Schiften naar kwaliteit

MS Sinds een kwart eeuw wordt de selectie ten behoeve van het grootste krijgsmachtdeel uitgevoerd in het Kamp Waterloo te Leusden, bezuiden Amersfoort, waar het Selectiecentrum van de Koninklijke landmacht — kortweg SCKL genoemd — is gevestigd. De organisatie waaruit dat centrum is voortgekomen begon echter reeds een tiental jaren eerder met selecteren. De juiste datum, waarop voor het eerst van een selectieapparaat kan worden gesproken, is moeilijk te achterhalen als gevolg van de betrekkelijk geringe coördinatie in de beginperiode van de wederopbouw van de Nederlandse krijgsmacht kort na het einde van de Tweede Wereldoorlog. Formeel wordt 7 augustus 1945 aangehouden, doch het staat vast dat in het bevrijde zuiden van ons land al in het najaar van 1944 een zekere selectie werd toegepast op hen die voor officiers- en specialistische opleidingen in aanmerking zouden kunnen komen. Maar al is dan de geboortedag niet nauwkeurig bekend, en dientengevolge ook de verjaardag niet precies aanwijsbaar, zeker is nochtans dat het SCKL „dezer dagen" zijn vijfendertigste verjaardag mag vieren. Op 18 april jl. werd ter gelegenheid daarvan een symposium gehouden, en de Militaire Spectator richt in dit nummer gaarne de schijnwerper op het jubilerende instituut met enkele artikelen waarin werd neergelegd hetgeen op voornoemde bijeenkomst werd behandeld.

Het doel van selectie is te komen tot een zodanige rangschikking van het beschikbare personeel dat uiteindelijk zoveel mogelijk wordt bereikt dat de juiste man of vrouw terechtkomt op de juiste plaats. Van Dale's *Groot Woordenboek der Nederlandse Taal* zegt dan ook dat selectie is: „in het bijzonder het uitzoeken van personen naar geschiktheid voor een bepaald beroep of voor een bepaalde opleiding". In die formulering ligt tevens besloten hoezeer een organisatie als de Koninklijke landmacht belang heeft bij een efficiënt functionerend selectiesysteem: het zorgvuldig bepalen van het kwaliteitenpakket dat wordt meegebracht in de bagage van elke afzonderlijke vrijwillig dienende en van een beperkt aantal uit de categorie der dienstplichtigen, en het vaststellen van hun opleidbaarheid voor de functies die zij zullen moeten vervullen, is essentieel om tijd en inspanning te besparen en te voorkomen dat de machinerie stagneert en het personeel gefrusteerd raakt. Het is de taak van het SCKL die kwalitatieve schifting te maken en te beoordelen in hoeverre de kandidaten voor de verschillende functies zullen kunnen worden opgeleid in de daarvoor beschikbare tijd.

Wie het reilen en zeilen van de Koninklijke landmacht in deze tijd van nabij kent, zal daaruit de conclusie kunnen trekken dat over het algemeen de selectie tot nu toe redelijk moet hebben gefunctioneerd: op een enkele uitzondering na blijken de geselecteerden inderdaad geschikt voor het militaire beroep en opleidbaar voor datgene waarvoor de gegeven adviezen hen hebben doen bestemmen. Maar men mag zich wél afvragen in hoeverre dat gunstige resultaat tot dusverre kon worden behaald dank zij een weldoordacht, consequent gehanteerd systeem van selectiecriteria die werden ontleend aan een verantwoorde en grondige analyse van alle functies die voorkomen in de organisatie van de Koninklijke landmacht, óf dat daarentegen het bevredigende totaalbeeld van dit moment voor een belangrijk gedeelte behoort te worden toegeschreven aan het relatieve kwaliteitssurplus waarover het gros der kandidaten blijkt te beschikken, weshalve hun opleidbaarheid voor en adequate vervulling van het merendeel der functies eigenlijk al op voorhand aannemelijk lijken.

Uiteraard is het niet de bedoeling met het opwerpen van vorenstaande vraag het nut dan wel het bestaansrecht van het SCKL in twijfel te trekken. Integendeel, bij het streven naar de best denkbare functiebezetting kan dat selectie-instituut allerminst worden gemist. Maar het is daarbij wel noodzakelijk te bedenken dat er vooralsnog weinig grond bestaat voor de zelfgenoegzame mening dat alles toch maar voortreffelijk loopt. Immers, het selectieproces richt zich helaas nog hoofdzakelijk op *het functiebeeld van vandaag,* in plaats van op de normen die zouden moeten worden aangelegd

aan wie optimaal moet passen in *het functiebeeld van de toekomst*. Wie, bijvoorbeeld, in het lopende jaar intreedt in de laatste fase van zijn middelbare-school- of civiele-beroepsopleiding en voornemens is daarna te opteren voor een loopbaan als vrijwillig dienende in de Koninklijke landmacht, zal — geboren in 1965 en op 55-jarige leeftijd met flo vertrekkende — eerst in het jaar 2020 zijn laatste militaire functievervulling beëindigen. Het lijkt derhalve redelijk indien de huidige selectieprocedures ook zoveel mogelijk klaarheid verschaffen over zijn potentiële geschiktheid voor functies in een periode waaraan menigeen niet serieus schijnt te willen denken ... omdat klaarblijkelijk het jaar 2000 nog steeds door velen wordt beschouwd als de mijlpaal waarvoorbij slechts *science fiction* kan bestaan!

In deze kolommen werd reeds vaker gewaarschuwd tegen het zich voorbereiden op de afgelopen oorlog. Een zelfde waarschuwing is op haar plaats indien men vasthoudt aan een systeem waarin het personeel wordt geselecteerd op achterhaalde normen, die hebben gegolden voor functies en opleidingen zoals die waren in het verleden. Zelfs het analyseren van de functies zoals zij momenteel zijn, biedt onvoldoende waarborgen voor een verantwoorde vulling daarvan in de komende tijd. Het gaat erom, te anticiperen op een toekomstbeeld dat vanzelfsprekend aanvankelijk niet anders dan vaag kan zijn maar dat, naarmate de tijd vordert, steeds duidelijker zal worden voor wie het oog gericht houdt op die toekomst om tijdig te kunnen bijsturen opdat er ook dán een onder alle omstandigheden naar de eis functionerend apparaat ter beschikking zal staan. Het moge duidelijk zijn, dat het ontwikkelen van die toekomstvisie en het daaruit extraheren van de relevante selectiecriteria *in eerste instantie een beleidsverantwoordelijkheid* is: de Bevelhebber der Landstrijdkrachten zal, als *gebruiker,* moeten bepalen aan welke eisen het in zijn organisatie op functie te plaatsen personeel zal moeten voldoen. Het opstellen van die eisen op grond van de door de BLS verrichte functieanalyse is dan ook géén zaak van de *leverancier* van het benodigde personeel — de DPKL — noch voor de *uitvoerder* in de opleidingssector — COKL — waar men zich bezighoudt met het bewerken van de ruwe grondstof die naar het oordeel van de andere *uitvoerder* het SCKL voldoende gehalte heeft om in de beschikbare tijd te kunnen worden „veredeld".
Pas wanneer de selectiecriteria volgens een met vorenstaand principe overeenstemmende werkwijze zullen tot stand komen, kan worden verwacht dat de kwalitatieve schifting door het SCKL zal kunnen functioneren zoals het hoort. Aan het thans jubilerende instituut kan men, ter gelegenheid van die viering, niets beters toewensen dan dat een dergelijke verbeterde procedure op korte termijn moge worden verwezenlijkt: om de juiste man of vrouw, nu én in de toekomst, te kunnen brengen op de juiste plaats moet wél met maximale nauwkeurigheid worden aangegeven welke criteria bepalend zijn voor het essentiële schiften naar kwaliteit!

Discussie over „Vechten met vuur"

In overeenstemming met de bedoelingen en verwachtingen van de schrijvers van het artikel „Vechten met vuur" (Mil. Spect. **148**(1979)(11)490) en van de redactie, hebben verschillende lezers gereageerd op de door beide auteurs verkondigde opvattingen. In plaats van deze reacties en de daarop aansluitende beantwoording nu als gebruikelijk te doen verschijnen in de daartoe bestemde rubriek „Meningen van anderen" verdient het de voorkeur deze belangwekkende discussie niet gespreid doch in onderlinge samenhang te publiceren. De daarvoor benodigde ruimte kon evenwel niet worden gevonden in het thans voorliggende themanummer. Bijgevolg moet, noodgedwongen, de publikatie worden verschoven naar een der later verschijnende nummers; datzelfde geldt trouwens evenzeer voor een aantal andere ter redactie reeds gereedliggende artikelen. Lezers en schrijvers wordt verzocht daarvoor begrip te willen hebben.