

Mens en maat

In dit nummer wordt op blz. 158 e.v. aandacht besteed aan de lengte van de militair. Na lezing van dat artikel zal het duidelijk zijn dat de toenemende lengte van de bevolking voor de krijgsmacht meer dan een theoretisch probleem is.

Als wij dezelfde mens vanuit de optiek van de krijgsmacht breder gezien wordt – zeker nu – duidelijk hoezeer met name andere aspecten in de komende periode aandacht vragen. Wat is de actualiteit?

Met het verschijnen van de Defensienota 1991 werd het startschot gegeven voor een zeer omvangrijke bijstelling in de periode tot 1995. Voor de Koninklijke landmacht betekende dit dat een groot aantal, onderling samenhangende en ingrijpende veranderingsprocessen moest worden gestart. Uitgangspunt vormde de politiek opgelegde reductie in personele en materiële omvang van ongeveer 35%; de organisatie moest hierop worden toegesneden. Dat impliceerde het verplaatsen van mens en materieel; deels ook gezinnen. In dat zelfde kader werden en worden ook de staven opnieuw gestructureerd, moet de verkorting van de diensttijd worden opgevangen onder gelijktijdige invoering van een nieuw systeem van lichtingsploegen en wordt gewerkt aan de gelijktijdige herordening van opleidingen en van de oplei-

dingscentra zelf. In de KL is een nieuw personeelssysteem van kracht geworden, waarbij van een individuele benadering sprake is. Het normale werk (opleiden en oefenen, onderhoud en instandhouding) moet doorgaan terwijl een groter aantal (VN) vredesmissies dan ooit tevoren (o.a. in het voormalige Joegoslavië, in het Midden-Oosten en in Afrika) wordt uitgevoerd.

Met het verschijnen van de Prioriteitennota werd ook het personeel geconfronteerd met een wijziging in de primaire taakstelling. Niet langer vormen de verdediging van het nationale grondgebied en het bondgenootschappelijke optreden tegenover het Warschaupact het uitgangspunt. Crisisbeheersing is het primaire thema. Voor velen betekende dit een volledige heroriëntatie op de eigen taak en functie.

Tja, dat nieuwe leger: dat zal – zoals het nu valt te overzien – een nieuwe golf aan herstructureringen meebrengen. Deze is nog ingrijpender dan de reeds geschetste. In plaats van een reductie met 35%, ziet de KL zich geconfronteerd met een afslanking tot 35%. De opheffing van de opkomstplicht dwingt de KL, en in mindere mate de andere krijgsmachtdelen, tot een totaal andere organisatie; op een enkele uitzondering na zullen alle eenheden opnieuw moeten worden opgebouwd. Al het personeel zal daardoor direct of indirect worden geraakt; voor enkelen blijft er sprake van continuering van de huidige taak, voor de overigen komt er een nieuwe taak, een nieuwe taak elders of géén taak. Het opbouwen van een vrijwilligersbestand dwingt tot nieuwe inspanningen; tegelijkertijd zullen het leiderschapsmodel, het straf- en tuchtrecht, de arbeidsvoorwaarden, de opleidingsmethodiek en -inhoud, de huisvestingsnormen en alle andere „vigerende regelingen” moeten worden getoetst. Met het verplaatsen van grote aantallen personeel zijn ook grote aantallen gezinnen gemoeid. Tegelijkertijd zal op professionele wijze moeten worden opgeleid en voorbereid voor nieuwe vormen van inzet. Hierbij zullen vertrouwde concepties m.b.t. commandovoering, optreden en verzorging kritisch moeten worden bezien op hun validiteit voor dat andere optreden. Voor de werving geldt dat een krimpende organisatie nieuwe vrijwilligers moet zien aan te trekken.

Voor het individu betekent dat heroriëntatie op een nieuw leger, op (mogelijk) een nieuwe taak en het zoeken van nieuwe ankerpunten voor zichzelf en voor zijn directe omgeving. Toch moet de organisatie ook dan

rekening houden met opdrachten om ergens in Europa of elders op te treden, terwijl ook dan de dagelijkse bedrijfsvoering aandacht blijft vragen.

Iedereen weet dat alles uiteindelijk om mensen draait, Elke organisatie vormt een combinatie van op elkaar „toegesneden” mensen, middelen en procedures; dat geldt onverkort voor de krijgsmacht. Het woord „toegesneden” geeft aan dat vanuit doeleinden of taken naar de juiste combinatie van soorten, aantallen en werkwijzen wordt gezocht. De mens vormt met en door zijn mogelijkheden en beperkingen daarbij het belangrijkste element van die ordening.

Verbijzonderd naar de krijgsmacht werd dat in 1977 door de Stuurgroep maatschappelijke invloeden in de krijgsmacht (Stumik) in haar rapport „Krijgsmacht in verandering” op blz. 90 als volgt verwoord:

Het personeel vormt het meest waardevolle goed in de organisatie en is voor het bereiken van haar doeleinden vaak de bepalende factor.

De verandering die Stumik beschreef – een harmonische ontwikkeling van de krijgsmacht in de richting van een uitgebalanceerde vervlechting van de militaire dienst met maatschappelijke ontwikkelingen – heeft overigens weinig of geen raakvlakken met de eerder geschetste veranderingen waarmee de krijgsmacht werd en wordt geconfronteerd.

In de komende jaren zal een totaal vernieuwde organisatie van de grond moeten komen, zal een transformatie moeten plaatsvinden van een kadermilitie- naar een vrijwilligerskrijgsmacht. Deze nieuwe organisatie zal vorm en inhoud moeten krijgen onder een gelijktijdige geleidelijke vermindering en reorganisatie van de staande organisatie. Kijkend naar „de mens” valt dan wel het een en ander op te merken.

Om met de werving te beginnen: er komt een einde aan een luxe-positie. Tot voor kort hoefden de krijgsmachtdelen – in het bijzonder de Koninklijke landmacht – zich weinig of geen zorgen te maken over de vulling. De dienstplichtwet stond garant voor de opkomst van velen: de selectie bood goede mogelijkheden gericht uit dit aanbod te putten. Voor wat betreft vrijwilligers kon gericht worden geworven: eventuele lacunes konden veelal door dezelfde dienstplichtigen – met in hun bagage veelal hoogwaardige opleidingen – worden gevuld. Er is in de nabije toekomst sprake van

een geheel nieuwe situatie. De krijgsmachtdelen, de Koninklijke marechaussee, de politie, het bedrijfsleven en de verdere overheid zullen op één markt moeten opereren. Zeker vanuit de krijgsmacht gezien bestaat daarbij – in ieder geval voor een deel van de te vullen functies – belangstelling voor dezelfde mens in termen van leeftijd, opleiding, conditie, instelling en belangstelling. Deze markt heeft enkele kenmerken die aandacht vragen, zoals dalende aantallen, afnemende aantallen als het gaat om in het (lager) beroepsonderwijs geschoolden en toeneming van het aantal allochtonen in de doelgroep. De aantrekkelijkheid van de eigen organisatie vormt bij werving naar verwachting de belangrijkste factor voor succes. Trefwoorden daarbij zullen zijn: identiteit en imago, uitdagend en zinvol werk en goede arbeidsvoorwaarden in de breedste zin. Reeds eerder werd opgemerkt dat – zeker in de komende jaren – de organisatie waarvoor wordt geworven volop in beweging is en zelfs voortdurend, deels voor diverse taken in het kader van crisisbeheersing, wordt ingezet. Het „zittende” personeel zal bij die inzet zijn betrokken, de dagelijkse taakuitvoering moeten realiseren en de reorganisatie en geleidelijke vermindering moeten begeleiden. Elk individu zal daarbij – zeker als wij de totale overgangperiode bezien – ook zelf worden geconfronteerd met die turbulente werkelijkheid, met andere functies, met omscholing of met het feit dat er voor hem of haar geen functie meer is. De mate waarin identiteit en imago (verder) inhoud krijgen zal zeker ook afhankelijk zijn van de mate waarin de organisatie die complexe processen weet te sturen en te begeleiden en de mate waarin het individu participeert; het aanwezige personeel blijft een van de belangrijkste schakels tussen de organisatie en de nieuwe vrijwilligers. Het zijn ook weer mensen die deze gigantische uitdaging moeten overzien, moeten sturen, de plannen moeten realiseren en de effecten moeten verwerken.

De lengte van de mens vormt inderdaad een aandachtspunt; het is niet méér dan dat. Goede mensen houden en aantrekken, en mensen die willen of moeten uitstromen zorgvuldig begeleiden heeft te maken met de totale mens. Om mensen ging het, gaat het en zal het blijven gaan als wij het hebben over een gemotiveerde en voor haar taak berekende krijgsmacht. De uiteindelijke maten waarom het gaat zijn motivatie en professionele kwalificatie. Mens en maat: de zorg voor de toekomst.