EDITORIAAL

RESPECT

Terugkijkend op de laatste tien jaar is het eigenlijk verbazingwekkend dat de krijgsmacht niet in een staat van bijna volledige chaos verkeert. Het afgelopen decennium gaf daartoe immers alle redenen.

Het imploderen van de Duitse Democratische Republiek, het Warschaupact en de Unie van Sovjet Republieken betekende niet alleen nieuwe vrijheid voor velen. Het bracht ook een nieuwe kans om aan vrede en veiligheid te bouwen. Maar het leidde binnen de defensieorganisatie, met name binnen de KL, tot het wegvallen van vrijwel alle ankerpunten van opleiding, oefening en verdere oorlogsvoorbereiding. Jonge generaties militairen kunnen zich niet voorstellen hoe reëel 'dreiging' destijds werd ervaren. De 'Innerdeutsche Grenze' lag er als versperring tussen twee totaal verschillende werelden. Personeel dat toen, omstreeks 1990, veertig jaar was, was al ongeveer twintig jaar met deze confrontatie vertrouwd. Hierop richtte zich hun dagelijkse inspanning. Dat is maar één van de aspecten van een ooit bestaande, totaal andere wereld.

In de nasleep van de val van de Muur werd de dienstplicht opgeschort. Dit had – opnieuw met name voor de KL – ingrijpende gevolgen. Plotseling moest een kadermilitieleger worden omgebouwd tot een vrijwilligersleger. Dit betekende een totale herbezinning op werving, selectie, opleiding en organisatie. Het wegvallen van tienduizenden dienstplichtigen bracht een inkrimping met zich mee waarbij de organisatie meer dan halveerde. Overigens kwamen er ook vanuit andere perspectieven, vooral die van doelmatigheid en krijgsmachtbrede samenwerking, reorganisaties. Deze raakten alle krijgsmachtdelen. Tegelijkertijd bleef de boodschap dat 'de winkel open moest blijven', verbouwing of niet. Tienduizenden medewerkers namen en nemen deel aan diverse vredesondersteunende operaties. Dit betekende méér dan alleen voorbereiden, uitzenden en afwikkelen. Thuisfrontzorg vroeg aandacht, want deze uitzendingen raakten nog veel meer tienduizenden familieleden, vrienden en bekenden. Het betekende ook het opnieuw overwegen van opleiding en oefeningen; het 'leren' leren én heroverwegen van doctrine, tactiek en techniek. Veel van het oude gedachtegoed had immers een directe relatie met een tegenstander die ineens niet meer bestond.

Dat hieruit geen chaos ontstond, is bijzonder en heeft veel te maken met de zorgvuldigheid waarmee getracht werd de diverse veranderingen in de hand te houden. Het heeft ook te maken met onderling vertrouwen tussen medewerkers, de directe leiding en tussen de leidinggevenden onderling, en met een groeiend besef bij vele betrokkenen dat veel echt anders moest. Maar het heeft, eerst en vooral, te maken met de tomeloze inzet van vele medewerkers die trots willen zijn en blijven op hun organisatie en daarvoor kei- en keihard willen werken. Zij zijn er in alle rangen en standen, en een deel van hen behoort tot het burgerpersoneel.
Het is goed als we ons realiseren dat sommigen al ruim tien jaar midden in de complexiteit van deze heroriëntatie en reorganisatie staan. De defensieorganisatie is hen veel dank en respect verschuldigd.

Het huidige defensiepersoneel en hun opvolgers zullen nooit meer de relatieve stabiliteit van 'vroeger' terugvinden. De krijgsmacht blijft veranderen. Enerzijds is en blijft er de internationale omgeving. Zowel vanuit de NAVO als Europa zijn er bewegingen die de defensie beïnvloeden. Nationaal blijft er beweging op velerlei grond. Allereerst omdat bedrijfsvoering, rationalisatie en samenwerking een rol blijven spelen. Daarnaast zullen technolo-

gische ontwikkelingen en het opnieuw nadenken over operationele concepten en mogelijke wijzigingen in taken – denk bijvoorbeeld aan een verdere invulling van CIMIC – hun invloed doen gelden. Niet in de laatste plaats zal, nationaal en internationaal, niet te ontkomen zijn aan verdere discussie over de rol van krijgsmachten in de wereld van nu en morgen. Het begrip 'militaire macht' heeft in de huidige wereld een andere – zij het nog steeds belangrijke – betekenis gekregen. Politieke, technologische, economische en financiële macht domineren in een wereld waar acute militaire dreiging ontbreekt.

Dit scala aan uitdagingen beschouwen we als een gegeven. Dit betekent dat de hieruit voortvloeiende lasten aandacht verdienen. Deze moeten – waar mogelijk – worden gedeeld. Er mogen binnen het personeel niet twee categorieën ontstaan: zij die zware en zij die lichte lasten op hun schouders dragen. Te grote verschillen leiden tot onvrede en onrust en tot het ontstaan van kloven waar juist samenwerking tot gedeelde last zou moeten leiden. Daarnaast dient men zich te realiseren dat het gecombineerde effect van een veelheid aan reorganisaties, nieuwe regelgeving, opleiding en oefening en feitelijke inzet voelbaar is bij een slinkend aantal eenheden. Vooral de operationele eenheden kunnen daarbij aan de grens van het incasseringsvermogen komen. De politieke en militaire leiding moet zich steeds van dit gecombineerde effect bewust blijven. De hogere leiding blijft immers verantwoordelijk voor de randvoorwaarden waarbinnen eenheden moeten werken, en ook moeten kunnen werken.

Als we kijken waar we nu staan, is er nog een punt van zorg. In die 'oude' wereld stond het grootschalig conflict centraal. Dáárop was de aandacht en het werk van bijna iedereen binnen defensie gericht. Bij Legerkorpsoefeningen liepen de staven leeg om mobilisabele functies te vullen. Een toen incidentele VN-operatie, bijvoorbeeld in Libanon, werd door een afzonderlijke staf, 'Staf Ochtendblad' gesteund. Er lagen altijd geactualiseerde plannen en voorschriften, vaste orders en andere aanwijzingen klaar. Deze gaven duidelijkheid en houvast.

Deze gezamenlijkheid is weggevallen. Sommige staven en eenheden worden uitgezonden, andere niet. Sommige delen van eenheden en individuele specialisten worden uitgezonden, andere niet. Maar ook de opdeling van de organisatie in resultaatverantwoordelijke eenheden heeft uitstralingseffecten. Soms lijkt er onvoldoende oog voor de bredere samenhang te bestaan. Dit verdraagt zich niet met de vele problemen die de grotere organisatie kent en moet oplossen. Waar vele kleine 'bevelhebbers' gaan sub-optimaliseren kan onbeheersbaarheid ontstaan.

Maar er is méér. De complexe machine draait alleen als afspraken stáán. In de wandelgangen wordt wel het begrip 'Dutch crossing' gebruikt: iets afspreken en het daarna 'vergeten'. Onder het etiket 'opdrachtgerichte commandovoering' wordt ook wel gesuggereerd dat het 'hoe' buiten de bemoeienis van de opdrachtgever zou vallen. Dit is een misverstand. Uiteraard gaat het in eerste aanleg om het toetsen van het resultaat dat bereikt moet worden. Dat geeft echter geen vrijbrief om het 'hoe' volledig naar eigen wens inhoud te geven. Er bestaat ook geen vrijbrief om regelingen die binnen een krijgsmachtdeel of binnen defensie bestaan voor de eigen eenheid 'niet van kracht' te verklaren. Alle leidinggevenden zullen zich voortdurend moeten bezinnen op de bredere betekenis van 'wij'.

Niet in de laatste plaats moeten zij en anderen van tijd tot tijd stilstaan bij de tomeloze inzet van een belangrijk deel van het defensiepersoneel. Dit personeel heeft recht op een oprechte blijk van respect. Al was het maar in de vorm van een editoriaal.