

P. H. de Vries

majoor der cavalerie

Organisatie en legervorming

3. Een aangepast vullingssysteem

In de eerste twee artikelen* heb ik een alternatieve organisatiestructuur voor een Nederlands legerkorps geschetst. In dit door mij ontworpen legerkorps heb ik op nagenoeg alle niveaus een vierledige organisatiestructuur aangebracht en een operationeel niveau, nl. het divisieniveau weggelaten.

In dit laatste artikel zal ik aangeven hoe een op deze alternatieve organisatiestructuur toegesneden systeem van legervorming eruit kan zien. Ook bij deze laatste stap wil ik trachten zoveel mogelijk aan te sluiten bij de huidige situatie en rekening te houden met de daaruit voortvloeiende mogelijkheden en beperkingen. Mede op grond van deze overweging besteed ik relatief veel aandacht aan het huidige systeem van legervorming en de goede en minder goede elementen daarin. De lezers die voldoende in deze materie zijn ingevoerd kunnen volstaan met een blik te werpen op afb. 9 en 10 en beginnen te lezen bij de paragraaf „Een alternatief systeem”.

Aspecten van legervorming

Het huidige Nederlandse systeem van legervorming heeft een aantal kenmerkende aspecten, onder meer de kader-militiestructuur, de verhouding paraat:mobilisabel, het opleidingssysteem voor dienstplichtigen, de onderdeel- en de individuele aanvulling, alsmede het werken met klein-verlof en rechtstreeks instromende mobilisabele eenheden. Ik zal nader ingaan op de betekenis van deze aspecten voor een alternatief systeem van legervorming. Voorts zal ik ook nog enige aandacht schenken aan mogelijke toekomstige ontwikkelingen die van invloed kunnen zijn op zo'n systeem.

Kader-militiekrijgsmacht

De Nederlandse krijgsmacht is een zogeheten ka-

der-militiekrijgsmacht: de krijgsmacht heeft een relatief kleine kern van beroepspersoneel en het gros van het personeel bestaat uit dienstplichtigen. De Koninklijke landmacht bestaat in oorlogstijd voor ongeveer 90% uit dienstplichtig personeel.

De dienstplicht is vastgelegd in de Grondwet en verder uitgewerkt in de Dienstplichtwet. De verplichte krijgsdienst geldt in beginsel voor alle in Nederland woonachtige jongemannen die de Nederlandse nationaliteit bezitten. Behoudens medische ongeschiktheid, uitstel of vrijstelling wordt de dienstplichtige omstreeks zijn 17e jaar ingelijfd en vervult dan, afhankelijk van zijn rang, 14 of 16 maanden werkelijke dienst. Aansluitend op zijn periode werkelijke dienst, de eerste oefening, gaat hij òf eerst 4 dan wel 6 maanden met klein verlof en daarna met groot verlof, of direct met groot verlof. Dit groot verlof duurt tot zijn 35e, 40e of 45e levensjaar, afhankelijk van de rang of functie die hij bekleedt.

Dit systeem is in de afgelopen tientallen jaren regelmatig onderwerp van studie geweest. In de verschillende studies wordt echter steeds weer geconcludeerd dat de kader-militiestructuur in de Nederlandse situatie redelijk voldoet en dat andere systemen, bv. een krijgsmacht geheel bestaande uit vrijwilligers, minder gewenst zijn. Deze constatering vormt voor mij dan ook een uitgangspunt bij het ontwikkelen van een alternatief systeem van legervorming.

Voor de vulling van de organisatie met beroepspersoneel wordt een gesloten personeelssysteem gehanteerd. Dit houdt — uitzonderingen daargelaten — in dat het beroepspersoneel aan de basis van de organisatie wordt ingenomen en vervolgens binnen de organisatie een loopbaan volgt. Hoewel er zeker redenen zijn dit gesloten systeem ter discussie te stellen — er is immers sprake van

* *Mil. Spect.* 154(1985)(9)405, (10)475.

een groot tekort aan beroepspersoneel — wil ik in het kader van dit artikel hierop niet verder ingaan; deze problematiek is te veelomvattend om in het beperkte kader van dit artikel te worden afgedaan. De vulling van de organisatie met beroepspersoneel laat ik dan ook verder buiten beschouwing.

Verhouding paraat:mobilisabel

In vredestijd is slechts een beperkt deel van de landmacht paraat; de maatschappelijke en financiële lasten van een staand leger van ruim 200.000 man zouden immers onaanvaardbaar hoog zijn. De aan te houden vredessterkte moet echter voldoende groot zijn om:

- een geloofwaardige bijdrage te leveren aan de afschrikingsstrategie van de NAVO;
- voldoende dienstplichtig personeel te genereren voor de vulling van de mobilisabele eenheden;
- tijdig een volledige mobilisatie mogelijk te maken.

Ik ga ervan uit dat de huidige vredessterkte nog voldoende groot is om aan deze voorwaarden te voldoen.

Ook bij een alternatief systeem van legervorming dient met de vermelde invloedsfactoren rekening te worden gehouden. Dat betekent dat de omvang van de parate component in de toekomst in beginsel gelijk moet blijven. Een eventuele vermindering van de vredessterkte zal immers de afschrikingsfunctie en de functie ten behoeve van het mobilisabele bestand negatief beïnvloeden. Een vergroting van het parate bestand zal weliswaar de hiervoor genoemde functies positief beïnvloeden maar zal aanzienlijke financiële offers vergen vanwege de daarmee samenhangende toeneming van de exploitatiekosten. Bij mijn verdere beschouwing ga ik dan ook ervan uit dat de vredessterkte ongeveer op het huidige peil moet worden gehandhaafd.

Opleiding van dienstplichtigen

De Koninklijke landmacht is in wezen één gigantisch opleidingsinstituut. De opleiding en oefening van het personeel staan centraal in het dagelijks functioneren van de landmacht. Om een goede planning en een efficiënte uitvoering van de opleiding en oefening mogelijk te maken wordt een oe-

	Maanden	Kalenderweken	Oefenweken
Kalenderjaar	12	52	6×8=48
Werkelijke dienst	14 (16)	61 (70)	56 (64)
Initiële opleiding	4 (6)	17 (26)	16 (24)
Plaatsing op functie	10 (10)	44 (44)	40 (40)
Klein verlof (maximaal)	6 (6)	26 (26)	24 (24)

Afb. 9 Indeling huidige dienstdtijd; tussen haakjes: dienstplichtig kader, niet tussen haakjes: overige dienstplichtigen

fenkalender gehanteerd, gebaseerd op een verdeling van het kalenderjaar met 52 weken in 6 periodes van 8 oefenweken (afb. 9). Ik zal nader op dit systeem van opleiding en oefening ingaan.

Na opkomst ontvangt de dienstplichtige zijn initiële opleiding. Deze opleiding duurt voor het overgrote deel van de niet-kaderfuncties 4 maanden en voor kaderfuncties 6 maanden. De initiële opleiding vindt plaats onder auspiciën van het Commando Opleiding Koninklijke landmacht (COKL). Het gros van het dienstplichtige personeel ontvangt zijn initiële opleiding bij de opleidingscentra van het COKL; een relatief klein deel van de dienstplichtigen krijgt de opleiding bij de schooleenheden van parate onderdelen: pantserinfanteriebataljons en afdelingen veldartillerie.

Na afloop van de initiële opleiding wordt de dienstplichtige voor de resterende 10 maanden op functie geplaatst. Gedurende de plaatsing op functie vinden de voortgezette opleiding en oefening plaats. Er zijn thans voor elke soort functionaris afspraken (contracten) gemaakt tussen het COKL en het legerkorps waarin is vastgelegd welk deel van de opleiding in welk ressort plaatsvindt. Aan het einde van zijn eerste oefening wordt de dienstplichtige geacht volledig te zijn opgeleid en geoefend.

Teneinde de nodige opleidingscapaciteit optimaal te benutten wordt het jaarlijks benodigde contingent dienstplichtigen zesmaal per jaar, in ongeveer gelijke delen (lichtingen), in de organisatie opgenomen. Uitgaande van 30.000 te vervullen functies en een duur van de plaatsing op functie van 10 maanden zijn per jaar $12/10 \times 30.000 = 36.000$ dienstplichtigen nodig. Dit betekent dat per lichting ongeveer 6000 dienstplichtigen in opleiding worden genomen voor een groot aantal verschillende soorten functies. Bij een duur van de opleiding van 4 maanden voor het gros van de dienstplichtigen zijn derhalve steeds ongeveer

12.000 man in opleiding. De opleidingscapaciteit, o.m. op het gebied van infrastructuur, onderwijsleermiddelen en instructief personeel, is volledig afgestemd op deze aantallen op te leiden personeel.

Bij het te ontwikkelen alternatief voor de legervorming ga ik ervan uit dat de thans geldende eisen waaraan de dienstplichtige aan het einde van zijn eerste oefening moet voldoen, ongewijzigd blijven. Dit betekent dat de te onderwijzen en te oefenen leerstof in grote lijnen eveneens ongewijzigd blijft. Voorts ga ik ervan uit dat een alternatief systeem van legervorming moet kunnen worden gerealiseerd binnen de thans beschikbare opleidingscapaciteit. Een alternatief systeem, waarbij een substantiële uitbreiding van de opleidingscapaciteit noodzakelijk is, acht ik geen reële mogelijkheid.

Onderdeels- en individuele aanvulling

Voor de aanvulling van dienstplichtig personeel worden in vreedstijd bij de landmacht twee systemen gehanteerd: het onderdeelaanvullingsstelsel (ONDAS) en het individuele aanvullingsstelsel (INDAS). Bij het ONDAS wordt het dienstplichtig personeel per (sub)eenheid afgelost. Het desbetreffende personeel blijft in dit stelsel gedurende de gehele parate periode (en soms reeds een deel van de initiële opleiding) bij elkaar. Op deze manier kan een hecht teamverband worden gevormd. Deze systematiek wordt dan ook vooral gebruikt voor de vulling van gevechts- en sommige gevechtsondersteunende eenheden, waarbij teamvorming essentieel is. Periodiek wordt bij de ONDAS-eenheden (bataljon of zelfstandige compagnie) een van de subeenheden (compagnie resp. peloton) afgelost, zodat de eenheid als geheel steeds op een gemiddeld niveau van geoefendheid en inzetbaarheid is.

Bij het INDAS worden binnen een eenheid de dienstplichtigen op individuele basis afgelost. Doordat periodiek steeds een deel van het personeel van een INDAS-eenheid wordt afgelost zijn de desbetreffende eenheden steeds volledig op een gemiddeld niveau van geoefendheid en inzetbaarheid. Deze methodiek wordt vooral toegepast voor de vulling van staf-, steunende en verzorgende eenheden. Dit soort eenheden heeft over het algemeen geen grote homogeen samengestelde

subeenheden waarvoor het ONDAS kan worden toegepast. Bovendien zijn bij dit soort eenheden — met een voornamelijk dienstverlenend karakter — relatief sterke fluctuaties in de geoefendheid en inzetbaarheid, zoals bij de ONDAS-subeenheden het geval is, minder gewenst.

Uit tal van onderzoeken is gebleken dat de effectiviteit van gevechts- en gevechtsondersteunende eenheden voor een belangrijk deel wordt bepaald door de mate waarin binnen de eenheid sprake is van een hechte band. Teamvorming is in dit verband dan ook essentieel. Een vorm van onderdeelaanvulling is derhalve ook in een alternatief stelsel van legervorming onontbeerlijk.

Het is evenwel niet mogelijk alle eenheden door middel van een ONDAS te vullen: de structuur en de functie van een aantal eenheden staan het gebruik van een ONDAS niet toe. Behalve een vorm van ONDAS dient in een alternatief stelsel dus ook een vorm van INDAS mogelijk te zijn.

Alhoewel het mogelijk moet zijn alternatieven te ontwikkelen voor de thans gehanteerde systemen van onderdeel- en individuele aanvulling ga ik daarop niet verder in. Voor mijn beschouwing is het voldoende te constateren dat in een alternatief stelsel van legervorming beide methoden moeten kunnen worden toegepast. Mogelijke verfijningen binnen deze methoden zijn in dit kader minder relevant.

Klein verlof

Het klein verlof wordt vooral toegepast bij ONDAS-eenheden. Het stelsel houdt in dat van de eenheid slechts twee ONDAS-subeenheden paraat aanwezig zijn en dat het personeel van de derde ONDAS-subeenheid na beëindiging van de eerste oefening nog enkele maanden thuis direct (binnen 24 uur) oproepbaar is; deze periode wordt aangeduid met klein verlof. Het materieel van de klein-verlofsubeenheid is compleet bij de hogere eenheid aanwezig. De duur van de eerste oefening en de periode klein verlof mag samen niet meer zijn dan 24 maanden. Dat wil zeggen dat het klein verlof maximaal 8 (voor kader) of 10 maanden (voor overigen) kan duren. In de huidige praktijk duurt het klein verlof meestal 4 of 6 maanden.

Het werken met klein verlof maakt het mogelijk een eenheid als volledig paraat aan te merken, terwijl maar twee van de drie subeenheden metter-

daad aanwezig zijn. Doordat één subeenheid niet in werkelijke dienst is kunnen de exploitatiekosten, alsmede het beslag op oefenterreinen, infrastructuur, opleidingsmiddelen e.d. voor een belangrijk deel worden verminderd. Anderzijds is de reductie van het aantal subeenheden in werkelijke dienst niet zodanig groot dat de hogere eenheid onvoldoende mogelijkheden heeft optimaal te kunnen oefenen of dat de operationele kwaliteit van de eenheid als geheel in gevaar wordt gebracht: het personeel met klein verlot heeft immers zeer recent de eerste oefening afgerond en is binnen 24 uur weer beschikbaar.

Het gebruik maken van klein verlot heeft, zoals aangetoond, een aantal evidente voordelen. Het is dan ook zaak in een alternatief systeem van legervorming, waar mogelijk, ook gebruik te maken van zo'n methode.

Rechtstreekse instroming

Voor de vulling van de *mobilisabele* component wordt thans o.m. gebruik gemaakt van de rechtstreekse instroming. Deze methodiek sluit aan op het ONDAS. Het personeel van een parate ONDAS-subeenheid wordt en bloc — veelal via een periode klein verlot — rechtstreeks doorgeschoven naar een subeenheid van een mobilisabele eenheid. Deze methodiek is gebaseerd op de volgende drie pijlers:

- de parate „moeder”eenheid en de mobilisabele „dochter”eenheid hebben een identieke organisatiestructuur, functie en uitrusting;
- de subeenheid is als onderdeel gevormd (ONDAS);
- het personeel van de rechtstreeks instromende mobilisabele (RIM) eenheden stroomt snel door, doordat om de 14 of 16 maanden het personeel weer wordt afgelost door de volgende lichtingsploeg die de eerste oefening en eventueel het klein verlot bij de parate „moeder”eenheid heeft voltooid.

Het werken met RIM-eenheden heeft het grote voordeel dat mobilisabele eenheden worden gecreëerd met een grote operationele kwaliteit, zonder dat aanvullende (dure) maatregelen in de vorm van herhalingsoefeningen e.d. noodzakelijk zijn. Daarom dient zo'n methodiek ook in een alternatief systeem van legervorming, waar mogelijk, te worden toegepast.

Overige vullingssystemen

Voor de vulling van de overige mobilisabele eenheden worden thans twee werkwijzen gehanteerd: het basisaflossingssysteem en het vrije systeem. In deze beide systemen wordt het dienstplichtig en reservepersoneel in de desbetreffende mobilisabele eenheden om de 6 jaar en bloc afgelost. Nadat een mobilisabele eenheid van nieuw personeel is voorzien krijgt deze een vormingsherhalingsoefening van 3 weken. In deze 3 weken moet het personeel op elkaar ingespeeld raken, worden om- en bijgeschoold op het materieel van de eenheid en worden vertrouwd gemaakt met de operationele taak in oorlogstijd. Deze mobilisabele eenheden worden geacht met de in deze 3 weken vergaarde kennis en kunde gedurende 6 jaar vooruit te kunnen.

Naar mijn mening kan worden getwijfeld aan de doelmatigheid van deze vullingsmethoden voor mobilisabele eenheden. In een alternatief systeem van legervorming zal ten aanzien van dit aspect dan ook verbetering moeten worden aangebracht.

Toekomstige ontwikkelingen

Vanzelfsprekend is het niet mogelijk in het beperkte kader van dit artikel op alle mogelijke toekomstige ontwikkelingen in te gaan en daarbij tevens aan te geven welke invloeden daarvan uitgaan op een te ontwerpen alternatief systeem van legervorming. Ook bij dit aspect zal ik mij derhalve moeten beperken. Ik zal nu ingaan op drie ontwikkelingen die mijns inziens in de nabije toekomst van grote invloed zullen zijn op het functioneren van een legerkorps, en in relatie daarmee op de legervorming. Het betreft de toenemende complexiteit van de wapensystemen, de ontwikkeling naar een continu doorlopend gevecht (het klok-rondoptreden), alsmede het toenemende belang van een optimaal functionerend commandosysteem als gevolg van technische en tactische ontwikkelingen. Voorts spelen voor vredestand ontwikkelingen op het gebied van arbeidsduurverkortingen een rol.

De toenemende complexiteit van wapensystemen stelt steeds hogere eisen aan de gebruiker. Weliswaar wordt bij de ontwikkeling van moderne wapensystemen veel eraan gedaan deze zoveel mogelijk gebruikersvriendelijk te doen zijn, doch dat neemt niet weg dat voor de bediening en het

onderhoud steeds hoger gekwalificeerd personeel nodig is. Voorts is bij moderne complexe wapensystemen regelmatige en intensieve training noodzakelijk om de tijdens de opleiding verworven kennis en kunde op een aanvaardbaar peil te houden. Het is dan ook twijfelachtig in hoeverre het in de toekomst mogelijk zal zijn in de periode klein verlof en indeling bij een RIM-eenheid volledig af te zien van enigerlei herhalingsoefening.

Met name als gevolg van ontwikkelingen op het gebied van de doelopsporing, munitiegeleiding en het vermogen op te treden onder omstandigheden van verminderd zicht, zullen in het moderne gevecht veel minder gevechtspauzes optreden dan in het verleden het geval was. Deze ontwikkeling zal leiden tot een sterk toenemende psychische en fysieke druk op het betrokken personeel. Meer nog dan thans zal in de toekomst het personeel over een uitstekende fysieke en mentale conditie moeten beschikken. Zoals uit talrijke onderzoeken is gebleken, zijn onderlinge kameraadschap en een goed functionerende primaire groep essentieel voor de effectiviteit van een eenheid in het gevecht. Onderdeelsvorming zal dan ook nog meer dan thans het geval is centraal moeten staan.

Onder invloed van het invoeren van steeds meer geautomatiseerde informatieverzorgende systemen, de toegenomen technische en tactische mobiliteit, de evolutie naar klok-rondoptreden, alsmede de ontwikkelingen op het gebied van elektronische oorlogvoering zal in de toekomst een onder alle omstandigheden optimaal functionerend commandosysteem van nog groter belang zijn: de bevelvoering wordt veelomvattender, terwijl de reactietijden korter worden. De menselijke factor zal echter ook in een modern commandosysteem bepalend zijn voor de effectiviteit van zo'n systeem. Het is dan ook essentieel dat het personeel van het commandosysteem vertrouwd is met de procedures en op elkaar is ingespeeld. Om in oorlogstijd over een goed functionerend commandosysteem te kunnen beschikken is het eveneens van wezenlijk belang dat zo'n systeem ook in vredes-tijd (grotendeels) paraat is. Ook met deze ontwikkeling dient rekening te worden gehouden bij het ontwikkelen van een alternatief systeem van legervorming.

De regering heeft medio dit jaar besloten met ingang van augustus 1985 bij de overheid — en dus ook bij de krijgsmacht — 5% arbeidsduurverkor-

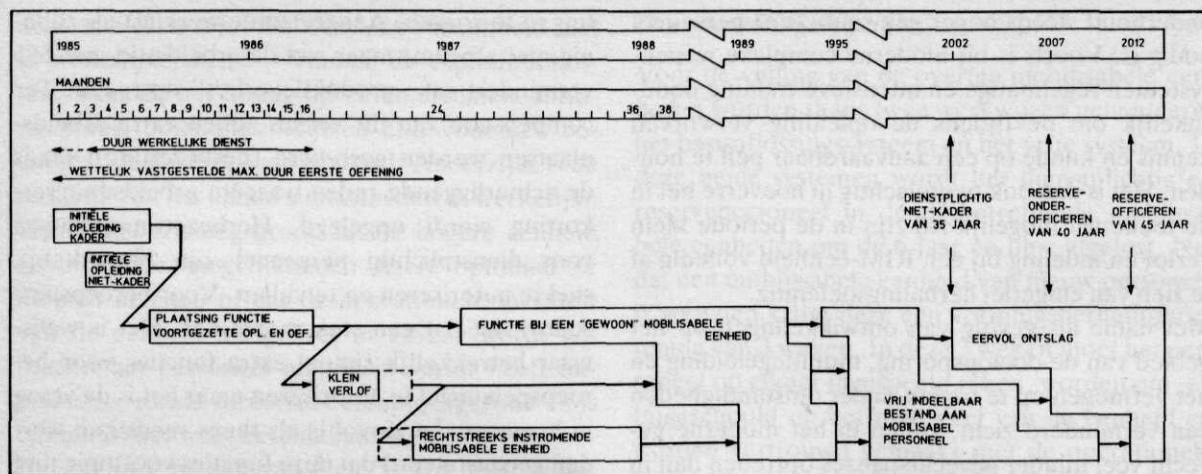
ting in te voeren. Aangezien de werklast als zodanig niet afneemt maar wel de arbeidstijd met 5% vermindert zal „produktieverlies” optreden. Ter compensatie van dit verlies zullen extra arbeidsplaatsen worden gecreëerd (herbezetting): dit is de achterliggende reden waarom arbeidsduurverkortung wordt opgelegd. Herbezettingsplaatsen voor dienstplichtig personeel zijn betrekkelijk snel te autoriseren en te vullen. Voor beroepspersoneel ligt dat een stuk moeilijker. Het is weliswaar betrekkelijk simpel extra functies voor beroepspersoneel te autoriseren maar het is de vraag in hoeverre dat zinvol is als thans reeds kan worden geconstateerd dat deze functies voorlopig niet zullen worden gevuld: er is immers reeds een groot tekort aan beroepspersoneel.

Om de bij de 5% arbeidsduurverkortung optredende problemen rond de herbezetting met beroepspersoneel niet te vergroten is het van belang bij een alternatief systeem van legervorming enerzijds het benodigde aantal beroepspersoneel niet extra te laten toenemen en anderzijds bij de indeling van functies voor beroepspersoneel op de uitvoerende niveaus waar mogelijk een wat ruimere norm te hanteren.

Overige mogelijke ontwikkelingen liggen o.m. op het gebied van wederzijdse evenwichtige troepenvermindering (Mutual balanced force reduction, MBFR) en het onderzoek naar de mogelijkheid tot het invoeren van variabele diensttijden. Omdat geen enkel inzicht bestaat in de richting waarin deze ontwikkelingen zullen gaan laat ik ze in dit kader verder buiten beschouwing.

Resumé

Tot zover mijn beschouwing over wat naar mijn mening belangrijke aspecten van het huidige systeem van legervorming zijn en in hoeverre deze ook in een te ontwikkelen alternatief systeem een rol dienen te spelen. In afb. 10 heb ik nog eens schematisch weergegeven hoe in het huidige systeem van legervorming de vulling van parate, klein-verlof- en (rechtstreeks instromende) mobilisabele eenheden met dienstplichtig en reservepersoneel verloopt. Vervolgens heb ik aangegeven dat rekening moet worden gehouden met toekomstige ontwikkeling ten aanzien van de toenemende complexiteit van wapensystemen, de evolutie naar klok-rondoptreden, alsmede het toenemende belang van een onder alle omstandig-



Afb. 10 Vulling van parate, klein-verlof- en (rechtstreeks instromende) mobilisabele eenheden in het huidige leger-vormingssysteem

heden optimaal functionerend commandosysteem. Voorts dient in vredetijd met name bij de indeling van beroepspersoneel rekening te worden gehouden met de effecten van 5% arbeidsduurverkorting.

Thans zal ik schetsen hoe een alternatief systeem van legervorming eruit kan zien en op welke wijze daarin rekening kan worden gehouden met de hiervoor omschreven aspecten en invloedsfactoren.

Een alternatief systeem

Bij de beschouwing over een mogelijk aangepast systeem van legervorming zal ik achtereenvolgens aandacht schenken aan de volgende facetten.

- De vulling van de parate component met dienstplichtig personeel, en daaraan gerelateerd de consequenties voor de opleiding van dienstplichtigen.
- De vulling van de mobilisabele component met dienstplichtig personeel en daaraan gerelateerd de consequenties voor de mobilisatievoorbereiding.
- De verhouding paraat:mobilisabel.

In deze beschouwing ga ik ervan uit dat de lengte van de dienstitijd gehandhaafd blijft (14 maanden voor niet-kader en 16 maanden voor kader) en dat de vredessterkte van het Nederlandse legerkorps in beginsel gelijk blijft. Waar nodig kom ik terug op de in het eerste deel van dit artikel aangehaalde aspecten van legervorming.

Vulling van parate eenheden

Alvorens in te gaan op de vulling van parate eenheden dient eerst te worden vastgesteld in hoever-

re deze eenheden ook werkelijk volledig paraat dienen te zijn. Ik doel hiermee op de wenselijkheid en de eventuele omvang van een klein-verlof-component. Zoals eerder door mij betoogd acht ik het klein verlof een goede methode om de werkelijk aanwezige sterkte van „parate” eenheden te beperken zonder onevenredige afbreuk te doen aan de operationele kwaliteit van deze „parate” eenheden. Voorwaarde daarbij is echter dat de omvang van de klein-verlofcomponent beperkt blijft. Uitgaande van de interne vierledige organisatiestructuur van de eenheden in het door mij ontworpen legerkorps acht ik het aanvaardbaar dat één van de vier subeenheden met klein verlof is en de andere drie subeenheden paraat aanwezig zijn. Het beroepspersoneel van de subeenheid waarvan het dienstplichtig personeel met klein verlof is dient wel bij de eenheid aanwezig te zijn. Dit personeel wordt ingezet voor de opleiding van de nieuwe lichter en voorts onder meer voor het opvangen van de gevolgen van arbeidsduurverkorting.

Uitgaande van de verhouding paraat:klein verlof van 3:1 is daarmee tevens de optimale verhouding gegeven van de duur van de plaatsing op functie ten opzichte van de duur van de initiële opleiding, nl. eveneens 3:1. Alleen bij deze verhouding wordt continu een optimale beslaglegging van de opleidingscapaciteit verkregen.

Deze constatering is van grote invloed voor de systematiek waarmee de organisatie met dienstplichtig personeel wordt gevuld. Bij die verhouding zal bij de huidige dienstitijd voor niet-kader van 14

maanden de duur van de opleiding en de plaatsing op functie $\frac{1}{4} \times 14 = 3\frac{1}{2}$ maand respectievelijk $\frac{3}{4} \times 14 = 10\frac{1}{2}$ maand moeten zijn. De thans gehanteerde methode waarbij elke 2 maanden ongeveer een zesde van de jaarbehoefte aan dienstplichtigen in de organisatie wordt opgenomen zal niet langer toepasbaar zijn; deze methode gaat immers uit van een duur van de initiële opleiding en de plaatsing op functie, gebaseerd op veelvouden van 2 maanden. Kortom, de introductie van een nieuwe vierledige organisatiestructuur noopt tot een volledige aanpassing van de methode waarmee de organisatie van dienstplichtig personeel wordt voorzien.

De hiervoor aangeduide noodzakelijke aanpassing kan naar mijn mening het beste worden gerealiseerd door het kalenderjaar te verdelen in 7 perioden van 7 oefenweken. De opkomst van de lichtingsploegen wordt eveneens op deze oefenkalender gebaseerd. Dit betekent dat zevenmaal per jaar ongeveer een zevende van de jaarbehoefte aan dienstplichtigen in de organisatie wordt opgenomen. De eerste oefening omvat dan 8 periodes van 7 oefenweken, waarvan 2 periodes voor de initiële opleiding en 6 periodes voor de plaatsing op functie (afb. 11). Bij deze methode neemt per saldo de beschikbare tijd voor de initiële opleiding af met 2 kalenderweken en neemt de beschikbare tijd op functie toe met 1 kalenderweek. De totale duur van de eerste oefening wordt per saldo met 1 kalenderweek bekort.

De duur van de initiële opleiding is in het verleden al tot het absolute minimum teruggebracht; een verdere bekorting is dan ook onaanvaardbaar. Verschuivingen in de „opleidingscontracten” zijn o.m. om die reden eveneens onaanvaardbaar. Er dient dus te worden gezocht naar andere maatregelen om de netto beschikbare tijd voor de initiële opleiding minimaal op het huidige niveau te handhaven. Een bruikbare maatregel vormt het over-

Afb. 11 Indeling aangepaste diensttijd; tussen haakjes: dienstplichtig kader, niet tussen haakjes: overige dienstplichtigen

	Maanden	Kalenderweken	Oefenweken
Kalenderjaar	12	52	7×7=49
Werkelijke dienst	13,9 (15,5)	60 (67)	56 (63)
Initiële opleiding	3,5 (5,1)	15 (22)	14 (21)
Plaatsing op functie	10,4 (10,4)	45 (45)	42 (42)
Klein verlof (maximaal)	3,5 (3,5)	15 (15)	14 (14)

hevelen van het „vakantieverlof niet op verzoek” voor dienstplichtigen dat thans in de initiële opleiding valt naar de periode waarin het personeel op functie is geplaatst. Door tevens de compensatie voor extra beslaglegging over te hevelen kan voor het COKL ruim een week worden teruggewonnen terwijl voor het Legerkorps de netto beschikbare tijd ongeveer gelijk blijft, omdat daar immers 1 kalenderweek extra beschikbaar komt. Daar waar na deze maatregelen nog problemen bij de initiële opleiding voorkomen, kan eventueel worden overgegaan tot het doen bewaken van de desbetreffende kazernes door burgerpersoneel zodat de leerlingen niet voor het vervullen van wachtdiensten aan de opleiding behoeven te worden onttrokken. Deze maatregel zal echter leiden tot een toeneming van het functiebestand voor burgerpersoneel waarvoor compensatie moet worden gevonden. Zoals hierna zal blijken behoeft dit geen probleem te vormen.

Als gevolg van het hanteren van een oefenkalender bestaande uit 7 periodes met 7 oefenweken neemt de jaarbehoefte aan dienstplichtig personeel af met ongeveer 15%. Uitgaande van 30.000 te vullen functies en een duur van de plaatsing op functie van 45 kalenderweken zijn per jaar $52/45 \times 30.000 = \text{ca. } 35.000$ dienstplichtigen nodig om alle functies gedurende het gehele jaar te bezetten. Deze 35.000 dienstplichtigen worden in 7 ongeveer gelijke lichtingen in de organisatie opgenomen: een lichting omvat derhalve ongeveer 5000 man. Gemiddeld zijn steeds twee lichtingsploegen in opleiding; dit zijn 10.000 man terwijl in de huidige situatie steeds ongeveer 12.000 man in opleiding zijn. Als gevolg van deze vermindering van het op te leiden bestand kan ook de omvang van het COKL met ongeveer 15% worden gereduceerd. Deze besparing op het functiebestand kan voor zover nodig worden gebruikt ter compensatie van de eventueel noodzakelijke uitbreiding van het functiebestand voor burger-bewakingspersoneel, alsmede voor het opvangen van de gevolgen van 5% arbeidsduurverkorting. Al met al wordt bij deze systematiek voldaan aan de door mij gestelde voorwaarde dat een alternatief systeem van legervorming niet mag leiden tot een substantiële uitbreiding van de opleidingscapaciteit.

Voorts wordt bij een systeem gebaseerd op een oefenkalender met 7 periodes van 7 oefenweken de duur van het klein verlof beperkt tot twee pe-

riodes doordat in dit systeem bij een eenheid elke twee periodes één van de subeenheden wordt afgelost. Het klein verlof duurt dan maximaal 3½ maand (15 kalenderweken) tegen thans maximaal 6 maanden. Doordat de periode klein verlof — waarin de tijdens de eerste oefening verworven kennis en kunde wegebt — wordt bekort, blijft de klein-verlofsubeenheid op een hoger operationeel niveau. Dit effect is bijzonder gunstig, mede gelet op de door mij gesignaleerde problematiek rond de bediening en het onderhoud van complexe wapensystemen.

Behalve het invoeren van een alternatieve oefenkalender, met daaraan gerelateerde consequenties, moet een alternatief systeem van legervorming de mogelijkheid bieden maximaal aan onderdeel Vorming te doen. Welnu, het hanteren van een alternatieve oefenkalender is niet van invloed op de keuze tussen individuele of onderdeelaanvulling; een keuze tussen deze systemen wordt in belangrijke mate bepaald door de aard en functie van de te vullen eenheid.

Thans worden, op enkele uitzonderingen na, alle manoeuvre- en vuursteuneenheden gevuld door middel van ONDAS. Voor de gevechtsondersteunende eenheden wordt voor een deel INDAS en voor een deel ONDAS toegepast. Bij de overige eenheden vindt voornamelijk individuele aanvulling plaats. Ik ben van mening dat toepassing van het ONDAS belangrijk kan worden uitgebreid. Het moet mogelijk zijn alle manoeuvre-, vuursteun- en gevechtsondersteunende eenheden door middel van onderdeelaanvulling van personeel te voorzien. Voorts moet het mogelijk zijn ten minste een deel van de overige eenheden door middel van ONDAS te vullen. Alhoewel ONDAS uit het oogpunt van bedrijfsvoering wellicht niet de optimaalste manier is om de overige eenheden van personeel te voorzien, biedt het een aantal belangrijke voordelen, o.m. op het gebied van de voortgezette opleiding en oefening, en vanzelfsprekend ten aanzien van de onderdeel Vorming. Voorts biedt het ONDAS een aantal voordelen op het gebied van de mobilisatievoorbereiding. Hierop kom ik later terug.

Vulling van mobilisabele eenheden

Zoals ik eerder in dit artikel heb aangegeven heeft het systeem van rechtstreekse instroming voor de

vulling van mobilisabele eenheden een aantal belangrijke voordelen. Waar mogelijk dient dit systeem te worden toegepast. Uitbreiding van het gebruik van rechtstreekse instroming is mogelijk door meer dan thans gebruik te maken van het ONDAS waarop de vulling van RIM-eenheden aansluit. Voorts kan worden gedacht aan een aangepast systeem van rechtstreekse instroming, zodat deze methode voor bepaalde eenheden ook in aansluiting op het INDAS kan worden gehanteerd. Voorwaarde voor het gebruik van rechtstreekse instroming is dat de parate „moeder”-eenheid en de mobilisabele „dochter”-eenheid een identieke structuur en functie hebben. Doordat, in vergelijking met het huidige 1e Legerkorps, in het door mij geschetste legerkorps de diversiteit aan soorten eenheden geringer is en deze een „modulaire” opbouw kennen, waarbij identieke „modulen” bij verschillende eenheden kunnen voorkomen, worden de mogelijkheden om rechtstreekse instroming toe te passen aanzienlijk uitgebreid.

De tijd dat het personeel bij een RIM-eenheid is geplaatst neemt in een systeem gebaseerd op de oefenkalender met 7 periodes van 7 oefenweken af tot 14 maanden tegen thans maximaal 16 maanden. Bovendien is het personeel dat bij een RIM-eenheid wordt geplaatst minder lang uit werkelijke dienst doordat het klein verlof maar 3½ maand duurt. Per saldo is het personeel aan het einde van de plaatsing bij een RIM-eenheid maximaal 17½ maand uit werkelijke dienst tegen thans 20 maanden. Dat betekent een verbetering ten opzichte van de huidige situatie. Het is evenwel de vraag of deze verbetering voldoende is om de eerder gesignaleerde problemen met betrekking tot het na de eerste oefening vasthouden van de verworven kennis en kunde voor de bediening en het onderhoud van complexe wapensystemen teniet te doen. Een mogelijke oplossing hiervoor is om het personeel bestemd voor een RIM-eenheid na het klein verlof een „herhalingsoefening” van één week te geven (de tweede oefening). Daarmee is de totale duur van de werkelijke dienstduur weer even lang als thans het geval is; in het systeem met 7 periodes van 7 oefenweken wordt de eerste oefening immers met 1 week bekort. Deze tweede oefening kan tevens worden gebruikt om de procedures in geval van mobilisatie te beoefenen. Voorts biedt een dergelijke tweede oefening een

goede gelegenheid om de onderdeelbinding te versterken: o.m. kennis maken met het nieuw ingedeelde beroepskader.

Ook in het door mij ontworpen systeem zal het niet mogelijk zijn alle mobilisabele eenheden te vullen door middel van rechtstreekse instroming. Aangezien in de huidige situatie één parate „moeder” eenheid maar één mobilisabele „dochter”-eenheid vult, zou daarvoor de vredessterkte aanzienlijk moeten worden uitgebreid, omdat niet van elke soort eenheid ten minste één onderdeel paraat is. Naast rechtstreekse instroming blijft derhalve een ander aanvullend systeem voor de personeelsvoorziening van mobilisabele eenheden noodzakelijk.

Voor zover het mobilisabele eenheden betreft, van welke soort ook eenheden paraat zijn (en waarvan er derhalve ook RIM-eenheden zijn), acht ik het mogelijk deze mobilisabele eenheden te vullen door voort te bouwen op de rechtstreekse instroming. Het personeel dat uitstroomt uit een RIM-eenheid stroomt en bloc door naar een „tweede RIM-eenheid” (TRIM-eenheid). Bij aanvang van de plaatsing bij een TRIM-eenheid wordt het personeel onderworpen aan herhalingsoefeningen van — om de gedachten te bepalen — 2 weken. De duur van de plaatsing bij een TRIM-eenheid is afhankelijk van het aantal te vullen TRIM-eenheden, het beschikbare aantal parate en RIM-eenheden, alsmede de kosteneffectiviteit van de tweewekse herhalingsoefening. Ik acht het echter ongewenst het personeel langer

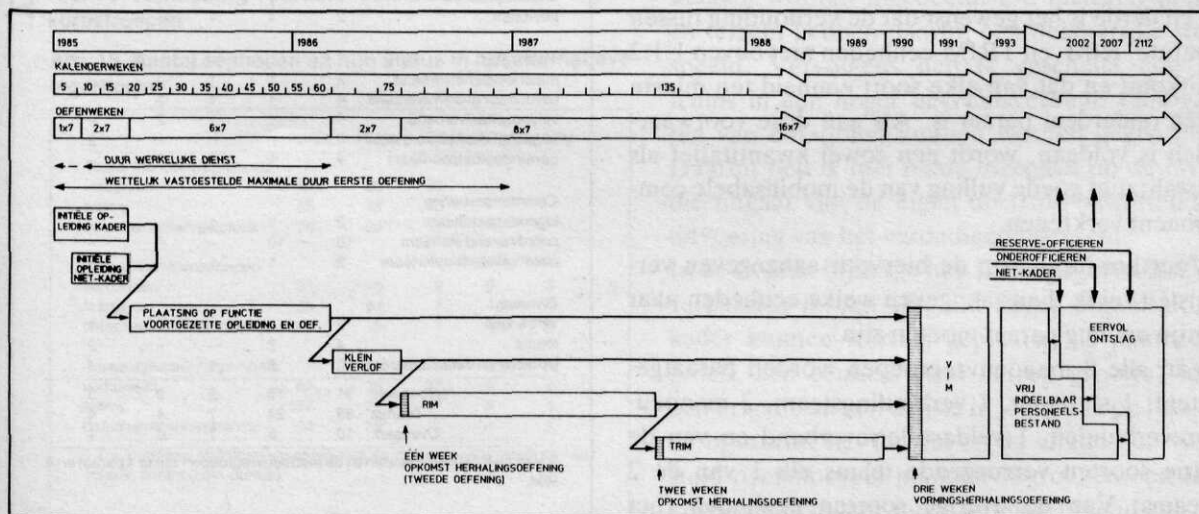
dan 2½ jaar in een TRIM-eenheid te laten verblijven, te weten tweemaal de duur van de plaatsing bij een RIM-eenheid (= 14 maanden). Dat wil zeggen dat door één parate eenheid één RIM-eenheid en maximaal twee TRIM-eenheden kunnen worden gevuld.

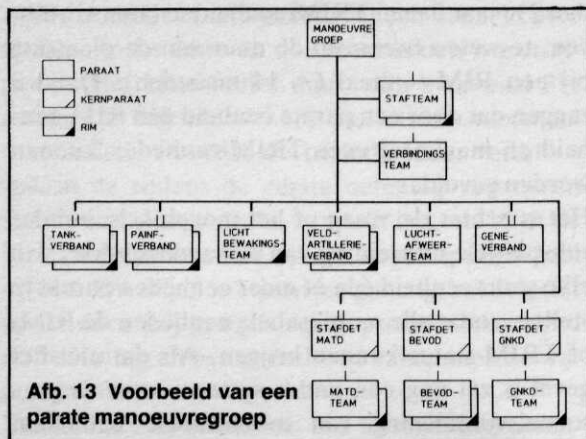
Het is echter de vraag of het mogelijk is, zonder substantiële uitbreiding van de vredessterkte, van elke soort eenheid één of meer eenheden paraat te stellen, zodat alle mobilisabele eenheden de RIM- of TRIM-status kunnen krijgen. Als dat niet het geval is zal nog een ander systeem voor de personeelsvoorziening van mobilisabele eenheden noodzakelijk zijn, waarbij die eenheden worden gevuld uit het vrij indeelbare bestand. Het aantal eenheden dat dit betreft zal echter gering zijn. Binnen de bestaande capaciteit voor het houden van herhalingsoefeningen moet het mogelijk zijn dit soort vrij indeelbare mobilisabele eenheden (VIM-eenheden) ongeveer om de drie jaar van nieuw personeel te voorzien, en dit personeel vervolgens aan een drieweekse vormingsherhalingsoefening te onderwerpen. In afb. 12 is schematisch weergegeven hoe in het alternatieve model de vulling van parate, RIM-, TRIM- en VIM-eenheden verloopt.

Verhouding paraat:mobilisabel

Het in mijn tweede artikel geschetste legerkorps telt, uitgaande van 8 manoeuvregroepen, ongeveer 87 verbanden (eenheden van bataljonsgrootte), 127 teams (eenheden van compagniesgrootte) en ongeveer 34 detachementen en pelotons. Onder deze aantallen vallen onder meer 32 manoeu-

Afb. 12 Vulling van parate, RIM-, TRIM- en VIM-eenheden in het alternatieve model





vreverbanden (tanks en pantserinfanterie) en 19 hogere staven. Totaal ongeveer 45 verschillende soorten eenheden.

Bij het vaststellen van het aantal en soort eenheden dat paraat moet zijn dient ten eerste — zoals reeds eerder gesteld — ervoor te worden gezorgd dat de vredessterkte niet substantieel afwijkt van de huidige situatie. Binnen de paraat te stellen component moet de prioriteit achtereenvolgens worden gelegd bij de gevechts-, de gevechtsondersteunende en de verzorgende eenheden. Dit is van belang gelet op de afschrikingsfunctie die het legerkorps vervult. In dat verband dienen ten minste 16 manoeuvreverbanden paraat te zijn.

Ten tweede moet ernaar worden gestreefd het commandosysteem volledig paraat te stellen. Dit betekent dat in een alternatief model 19 hogere staven paraat moeten zijn. Voorts moet ook ernaar worden gestreefd zoveel mogelijk (personeel van) staven van mobilisabele verbanden en teams paraat te stellen.

Ten derde is het gewenst dat de verhouding tussen parate, RIM- en TRIM-eenheden niet boven 1:1:2 uitkomt en dat van elke soort eenheid ten minste één onderdeel paraat is. Als aan deze voorwaarden is voldaan, wordt een zowel kwantitatief als kwalitatief goede vulling van de mobilisabele component verkregen.

Voortbordurend op de hiervoor aangegeven vereisten zal ik thans aangeven welke eenheden naar mijn mening paraat moeten zijn.

Van alle 8 manoeuvre groepen worden paraatgesteld: 1 stafteam, 1 verbindings team, 2 manoeuvreverbanden, 1 veldartillerieverband en van de drie soorten verzorgende teams elk 1 van de 2 teams. Van de overige soorten eenheden (het

lichte bewakingsteam, het luchtafweerteam en het genieverband) worden, verdeeld over 8 manoeuvre groepen, 4 eenheden paraat gesteld. Alle niet-parate eenheden krijgen de RIM-status. Van de staven van RIM-eenheden kunnen delen paraat worden gesteld en aan de staven van zuster- en/of hogere eenheden worden toegevoegd (afb. 13). Het desbetreffende personeel dat in vredetijd aan de staven van zuster- en/of hogere eenheden wordt toegevoegd raakt goed op de hoogte van de procedures binnen het commandosysteem op de betrokken niveaus. Bovendien wordt door deze maatregel extra capaciteit ingedeeld om specifieke vredestaken te vervullen, o.m. op het gebied van opleidingen en mobilisatievoorbereiding. Bovendien kan deze extra capaciteit worden gebruikt om de gevolgen van arbeidsduurverkortung te helpen opvangen. Bij de manoeuvre groepen heb ik in totaal 28 verbanden, 48 teams en 24 detachementen paraat gesteld, waaronder 16 manoeuvreverbanden en 8 hogere staven. In de interimfase, als het legerkorps nog maar over 7 complete manoeu-

Soort eenheid	Totaal	Paraat	RIM	TRIM	VIM
<i>Manoeuvre</i>					
verkenningsverband	3	1	1	1	—
antitankhelikopterteam	2	2	—	—	—
<i>Vuursteun</i>					
veldartillerieverband	4	1	1	2	—
raketwerperverband	2	1	1	—	—
mortierteam	6	1	1	2	2
<i>Gevechtsondersteuning</i>					
luchtverdedigingsverband	2	1	1	—	—
luchtafweerraketteam	1	1	—	—	—
genieverband*	2	—	—	2	—
geniebrugteam	2	1	1	—	—
verbindingsverband	4	2	2	—	—
verbindings team	2	1	1	—	—
doelopspringteam	1	1	—	—	—
artillerieradarteam	1	1	—	—	—
eov-team	2	1	1	—	—
<i>Verzorging</i>					
materieeldienstverband	2	1	1	—	—
bevoorradingsdienstverband	4	1	1	2	—
veldhospitaalverband	4	1	1	2	—
verpleeghospitaalverband	2	—	—	—	2
gewondentransportteam	4	1	1	2	—
<i>Commandovoering</i>					
legerkorpsstafteam	2	1	1	—	—
coördinerend stafteam	10	10	—	—	—
observatiehelikopterteam	2	1	1	—	—
<i>Diversen</i>					
verbanden	2	1	—	—	1
teams	4	2	—	—	2
pelotons en detachementen	10	5	1	—	4
Verbanden:	31	10	9	9	3
Teams:	39	24	7	4	4
Overigen:	10	5	1	0	4

* Van de 8 genieverbanden bij de manoeuvre groepen zijn er 4 paraat en 4 RIM.

vregroepen beschikt, dient één manoeuvre-groep (in de Bondsrepubliek) volledig paraat te zijn.

Van de legerkorpstroepen stel ik in totaal 10 verbanden, 24 teams en 5 detachementen en pelotons paraat. Daaronder vallen o.m. nagenoeg het gehele commandosysteem en een groot aantal gevechts- en gevechtsondersteunende eenheden.

Bovendien is in dit model van nagenoeg alle typen eenheden ten minste één eenheid paraat: slechts 10% van alle eenheden is VIM. Het gros van de mobilisabele eenheden is RIM of TRIM, waardoor in vergelijking met de huidige situatie de kwaliteit van de mobilisabele component aanzienlijk verbetert (afb. 14).

Van het door mij ontworpen legerkorps stel ik in totaal 33 verbanden, 79 teams en 29 detachementen en pelotons paraat (afb. 15). De huidige parate omvang van het legerkorps is daarvoor voldoende groot: de vredessterkte hoeft niet te worden uitgebreid. Om voor de hand liggende redenen wordt verder niet in detail ingegaan op de overige verschillen en overeenkomsten met de huidige structuur van het legerkorps.

Conclusie

Naar mijn mening heeft het door mij beschreven model van legervorming, in vergelijking met de huidige situatie, een aantal belangrijke voordelen. Ten eerste kan door de introductie van een oefenkalender gebaseerd op 7 periodes van 7 oefenweken per kalenderjaar het op te leiden bestand aan dienstplichtig personeel met ca. 15% worden verminderd. De als gevolg daarvan optredende be-

sparing op het functiebestand van beroepspersoneel kan o.m. worden benut om — althans voor een deel — de gevolgen van arbeidsduurverkortingen op te vangen.

Ten tweede wordt door gebruik te maken van deze alternatieve oefenkalender de mogelijkheid gecreëerd het dienstplichtige personeel bij indeling in een RIM-eenheid aan een korte herhalings-oefening te onderwerpen, zonder dat de duur van de periode werkelijke dienst behoeft te worden verlengd.

Ten derde verbetert de operationele kwaliteit van de parate component. Alle grote eenheden en het commandosysteem zijn grotendeels paraat.

Ten vierde verbetert de operationele kwaliteit van de mobilisabele component. Doordat op één na van elke soort eenheid minimaal één onderdeel paraat is, kan optimaal worden gebruik gemaakt van de tijdens de werkelijke dienstdtijd gesmede groepsverbanden. Bovendien wordt de duur dat personeel is ingedeeld in een mobilisabele eenheid zonder aanvullende opleiding en/of vorming beperkt.

Slotom

Hiermee sluit ik mijn beschouwing over organisatie en legervorming af. Ik heb willen aantonen dat ten aanzien van het beleid op het gebied van organisatie en legervorming fundamenteel andere wegen zijn te bewandelen dan thans gebeurt.

In het eerste artikel heb ik aangegeven over welke middelen een gevechtsteam dient te beschikken en hoe deze middelen in organisatorische kaders kunnen worden ingedeeld. De factoren dreiging en terrein hebben daarbij een belangrijke rol gespeeld. Vervolgens heb ik geschetst hoe deze teams in een hoger gevechtsverband (equivalenten van bataljons) kunnen worden gegroepeerd. Daarbij ben ik met name ingegaan op de invloed die uitgaat van de eigen doctrine betreffende de uitvoering van het verdedigend gevecht.

In de tweede bijdrage heb ik aangegeven hoe deze verbanden in een volgend hoger organisatorisch kader kunnen worden geplaatst: de manoeuvre-groep, een eenheid (wat betreft grootte) tussen een brigade en een divisie in. Nadat ik op basis van de opdracht, het terrein en de vijand heb vastgesteld over hoeveel manoeuvre-groepen een legerkorpscommandant moet kunnen beschikken, heb

Afb. 14 Verhouding paraat:mobilisabel bij de legerkorpstroepen

Afb. 15 Aantal eenheden en hun status in het alternatieve legerkorps

	Aantal	Paraat	RIM	TRIM	VIM
<i>Totaal manoeuvre-groepen</i>					
verbanden	56	28	28	—	—
teams	88	48	40	—	—
detachementen/pelotons	24	24*	—	—	—
<i>Totaal legerkorpstroepen</i>					
verbanden	31	10	9	9	3
teams	39	24	7	4	4
detachementen/pelotons	10	5	1	—	4
<i>Totaal alternatief legerkorps</i>					
verbanden	87	38	37	9	3
teams	127	72	47	4	4
detachementen/pelotons	34	29*	1	—	4

* De logistieke stafdetachementen van de manoeuvre-groepen zijn niet volledig paraat (kern-paraat).

ik daaromheen de rest van het legerkorps opgebouwd. Daarbij heb ik mij o.m. laten leiden door beginselen uit de organisatieleer. Kenmerkend voor het door mij ontwikkelde alternatieve legerkorps is de vierledige organisatiestructuur die op nagenoeg alle niveaus is aangebracht.

In dit derde artikel heb ik ten slotte geschetst hoe een op het door mij ontwikkelde legerkorps toegesneden systeem van legervorming eruit kan zien. Door de introductie van een oefenjaarkalender verdeeld in 7 periodes van 7 oefenweken is het mogelijk de kwantitatieve en kwalitatieve vulling van de parate en mobilisabele eenheden aanzienlijk te verbeteren. Deze methode, in combinatie met de

introductie van RIM-, TRIM- en VIM-eenheden, en een afgewogen keuze welke eenheden paraat te stellen, leiden tot een alternatief model van legervorming dat aanzienlijk afwijkt van het huidige model.

De vraag in hoeverre zo'n alternatief model wenselijk is dient door de lezer te worden beantwoord. Ik ben van mening dat ten opzichte van de huidige situatie met de door mij ontwikkelde organisatie en het daarop toegesneden systeem van legervorming op reële wijze en binnen een afzienbare termijn een aanzienlijke verbetering in de kwaliteit van het Nederlandse Legerkorps kan worden bereikt.

Literatuur

Besluit van 9 november 1956, houdende regelen tot uitvoering van de dienstplichtwet (Dienstplichtbesluit). *Staatsblad* 59(1956).

Besluit van 14 februari 1979, houdende wijziging van het Dienstplichtbesluit. *Staatsblad* 82(1979).

Dienstplichtwet. Zwolle (1976).

Dienen in de toekomst (rapp. comm. onderzoek dienst-

plichtsystemen). Tweede Kamer der Staten-Generaal. Zitting 1980-1981.

Verplicht of vrijwillig dienen; een onderzoek naar de wenselijkheid en de mogelijkheid van een vrijwilligerskrijgmacht. Staatsuitgeverij, Den Haag (1977).

J. Keegan — *The face of the battle*. Viking Press, New York (1976).

Mobilisatievoorschrift voor de Koninklijke landmacht, dl 1A Algemeen. Landmachtstaf, Den Haag (1982).



Maandelijks wordt de Militaire Spectator toegezonden aan alle leden van de Koninklijke Vereniging ter Beoefening van de Krijgswetenschap.

Teneinde de toezending aan thans nog actief dienende officieren van Land- en Luchtmacht, tevens lid van de Koninklijke Vereniging ter Beoefening van de Krijgswetenschap, ook na hun dienstverlating zeker te stellen, wordt belanghebbenden verzocht de ledenadministratie van de Koninklijke Vereniging (Karel Doormanlaan 274, 2283 BB Rijswijk) in voorkomend geval ter zake in te lichten.