P. E. Selles

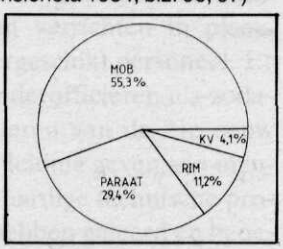
luitenant-kolonel der cavalerie

Personele vulling van de KL-oorlogsorganisatie

De oorlogsorganisatie van de KL verschilt aanzienlijk van de vredesorganisatie, zowel wat betreft het aantal eenheden, als de soorten van eenheden en de personele sterkte. De Defensienota 1984 geeft daarvan een duidelijk overzicht, waarvan de belangrijkste cijfers voor het goede begrip in afb. 1 en 2 zijn weergegeven. Uitgedrukt in eenheden van compagniesgrootte houdt een en ander in, dat van de circa 1200 eenheden van de KL ongeveer 300 paraat zijn en ongeveer 900 een mobilisabele status bezitten. Wordt het Korps Mobiele Colonnes (KMC) meegerekend — dat vrijwel geheel wordt gevuld met KL-personeel — dan komen daar nog circa 90 eenheden bij, die alle mobilisabel zijn. De ongeveer 300 parate eenheden hebben vrijwel zonder uitzondering nog een mobilisabele component, die in sterkte kan variëren van een of enkele militairen tot detachementen ter grootte van enkele tientallen militairen. Als gevolg van dit alles bedraagt de parate sterkte van de KL nog geen 30% van de oorlogssterkte. Ook het Eerste Legerkorps, dat in vredestijd de grootste parate omvang heeft van de verschillende commando's, is slechts voor circa 40% paraat.

	Vredestijd	Oorlogstijd
Eerste Legerkorps	34.000	87.000
Nationaal Territoriaal Commando	9.000	44.000
Nationale Reserve	—	5.100
Commando Aanvullingen Landmacht	—	14.000
Commando Opleidingen (excl. leerlingen)	8.000	—
Commando Verbindingen	2.000	4.500
Geneeskundig Commando	1.000	7.000
Nationaal Logistiek Commando	4.000	17.000
Korps Mobiele Colonnes (excl. staf)	—	22.000

Afb. 1 Sterkte van de KL (Defensienota 1984, blz. 96, 97)



Afb. 2 Aandeel mobilisabele, parate, RIM- en KV-eenheden
(Defensienota 1984, blz. 106)

Het overgaan van de vredesorganisatie naar de oorlogsorganisatie, de mobilisatie, is een omvangrijke operatie waarbij o.a.:

— reserve- en dienstplichtig personeel moet worden opgeroepen en beroepspersoneel uit vredesfuncties moet worden vrijgemaakt, teneinde de mobilisabele eenheden te formeren;
— de parate eenheden op sterkte moeten worden gebracht;
— vredeseenheden moeten worden opgeheven;
— UM-materieel moet worden overgedragen.
(UM-materieel: uitgesteld materieel dat o.a. wordt ingezet t.b.v. opleidingseenheden.)

Voor elke van deze taken en de daarmee samenhangende werkzaamheden is personeel nodig in bepaalde aantallen en van bepaalde kwaliteit, en dienen de nodige voorbereidingen te zijn getroffen. Gelet op de grote aantallen en de grote verscheidenheid aan benodigde kwaliteiten is dat geen eenvoudige taak. Met het langzaam maar zeker toenemen van het aantal mobilisabele eenheden wordt de vulling van die eenheden met capabel personeel uiteraard ook steeds moeilijker. Hoewel de vullingssituatie in haar totaliteit zeker niet slecht is te noemen, heeft dat toch aanleiding gegeven tot het treffen van maatregelen. In de systematiek van de vulling met dienstplichtig personeel, alsmede in de wijze van individuele vulling van mobilisabele functies met beroeps- en reservepersoneel zijn de afgelopen jaren dan ook diverse veranderingen in gang gezet.
Dit artikel heeft tot doel de lezer daarover te informeren, de achterliggende ideeën toe te lichten en ten slotte aan te geven in welke richting nog maat-

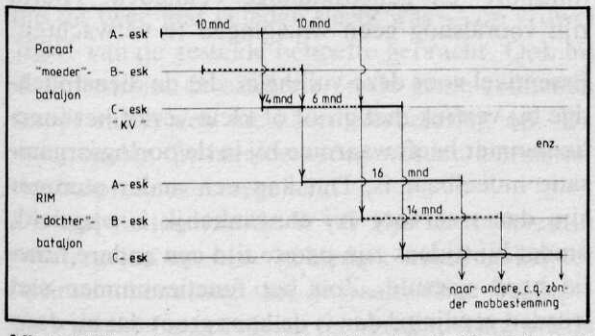
regelen zullen of moeten worden getroffen om de resterende knelpunten in de personele vulling van de mobilisabele eenheden aan te pakken.

De vullingssystematiek

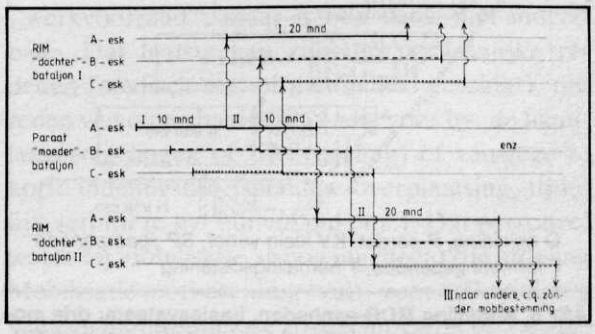
De vullingssystematiek van mobilisabele eenheden is al oud. Ze stamt uit de jaren '60, toen van het zogenoemde fillersysteem werd overgeschakeld naar het Ondas (Onderdeelsaanvullingssysteem). Dat systeem maakt het mogelijk afzwaaiende parate eenheden in hun geheel door te schuiven naar identieke mobilisabele eenheden, na zo nodig eerst enige tijd een klein-verlofeenheid te hebben gevormd. Nog steeds is dit de kern van de vullingssystematiek voor vele eenheden. Volgen wij de dienstplichtigen, die t.b.v. een Ondas-eenheid onder de wapenen worden geroepen, dan doorlopen zij als regel de volgende cyclus:

— na de opleiding vormen zij gedurende tien maanden een Ondas-gevuld(e) compagnie/eskadron/batterij;
— na het afzwaaien vormen zij vier of zes maanden de klein-verlof (KV)-eenheid, de parate eenheid „thuis", behorende tot hun bataljon/afdeling;
— vervolgens komen zij in hun geheel in een Rechtstreeks Instromend Mobilisabele (RIM)-eenheid, waarbij zij 14 of 16 maanden blijven ingedeeld (zie afb. 3);
— hierna komt het personeel van RIM-compagnie/eskadron/batterij in het zg. Gereserveerd Indeelbaar bestand; hieruit kan, nadat vier eenheden een RIM-bataljon hebben verlaten, een nieuw mobilisabel bataljon/afdeling worden gevormd (het zg. basis-aflossingssysteem). Nadat zij drie à vier weken op een vormingsherhalingsoefening bij het Commando Herhalingsoefeningen in Ossendrecht zijn geweest blijft het nieuwe bataljon/afdeling vervolgens zes jaar in ongewijzigde samenstelling bestaan;
— vervolgens kunnen zij ten slotte nog worden ingedeeld in bv. een aanvullingsdepot.
(**NB** KV- en RIM-periode samen altijd twintig maanden)

Op het RIM-systeem bestaat al lange tijd een variant, het zg. GRIM-systeem (Grotendeels RIM). Dat wordt toegepast wanneer de moeder- en de dochtereenheid niet geheel identiek zijn, bv. omdat de dochtereenheid voor een deel over ander materieel beschikt. Voor een aantal functionarissen is het RIMmen dan niet mogelijk omdat een andere kwaliteit wordt gevraagd, bv. chauffeurs YA-328 i.p.v. chauffeurs YA-440. Een principieel verschil is er echter niet.
Een tweede variant zal binnen afzienbare tijd van kracht worden. Dat is het zogenoemde ARIM-systeem (Aangepast RIM), t.b.v. de tankbataljons Leopard II. In dit systeem heeft elk moederbataljon twee dochterbataljons, die om en om worden gevuld met dienstplichtig personeel (zie afb. 4). Het moederbataljon (41 en 43 Tkbat) is volledig paraat en levert elke tien maanden drie opgeleide eskadrons af. Het dienstplichtige personeel blijft derhalve twintig maanden in het RIM-bataljon, hetgeen even lang is als de KV+ RIM-periode in het normale RIM-systeem. Een deel van het personeel stroomt vervolgens nog door naar een mobilisabel D-eskadron, waar het nog tien maanden blijft ingedeeld. Nieuw in dit systeem zal voorts zijn, dat het ARIM-personeel — waarschijnlijk voor een deel, nl. de tankcommandant en de tankschutter — wèl op herhaling zal komen, iets wat bij RIM-personeel in principe niet gebeurt. Herhalingsoefeningen zullen ook gelden voor het in-



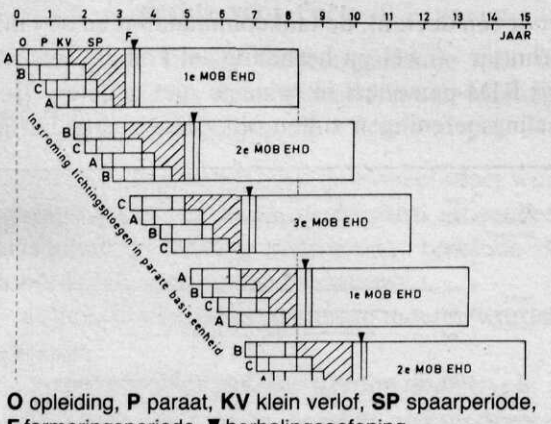
Afb. 3 RIM-systeem: paraat bataljon heeft één esk met klein verlof; dpl personeel uit paraat esk naar KV-esk naar RIM-eskadron



Afb. 4 ARIM-systeem: paraat bataljon heeft geen eskadron met KV; dpl personeel uit paraat esk rechtstreeks in RIM-dochters, om en om naar dochter I en dochter II

gedeelde beroepspersoneel dat de functie van (tank)commandant vervult, derhalve variërend in rang van luitenant-kolonel tot wachtmeester. De herhalingen zullen echter slechts een dag of enkele dagen omvatten en zijn bedoeld om de noodzakelijke bedieningsvaardigheid van de Leopard-II op peil te houden. De frequentie waarin dit moet gebeuren is nog in onderzoek, maar het zou bv. eens per jaar kunnen zijn.

Het ARIM-systeem zal mogelijk over enige tijd aan een nog nieuwere ontwikkeling moeten worden aangepast. Momenteel wordt namelijk een proef gehouden met een nieuwe categorie van kort-verbandvrijwilligers (KVV'ers) als tankcommandant en tankschutter Leopard-II. Deze worden, vergeleken met de dienstplichtigen, twee maanden langer opgeleid op het Opleidingscentrum Cavalerie en zijn vervolgens tweemaal tien maanden paraat. Vanwege de duur van de KVV-aanstellingen van 28 resp. 26 maanden worden zij ook wel „mini-KVV'ers" genoemd. De bestuurders en laders blijven dienstplichtig en worden dus halverwege de parate periode van de tankcommandant en -schutter afgelost. Aangezien een paraat eskadron eens in de twintig maanden een compleet eskadron aflevert blijven deze Leopard-II-bemanningen derhalve veertig maanden in een RIM-bataljon. Ook nu zal daarna een deel nog moeten doorstromen naar de mobilisabele D-eskadrons. De tussentijds afgezwaaide bestuurders en laders worden niet gebruikt voor de RIM-vulling, maar voor tussentijdse vulling van ontstane vacatures, en voor aanvullingseenheden. Het zal duidelijk zijn dat als in een RIM-periode van twintig maanden korte herhalingsoefeningen nodig zijn, dit zeker in een periode van veertig maanden het geval is. Mogelijk zal vóór de vulling van het D-eskadron zelfs een (korte) herhaling voor de gehele eenheid moeten plaatsvinden teneinde het tactische optreden op te frissen. Indien de proefneming slaagt, en de Legerraad zou besluiten alle Leopard-II-eenheden met mini-KVV'ers te vullen, dan is deze aangepaste ARIM-vulling voor de eerste maal in 1986 te verwachten. Uit het oogpunt van mobilisatievulling heeft deze systematiek het voordeel dat de kwaliteit van de vulling hoger zal zijn dan met de korter opgeleide dienstplichtigen. De aflossing geschiedt minder frequent waardoor een constantere personele bezetting ontstaat, die zich gemakkelijker laat besturen en bewaken. Ook wordt een efficiënter gebruik gemaakt van (zeer) duur opgeleide bemanningen. De huidige dienstplichtige tankcommandanten en -schutters vallen immers na twintig maanden voor het grootste gedeelte uit het systeem en krijgen doorgaans geen nadere mobilisatiebestemming. Tegen relatief lage kosten kan nu de bedieningsvaardigheid langere tijd op peil worden gehouden en behoeft bovendien slechts circa de helft van het aantal tankcommandanten en -schutters Leopard-II onder de wapenen te komen en te worden opgeleid.



Afb. 5 Aflossing MOB-eenheden, basissysteem; drie mobilisabele eenheden worden achtereenvolgens gevuld/afgelost door één parate basiseenheid (tussen KV en SP kan een RIM-periode van 14-16 maanden zitten)

Behalve door middel van het RIM-systeem of zijn varianten worden veel eenheden louter gevuld met behulp van het basisaflossingssysteem (zie afb. 5). Ook kan vulling plaatsvinden uit het zg. vrij indeelbare bestand. In het laatste geval bestaan er geen vergelijkbare eenheden in de vredesorganisatie van de KL. Dat is bv. het geval bij veel transport- en geneeskundige eenheden. Hierin zijn vooralsnog geen wijzigingen te verwachten.

Essentieel voor deze vulling is, dat de dienstplichtige bij vertrek met groot of klein verlof het functienummer heeft waarmee hij in de oorlogsorganisatie indeelbaar is. Dat kan een ander nummer zijn dan waarvoor hij aanvankelijk is opgeleid, omdat hij tijdens zijn parate tijd een andere functie heeft vervuld. Zou het functienummer niet worden gewijzigd dan is de kans groot dat hij door de computer wordt ingedeeld op een functie waarvoor hij eigenlijk niet (meer) geschikt is. Bij her-

halingsoefeningen blijkt dat steeds weer voor te komen, hetgeen jammer en vermijdbaar is.

Vulling met beroepspersoneel

Het dienstplichtige personeel wordt via een gesystematiseerde wijze in de mobilisabele eenheden ingebracht als hiervoor beschreven. Het beroeps- en reservepersoneel — m.u.v. de reserve-luitenants pelotonscommandant — wordt daarentegen geheel manueel en individueel ingebracht. Op het gebied van de vulling met beroepspersoneel is de afgelopen jaren een aantal maatregelen getroffen die voor de vulling van zowel de parate als de mobilisabele eenheden van groot belang zijn. Daarop zal ik nader ingaan.
Door een aantal oorzaken is de behoefte van de KL aan beroepsofficieren en -onderofficieren voor de oorlogsorganisatie groter dan voor de vredesorganisatie. Bekijkt men de situatie per wapen en dienstvak resp. per onderofficierscategorie dan is er vaak een tekort, soms een min of meer dekkende situatie en in een enkel geval (bv. bij de Militaire administratie) een overschot. Het gevolg is, dat veel mobilisabele eenheden over minder beroepspersoneel beschikken dan wenselijk is. De tekorten worden alternatief gevuld met reserveofficieren en dienstplichtige onderofficieren en in de toekomst met reserveonderofficieren. Hoewel de vulling daardoor niet altijd als kwalitatief onvoldoende mag worden beschouwd, bevredigt deze situatie geenszins.
Om hierin verbetering te brengen is in 1979 de Werkgroep vulling oorlogsorganisatie (WVO) ingesteld. De resultaten van deze werkgroep worden thans zichtbaar in de vullingssituatie van zowel parate als mobilisabele eenheden. Zo is bv. de vulling van de mobilisabele cavalerie-eenheden — die tot twee jaar geleden slecht was — op vrijwel 100% van de gestelde behoefte gebracht. Ook bij de infanterie, de artillerie en de genie-eenheden treedt thans een merkbare verbetering op. De maatregelen die hiertoe leiden worden hierna nader besproken en toegelicht.
De activiteiten van de WVO zijn te verdelen in maatregelen op twee gebieden: maatregelen ter optimale benutting van het aanwezige beroepspersoneel en maatregelen ter vermindering van de oorlogsbehoefte aan beroepspersoneel, onder handhaving of eventueel zelfs uitbreiding van de vredesbehoefte: het op elkaar afstemmen van vredes- en oorlogsbehoefte.

Optimale benutting van het aanwezige personeel

Om een optimale benutting van het aanwezige beroepspersoneel mogelijk te maken, is reeds een aantal maatregelen getroffen, die op korte termijn effect hebben gesorteerd. Hiertoe behoren:

— het indelen in een functie waaraan een hogere of lagere rang is verbonden;
— het indelen van studerenden (Hogere Militaire Vorming, universiteit/hogeschool of langdurige opleidingen);
— het indelen in een functie bij een ander wapen/dienstvak of categorie;
— het indelen van gespecialiseerd personeel bij het wapen/dienstvak van herkomst, bv. officieren van de Technische staf, Militair psychologische en sociologische dienst e.d.;
— het indelen in een mobilisabele functie ook als men niet op een vredesfunctie is geplaatst (zg. brieflastgeving);
— het vullen van vacatures met alternatieve categorieën, i.c. reserveofficieren en dienstplichtige onderofficieren.

Deze maatregelen hebben uiteraard een hoger indelingspercentage tot gevolg. Een bezwaar is, dat voor bepaalde functies meer aan opleiding moet worden gedaan. Zo worden bv. officieren van de Militaire administratie (MA) commandant verzorgingspeloton; instructeurs Lichamelijke opvoeding/sport (LO/S) behandelaar materieel en toegevoegd S4; onderofficieren MA en LO/S adjudant personeel en toegevoegd S1. Desondanks is er nog steeds een tekort aan beroepsmilitairen.
Er zijn echter ook nog beroepsmilitairen zonder mobilisatiebestemming. Die groep is nodig als „werkvoorraad", maar is ook deels niet indeelbaar. Dat laatste kan zijn om persoonlijke redenen (medisch niet of niet geheel geschikt), om reden van onmisbaarheid (nodig voor bv. de handlangerregelingen of UM-regeling) of vanwege te korte indelingstijd (spoedige overplaatsing, tijdelijk verblijf in het buitenland enz.). Dat personeel wordt bij mobilisatie alsnog ingedeeld (de afdeling Mobilisatievoorbereiding vult voor afkondiging van een mobilisatiefase zoveel mogelijk de vacatures), of komt na de laatste mobilisatiefase in het aanvullingssysteem.

Het op elkaar afstemmen van vredes- en oorlogsbehoefte

Behalve een optimale benutting van het aanwezige beroepspersoneel dient een structurele afstemming plaats te vinden tussen de behoefte van de KL in de vredes- en oorlogsorganisatie. De KL beschikt in oorlogstijd nu eenmaal niet over meer beroepspersoneel dan in vredestijd. Die afstemming dient in twee richtingen plaats te vinden.

Enerzijds dient ervoor te worden gezorgd dat in de vredesorganisatie voldoende beroepspersoneel is opgenomen om in de behoefte van de oorlogsorganisatie te voorzien. Die afstemming dient niet alleen in haar totaliteit plaats te vinden, maar ook per wapen/dienstvak/categorie en in principe zelfs per rang. Dat is van belang bij o.a. de verdeling van functies over militairen en burgers. Ten behoeve van de vulling van de oorlogsorganisatie dient de KL te beschikken over ,,parkeerfuncties", waarop zowel militairen als burgers kunnen worden geplaatst. Deze parkeerfuncties dienen in beschouwing te worden genomen bij het project ,,functieanalyse", waarbij de zwaarte van de functie wordt vastgesteld en dus de rang die daarmee verband houdt. Indien noodzakelijk dient, in verband met de beschikbaarheid aan militairen van een bepaalde rang, in de vredesorganisatie bovendien te kunnen worden afgeweken van de rang die de functie volgens de functieanalyse inhoudelijk vraagt. Die afwijking in rang is doorgaans een afwijking naar boven: militairen kunnen dus in vredestijd worden belast met voor hen soms (te) lichte functies teneinde hen met de vereiste kennis en ervaring beschikbaar te hebben voor zware en verantwoordelijke functies in de oorlogsorganisatie. Het is duidelijk dat beide zaken op zich reeds complexe problemen zijn, waarin — behalve zuiver zakelijke argumenten — ook groepsbelangen een rol kunnen spelen.
Wat reeds gedeeltelijk is gerealiseerd (bv. bij de cavalerie) of binnenkort zal worden verwezenlijkt, is het andere deel van de afstemming, nl. het aanpassen van de behoefte aan beroepspersoneel in de oorlogsorganisatie, zowel bij de parate als bij de mobilisabele eenheden, en het herverdelen van dat personeel. Uitgangspunt daarbij is, zoals vermeld, dat na mobilisatie *alle* eenheden minimaal moeten kunnen beschikken over het *noodzakelijk* geachte beroepspersoneel. Indien dat personeel niet op vredesfuncties beschikbaar is, moet het worden vrijgemaakt uit (parate) eenheden door het tijdens de mobilisatie te vervangen door andere categorieën personeel. In concreto houdt dat in, dat bepaalde functies waarop in vredestijd beroepspersoneel is geplaatst, in oorlogstijd worden vervuld door reserveofficieren, reserve- of dienstplichtige onderofficieren, of korporaals. Verder moet nog worden onderzocht of de behoefte aan beroepspersoneel — waar dat mogelijk is — kan worden verminderd. Bij alle reorganisaties wordt dan ook kritisch gekeken naar de noodzakelijke behoefte aan beroepspersoneel.

In het kader van de WVO is allereerst onderzocht hoe in oorlogstijd de behoefte aan beroepspersoneel in staven boven het bataljonsniveau zou kunnen worden verminderd ten gunste van de lagere eenheden, met voorop de ,,Haagse staven". Vrijwel al deze staven zijn thans gereorganiseerd en de nodige resultaten zijn geboekt. Die zijn echter niet toereikend om de bestaande discrepantie op te heffen. Aangezien de Commando Opleidingen (COKL)-sector geen ,,winst" meer kan opleveren — vrijwel al het personeel is al op vredesfuncties geplaatst en heeft dus al een mobilisatiebestemming — vormen de eenheden van 1 Lk de enige grote ,,pool". Die eenheden beschikken immers over relatief veel beroepspersoneel, dat in vredestijd nodig is om te kunnen functioneren. Daaronder is echter ook een aantal functies die in oorlogstijd op afdoende wijze kunnen worden vervuld door reserveofficieren, reserveonderofficieren of dienstplichtigen. Door die uitwisseling van personeel kunnen zowel de parate als de mobilisabele eenheden beschikken over het noodzakelijke beroepspersoneel. Als voorbeeld is in afb. 6 aangegeven om welke functies het bij een paraat en een mobilisabel tankbataljon gaat. Daarbij dienen voor een goed begrip de volgende toelichtingen.

Allereerst dient men te beseffen dat het ingedeelde reserve- en dienstplichtig personeel van de parate eenheid in de eerste mobilisatiefase wordt opgeroepen. Het eigen personeel heeft een oproep in de eerste, tweede of derde mobilisatiefase, en tot de afkondiging van die fase blijft dat personeel ter beschikking van de commandant. Indien echter 1 Lk zou moeten verplaatsen voordat de eerste en/of de volgende mobilisatiefasen zijn afgekondigd, dient het beroepspersoneel met een mobili-

satiebestemming elders niet te worden meegenomen. Dit personeel zou dan immers naar Nederland moeten terugkeren, hetgeen een onnodige vertraging van de mobilisatie tot gevolg heeft.
Ten tweede valt op, dat bij het KV-eskadron zowel de commandant als de plaatsvervangend commandant reserveofficieren zijn. Het is duidelijk dat dit eskadron bij voorkeur niet in deze samenstelling zijn operationele taak dient uit te voeren.
Bij de mobilisabele tankbataljons is in de organisatie opgenomen dat één van beiden een beroepsofficier is en de ander een reserveofficier. De parate bataljonscommandant kan echter door herverdeling van zijn officieren een zelfde situatie bereiken, daarbij rekening houdend met de persoonlijke kwaliteiten van de beschikbare officieren. Administratief is dat echter, gelet op de snelle wisselingen in de parate functies, in de Oorlogsappellijst (OAL) niet bij te houden. Ook het probleem dat de KV-eenheid op telegram X reeds opkomt, terwijl de beide reserveofficieren pas op telegram R worden opgeroepen, dient de bataljonscommandant met eigen middelen op te lossen, hetgeen wellicht niet gemakkelijk, maar wel uitvoerbaar is.
Ten derde wil ik erop wijzen, dat vervanging van beroepspersoneel niet automatisch een kwalitatieve vermindering behoeft in te houden. Het reservepersoneel zal doorgaans langdurig op functie ingedeeld blijven en het bataljon op den duur door en door kennen. Ook kan met dit personeel een hechte band ontstaan door het te betrekken bij informele activiteiten van het bataljon. Voorts bestaat de mogelijkheid het regelmatig in hun functies te trainen tijdens oefeningen. Wel moet hieraan de waarschuwing worden toegevoegd dit niet te overdrijven door het meermalen per jaar te doen oproepen. (Veel reserveofficieren vinden het overigens zeer plezierig bij een paraat bataljon te zijn ingedeeld; dit is voor hen concreter dan een mobilisabele eenheid en brengt meer betrokkenheid mee.)
Ten vierde wil ik wijzen op de sportinstructeurs geplaatst op de mobilisabele functies van behandelaar materieel of toegevoegd S4. Dit is het resultaat van een andere WVO-actie. Zoals wellicht bekend vormen de sportinstructeurs een eigen onderofficierscategorie met een initiële opleiding op de Koninklijke Militaire School. Tijdens die opleiding worden zij tevens opgeleid tot materieelbehandelaar. Aansluitend aan de Dienstvaktechnische opleiding van de Hogere Onderofficiersvorming (DTO-HOOV), maar voorlopig nog rechtspositioneel daarvan gescheiden, worden zij opgeleid tot toegevoegd S4 op bataljonsniveau. Naar mijn mening dient dit t.z.t. te worden opgenomen in de DTO. Het is immers vreemd te eisen dat een onderofficier zich wèl dient te kwalificeren voor de uitvoering van zijn — overigens belangrijke — vredeswerkzaamheden in de naasthogere rang maar dat hij dat niet zou behoeven te doen voor zijn oorlogswerkzaamheden.
Ten slotte wil ik nog vermelden dat het streven erop is gericht personeel van een parate eenheid zoveel mogelijk een mobilisabele bestemming te geven bij de eigen dochtereenheid. Ik verwacht

Afb. 6 Overzicht functieomzettingen bij paraat/mobilisabel tankbataljon (* = beroeps)

Functie oud	Functie nieuw	
	PARAAT	MOB
– 1 * maj plv BC	v 1 * maj cav/nbc	○ 1 maj cav/nbc
	○ 1 maj cav/ nbc	
– 1 * aoo BI	v 1 * aoo cav	○ 1 ritm cav
	○ 1 ritm cav	
– 1 * ritm S-1	v 1 * ritm cav	○ 1 ritm cav
	○ 1 ritm cav	
– 1 * ritm S-2	v 1 * ritm cav/nbc	○ 1 ritm cav/nbc
	○ 1 ritm cav/nbc	
– 1 * ow toeg S-4	v 1 * ow cav	○ 1 * sm log (LO/S)
	○ 1 * sm log (LO/S)	
– 1 * wmr vbdgp	v 1 * wmr vbdn	○ 1 wmr vbdn
	○ 1 wmr vbdn	
bevopel/cogp		
– 1 * aoo beh/nbc	– 1 * aoo beh/nbc	○ 1 * sm beh/nbc
– 1 * sm beh/nbc	v 1 * sm beh/nbc	○ 1 * sgt beh/nbc
– 1 * sgt beh/nbc	– 1 * sgt beh/nbc	○ 1 * sgt bhd mat alg (LO/S)
– 2 * sgt bhd mat alg	v 2 * sgt bhd mat alg	
– 1 wmr vzg	○ 1 * sgt bhd mat alg (LO/S)	○ 3 wmr vzg
	○ 2 wmr vzg	
	– 1 wmr vzg	
onhgp wvtgn onhpel		
– 1 * sgt onh wvtgn	v 1 * sgt onh wvtgn	
	○ 1 sgt onh wvtgn	
– 1 * ritm C-Ssvesk	v 1 * ritm cav	○ 1 ritm cav
	○ 1 ritm cav	
– 1 * ritm C-Aesk	– 1 * ritm cav	○ 1 * ritm cav
– 1 * lnt plv C-Aesk	– 1 * lnt cav/nbc	○ 1 lnt cav/nbc
– 1 * ritm C-Besk	– 1 * ritm cav	○ 1 * ritm cav
– 1 * lnt plv Besk	– 1 * lnt cav/nbc	○ 1 lnt caf/nbc
x 1 * ritm C-Cesk (KV)	○ 1 ritm cav	○ 1 ritm cav
x 1 * lnt plv C-Cesk (KV)	○ 1 lnt cav/nbc	
○ 1 lnt plv C-Cesk (Mob)	—	○ 1 * lnt cav/nbc
C-Desk (nieuw)	○ 1 ritm cav	○ 1 ritm cav
plv-C-Desk (nieuw)	○ 1 * lnt cav/nbc	○ 1 * lnt cav/nbc

dat zulks de betrokkenheid bij de mobilisabele eenheid zeer ten goede zal komen, hetgeen een kwaliteitsverbetering kan inhouden.

Vervolgens twee specifieke knelpunten.

COMMANDANTEN ONDERHOUDSGROEP

In de vulling van de mobilisabele eenheden bestaat een tekort aan capabele commandanten onderhoudsgroep op compagniesniveau. De oorzaak daarvan is dat de oorlogsbehoefte aan onderofficieren van de categorie voertuigtechnicus circa 350 groter is dan de vredesbehoefte. Die functies worden grotendeels gevuld met dienstplichtige sergeanten. Deze hebben echter voor het grootste deel geen parate ervaring, aangezien zij meestal (hulp)instructeur zijn geweest op het Opleidingscentrum Technische Dienst. Technisch zijn zij wellicht goed, maar operationeel zijn zij voor de functie van commandant onderhoudsgroep minder geschikt of ongeschikt. Voor de oplossing van dit probleem zijn twee maatregelen in uitvoering. De eerste is, dat bij de parate eenheden van 1 Lk dienstplichtige en KVV-sergeanten boven de sterkte worden geplaatst ten einde het vak te leren. In het algemeen worden KVV-sergeanten bij eenheden met rupsvoertuigen geplaatst, en dienstplichtige sergeanten bij eenheden met wielvoertuigen. Na het afzwaaien dan wel na tien maanden parate ervaring krijgt dit personeel een lastgeving bij een soortgelijke mobilisabele eenheid. Overigens zijn door wervingstekorten bij de KVV'ers thans ook dienstplichtigen bij rupseenheden geplaatst. Die sergeanten moeten niet als ,,krullenjongens'' worden gebruikt omdat zij ,,toch maar extra'' zijn, of bv. slechts worden belast met de onderhoudsadministratie, maar volwaardig worden geschoold voor hun functie in de mobilisabele eenheid.

De tweede activiteit vindt plaats in het kader van de herstructurering van de materieeldienst 1 Lk. Hierin wordt getracht de bestaande tekorten te verminderen door functies voor KVV- of dienstplichtige sergeanten in parate hersteleenheden op te nemen. Die onderofficieren kunnen dan doorstromen naar daaraan gerelateerde mobilisabele hersteleenheden. Onder handhaving van de vereiste kwaliteit kunnen daardoor, naar verwachting, de tekorten aanzienlijk worden verminderd. Bovendien komt meer beroepspersoneel beschikbaar voor indeling op het 2e echelon.

MATERIEELBEHEERDER

Een ander knelpunt is de vulling van de functies van materieelbeheerder en behandelaar materieel. Die functies moeten worden gevuld met onderofficieren van de categorie materieelbeheerder. Tussen de vredes(,,v'')- en de oorlogs(,,o'')-behoefte bestaat een discrepantie van circa 430 man ten nadele van de o-behoefte. Ook hiervoor zijn twee samenhangende maatregelen in uitvoering. De eerste, hiervoor reeds aangeduid, is de inschakeling van de instructeurs LO/S als materieelbehandelaar. Na hun initiële opleiding op de KMS zullen zij periodiek functietraining moeten ondergaan tijdens oefeningen in groter verband. In samenwerking met de sectie LO/S van de staf COKL, waaronder alle sportinstructeurs vallen, zal dit worden georganiseerd. In totaal zullen hierdoor uiteindelijk ongeveer 100 functies kunnen worden gevuld. De tweede maatregel is het terugbrengen van de behoefte aan materieelbeheerders bij de verzorgingspelotons van de bataljons (zie afb. 6). Daarbij zullen in oorlogstijd één adjudant c.q. sergeant-majoor beheerder en één sergeant beheerder zijn ingedeeld (alsmede een sergeant behandelaar LO/S). De overige functies worden gevuld met dienstplichtige sergeanten verzorging. Na effectuering van deze maatregel rest mogelijk nog een klein tekort, ter oplossing waarvan de behoefte in de verzorgende eenheden moet worden doorgelicht, dan wel de vredesorganisatie moet worden vergroot.

Vulling met reservepersoneel

Het reservepersoneel van de landmacht bestaat thans uit reserveofficieren en reservepersoneel beneden de rang van tweede luitenant: reserveonderofficieren en reservekorporaals. Ook het personeel van het Korps Nationale Reserve behoort daartoe, evenals de dienstplichtigen die in Libanon of Sinaï hebben gediend. De laatste twee groepen blijven hier verder buiten beschouwing.

Uit de beschrijving van de vulling met beroepspersoneel moge duidelijk zijn geworden, dat door de omzetting van functies een groter beroep wordt gedaan op reserveofficieren. Het aantal organieke reserveofficiersfuncties bedraagt thans ongeveer 9000. Dit aantal zal nog iets toenemen, maar zal onder de 9500 blijven.

Voor de vulling van de mobilisabele eenheden zijn

voorts de nieuwe personeelscategorieën van reserveonderofficieren en reservekorporaals van belang. Op 1 januari 1983 zijn deze ingesteld. De grootste groep die hiertoe verplicht komt te behoren zijn de KVV'ers, Technisch Specialisten en Vrijwillig Nadieners die na 1 januari 1983 bij de KL zijn ingestroomd of hun verblijf in werkelijke dienst hebben verlengd. Deze groep omvat ca. 1000 à 1200 personen per jaar. Degenen die op 1 januari 1983 al in dienst waren kunnen vrijwillig tot het reservepersoneel toetreden. Doen zij dat niet dan vallen zij als regel terug in de status van dienstplichtige. Voorts komen tot de categorie reserveonderofficieren te behoren de beroepsonderofficieren (KMS) die voortijdig vrijwillig de dienst hebben verlaten.

Dit reservepersoneel is voor de KL waardevol aangezien het over een militaire ervaring van minimaal vier jaar beschikt. In de oorlogsorganisatie zijn voor hen nog geen organieke functies opgenomen, zoals bij de reserveofficieren het geval is. Het realiseren daarvan, door omzetting van beroeps- of dienstplichtigenfuncties, zal in de komende jaren moeten geschieden. Om deze functies te kunnen blijven vullen, dient een gegarandeerde ,,produktie" te bestaan. Dat is voor de korporaals Technisch Specialist geen probleem, voor hen zijn er organieke plaatsen in de vredesorganisatie, voornamelijk binnen 1 Lk. Voor de reserveonderofficieren is het echter wel een probleem. De meeste onderofficieren KVV worden namelijk beroepsvervangend ingezet. Zodra weer beroepsmilitairen voor deze functies beschikbaar zijn stopt de ,,aanmaak" van reserveonderofficieren. Bovendien wordt voor de reguliere sergeanten-KVV-functies een groot deel opgeleid en geplaatst op functies waaraan alleen in vredestijd behoefte is, bv. in de administratie en in de automatisering. Slechts een klein deel komt terecht op typische troepenfuncties waaraan in de oorlogsorganisatie juist zo'n behoefte bestaat. Er dienen voor een gegarandeerde produktie van reserveonderofficieren dus meer organieke KVV-functies in de organisatie te worden opgenomen, gerelateerd aan het aantal te vullen functies in de oorlogsorganisatie. Als vuistregel kan daarbij gelden, dat achter elke KVV-functie maximaal drie reserveonderofficiersfuncties kunnen worden opgenomen, waarvan één een reservesergeant-majoorsfunctie kan zijn.

Een apart probleem vormen de TS-rijinstructeurs. Zij kunnen uiteraard als chauffeur worden ingezet, doch missen elke parate ervaring. Bovendien zit een groot deel in de handlangerregeling, waardoor zij geen mobilisatiebestemming kunnen hebben. Een goede bestemming zou bv. kunnen zijn een chauffeursfunctie bij het KMC of bij de transporteenheden van het Nationaal Logistiek Commando. De daarvoor noodzakelijke omscholingen kunnen eventueel nog tijdens hun verblijf in werkelijke dienst plaatsvinden.

Voor het reservepersoneel beneden de rang van tweede luitenant is een apart bevorderingsvoorschrift van kracht. Dit is — evenals bij de dienstplichtigen — gebaseerd op een bevordering na bewezen geschiktheid. Dit houdt in, dat bevordering kan plaatsvinden aan het einde van een herhalingsoefening (inbegrepen cursussen), d.w.z. op de laatste dag. Daardoor kunnen korporaals (I) — in de praktijk in beperkte mate — worden bevorderd tot sergeant, sergeanten tot sergeanten-majoor en deze weer tot adjudant-onderofficier. In sommige gevallen is bevordering tot sergeant I mogelijk. Reservesergeanten-majoor zijn er thans nog niet, maar zullen wellicht aan het einde van 1985 voor het eerst komen, bij het KMC. De eerste bevordering tot adjudant zal nog lang op zich laten wachten. Dat is echter alleen reëel en efficiënt, indien betrokkene bereid zal zijn na zijn 40e levensjaar vrijwillig tot het reservepersoneel te blijven behoren.

Resterende knelpunten en verdere ontwikkelingen

Met de hiervoor beschreven maatregelen worden de grootste kwantitatieve en kwalitatieve problemen in de personele vulling van de mobilisabele eenheden opgeheven of althans tot aanvaardbare proporties teruggebracht. De resterende knelpunten worden voornamelijk in toekomstige reorganisaties en plannen meegenomen. In dit verband kan nog worden genoemd de vulling bij de genie, de geneeskundige troepen en de geneeskundige dienst. Bij deze eenheden komt thans nog veel alternatieve vulling voor, die gelukkig kwalitatief op een zeer aanvaardbaar niveau staat. De verdere aandacht in de verbetering van de vulling zal zich in komende jaren richten op het verbeteren van de individuele kwaliteit. Zoals reeds is aangegeven zal het beroepspersoneel vaker op mobilisabele

functies worden geplaatst, waarvoor het volgen van functionele opleidingen en functietrainingen is vereist. De toeneming van het aantal reserveofficieren in bepaalde sectoren, bv. gevechtsinlichtingen, zal eveneens een toeneming van de cursusbehoefte tot gevolg hebben. Voorts zal, omdat cursussen geen ervaring meebrengen, ook bij hen een grotere behoefte ontstaan aan functietraining. Daar staat gelukkig tegenover dat de indelingstermijn, zeker voor de reserveofficieren en bijzondere categorieën van beroepspersoneel, lang kan zijn.

Ook dient de vraag zich aan of voor bepaalde functies gedurende de eerste oefening kan worden opgeleid, waarna vervolgens het betrokken personeel een reeks van functies kan doorlopen. Daartoe dient het functiebestand voor wat betreft de rangen evenwichtig te worden opgebouwd, zodat een loopbaan- en carrièregang kan worden geboden. Een voorbeeld is eveneens de inlichtingensector.

Uit het voorgaande zal duidelijk zijn geworden, dat er zowel voor het beroeps- als voor het reservepersoneel een duidelijke toeneming is geweest — en ten dele nog is — van activiteiten ten behoeve van de vervulling van mobilisabele functies. In toenemende mate verzoeken commandanten hun personeel op bepaalde momenten daarvan vrij te stellen. Ook het aantal rekesten van reservemilitairen, vooral in de rang van luitenant en kapitein, voor uitstel van herhaling is aanzienlijk toegenomen. Ik denk dan ook, dat de grens van het haalbare wordt genaderd en dat het aantal herhalingsactiviteiten, hoe nuttig ook, niet verder kan worden verhoogd. Dit dwingt ons tot de vraag of, en zo ja op welke wijze, de efficiency van de herhalingsoefeningen kan worden verhoogd. Pasklare oplossingen zijn er echter nog niet en zij zullen ook niet gemakkelijk kunnen worden gevonden.

Samenvatting

De personele vulling van de mobilisabele eenheden staat in haar totaliteit zeker op een zeer aanvaardbaar niveau. In sommige sectoren zijn er echter vullingstekorten, voornamelijk veroorzaakt door een discrepantie tussen de omvang van de vredes- en oorlogsorganisatie. Door het treffen van maatregelen, gericht op een betere benutting van het aanwezige beroepspersoneel, is de vullingssituatie in de afgelopen jaren reeds verbeterd. Desondanks is bij diverse wapens/dienstvakken/onderofficierscategorieën een onbevredigende situatie blijven bestaan. Door de activiteiten van de Werkgroep Vulling Oorlogsorganisatie worden de knelpunten in de vulling aangepakt en grotendeels weggewerkt. Ook in de realisatie van de legerplannen wordt de afstemming van vredes- en oorlogsbehoefte thans consequent meegenomen. Het resultaat daarvan is o.a. dat meer functies worden toegekend aan reservepersoneel (vnl. reserveofficieren) en aan dienstplichtigen; dat de staven boven bataljonsniveau in oorlogstijd over minder beroepspersoneel beschikken; en dat beroepspersoneel uit parate eenheden wordt vrijgemaakt voor de vulling van de mobilisabele eenheden. Als gevolg daarvan dient meer te worden gedaan aan opleiding en training van het ingedeelde personeel. De werkzaamheden zijn nog lang niet afgerond. In de toekomst zal in de te treffen maatregelen verschuiving plaatsvinden van het kwantitatieve naar het kwalitatieve aspect. Wanneer alle lopende projecten zijn afgerond komt de vullingssituatie grotendeels overeen met de gestelde behoefte. Een vergroting van de behoefte aan cursussen, functietraining e.d. is van dit alles het gevolg. Het aantal herhalingsoefeningen e.d. nadert echter het maximaal haalbare, gelet op de belasting die de deelneming voor het betrokken reserve- en beroepspersoneel meebrengt.

Slotopmerkingen

Met dit artikel heb ik willen duidelijk maken, dat de personele mobilisatievoorbereiding een levendig geheel is, waarin de laatste jaren veel is veranderd. Ook hoop ik dat duidelijk is geworden, dat het goed functioneren van de oorlogsorganisatie in hoge mate afhankelijk is van de inzet van het ingedeelde personeel. Voor het reservepersoneel is dat een belasting naast de burgerbaan, die in de afgelopen jaren duidelijk is toegenomen. Voor het beroepspersoneel is het een belasting naast die van hun vredeswerkzaamheden, die zij in hun drukke taak vaak als verstorend ervaren. Ik hoop echter dat het belang ervan wordt ingezien, en dat bovendien bij deelneming aan mobilisatieactiviteiten eventuele vullingsafwijkingen kunnen worden geplaatst in het licht van de personeelssituatie van de KL.