

G. van Empelen, Th.H.C. Pollaert en O.P. van Wiggen

resp. luitenant-kolonel en majoors der infanterie

## Een lans voor de infanterie

Nee, dit wàs het toch niet. Hij had een „leuke” compagnie gedraaid en deze aanval was de laatste van zijn eenheid onder zijn leiding. Dan zou het eindelijk wat rustiger voor hem worden en kon hij wat meer tijd aan zijn studie besteden, iets wat er tijdens zijn commando niet zo van gekomen was. Bovendien had een staffunctie in zijn ogen toch wat meer aanzien en uitstraling dan dit tactische gemodder in de blubber van het oefenterrein. Het wachten was op de terugkeer van de csm die een laatste controle hield bij de pelotons en dit vaak combineerde met wat peptalk. Ergens voelde hij wel dat dit zijn taak was, maar delegeren moet kunnen en de dubbele was toch al zo gedreven in zijn werk. Het was voor hem trouwens onbegrijpelijk waar de man het enthousiasme vandaan haalde. Toegegeven, hij was nogal bot in zijn uitlatingen en lag daardoor niet zo goed bij de bataljonscommandant, maar door de compagnie werd hij op handen gedragen. Alleen die kaderavonden moest hij een beetje in de gaten houden; er werd namelijk nogal wat gedronken, had hij vernomen. Zelf kon hij daar moeilijk over oordelen, want zijn aanwezigheid bleef vaak beperkt tot het „zijn gezicht even laten zien”. Misschien moest hij dit toch maar eens met hem bespreken, vooral nu de compagnie op afzwaaien stond, al wist hij eigenlijk niet hoe hij dat gesprek moest aanpakken.

De komst van de hulpleider maakte abrupt een einde aan zijn overpeinzingen. „Hij zal wel weer een hoop op te merken hebben”, was zijn eerste gedachte bij het zien van zijn collega-officier. „Net zo gek als die csm van mij: die mannen konden alleen maar over de dienst praten en waren altijd maar bezig om nieuwe dingen te verzinnen”. Het was zelfs zo erg dat ze in de mess elkaar op de achterkant van bierviltjes tactische tekeningen zaten uit te leggen. En dat wordt op den duur toch hoogst irritant.

„Heb jij de Defensiekrant van vorige week al gelezen?” was de begroeting van zijn collega. „Ze zoeken officieren en onderofficieren automatiseringsdeskundigen die dan een versnelde carrière kunnen maken. Niks voor jou?” Zonder het antwoord af te wachten en en passant op zijn stafkaart kijkend mompelde hij nog in zich zelf: „Zal wel voldoende animo voor zijn, want in de bosrand maak je in principe geen carrière.”

---

### Algemeen

---

De hierboven geschetste, door ons regelmatig waargenomen, situatie is naar onze mening representatief voor de huidige mentaliteit bij het beroepspersoneel van de infanterie. Hoewel dat misschien ook wel bij de andere wapens en dienstvakken het geval is, willen wij ons tot de infanterie beperken. Ondanks het feit dat materieel en opleiding in de loop van jaren zijn verbeterd, ontbreekt het tegenwoordig aan bezieling en gedrevenheid. Zonder daarbij te willen generaliseren kan met een „ongeurust” hart worden gesteld dat met name bij de oudere beroepsofficieren en -onderofficieren het heilige vuur langzaam aan het doven is. De „24-uurper-dag-militair”-mentaliteit is inmiddels een antieke gedachte en het invullen van het VROB-formulier gaat de meeste beroeps uitstekend af. Natuurlijk zijn daarvoor allerlei externe factoren verantwoordelijk. De vèrgaande vermaatschappelijking, de diensttijdverkorting, de administratieve belasting alsmede het (minder slagvaardige) krijgstuuchtsysteem maken het optreden van de huidige infanteriecommandant er zeker niet gemakkelijker op. Dat neemt echter niet weg dat het nodig is de huidige mentaliteit aan de kaak te stellen. Per slot van rekening is de KL op een keerpunt aangekomen en is het zeer wel mogelijk dat voor het eerst sinds Nieuw-Guinea (1962) weer Nederlandse infanterie-eenheden bij gevechtsacties zullen worden

ingezet. De Defensienota geeft dat ook aan. Een mogelijke inzet in het kader van crisisbeheersing betekent in concreto dat behalve het uitvoeren van een *peace-keeping*taak ook rekening moet worden gehouden met een inzet in het kader van *peace-enforcement*. Het behoeft geen nader betoog dat met name infanterie-eenheden daarin een belangrijke taak zullen moeten vervullen.

Sinds de mechanisatie heeft de Nederlandse infanterie zich echter met name toegelegd op het verdedigen tegen tankzware eenheden van het voormalige Warschau-Pact, met als gevolg dat het optreden van te voet of uitgestegen vechtende infanterie is verwaarloosd. Deze tekortkoming is reeds veelvuldig, ook in dit tijdschrift, geconstateerd en gepubliceerd; recent nog door kolonel Coopmans (zie *MS 160*(1991)(9)416). Structurele verbeteringen zijn tot nog toe echter uitgebleven. Hoewel het artikel van kolonel Coopmans in grote lijnen door ons wordt onderschreven, willen wij ons met name richten op de mentale, vakgerichte instelling van de infanterist. Het is overigens tekenend dat nagenoeg geen enkele reactie op dat artikel is verschenen. Een mentaliteitsverandering is naar onze mening absoluut noodzakelijk wil een succesvolle inzet in eventuele kleinschalige conflicten mogelijk worden. Omdat een mogelijk optreden in een dergelijk conflict hoofdzakelijk zal plaatsvinden met infanterie-zware eenheden is de vaste teamvorming (tanks, infanterie, antitank) niet langer een uitgangspunt.

### Ervaringsgegevens

Omdat de Nederlandse infanterie in de jongste decennia geen enkele ervaring met werkelijke gevechtsacties heeft opgedaan, moeten de *lessons learned* van o.a. de Engelsen en Israëli's, die in de verschillende recente oorlogen zijn opgedaan, goed worden bestudeerd. Uit de Britse ervaringen tijdens de Falkland-oorlog bv. blijken factoren als professionaliteit, moreel en fysieke gesteldheid van doorslaggevend belang te zijn. Bovendien getuigde het optreden van commandanten in alle geledingen van inspirerend leiderschap, kameraadschap en vak-kennis. Deze aspecten krijgen naar onze mening binnen de Nederlandse infanterie te weinig aandacht. Hoewel genoemde aspecten ook van toepassing zijn voor andere wapens en dienstvakken, zijn zij voor een succesvol infanterie optreden van essentieel belang. Het opzetten van een straalzender

of leiden van een vuurmondeenheid is nu eenmaal van een andere orde dan het onder vijandelijk vuur bij nacht en ontij leiden en uitvoeren van een gevechtsactie te voet.

---

### Verbeteringen

---

#### Leiderschap

In tegenstelling tot de mening die binnen de KL heeft postgevat dat leiderschap kan worden „geleerd”, zijn wij een andere mening toegedaan. Leidinggevende capaciteiten zijn nu eenmaal wel of niet aanwezig en kunnen alleen na verloop van tijd worden aangescherpt. Leiders moeten dan ook worden geselecteerd in plaats van opgeleid. Het recruter van leiders kan volgens ons uitsluitend geschieden indien potentiële KMS-, KMA- en OCO-leerlingen hun Algemene Militaire Opleiding volgen bij parate onderdelen. Vervolgens kunnen zij aldaar het selectieproces voltooien of tot dezelfde conclusie komen als de door ons in de aanhef geschetste kapitein. Potentiële leiders worden daarvoor vanaf het begin geconfronteerd met het optreden als groepslid en kunnen zien en ervaren hoe het is soldaat te zijn en wat van het kader wordt verwacht. Door deze wijze van selecteren wordt voorkomen dat personen zonder kennis van zaken voor iets kiezen waarvan ze na verloop van tijd spijt krijgen. Het komt nog te vaak voor dat officieren en onderofficieren op functies bij parate infanterie-eenheden worden geplaatst omdat ze zo nodig een essentiële functie moeten vervullen, maar zonder dat zij de noodzakelijke affiniteit en gedrevenheid bezitten.

#### Continuïteit

Omdat vakkennis bij de infanterie naar onze mening alleen kan worden opgedaan door ervaring in functies, is het streven naar continuïteit binnen de infanterie een voorwaarde. In het personeelsbeleid van de KL komt het nog steeds voor dat beroepspersoneel slechts gedurende beperkte tijd op functie blijft ter wille van de carrièregang. Dit is met name bij de infanterie het geval. Voorts wordt de opgebouwde wapentechnische achtergrond onvoldoende uitgebuit omdat de carrières vaak niet wapen- of dienstvakgebonden zijn. Om in deze situatie verbetering te kunnen brengen zal meer dan

voorheen een mogelijkheid moeten worden geboden binnen de infanterie een langere carrièregang te volgen. Zo zien wij dat de functie van compagniescommandant wordt vervuld door een majoor die in alle subalterne functies binnen de infanterie werkzaam is geweest. Hij kan pas compagniescommandant worden nadat hij de cursus stafdienst of verdere militaire vorming met succes heeft afgerond. Voor de csm van een (pantser)infanteriecompagnie voldoet het huidige personeelstraject. Op zich is dit voldoende om de vereiste ervaring op te doen. Voor beide functies moeten alleen *hand-picked* (onder)officieren in aanmerking komen. Om de besten binnen het onderofficierenkorps te kunnen behouden voor de infanterie moet de uitloop naar officiersrangen worden beperkt. Een mogelijke uitloop in officiersrangen mag dan ook alleen binnen de infanterie plaatsvinden.

Het voorgaande maakt duidelijk dat er niet langer ruimte is voor dienstplichtige (onder)officieren. Wij zijn ons ervan bewust dat dit de nodige vullingsproblemen gaat opleveren voor mobilisabele eenheden. Oplossingen moeten daarbij worden gezocht in contracten bepaalde tijd.

Ten slotte zijn wij van mening dat ook aan dienstplichtige infanteristen hogere eisen aan keuring en selectie moeten worden gesteld dan nu gebruikelijk is. Het vullen van een gevechtseenheid kan nu eenmaal niet met „kneuzen” gebeuren.

### Waardering

Het streven naar continuïteit heeft echter alleen zin indien het dienen bij een parate infanterie-eenheid als zodanig wordt gewaardeerd. Per slot van rekening wordt van de infanteriecommandant meer geëist dan van zijn collega niet-infanterist. Met nadruk willen wij ook stellen dat deze waardering in het huidige personeelsbeleid volledig ontbreekt. Het criterium van het op goede wijze vervullen van een essentiële functie is nog steeds ondergeschikt aan de personele-vullingsproblematiek van de DPKL. Het hoeft geen nader betoog dat dit meten met twee maten (waarbij de besten vaak aan het kortste eind trekken) fnuikend is voor de motivatie. Deze waardering moet tot uitdrukking komen in bv. een hogere salariëring. Het spreekt voor zich dat een zelfde redenering voor dienstplichtige soldaten binnen de infanterie van toepassing is.

### Produktgericht

Als laatste aspect van mentaliteitsverandering willen wij ingaan op produktgericht handelen. Omdat concreet geformuleerde eindeisen en gedragingen onder gevechtsumstandigheden nog steeds ontbreken, staat het behalen van een eindprodukt te weinig centraal. Kwaliteit wordt daardoor niet gemeten en gegarandeerd. Mede door de beperkte opleidingstijd en centrale plaats van de teamopleiding onttaarden veel oefeningen te velde in commandantentraining waar tot in het oneindige wordt gecoördineerd. Het lijkt dat manoeuvreren prioriteit heeft boven slag leveren. Tijdens deze oefeningen wordt iedere keer weer onvoldoende aandacht besteed aan het afdwingen van de gevechtsopleiding enkele man, gevechtsdrills en gevechtstechnieken.

Het huidige beleid aangaande de infanterie-opleiding binnen het Legerkorps moet dan ook kritisch worden bekeken. Ondanks de twee maanden diensttijdverkorting zijn de eindeisen dezelfde gebleven en staat nog steeds bij veel commandanten het realiseren van het aantal opgedragen oefendagen centraal. Opmerkingen als „we hebben al een keer een boscomplex gezuiverd” of „het verdragende gevecht hebben we bij de vorige oefening nog gedaan” geven blijk van een procesbenadering. Indien het eindprodukt onder gevechtsumstandigheden centraal zal komen te staan en oefeningen een hogere realiteitswaarde krijgen, zal ook blijken dat de huidige voorschriften met betrekking tot de gevechtstechnieken grondig moeten worden gezien. Deze problematiek, op zich een artikel waard, valt echter buiten het kader van deze bijdrage.

### Slotopmerkingen

Dit artikel is niet geschreven om de indruk te wekken dat de mentale instelling van beroepsinfanteristen niet deugt. Ook in deze tijd zijn er veel infanteristen die in staat zijn, binnen de door de organisatie geschapen randvoorwaarden, een alleszins acceptabel eindprodukt te produceren. Onze bedoeling is dan ook alleen het in klare taal aan de kaak stellen van tekortkomingen en zo mogelijk aangeven van mogelijkheden ter verbetering. Daarbij geldt als uitgangspunt dat de kans op een eventuele inzet van Nederlandse infanterie in een gewapend conflict alleen maar is toegenomen. Sa-

menvattend kunnen dan ook de volgende aanbevelingen worden gedaan.

- Leiders niet opleiden maar selecteren.
- Capaciteiten en instelling zijn bepalend voor functie vervulling binnen de infanterie en niet de carrièregang.
- Opbouw van ervaring en continuïteit mogelijk maken door het ontwikkelen van loopbanen binnen de infanterie.

- De uitloop van onderofficieren in officiersrang beperken tot uitsluitend het eigen wapen.
- Afzien van dienstplichtig kader bij de infanterie.
- Hogere eisen stellen aan in te nemen dienstplichtige infanteristen.
- Vuil, zwaar en verantwoordelijk werk overeenkomstig belonen.
- Herziening opleidingstraject infanterie met grotere nadruk fysieke vorming en afdwingen drills en gevechtstechnieken tijdens realistische oefeningen.



### Grand strategies in war and peace

door P. Kennedy e.a., 184 blz., Uitg.: Yale University Press, Londen, 1991. Prijs: f 16,50. ISBN: 0.300.04944.7

*Since it is not humanly possible to prepare for everything that may happen in the unpredictable and turbulent world of the early twenty-first century, the task is to structure the armed forces, and the economy and society upon which they rest, to be in a good position to meet contingencies. In other words, the United States ought, while seeking to fulfill its people's peacetime desires, to maintain a reservoir of productive and financial and technological and educational strength.*

Aldus de auteur op blz. 183/184.

In dit zeer actuele boek beschrijft een aantal vooraanstaande auteurs hoe verschillende naties hebben getracht hun politieke, economische en militaire doelen te integreren, met als hoofddoel het waarborgen van de lange-termijnbelangen van hun naties in oorlogstijd maar vooral ook in vreedstijd. Het boek begint en eindigt met beschouwingen van Paul Kennedy zelf; in de tussentijd worden hoofdstukken worden door andere

schrijvers analyses gepresenteerd van klassieke voorbeelden van Europese *grand strategy*.

De beschouwing waarmee Kennedy het boek opent toont aan hoe de conceptie van *grand strategy* is ontwikkeld van de hoofdaandacht op de operaties op het slagveld naar andere elementen, zoals het management van nationale (hulp)bronnen, de belangrijke rol van diplomatie en de bereidheid en het vermogen van de bevolking de lasten van een oorlog of de kosten van een sterke defensie in vreedstijd te dragen. In de daaropvolgende hoofdstukken wordt door een drietal schrijvers de Britse *grand strategy* geanalyseerd in de Spaanse Successieoorlogen en de beide wereldoorlogen. Vervolgens worden de *grand strategies* van het Romeinse Rijk, het imperialistische Spanje, Duitsland, Frankrijk en de Sovjet-Unie beschreven en nader geanalyseerd door ze in het juiste historisch perspectief te plaatsen. Het boek eindigt met overwegingen door Kennedy t.a.v. de Amerikaanse *grand strategy* heden ten dage en in de nabije toekomst. Hij pleit ervoor dat de VS een nucleaire oorlog vermijden, dat Amerika flexibele strijdkrachten moet creëren die het hoofd kunnen bieden aan een grote verscheiden-

heid aan mogelijke inzetopties, dat het zijn alliantiepolitiek moet koesteren en dat het serieuze maatregelen moet nemen om de neergaande sociale en economische trends te keren, want hierdoor wordt immers Amerika's positie in de wereld aangetaast.

In de definitie van strategie zoals van Clausewitz die ooit gaf is strategie de kunst van het gebruik maken van veldslagen om een oorlog te winnen. Deze definitie houdt echter een beperking in omdat geen ruimte wordt gelaten voor de niet-militaire dimensies van een conflict, voor de lange termijn en de politieke belangen van een staat. Als de term *grand strategy* wordt gebruikt is er wel ruimte voor dat bredere veld. De crux van *grand strategy* ligt bij het staatsbeleid, d.w.z. in de capaciteiten van de staatshoofden alle elementen, zowel militaire als niet-militaire, samen te voegen met als doel het verzekeren en verbeteren van de lange-termijnbelangen van een land (zowel in vreedstijd als in oorlogstijd). Gegeven de hoeveelheid onafhankelijke variabelen die bij *grand strategy* een rol spelen kan ze nooit voorbestemd zijn. Ze hangt af van de voortdurende en intellectuele inschatting van de politieke beleidsdoelstellingen en de middelen die daaraan worden be-