OCOSD: betere start voor KL-officieren vsd

✱ ✱ Voor de kwaliteitsopbouw van personeel ✱ dat in een zekere organisatie zal worden bestemd voor het vervullen van essentiële functies, moet als regel vrij veel tijd worden uitgetrokken. Dat geldt wel in het bijzonder wanneer het functies betreft met welker produktie het doelmatig functioneren van de organisatie in haar geheel staat of valt. Naarmate de noodzakelijke voorbereiding meer tijd in beslag neemt, wordt het voor een dergelijke organisatie steeds bezwaarlijker doorlopend te kunnen beschikken over voldoende aantallen personeel dat de vereiste kwaliteit bezit voor het bezetten van die sleutelposities.

Het laat zich begrijpen dat de moeilijkheden nog aanmerkelijk kunnen worden vergroot indien de voorbereidingsperiode niet alleen is gevuld met opleiding, scholing, vorming, ervaringsopbouw en rijping, maar tevens moet dienen voor de een of andere vorm van selectie. In dat geval is het van overwegend belang dat het gehele proces zodanig kan worden beheerst dat er noch in kwantitatief, noch in kwalitatief opzicht behoeft te worden gevreesd voor over- en evenmin voor onderproduktie. Dat impliceert dan wel, dat omvang en inhoud van de betrokken personeelspiramide uiterst nauwkeurig moeten worden berekend én bewaakt. Een eventueel gewenste veiligheidsmarge, in de vorm van een toeslag op de aan de basis instromende personeelsaantallen, kan gemakkelijk leiden tot een aaneenschakeling van niet rendabel te maken investeringen in functionarissen waaraan later geen behoefte bestaat, en dientengevolge tot ernstige frustaties wanneer de aanwezige, tot ontwikkeling gebrachte capaciteiten geen bevredigend emplooi kunnen vinden omdat het getal der gekwalificeerde gegadigden het aantal beschikbare functies overtreft.

Daartegenover staat anderzijds dat een te krappe piramide of een onverwacht sterk tussentijds verloop het doelmatig functioneren van de organisatie al evenzeer ernstig in gevaar zal kunnen brengen. Voor het compenseren van tekorten zijn alsdan onvoldoende reserves met de vereiste kwaliteit aanwezig, terwijl van elders mogelijk aan te trekken personeel de onontbeerlijke opbouw niet heeft meebeleefd en bovendien niet in het interne selectieproces op de proef is gesteld.

Een optimale vulling van de onderscheidene personeelspiramides met de juiste aantallen — niet te veel maar ook niet te weinig — zal daarom steeds het streefdoel zijn voor een verantwoord personeelsbeleid. Daarnaast is het raadzaam, een zo groot mogelijke flexibiliteit te verzekeren door te waken tegen het ontstaan van al te grote kwaliteitsverschillen tussen „verwante" categorieën die ten opzichte van elkaar als een soort reserve zouden kunnen dienen.

Met name op dit laatste punt is er echter in de laatste tientallen jaren eerder sprake geweest van een ontwikkeling in tegengestelde richting. Het sprekendste voorbeeld daarvan is wel te vinden in de divergentie van de opleiding en vorming van de beide categorieën beroepsofficieren van de Koninklijke landmacht, waaraan overigens zojuist een duidelijk halt werd toegeroepen. (Om die reden worden de beide andere krijgsmachtdelen, zonder hen ook maar in het minst tekort te willen doen, in deze beschouwing niet verder betrokken.)

Gedurende een relatief lange periode voor en na de Tweede Wereldoorlog ontliepen de opleidingen van beroeps- en reserveofficieren elkaar niet veel. Hoewel de beroepsofficierspiramide als regel werd gevuld met instroming aan de basis via de opleiding aan de Koninklijke Militaire Academie, kon in voorkomende gevallen in de aanvulling van het bestand worden voorzien door te putten uit het potentieel aan reserveofficieren, die een kortere opleiding hadden gevolgd die hen had voorbereid op de praktische vervulling van de lagere officiersfuncties.

Die vervullingsmogelijkheid werkte alleszins bevredigend toen in de jaren '30 de tot een minimum gereduceerde krijgsmacht op korte termijn moest worden uitgebreid, en evenzeer toen na 1945 de piramide andermaal een forse aanvulling behoefde. In zekere zin vond het bestaan van deze mogelijk-

heid gedurende die periode een symbolische bevestiging in de koppeling van KMA- en reserveofficiersopleidingen bij sommige wapens, waar een voltooide reserveofficiersopleiding ook metterdaad werd gelijkgesteld aan het eerste jaar van de KMA-opleiding.
Naarmate evenwel de aan de beroepsofficier te stellen eisen steeds hoger kwamen te liggen, moest ook voor zijn „voorbereiding" meer tijd worden uitgetrokken. Dat leidde ertoe dat de hiervoor vermelde gelijkstelling niet langer houdbaar was omdat de KMA de volle 3 resp. 4 jaren, en sinds 1960 zelfs 4 resp. 5 jaren, wel móést opeisen voor het leggen van een verantwoord fundament waarop de verdere ontwikkeling van de officier zou kunnen stoelen. In dat proces verwijderde de beroepsofficier zich, bij wijze van spreken, geleidelijk aan steeds verder van zijn collega met de reserveofficiersopleiding.
Toch voorzag juist deze laatste in een essentiële behoefte. Immers, toen de beroepsofficierspiramide naar omvang en inhoud moest worden afgestemd op de aantallen hogere functies in de organisatie voor welker vervulling een kwaliteitsopbouw volgens het KMA-patroon moest worden geëist, bleek die piramide nabij de basis bij lange na niet genoeg personeel te bevatten om alle beroepsofficiersfuncties in de luitenants-, kapiteins- en majoorsrang te kunnen vullen. Bijgevolg was het noodzakelijk, een nieuwe categorie beroepsofficieren in te stellen, in het bijzonder bestemd voor het vervullen van díé functies. Onbegrijpelijk was het daarbij, dat de initiële opleiding voor die ontegenzeglijk zeer belangrijke groep gedurende tal van jaren beperkt bleef . . . en wel tot de reserveofficiersopleiding, die niet werd uitgebreid, doch van 11 maanden bekort tot een mager half jaar! Deze categorie, bekend als *officieren voor speciale diensten,* is immers in ieder opzicht te beschouwen als de aangewezen reserve voor de KMA-categorie. Zoals hiervoren reeds werd betoogd, behoort dan het kwaliteitsverschil zoveel mogelijk te worden beperkt, maar een verschil tussen enerzijds een wetenschappelijke scholing van 4 resp. 5 jaar, en anderzijds een praktijkgerichte opleiding van 6 maanden kan men bezwaarlijk beperkt noemen.

Het is daarom voor deze waardevolle groep een gelukwens waard dat voor hun carrière nu een aanzienlijk betere basis gelegd gaat worden. Het daarmee belaste *Opleidingscentrum Officieren Speciale Diensten (OCOSD)* is op 2 september jl. in de Trip van Zoudtlandkazerne te Breda van start gegaan; de officiële opening van het instituut vindt plaats op 2 oktober a.s.

De *doelstelling* van de opleiding luidt:

Het verschaffen aan de officier voor speciale diensten van een algemene basis aan kennis, gerelateerd aan de niveaus in de organisatie waarop de off vsd in beginsel gedurende de beschikbaarheidsperiode zal worden tewerkgesteld.
De vorming van de off vsd tot een leidinggevende functionaris met een voor de vervulling van zijn functie vereiste kwaliteit, met name voor wat betreft zijn deskundigheid en persoonseigenschappen.
Het verschaffen van geschiktheid en bekwaamheid voor het kunnen vervullen van de functie c.q. groep van functies welke dient c.q. dienen te worden vervuld in de periode tussen de opleiding aan het OCOSD en de eerstvolgende voortgezette opleiding.

Deze initiële opleiding is te beschouwen als een vorm van hoger, bedrijfsgericht beroepsonderwijs. De opleiding beslaat een duur van 2 jaar, onderverdeeld in een *Algemene Militaire Opleiding* (amo) van 4 maanden, een *Voortgezette Algemene Opleiding* (vao) van 8 maanden en een *Specialistische Militaire Opleiding* (smo) van 12 maanden.
In deze nieuwe opzet is het ook mogelijk geworden in het vervolg jonge mensen rechtstreeks uit de burgermaatschappij te laten instromen indien zij in het bezit zijn van een havo-diploma met nader aangegeven studiepakket of een geschikt geacht hbo-diploma (hts). In dit laatste geval geldt een aantrekkelijke regeling als vergoeding voor de reeds geleverde inspanning: zij ontvangen een premie en worden bovendien reeds aan het begin van het smo-jaar tot (tijdelijk) eerste luitenant benoemd.
Het huidige Biesma-instituut is in het OCOSD opgegaan. In de 3 jaren die deze beroepsonderofficieren voor het behalen van het havo-diploma zijn toegestaan, volgen zij tevens de vao, en na het behalen van het diploma de smo.
Voor geïnteresseerden zij vermeld dat de relevante gegevens te vinden zijn in de Ministeriële beschikking van 17 juli 1974, Dienst Opperofficier Personeel Kl, Afdeling rechtstoestand, nr Kl 501.621/S. Bovendien zal, zodra het geheel is „ingelopen en warmgedraaid", in dit tijdschrift een artikel worden gepubliceerd waarin het OCOSD uitgebreid zal worden belicht.

Ook zonder verder inzicht kan evenwel reeds nu worden vastgesteld dat deze nieuwe opleiding een aanzienlijke verbetering inhoudt. En daarmee wensen wij alle betrokkenen van harte geluk.