanvankelijk worden waarschuwingen voor de desintegratie van Joegoslavië tot juli 1991 door de minister van Buitenlandse Zaken Kooijmans genegeerd. In de zes maanden daarna is Nederland voorzitter van de EU en wil men met succes op dit voorzitterschap terugkijken. Het bewaren van de Europese eensgezindheid is hiertoe een belangrijke voorwaarde, hetgeen resulteert in een voor Nederland tot die tijd ongewone realistische houding tegenover het Joegoslavische probleem: de deelrepublieken Slovenië en Kroatië worden onder druk van Duitsland uiteindelijk door de EU erkend en daarmee wordt het uiteenvallen van Joegoslavië bevestigd.

'Doe iets!'

Maar daarna krijgt de 'typisch' Neder-

landse moralistische en emotionele benadering van het conflict de overhand. De doorgaans realistische opstelling van de grotere bondgenoten wordt door Nederland niet ondersteund en Nederland raakt als principiële speler internationaal geïsoleerd. Vredesplannen die etnische zuiveringen legitimeerden werden consequent verworpen, Amerikaans advies over de militaire onhaalbaarheid van veilige gebieden werd stelselmatig genegeerd. Het politieke credo van Buitenlandse Zaken, krachtig ondersteund door vooraanstaande Nederlandse politici zoals wijlen Van Traa, was kort en krachtig: doe iets!

Naïviteit

Defensie is in het begin niet echt enthousiast voor een dergelijke missie en Ter Beek slaagt er vervolgens in de actiebereidheid van Buza en de Tweede Kamer te beperken tot 'kleine bijdragen' zoals een fregat, jachtvliegtuigen en een verbindingseenheid. Maar uiteindelijk zwicht ook Defensie voor de parlementaire en journalistieke druk van buitenaf, hierbij geholpen door de zekerheid die men vervolgens van de Tweede Kamer kreeg over de verwerving van gevechtshelikopters voor de peperdure Luchtmobiele Brigade, 'kroonjuweel' van de nieuwe Defensienota. Dat daarbij ook nog eens gekozen werd voor een lichte bewapening, onderstrept niet alleen het symbolische karakter van de inzet van een luchtmobiel bataljon maar benadrukt ook de naïviteit van het beleid.

De meest verbijsterende illustratie hiervoor schetst Both aan het slot van zijn dissertatie. Het betreft een episode kort na de val van Srebrenica in juli 1995. De VN stelden toen alles in het werk om VN-militairen uit hun geïsoleerde posities terug te trekken. Premier Kok zegt in augustus 1995 het besluit de enclave Gorazde te evacueren 'absoluut niet te kunnen plaatsen' en overweegt samen met de minister van Buitenlandse Zaken Van Mierlo om Nederlandse militairen te ontplooiën ter bescherming van Gorazde! Gelukkig is het daartoe niet gekomen.

Een kanttekening verdient wellicht nog de aandacht. De auteur is sterk beïnvloed geweest door zijn assistentschap bij de Britse diplomaat Lord David Owen.

Informatie over de Britse rol ten opzichte van de Nederlandse positie gedurende het Joegoslavië-conflict zou interessant zijn geweest. U zult deze informatie in dit boek echter niet aantreffen. En dat geeft de kritisch ingestelde lezer te denken. Zo vraag ik mij bijvoorbeeld af welke meningen echt van Both zijn en of, en zo ja hoe, zijn meningsvorming over de Nederlandse rol is beïnvloed door zijn naaste (lees: Britse) omgeving. Uiteraard blijft de auteur per slot van rekening persoonlijk verantwoordelijk voor zijn eigen studie, met inbegrip van zijn – overigens goed onderbouwde en verifieerbare – meningen en conclusies.

Als u meer wilt weten over de achtergronden die bij de besluitvorming over Srebrenica een rol hebben gespeeld en u wordt niet afgeschrikt door de Engelse taal noch door het academisch niveau van het boek, dan raad ik u aan het boek te lezen. Bent u bovendien professioneel geïnteresseerd in besluitvorming op het hoogste nationale en internationale niveau, dan is de boek een absolute *must*. U zult er geen spijt van hebben.

drs. P.J.E.J. VAN DEN AKER, kol cav

De Betuwe in stelling

De Ondergrondse 1940-1945 & De stellingenoorlog en de evacuatie 1944-1945 door V. Laurentius (Kesteren, 2000) Arend Datema Instituut. Geïllustreerd, 340 blz.

f 24,95

ISBN 90 8011 739 0

De oorsprong van dit boek is een documentatieproject van een aantal particuliere instellingen in de Betuwe. Het was erop gericht zoveel mogelijk gegevens bijeen te brengen over de gebeurtenissen in de Neder-Betuwe gedurende de periode 1940-1945. Meer in het bijzonder betrof dit de activiteiten van verzetsgroepen in dit gebied én de strijd tussen Duitse en Geallieerde eenheden in de winter van 1944-1945. De krijgshandelingen in de Betuwe in mei 1940 blijven dus buiten beschouwing.

Het boek is de gebundelde en beschrijvende vorm van deze documentatie en

daarmee is tevens de aard ervan gegeven. Hoewel Laurentius het eerste hoofdstuk begint met het opwerpen van een vraag, namelijk hoe moet worden verklaard dat het verzet in de Betuwe relatief laat en ook nog moeizaam van de grond kwam, laat hij deze al na drie pagina's voor wat die is, om vervolgens over te gaan tot een nauwgezette en voornamelijk chronologische beschrijving van zijn twee onderwerpen.

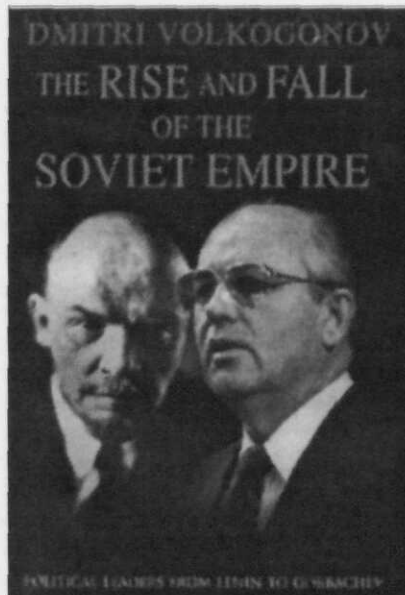
De belangrijkste waarde van het boek zit dan ook in de gedetailleerdheid en de volledigheid van deze beschrijving. Het betoog wordt verlevendigd door een groot aantal citaten uit interviews en ooggetuigenverslagen. Niets wordt de lezer daarbij bespaard, alles is even belangrijk, tot en met het aantal veilingkisten dat in het najaar van 1944 was verloren gegaan (40.000, voor wie het weten wil. Zie blz. 314).

Daarmee is ook de zwakte van het boek aangegeven. Het komt nergens boven het anekdotische niveau uit. Een vraagstelling en een analyse van de verzamelde gegevens, uitgaande van die vraagstelling, ontbreken, zodat het boek ook een conclusie waarin de opbrengst van het onderzoek nog eens wordt samengevat, ontbeert. Het verhaal is eenvoudig uit als de beschrijving is aangeland aan het eind van de behandelde periode, de bevrijding.

Wie de Betuwe en haar inwoners kent, zal in dit werk veel herkennen en het met rode oren verslinden. Anderen zullen meer moeite moeten doen zich een samenvattend beeld te vormen. Zij zullen het dan ook als een gemis ervaren dat in het boek nauwelijks kaartwerk ter ondersteuning van de tekst is opgenomen.

De Betuwe in stelling moet vooral worden gezien als een erbetoon aan de Betuwse illegaliteit en als een monument voor de burgerbevolking die gedurende de winter van 1944-1945 de volle laag kreeg van de bijverschijnselen van de oorlog in haar omgeving: evacuatie, een uit de hand gelopen inundatie, verlies van have en goed, en schade aan infrastructuur en bebouwing.

prof.dr. H. AMERSFOORT, SMG/KL



Rise and fall of the Soviet Empire

Political leaders from Lenin to Gorbachev, door D. Volkogonov, 572 blz., geïll., Harper Collins/Nilsson & Lamm BV., Londen, 1998.
f 99,45
ISBN: 00 0255 791 6

In de zeventig jaar van haar bestaan is de Sovjet-Unie geregeerd door zeven politieke leiders. In zijn laatste werk voor zijn dood geeft Volkogonov een vrij kritisch en compleet overzicht van deze zeer interessante periode. Omdat hij als drie-sterren-generaal, als hoofd van de Politieke Afdeling van het leger, als directeur van het Instituut voor Militaire Geschiedenis en tevens als persoonlijke adviseur van Yeltsin heeft gefunctioneerd, getuigt het boek van een ruime mate van persoonlijke ervaring en gebruikt het informatie die niet voor een ieder toegankelijk zal zijn geweest. Volkogonov is in zijn oordeel mild voor het westen (vooral de USA) en vrij kritisch over de USSR.

Uiteraard beginnend met Lenin typeert de schrijver de eerste leider van de USSR als een paranoïde manipulator met een extreme angst voor buitenlanders en werpt hij een verrassend licht op Lenins creatie van een op privileges gebaseerd systeem voor de nieuwe elites van de communistische

partij. Volkogonov houdt Stalin verantwoordelijk voor 21,5 miljoen doden, waarbij alleen al in de periode 1941-1942 ruim 157.000 doodvonnisen werden voltrokken, in die tijd een equivalent van ongeveer zestien divisies!

De door Lenin begonnen onderdrukking van de verschillende nationaliteiten, werd door Stalin geperfectioneerd. Zijn eendimensionale buitenlandse politiek was opportunistisch en voornamelijk op export van het communistisch systeem gebaseerd. Het niet-aanvalsverdrag met Nazi-Duitsland bewijst zijn weinig principiële motieven hierin. Volkogonov schetst vervolgens een herkenbaar beeld van Krushchev: ideologisch primitief, met een simpel optimisme, een gezond boerenverstand en een onuitputtelijke energie, die een eind maakte aan de persoonsverheerlijking van Stalin.

Een opzienbarend aspect van Krushchevs beleid is de politiek van het wegpoetsen van ongelukken in de communistische maatschappij: de explosie op het oorlogsschip Novorossiik op 29 oktober 1955 (603 doden), een ongeluk met de kerncentrale Chelybinsk op 29 september 1957 en een explosie van een raket op 24 oktober 1960 werden in de doofpot gestopt. Het hoofdstuk Krushchev sluit af met de Cuba-crisis. Volkogonov beschrijft vervolgens Brezhnev als een van nature milde, besluiteloze middelmatige leider die door middel van een wurgende greep van de communistische partij (met daarin mensen als Andropov en Chernenko) zijn invloed op de maatschappij tot ongekende bureaucratische hoogte kon uitbouwen. De in zijn regeerperiode bereikte nucleaire pariteit met de USA ging ten koste van de levensstandaard. Brezhnev had geen politieke wil, geen brede economische visie en ook geen helder idee van politieke kansen. Dit vergrootte de invloed van de regio's en leidde tot corruptie, sociaal pessimisme, hypocrisie en 'mentaal dualisme' (het ene zeggen maar het andere denken), lethargie, economische malaise, ontevredenheid en bureaucratisme (sic), hetgeen de basis legde voor de latere perestrojka. De buitenlandse politiek wordt getypeerd door de invasie van Tsjecho-Slowakije (1968) en de oorlog in Afghanistan (1979).

Volkogonovs afsluitend beeld van Brezhnev is onthutsend: een domme man en een marionet van de 'haviken' in het Politbureau en de KGB. Andropov en Chernenko markeren de periode van de 'gerontocratie'. Andropov als intellectueel conservatieve leider, die vooral actief was tegen luiheid, omkoping en corruptie, maar die eveneens niet in staat bleek de levensstandaard van de USSR-bevolking te verbeteren. Voornaamste reden hiervan was de economische malaise omdat zeventig procent van het staatsbudget werd besteed aan militaire zaken, zoals de plaatsing van de SS-20 raketten in Oost-Europa. Chernenko was de personificatie van de middelmatigheid en bureaucratisme, bleek initiatiefloos en a-intellectueel maar was een goede uitvoerder. De degradatie van de Sovjet-maatschappij werd in hem weerspiegeld totdat hij in 1985 verrassend kon worden opgevolgd door Gorbachev, een tot dan onopvallend figuur.

Gorbachev, jongste secretaris-generaal, aanhanger van Lenin en ambivalent ten opzichte van Stalin ('monster' en 'verdediger van het socialisme') is de uitvinder geweest van *perestrojka* en *glasnost* maar functioneerde volgens Volkogonov binnen het politbureau nog steeds met het gebruikelijke detaillisme en met bureaucratistische beginselen. De door hem scherp waargenomen liberaliseringstendenzen in andere communistische staten brachten hem tot een breuk met de Brezhnev-doctrine en zijn verklaring in 1989 dat de USSR niet meer zou ingrijpen in de binnenlandse aangelegenheden van andere communistische staten, leidde uiteindelijk tot de val van de Berlijnse Muur.

Hoewel *perestrojka* bedoeld was om het communisme te vernieuwen heeft het paradoxaal genoeg wereldwijd het communisme ten gronde gericht. Afghanistan kostte het leven aan 13.826 Sovjet-burgers (van de in totaal 546.255 verliezen!). Het 'socialisme met het menselijke gezicht' betekende een gemiddeld alcoholverbruik van 8,3 liter per hoofd van de bevolking. Chernobyl geldt nog steeds als symbool van de teloorgang van het communistisch systeem, met zijn criminele omgang met high-tech en zijn grote mate van incompetentie. De grote kwaliteiten

van Gorbachev lagen volgens Volkogonov op het gebied van onderhandelen, zijn onmiskenbaar talent voor public relations en zijn persoonlijke charme. De door hem gehouden speech voor de VN op 7 december 1988 was het hoogtepunt van zijn roem en geldt als zijn internationale erkenning als groot staatsman. Binnenlands politiek was Gorbachev echter gedoemd het onderspit te delven in vergelijking met Yeltsin, die veel radicaler was in zijn binnenlands economische hervormingsdrang. Volgens Volkogonov was Gorbachev desalniettemin een historisch figuur, die van de zeven beschreven Bolsjewistische leiders van de USSR verreweg de beste was: Gorbachev stelde volgens Volkogonov namelijk vrijheid met zicht op een democratische en rijke toekomst in het vooruitzicht.

Het gebonden boek is mooi uitgevoerd, bevat 21 zwart-wit foto's, heeft een uitgebreid notenapparaat en een goed te raadplegen index. Het leest gemakkelijk, bevat veel gedetailleerde inside-informatie en is in zeer leesbaar Engels geschreven. De 533 bladzijden netto-leesplezier vereisen desalniettemin enig doorzettingsvermogen en discipline, maar geven de volhouder dan ook de voldoening van een veelbetekend overzicht van een uiterst belangrijke periode van onze meest recente geschiedenis. U raadt het al: een aanrader!

drs. P.J.E.J. VAN DEN AKER, kol cav



Samenvattingen

P.C. Boer. Esprit de corps bij land- en luchtmacht

Er bestaat geen eenduidige en internationaal geaccepteerde definitie van 'esprit de corps'. Het begrip 'cohesie' zou van toepassing kunnen zijn. De auteur bespreekt wat esprit de corps betekent en waarin het zich uit. Hij richt zich daarbij op land- en luchtmacht. Esprit de corps heeft vier doeleinden: ondersteuning van het moreel; cohesie bevorderen; als vangnet fungeren bij zware verliezen, en ter versterking van het elan en de gevechtskracht. De auteur behandelt het theoretische kader en de geschiedenis van esprit de corps. Ook de beperkingen, de nadelen en de gevaren van dit fenomeen komen daarbij aan de orde.

D.S. Gorter en B. van der Graaff. Interoperabiliteit: modewoord of 'Force Multiplier'?

De auteurs beschrijven de complexe materie rond 'Theatre Air Missile Defense/Extended Air Defense' (TEAMD/EAD). Interoperabiliteit, vaak ten onrechte verward met connectiviteit, speelt op dit gebied een grote rol. De auteurs verhelderen het begrip interoperabiliteit. Daarbij gebruiken ze de beginjaren van luchtverdedigingssystemen en de 'lessons learned' van de Golfoorlog. In de realiteit van 'joint' en 'combined' operaties is interoperabiliteit geen modewoord, maar een cruciale factor.

M. Moerland. De KLU en de 'European Air Group'

Naar aanleiding van de ervaringen uit de Golfoorlog werd in juni 1995 de 'Franco-British Air Group' (FBEAG) opgericht. Intussen is de organisatie omgevormd tot een echte multinationale onderneming: de 'European Air Group' (EAG), waaraan op dit moment zeven landen deelnemen. De auteur zet de werkwijze uiteen van de EAG-staf in High Wycombe (GB), de EAG 'Steering Group' en de 'Working Group'. De EAG bespreekt een groot aantal thema's en maakt gebruik van oefeningen, bijeenkomsten, studie en workshops om resultaten te presenteren en creatief denken te stimuleren. De zogeheten 'super-mou' ('Memorandum of Understanding') over 'Air Transport and Air Refuelling Exchange of Services' (ATARES) en de oprichting van een 'European Airlift co-ordination Cell' illustreren de kracht van de EAG.

J. Soeters, R. Moelker e.a. Het Duits-Nederlandse Legerkorps

De auteurs hebben goed nieuws te melden over de integratie binnen het Duits-Nederlandse Legerkorps. Al jarenlang bestuderen academici van de KMA en het 'Sozial-wissenschaftliches Institut der Bundeswehr' de samenstelling binnen de korpsstaf (in Münster), en het 'support command' in Eibergen. In 1995, 1997 en 2000 werden in totaal 4096 militairen geïnterviewd. Vanuit een meer theoretische invalshoek illustreren de auteurs de werking van de zogenaamde 'acculturatie-curve'; de stelling dat sociale contacten in vier fasen verlopen: euforie, cultuurschok, gewenning, en evenwicht. De bevindingen hieromtrent zijn positief. Zowel de huidige activiteiten rond een 'High Readiness Forces Headquarters' en de gezamenlijke ervaringen in Kosovo hebben hieraan bijgedragen.

M.H. Clemmesen. De vorming van landmachtofficieren

De auteur, commandant van het 'Baltic Defence College', zet zijn opvattingen uiteen over militaire training en onderwijs. Hij doet dat aan de hand van de twee basistypen legers: het vrijwilligersleger enerzijds en het kader-militieleger met dienstplichtigen anderzijds. De nadruk ligt daarbij in eerste instantie op de situatie in de Baltische staten. Dat neemt niet weg dat veel elementen van zijn analyse breder de aandacht verdienen. Tenslotte zijn sommige vragen die betrekking hebben op het beroep van officier en de daartoe noodzakelijke training en onderwijs, min of meer universeel. In elk leger ontwikkelt professionaliteit zich in een voortdurende wisselwerking tussen studie en ervaring, tussen de praktijk en het experiment, en in de ontwikkeling als mens en militair.

Summaries

P.C. Boer. 'Esprit de Corps' in Army and Air Force

There is no clear and internationally accepted definition of 'Esprit de Corps'. Cohesion might be an applicable term. The author addresses what 'Esprit de Corps' means and brings. He focuses on Army and Air Force. 'Esprit de Corps' is related to four basic functions: to support morale; to bring cohesion; to function as a safety net where heavy losses occur, and to strengthen dash and fighting spirit. The author discusses the theoretical framework and clarifies the functions mentioned above. In his final observations he also touches on limitations, disadvantages, and dangers of this phenomenon. It was, is and always will be a relevant contribution to cohesion.

D.S. Gorter and B. van der Graaff. Interoperability: buzzword or Force Multiplier?

The authors describe the complex world of Theatre Air Missile Defense/Extended Air Defence (TEAMD/EAD). In this dimension 'interconnectivity' plays a dominant role, though often misunderstood as being something like connectivity. The authors clarify the concept of interoperability. They use the early years of air defence and the Lessons Learned of the Gulf War as vehicles to explain its meaning. In a world of joint and combined operations interoperability is, as the authors explain, not a buzzword, but a crucial element. It is thus – where means a scarce – first and for all, a force multiplier.

M. Moerland. The Netherlands Air Force and the European Air Group

In June 1995 the Franco-British European Air Group (FBEAG) was founded as a result of the experiences during the Gulf War. Since then this organisation was transformed into a real multinational enterprise: the European Air Group (EAG). At present seven countries participate. The author clarifies the working of the EAG staff in High Wycombe (UK); the EAG Steering Group and Working Group. The EAG does address a broad range of topics and uses exercises, seminars, workshops and studies to present findings and to stimulate creative thinking. The super-MOU on Air Transport and Air Refuelling Exchange of Services (ATARES) and the founding of a European Airlift co-ordination Cell illustrate the power of the EAG.

J. Soeters, R. Moelker, P. Klein, U. von Hagen. The German-Dutch Army Corps

The authors have good news to report on the social integration within 1 (GE/NL) Corps. Since years academics of the Netherlands Royal Military Academy and the German 'Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr' study co-operation within the Corps-staff in Münster and the support command in Eibergen. In 1995, 1997 and 2000 in total 4096 soldiers were interviewed. From a more theoretical viewpoint the authors illustrate the reality of the so-called 'acculturation-curve'. It visualises the thesis that social contacts know four phases: euphoria, culture shock, acculturation and balance. In practical terms the findings are very positive indeed. As indicated, both the present activities towards a High Readiness Forces Headquarters and the joint experience in Kosovo have attributed to these findings.

M.H. Clemmesen. The development of regular army officers

The author is commandant of the Baltic Defence College. In this article he presents his ideas on military training and education. The two basic types of armies: the standing force army and the training-mobilisation army, are used as references. His focus is first and for all the situation in the Baltic States. Yet many elements in his analysis deserve broader consideration. In the end some questions concerning the army officer profession and the necessary training and education are more or less universal. In all armies professional development happens in a continuous 'dialogue' between study and experience, through practice and experiment, and the maturing as a human being.