

Trends...

In april 1962 verscheen in *US News & World Report* een artikel met als titel 'Will "computers" run wars of the future?'¹ De boodschap was dat militairen de zekerheid wilden houden dat uiteindelijk mensen en niet machines de macht moesten houden om een oorlog te voorkomen, om een oorlog te beginnen als dat nodig is, en om een oorlog te winnen. Een zeker profetisch vermogen kan de schrijver niet worden onthouden. Zeker in de strijdkrachten van geïndustrialiseerde landen speelt de computer een steeds centralere rol binnen de commandovoering, de *sensor-to-shooter* systemen en de onderlinge verbindingen.

Ook binnen de samenleving in deze en andere landen kan de computer niet meer worden weggedacht. Deze trend zal zich zeker voortzetten. Maar er zijn meer van dit soort ontwikkelingen te onderkennen. John Naisbitt en Patricia Aburdene zien, op de brug naar de volgende eeuw, tien trends die ons leven zullen beïnvloeden: de explosieve ontwikkeling van de wereldcommunicatie; een renaissance in de kunst; de opkomst van het vrije-marktsocialisme; wereldwijd verbreide levensstijlen en cultureel nationalisme; de privatisering van de verzorgingsstaat; de opkomst van de landen rond de Stille Oceaan; het decennium van vrouwen aan de top; het tijdperk van de biotechnologie; de religieuze ervaring van het derde millennium en de triomf van het individu.²

Of dit laatste punt een zegen is, blijft de vraag; toch herkennen we wel de invloed van enkele van de genoemde trends in de eigen omgeving. Verbizonderen we deze trends naar de krijgsmacht en haar omgeving, dan zijn er diverse ver-

anderingsprocessen zichtbaar, zoals internationalisering, *joint* op nationaal niveau, de gelijkstelling van de krijgsmacht aan een civiele onderneming, de inzet bij vredesoperaties en verdere professionalisering. De verdere positief-kritische beschouwing richt zich op de eerste drie. Internationalisering kan als eerste trend worden genoemd. Het NAVO-bondgenootschap bood vanaf haar oprichting een duidelijk kader voor samenwerking. Deze raakte de organisatie en haar staven en eenheden op vele manieren. Langzaam maar zeker dienden zich nieuwe organisaties aan die – elk voor zich – deze samenwerking verbreedden: de VN, de WEU, OVSE en NGO's. De situatie in het voormalige Joegoslavië laat zien hoeveel landen en organisaties op dit moment samenwerken. De *United Kingdom/Netherlands Amphibious Force* (UK/NLAF), de *Benelux Deployable Air Task Force* (DATF), Multinationale Divisies en Eurokorps zijn evenzovele voorbeelden van gestructureerde internationale samenwerking.

Het palet raakte eerst echt gekleurd toen, met *Partnership for Peace* als motor, een scala aan samenwerkingsverbanden buiten de traditionele kaders ontstond. Ook Nederland geeft hieraan inhoud, door *Memoranda of Understanding* en bilaterale verdragen. In Midden- en Oost-Europa gaat het hierbij in 1998 om veertien landen, variërend van Estland tot Albanië. Dit jaar is daarbij sprake van ruim driehonderd activiteiten. Deze trend zal zich voortzetten. Deze samenwerking is nodig; haar als last beschouwen, is kortzichtig. Dat samenwerking uitsluitend een lust is, betekent evenzeer een vertekening van de werkelijkheid. Het is belangrijk dat breed in de organisatie oog bestaat voor het belang, de mogelijkheden en de beperkingen die bij deze contacten een rol spelen. In ieder geval zal op alle initiële en vervolgopleidingen aandacht aan deze nieuwe werkelijkheid moeten worden besteed. Wat vroeger ver weg was, is vandaag dichtbij. Wie vroeger min of meer een onbekende was, is vandaag of morgen gesprekspartner of zelfs collega.

Samenwerking speelt niet alleen internationaal. Ook nationaal tekent zich een dergelijke trend af. Het besef is groeiend dat zowel doelmatigheidsgronden als het inzicht in de noodzaak van gecombineerde effectiviteit de organisatie brengt in de richting van *joint*. Het Defensie Interservice Commando kan een goed voorbeeld van deze ontwikkeling worden. Ook hierbij

¹ US News & World Report, 23 april 1962, blz. 44-48.

² J. Naisbitt, P. Aburdene – Megatrends die tot het jaar 2000 ons leven bepalen, Het Spectrum, Utrecht,

spelen kansen, mogelijkheden en beperkingen. Verdere kansen liggen er zeker. Met name in de sfeer van planning zouden krijgsmachtdelen aan 'samen' meer inhoud kunnen geven. Mogelijk biedt de Britse *Strategic Defence Review* goede punten voor bezinning en discussie. De weg die de Britten inslaan naar *Joint Force 2000* hoeft niet onze weg te zijn. Het is wel een weg die serieus aandacht vraagt als het gaat om een mogelijke ordening van taken en middelen.

In de sfeer van opleidingen is er overigens al veel in gang gezet. De eerlijkheid gebiedt te constateren dat de grenzen deels worden bepaald door historische erflast en deels door uiterst zakelijke bevindingen. De erflast mag geen argument op zich zijn. Zakelijke, vooral operationele argumenten verdienen serieus aandacht te krijgen. Vooral in het operationele domein moet joint zorgvuldig inhoud krijgen. Samenvoeging is daarbij niet altijd wijs. Overbodige muren moeten worden geslecht; bij dragende muren is voorzichtigheid gepast.

Een volgende trend lijkt gelijkstelling. Het is nog niet lang geleden dat de krijgsmacht op velerlei gebied een bijzondere positie innam. Vanuit de taakstelling werd voorbehoud gemaakt in talrijke wetten en uitvoeringsregelingen. Op dit moment lijkt deze positie ter discussie te staan. Meer en meer lijkt van een gelijkstelling aan de 'onderneming', de 'werkgever' en de 'werknemer' sprake. Enkele trefwoorden: werktijden, milieu, arbeidsomstandigheden, erkende en gecertificeerde diploma's voor functies, en de hygiëne in keukens en kantines. Of en in hoeverre deze trend risico's inhoudt, verdient de aandacht. Als de gevolgen tijdig worden vertaald in randvoorwaarden lijkt in meerdere gevallen de problematiek te overzien. Een ARBO-inventarisatie geeft een duidelijk beeld van de noodzakelijke financiële middelen. Een probleem ontstaat als dit volume niet beschikbaar is of wordt gesteld. Vorige maand bepaalde een rechter dat de docenten op een Eindhovense basisschool binnen twee jaar een nieuwe stoel moeten hebben (totale kosten 520.000 gulden). Het wordt interessant als deze constructie ook binnen Defensie, binnen de bestaande budgetten, wordt toegepast.

Sommige wetten raken ook de vredesinzet. De arbeidstijdenwet is een goed voorbeeld. Een politiekorps dat hiermee werd geconfronteerd, liet weten dat de toepassing zestig agenten extra vroeg. Wat de gevolgen binnen Defensie

zijn is nog niet duidelijk. Er mag vanuit worden gegaan dat zowel op macro- als op microniveau over de implicaties is nagedacht. Relevant is in ieder geval dat de uitvoerders op alle niveaus zicht hebben op wat de wet stelt en welke ruimte gelaten is om op de eigen situatie in te spelen. Het feit dat de arbeidsinspectie zich verdiept in de inzet van personeel bij de vierdaagse geeft overigens te denken. Van wezenlijk belang is de vraag wat de invloed is van gelijkstelling op de wijze waarop het personeel wordt geoefend en is voorbereid op flexibiliteit in eventuele chaos en onzekerheid. Dat een kazernekeuken aan hygiënische eisen moet voldoen, is duidelijk. De toepassing van horeca-eisen bij een oefening te velde lijkt daarentegen gecompliceerder. Vooral waar opleiding, oefening en inzet in het geding zijn, lijkt de stem van de commandant niet pas ná invoering van nieuwe regelgeving te moeten worden gehoord.

Niet onbelangrijk is daarbij het volgende. Allereerst dat er al op een vrij laag operationeel niveau in de organisatie (bataljon, basis) vele domeinen bestaan: geneeskundige verzorging, transport, voeding, onderhoud, legering, enzovoort. Ze vormen evenzovele optieken van waaruit gelijkstelling aan de orde kan zijn. Een tweede punt is dat domeinen snel kunnen verworden tot een soort kokers waarop de individuele commandant weinig of geen invloed kan uitoefenen. De praktische problemen komen derhalve laag in de organisatie bij elkaar en zij kunnen elkaar in negatieve zin versterken. Wat een kleine ingreep lijkt, kan dan door de samenhang binnen en tussen eenheden verstrekkende gevolgen hebben. Als we de risico's van deze trend voegen bij de voorbereiding op de operationele taak, de gewenste flexibiliteit en de aandacht voor doelmatigheid binnen de bedrijfsvoering, dan ontstaat een web van deels tegenstrijdige belangen. Ontsnappen hieruit is moeilijk en gaat ten koste van de aandacht voor de primaire taak. Het kan niet zo zijn dat de energie van de commandant zich primair moet richten op overleven temidden van bureaucratie en regelgeving.

De wereld om ons heen is in beweging. Het kunnen trends of incidenten zijn die ons leven beïnvloeden. Van belang is dat we het onderscheid zien. Niet minder belangrijk is de constatering dat bestuurders als het om trends gaat twee opties hebben: lijdzaam volgen of bewuste keuzes doen.