

In den vreemde...

Op dit ogenblik dienen meer dan duizend medewerkers van Land- en Luchtmacht 'ergens' in het kader van vredesoperaties. In het algemeen verblijven zij zes maanden (soms langer) in een al dan niet ver land, variërend van Italië, het voormalige Joegoslavië, het Midden-Oosten, Angola tot Moldavië. Dit gegeven is genoegzaam bekend. Veel minder aandacht gaat uit naar de vele anderen die om heel andere redenen naar elders zijn uitgezonden. Het gaat hierbij niet over personeel dat zich in het kader van een Nederlandse opleiding in het buitenland oriënteert, zoals cadetten van de KMA, cursisten van de Hogere Vorming en deelnemers van de Leergang Topmanagement Defensie. Het gaat ook niet over de vele stafofficieren die in het kader van hun functie vervulling in soms verre

¹ De rol en positie van een Nederlandse vertegenwoordiger in grote internationale staven, gehouden op 18 maart 1997 (Defensie Voorlichtingscentrum, Den Haag), met als inleiders lgen P. Huijsman en genm b.d. J.J.C.N. de Vries.

landen verblijven ten behoeve van stafoverleg, consultaties, verwerving, standaardisatie, beleidsontwikkeling en dergelijke. Het betreft officieren, onderofficieren en een gering aantal burgers en lagere militairen die in het buitenland geplaatst zijn. Onze aandacht richt zich daarbij met name op de officieren en daaraan gelijkgestelden.

Een eerste groep betreft officieren en daaraan gelijkgestelden in grote NAVO-staven als de Internationale Militaire Staf (IMS) en de PMV-NAVO in Brussel, bij SHAPE, AFCENT, LANDCENT, AIRCENT, enzovoort. Hun rol en positie waren thema van een recente bijeenkomst van de Koninklijke Vereniging ter Beoefening van de Krijgswetenschappen. Het is een breed misverstand dat betrokkenen een vertegenwoordiger van hun land in formele zin zijn. Alleen de *Military Representative* (Milrep) bij het Militair Comité en de *National Military Representative* bij SHAPE en hun medewerkers nemen – net als de ambassadeur in de *Council* – nationale (politieke c.q. militaire) standpunten in. De overigen zijn als het ware uitgeleend ten behoeve van het bondgenootschap en dienen het functioneren van 'hun' staf, de internationale staf, centraal te stellen. Zij blijven natuurlijk vertegenwoordigers van de Nederlandse cultuur en representanten van de organisatie die hen uitzond en het krijgsmachtdeel dat zij – veelal zichtbaar – vertegenwoordigen.

We moeten ons overigens realiseren dat het toewijzen van dergelijke functies complex van aard is. Er bestaan quota-functies (toegewezen aan een land), non-quota-functies (elk land kan kandidaten sturen) en *rotational jobs*, waarbij twee of meer landen bij toerbeurt een functie vervullen. Het is niet vreemd dat bij de hoogste militaire staf binnen de NAVO – de IMS – bijna alle functies non-quota zijn. Op deze manier bestaat steeds de vrijheid op grond van vele zakelijke en emotionele belangen een kandidaat af te wijzen of te accepteren. Het hebben en houden van dergelijke functies is derhalve niet alleen een zaak van historische ontwikkelingen en bewuste keuzes, maar ook – zeker als het gaat om zwaardere functies – van open dialoog en stille diplomatie. Overigens kan hieruit worden afgeleid dat eerdere internationale ervaring en daarbij bewezen kwaliteit een noodzakelijke voorwaarde zijn om op de hogere posities mee te kunnen dingen.

Het nut van de functies ligt – zoals eerder ge-

steld – primair in de toegevoegde waarde die de betrokken staf ook voor Nederland speelt. Daarnaast demonstreert Nederland zichtbaar haar betrokkenheid bij dit orgaan. Verder vormen dit soort functionarissen steeds ogen en oren in een dynamisch bedrijf; ze weten of horen te weten wat er binnen hun domein speelt. Zij hebben, zeker na enige jaren internationale ervaring, eigen netwerken opgebouwd en hebben leren functioneren in een internationale, multiculturele omgeving. En tenslotte, niet het minst belangrijk, zijn ze representanten die bijdragen aan 'ons' gezicht naar buiten, ook als het gaat om het sociale leven buiten de normale diensturen. In die zin hebben zij als een soort 'ambassadeur' gefunctioneerd.

Een tweede vrij herkenbare groep vormt personeel op een diplomatieke post. Het betreft hier met name de attaché-posten. Ook enkele andere functies vallen onder dit regime: bijvoorbeeld bij de VN in New York, bij de OSCE in Wenen en bij het *NATO Defense College* in Rome. Ook hier is sprake van vertegenwoordigen in formele zin – als het gaat om attachés – van de minister van Defensie.

De laatste groep bestaat uit een aanzienlijk aantal militairen op zeer uiteenlopende posities in het buitenland. Denkt u aan liaison-officieren bij het Training and Doctrine Command in Fort Hood, Fort Bliss en Huntsville in de Verenigde Staten; aan de eenzame Nederlandse officier bij het *International Institute for the Law of War* in Turijn; bij de *Etat Major Inter Armees* in Creil Cedex in Frankrijk, aan het personeel bij de NATO-school in Oberammergau en aan de *exchange officers* bij luchtmachtonderdelen in Groot-Brittannië, de Verenigde Staten en Duitsland. In deze categorie vallen ook de cursisten die naar de hogere en hoogste buitenlandse opleidingsinstituten worden gestuurd.

Vergelijkbaar zijn allen voor zover we hen zien als 'informeel ambassadeur' en representant. Vergelijkbaar ook omdat ze, veelal met partner en gezin, in den vreemde huizen. Onvergelijkbaar zijn ze als het gaat om taak, bevoegdheden en verantwoordelijkheden, rechtspositie en aansturing en lokale omstandigheden. Heidelberg, Moskou, Washington, Djakarta en Caïro staan voor uiterst verschillende werelden. Betrokkenen dienen in een soms sterk van de Nederlandse omstandigheden afwijkende omgeving

en moeten vaak in een zeker isolement inhoud geven aan hun formele taak en informele rol.

Het brede nut van buitenlandse plaatsingen staat niet ter discussie; een en ander vloeit logisch voort uit onder meer het lidmaatschap van de NATO, de VN, de OSCE en de West-Europese Unie. Het is een logisch gevolg van een bondgenootschappelijk en internationaal functionerende krijgsmacht. Andere gronden vormen de noodzaak over een gebied of domein geïnformeerd te zijn of kennis te verwerven die niet in Nederland kan worden opgedaan. Niet in de laatste plaats gaat het ook om een leerschool voor het latere functioneren. Uiteraard zal in een dynamische omgeving wel steeds moeten worden gezien of een specifieke plaatsing al dan niet gecontinueerd zal worden. Hierbij zal ook de kosteneffectiviteit een rol spelen. De vraag kan overigens worden gesteld of wij maximaal rendement trekken uit deze investering, al was het maar door het ontwikkelen van loopbaanpatronen waarin nationale en internationale plaatsing, afgewisseld door een of meer uitzendingen een plaats krijgen. Mogelijk verdienen daarnaast enkele suggesties aandacht om het rendement verder te vergroten. Allereerst zou er een interservice overzicht moeten bestaan van functionarissen in het buitenland, hun positie aldaar, hun deskundigheidsgebied en de wijze waarop ze kunnen worden benaderd. Er ontbreekt op dit ogenblik een samenhangend beeld. Ten tweede zouden nader te bepalen uitgezonden functionarissen na terugkeer een databank kunnen vullen met 'hun' contacten. Hierdoor zou op termijn een interessant netwerk zichtbaar worden waarvan 'de' organisatie gebruik kan maken. Het is bijvoorbeeld bekend dat de collega-cursisten op een hoger opleidingsinstituut elders, zoals in Groot-Brittannië of de Verenigde Staten op termijn topposities in hun land van oorsprong zullen bezetten. Daarnaast zou kunnen worden nagedacht over de wijze waarop de uitgezonden en de organisatie gestructureerd in dialoog kunnen blijven en hoe bevindingen kunnen worden benut. Iemand die internationaal heeft gewerkt, heeft ervaringen verzameld die ergens moeten worden vastgelegd om vervolgens te worden gebruikt. Desnoods wordt tijd ingeruimd om – eenmaal terug in Nederland – de bevindingen te ordenen en te delen. Uit het land mag niet betekenen uit het hart. In den vreemde moet betekenen dat iemand niet alleen daar maar ook hier iets te vertellen heeft.