

De beperkende factor

drs. F. Matser – kolonel van de militair psychologische en sociologische dienst*

Bij het uitbreken van de tweede Golfoorlog in 2003 bevond ik mij in Sarajevo, in de staf van wat toen nog SFOR heette en wat in die tijd een NAVO-hoofdkwartier was met een (Amerikaanse) drie-sterren-generaal aan het hoofd. Natuurlijk volgden de meeste militairen in Sarajevo de ontwikkelingen in Irak met grote professionele aandacht. Dat kon overigens met allerlei insteken.

Mijn Amerikaanse collega Steve bijvoorbeeld, een boomlange kolonel van de *Aircav*, liep de hele dag te vloeken dat hij in de verkeerde functie zat omdat zijn jaargenoten in allerlei commandofuncties in Irak carrière maakten. Zijn collega-kolonel Bill, een breedgeschouderde genist, volgde de oorlog met heel andere ogen. Zelf veteraan van Vietnam, Haïti en de eerste Golfoorlog, bad hij iedere dag tot God dat de gevechten snel voorbij zouden zijn, omdat zijn 22-jarige zoon als sergeant-groepscommandant deel uitmaakte van de mariniersdivisie die later Bagdad zou innemen.

Maar los van deze menselijke emoties, werd er natuurlijk regelmatig professioneel gediscussieerd over de Amerikaanse aanpak van de operatie en gespeculeerd hoe het af zou lopen. Unaniem was iedereen vol bewondering voor de Amerikaanse veldtocht waarin, gebruikmakend van grote vuurkracht, snelle beweging en superieure informatietechnologie, het veel grotere Iraakse leger verpletterend werd verslagen. Er was vrijwel niemand te vinden die het betreurde dat Saddam en zijn misdadige bewind een kopje kleiner werden gemaakt.

Over wat daarna zou gaan gebeuren was de SFOR-staf echter grofweg in twee kampen verdeeld: het Amerikaanse kamp en de rest van de

dertig nationaliteiten. Voor de Amerikanen behoorde dit conflict tot het type *replay* Tweede Wereldoorlog: groot land (Irak = Duitsland) met onderdrukkende bestuurlijke structuur en verderfelijke ideologie (Baath-partij = NSDAP) en het geheel gelardeerd met een foute leider (Saddam = Adolf).

Remedie: verwijder leider en bestuurlijke structuur en vervang die door een tijdelijke – strenge maar rechtvaardige – buitenlandse bezettingsmacht en het land bloeit weer op. Vervang de bezettingsmacht daarna zo spoedig mogelijk door een snel op te richten nieuw nationaal leger (natuurlijk gevormd en getraind onder Amerikaanse supervisie en langs Amerikaanse doctrines) en klaar is Kees (of moet ik zeggen George?). De officieren van de meeste andere landen twijfelden om uiteenlopende redenen sterk of dit in Irak zou gaan lukken.

Nu we vier jaar verder zijn, ziet het er naar uit dat de sceptici gelijk krijgen. Veel mensen verbazen zich erover dat het de Amerikanen maar niet lukt om de weerspannige Iraakse bevolking onder de duim te krijgen en vooral om een goed functionerend nationaal Iraaks leger van de grond te krijgen, dat de veiligheidstaken van de Amerikanen kan overnemen en daarmee een deel van de anti-Amerikaanse gevoelens kan wegnemen. Natuurlijk zijn daar meerdere oorzaken voor aan te wijzen.

Waar ik nu even bij wil stilstaan is één belangrijke tekortkoming in de Amerikaanse redenering: het snel oprichten van een nieuw Iraaks leger. Hier valt veel te leren van de historie. Ik wil dat illustreren met een voorbeeld van een andere tijd en een – op het eerste gezicht – totaal andere situatie.

Nadat Adolf Hitler aan de macht was gekomen in Duitsland besloot hij op enig moment een expansiepolitiek te gaan voeren. Daarvoor had hij een groot leger nodig. Maar dat was niet mogelijk, omdat het verdrag van Versailles de Duitsers

* Op deze plaats vindt u afwisselend een bijdrage van F. Matser, kolonel van de militair psychologische en sociologische dienst en M.F.J. Houben, majoor der mariniers en werkzaam bij de afdeling Bestuurs-ondersteuning van het CZSK.

precies voorschreef hoeveel soldaten ze mochten hebben. En dat waren er naar de maatstaven van die tijd heel weinig: slechts honderdduizend man. Schenden van het verdrag was gevaarlijk en zou tot een hernieuwde bezetting van delen van Duitsland kunnen leiden door bijvoorbeeld Franse en Engelse troepen. Uitbreiding van het Duitse leger leek dus onmogelijk. Toch marcheerden de Duitse legers nog geen tien jaar later met grote militaire superioriteit de omringende landen binnen. Hoe kon dat?

De sleutel tot deze verbazingwekkende ommekeer was de Duitse analyse van wat je de 'beperkende factor' zou kunnen noemen. De beperkende factor in het oprichten van een groot leger is er eigenlijk maar één: ervaring. Geweren, vliegtuigen en tanks kun je kopen of produceren. Een goede soldaat is op te leiden in pakweg zes maanden. Maar voor een goede sergeant of luitenant (of pakweg jachtvlieger of zee-man) heb je twee tot drie jaar ervaring nodig en voor een goede sergeant-majoor of overste minimaal vijf tot tien jaar.

De Duitsers besloten daarom begin jaren dertig een groot aantal van hun militairen één niveau hoger te trainen dan hun rang of functie.

De korporaal was in staat leiding te geven aan een groep van tien. De sergeant werd getraind als pelotonscommandant, de kapitein als bataljonscommandant, enzovoort. De opschaaltermijn voor dit leger was nu verkort tot zes maanden: de tijd nodig om soldaten op te leiden. De Duitsers konden zo binnen een paar maanden enige honderdduizenden soldaten onder de wapenen roepen en daar het bestaande leger van slechts honderdduizend man 'boven' plaatsen als een kaderstructuur.

Daar de besluitvormingscyclus van de Geallieerden – zoals door de Duitsers ingeschat – trager verliep dan de voor volstrekt onmogelijk gehouden snelle opbouw van het Duitse leger, stonden de Fransen en Engelsen in 1936, toen de Duitsers het Rijnland bezetten, voor een voldongen feit: een groot leger met voldoende ervaren kader. Nu was het te laat om laag in het geweldsspectrum in te grijpen.

Terug naar Irak: om een goed functionerende krijgsmacht in te richten heb je dus vooral ervaren mensen nodig. En omdat die er (behalve met een belast verleden) niet of nauwelijks zijn, kost het omvormen van een hoop mensen met goede

bedoelingen naar een krijgsmacht waarin hiërarchie, bevelvoering en besluitvorming goed functioneren – omdat ervaren mensen op de juiste plaatsen zitten – veel meer werk dan de zes maanden die nodig zijn om een goede soldaat op te leiden.

Een brigadecommandant die niet eerst een aantal jaren bataljonscommandant, compagniescommandant of S3 is geweest, bezit doorgaans niet de juiste 'competenties' zoals dat zo mooi heet. En dat is waar het ongetwijfeld aan ontbreekt in het nieuwe Iraakse leger: competente leiders, van de basis (sergeant) tot de top (generaal). En dan gaat het niet alleen om ervaring in bevelvoering en commandovoering, maar ook om inzicht in het functioneren van een democratisch gecontroleerde krijgsmacht als verlengstuk van de politiek. Een goed functionerende krijgsmacht inrichten zonder die honderdduizend man kader die gedurende vele jaren getraind zijn: dat is de uitdaging.

In zo'n situatie praat je dus niet over een aanwezigheidsperiode in de regio van één of twee jaar, maar van minimaal acht tot tien jaar om de lokale militaire leiders de nodige ervaring op te laten bouwen. Voor politie en rechtspraak is dit overigens vergelijkbaar. De vraag is of de lokale en wereldpolitieke ontwikkelingen een massale aanwezigheid van buitenlandse troepen in een regio met zulke religieuze en politieke gevoeligheden over zo'n lange periode zullen toelaten. Te vrezan valt van niet...

Overigens zal het de oplettende lezer niet ontgaan dat in Afghanistan de zaken in dit opzicht niet wezenlijk anders liggen. Hopelijk ziet iedereen de ontwikkelingen in dit land dan ook in het juiste tijdperspectief. Succes op de korte termijn behoort niet tot de zaken die je dan moet verwachten. Grote stappen voorwaarts al helemaal niet.

Met het oog op de gigantische investeringen in geld, inspanningen en mensenlevens is het te hopen voor de Afghanen dat onze politici geduld hebben, mislukkingen en tegenslagen accepteren en doorzettingsvermogen tonen. Dat lijkt, naast de creativiteit en het vakmanschap van de troepen ter plaatse, het beste uitgangspunt – maar helaas geen garantie – voor het slagen van de missie.

Ervaring is een onmisbare factor voor succes, maar kost per definitie tijd. ■

TEGEGENWICHT