MS

Feest bij de Koninklijke luchtmacht

Ons jongste krijgsmachtdeel ziet thans terug op een periode van 75 jaar. Een periode waarin de eigenschappen van het luchtwapen, te weten hoge reactiesnelheid, grote mobiliteit, flexibiliteit en het vermogen tot het snel concentreren van hoge vuurkracht, dermate zijn ontwikkeld dat het luchtwapen in een conflict een doorslaggevende factor is geworden. Met het bevechten van het luchtoverwicht alleen kan een oorlog niet worden gewonnen, maar zonder dat luchtoverwicht zullen zee- en landstrijdkrachten niet in staat zijn de overwinning te behalen. Deze stelling zal door echte militaire deskundigen zeker niet worden aangevochten en als zodanig vormt zij het bestaansrecht van de Koninklijke luchtmacht, het wapen van de derde dimensie.

De redactie van de Militaire Spectator heeft het 75-jarig jubileum aangegrepen om dit nummer geheel te wijden aan de Koninklijke luchtmacht. Afgezien van een blik op het verleden en in de toekomst, wordt een aantal zaken belicht die uiterst relevant zijn voor de taakuitvoering van de Koninklijke luchtmacht. Het was hartverwarmend te constateren dat het beroep van de redactie op een aantal scribenten een bijdrage aan dit jubileumnummer te leveren op een dusdanige wijze werd beantwoord dat helaas niet alle bijdragen een plaats in deze uitgave konden vinden, als gevolg van het nu eenmaal beperkte aantal beschikbare pagina's. Dat neemt echter niet weg dat duidelijk sprake was van het meeleven met de organisatie, en het zich duidelijk voelen als een deel vàn de organisatie.

Wanneer in algemene termen over die organisatie wordt gesproken is het niet verwonderlijk dat daarbij de hoofdwapensystemen vliegtuigen en grondlucht geleide wapens in eerste instantie de meeste aandacht krijgen, mede gezien ook de nimmer aflatende ontwikkelingen op technologisch gebied. Dat geldt evenzeer voor de andere krijgsmachtdelen maar toch neemt de Koninklijke luchtmacht als deel van de totale Defensieorganisatie een aparte plaats in. Een aparte plaats in die zin dat nogal eens geringschattende geluiden zijn te horen, niet over het eerder genoemde bestaansrecht, maar over de bestaanswijze. Met andere woorden: niet iedereen is het gegeven een inzicht te hebben in wat thans met een modewoord wordt aangeduid als bedrijfscultuur. Een moeilijk, veelomvattend woord, waarvoor Van Dale nog geen exegese weet te geven, maar dat toch alom in de belangstelling staat. Hierbij moet worden opgemerkt dat de meeste beschouwingen over dit fenomeen zich inderdaad beperken tot bedrijven. Toch valt in de literatuur waar te nemen dat bedrijfscultuur zich verder uitstrekt en wel over alle organisaties waarin mensen samenwerken. Geconstateerd wordt voorts dat een open sfeer, te zamen met een informeel gedrag tussen de verschillende echelons en een goede interne communicatie, de samenwerking en dus de organisatie, ten goede komen. En het is juist deze samenwerking die hoog in het vaandel van de Koninklijke luchtmacht staat geschreven.

De vliegers van het eerste uur in 1913 beseften dat een strakke hiërarchische organisatie in een kleine afdeling van 33 man waarin veel werk door niet-specialisten moest worden verzet, niet zou leiden tot het beoogde doel: de opbouw van een militair vliegbedrijf. Alleen samen stond men sterk om de vele onverwachte problemen op te lossen en er werd voortgebouwd op persoonlijke creativiteit, initiatief en vooral waardering voor elkaars werk. ▷

Op de vlieghei in Soesterberg werd niet alles direct van hogerhand bepaald, maar groeide een cultuur waarin duidelijk werd hoe de zaken moesten worden aangepakt en hoe de mensen met elkaar moesten omgaan. Daar werd de kiem gelegd voor wat thans als bedrijfscultuur door het leven gaat.
Nog steeds is het werk in de Koninklijke luchtmacht een kwestie van „teamwork". Veel opdrachten kunnen alléén worden uitgevoerd door een gezamenlijke inspanning en dan is en blijft teamgeest van essentieel belang. Naar buiten toe geeft dat wel eens een verkeerd beeld van de organisatie. Soms lijkt het alsof het aspect leiding geven ondergeschikt wordt gemaakt aan de samenwerkingsgedachte, waardoor principes zoals het ontwikkelen en handhaven van de discipline en gezagsverhoudingen, alsmede het gebruik maken van positieve en negatieve sancties om het gewenste gedrag te bevorderen resp. af te dwingen naar de achtergrond lijken te verschuiven. Ook binnen de organisatie worstelt men wel met dit probleem. Niet moet worden vergeten dat de rol van de leider bij het bewaken van de juiste bedrijfscultuur er een is van essentiële betekenis. Hij onderhoudt de centrale waarden, normen en overtuigingen van de bedrijfscultuur.
Een belangrijke centrale waarde voor de KLu-organisatie is „eerlijkheid", waaruit de norm „spreek de waarheid" voortvloeit. De overtuiging dat „eerlijk het langst duurt" spreekt dan voor zichzelf. Voorts moet de leider gestalte geven aan de eerder genoemde aspecten open sfeer, informeel gedrag tussen de echelons en de goede interne communicatie. Het geven van de juiste invulling aan dit alles is beslist geen sinecure. Dat is één van de redenen dat in februari jl. door de Koninklijke luchtmacht een beleidsvisie leiding geven is uitgebracht waarin de noodzaak van gedegen en inspirerend leiderschap nog eens wordt onderstreept. Niet om een cultuurverandering te bewerkstelligen want daarvoor ontbreekt een „ziektebeeld" maar om de soepele gang die de organisatie van de Koninklijke luchtmacht ondanks de 75-jarige leeftijd kenmerkt, erin te houden.

Wij wensen onze Koninklijke luchtmacht een goede viering toe van het bereiken van mijlpaal 75. Zij begint de leeftijd der sterken te naderen.