

GEHEIM

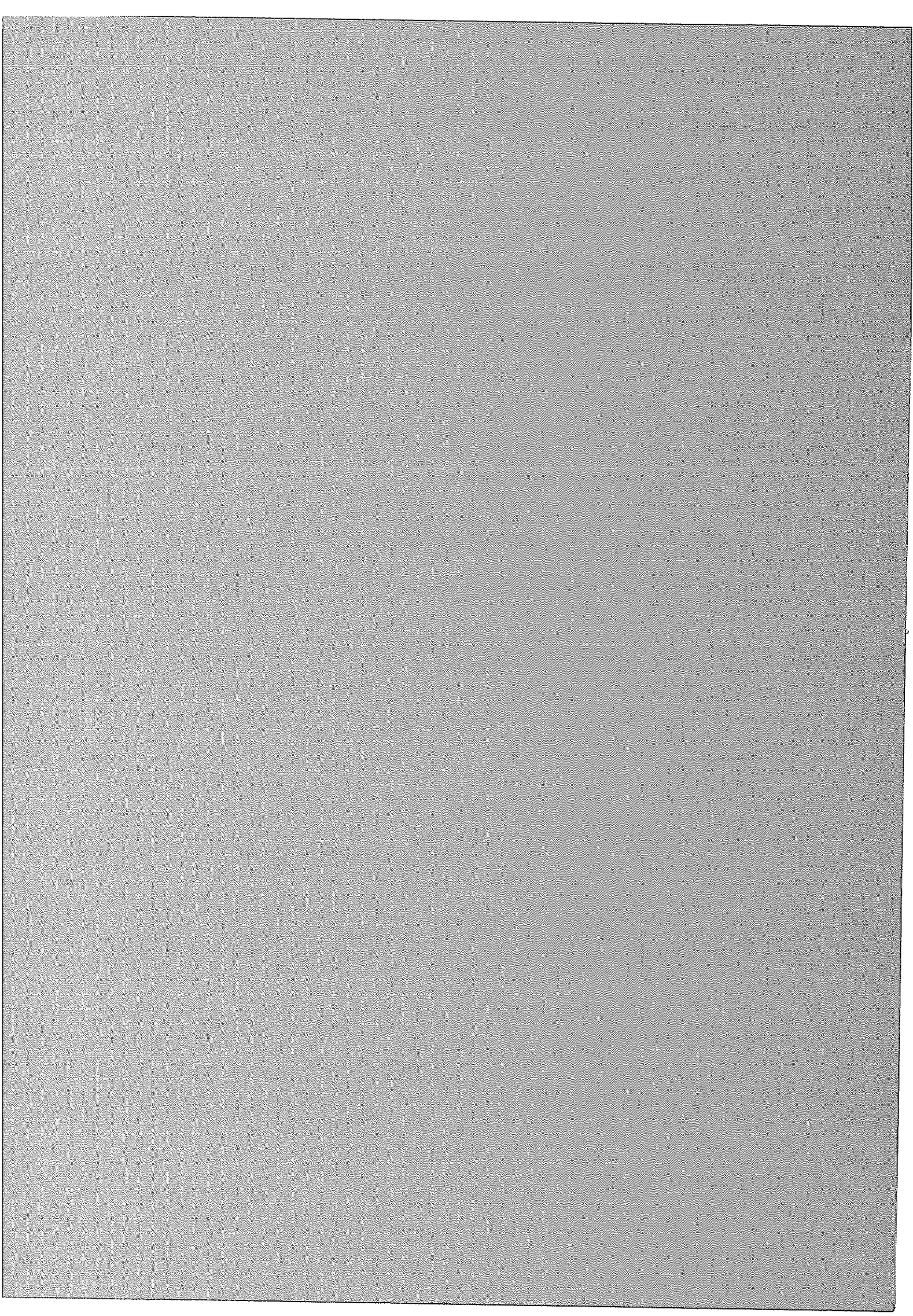
Ex.nr. / /

EINDRAPPORT

**VAN DE WERKGROEP
FORMATIE EN VOORZIENING MILITAIR PERSONEEL**

SEPTEMBER 1988

GEHEIM



GEHEIM

Ministerie van Defensie

expl 14/m 10

h2. 5/10/10

W. H. J. J. J.

Defensiestaf

Postbus 20701
2500 ES 's-Gravenhage

Telefoon 070-188188
Telex 31337 MVD/GV/NL

Aan: de Voorzitter van de ambtelijke
commissie heroverweging

I.a.a.:

de leden van de werkgroep
formatie en voorziening
militair personeel

Uw brief van

Uw kenmerk

Ons nummer
588/448/2906

Datum
09-09-1988

Onderwerp

toezending eindrapport

Bijgaand zend ik U het eindrapport van de werkgroep formatie en
voorziening militair personeel, met samenvatting en bijlagen.

In het rapport geeft de werkgroep conform de taakopdracht
inzicht in de uitgangspunten, criteria en procedures bij de totstandkoming
van de begrotingssterkte van het militair personeel.

Gelet op de afspraak die ik met U op 26 januari j.l. heb gemaakt
heeft de werkgroep in een aantal conclusies gepoogd aanwijzingen te geven
over eventuele besparingsmogelijkheden.

De voorzitter van de werkgroep
formatie en voorziening militair
personeel,

G.L.J. HUYSTER

Generaal der Infanterie
Adjutant in buitengewone dienst
van Hare Majesteit de Koningin

Bijlagen

Bezoekadres

Doorkiesnummer

Plein 4

188668

's-Gravenhage

Verzoeken bij beantwoording datum, nummer en onderwerp te vermelden.

GEHEIM

12/9A

GEHEIM

Ministerie van Defensie van

expl 11

Defensiestaf

Postbus 20701
2500 ES 's-Gravenhage

Telefoon 070-188188
Telex 31337 MVD/GV/NL

Aan: de Voorzitter van de ambtelijke
commissie heroverweging

I.a.a.:
de leden van de werkgroep
formatie en voorziening
militair personeel

Uw brief van

Uw kenmerk

Ons nummer
588/448/2906

Datum
09-09-1988

Onderwerp
toezending eindrapport

Bijgaand zend ik U het eindrapport van de werkgroep formatie en
voorziening militair personeel, met samenvatting en bijlagen.

In het rapport geeft de werkgroep conform de taakopdracht
inzicht in de uitgangspunten, criteria en procedures bij de totstandkoming
van de begrotingssterkte van het militair personeel.

Gelet op de afspraak die ik met U op 26 januari j.l. heb gemaakt
heeft de werkgroep in een aantal conclusies gepoogd aanwijzingen te geven
over eventuele besparingsmogelijkheden.

De voorzitter van de werkgroep
formatie en voorziening militair
personeel,

G.L.J. HUYSER
Generaal der Infanterie
Adjutant in buitengewone dienst
van Hare Majesteit de Koningin

Bijlagen

Bezoekadres
Plein 4
's-Gravenhage

Doorkiesnummer
183668

Verzoeken bij beantwoording datum, nummer en onderwerp te vermelden.

GEHEIM

GEHEIM

EINDRAPPORT VAN DE WERKGROEP FORMATIE
EN VOORZIENING MILITAIR PERSONEEL

1. <u>Inleiding</u>	<u>Pag.</u>
1.1. Taakopdracht van de werkgroep	1
1.2. Samenvatting	2
2. <u>Kader, waarin Nederland defensietaken uitvoert</u>	
2.1. Hoofddoelstelling van het defensiebeleid	7
2.2. Navo	7
2.3. Navo en nationale planning	7
2.3.1. Algemeen	7
2.3.2. Twee jaar-cyclus	8
2.3.3. Een jaar-cyclus	9
3. <u>Taken en middelen van defensie</u>	
3.1. Taken en middelen van de Koninklijke marine	9
3.2. Taken en middelen van de Koninklijke landmacht	10
3.3. Taken en middelen van de Koninklijke luchtmacht	12
3.4. Taken en middelen van de Koninklijke marechaussee	13
3.5. Basisstructuur van de Ministeriële Organisatie	14
4. <u>Formatie</u>	
4.1. Algemeen	15
4.2. Verantwoordelijkheden	15
4.3. Uitgangspunten	15
4.4. Randvoorwaarden	16
4.5. Criteria	17
5. <u>Randvoorwaarden</u>	
5.1. Oorlogsorganisatie	18
5.1.1. Oorlogsorganisatie Koninklijke marine	18
5.1.2. Oorlogsorganisatie Koninklijke landmacht	19
5.1.3. Oorlogsorganisatie Koninklijke luchtmacht	23
5.2. Stafeenheden vredesorganisatie	
5.2.1. Algemeen	25
5.2.2. Ministerie in engere zin	26
5.2.3. Bijzondere organisatie eenheden	26
5.2.4. Belangrijkste organisatie onderdelen van de stafeenheden	27
5.2.5. Beïnvloedingsmogelijkheden van de formatie van stafeenheden	30
5.2.6. Stand van zaken lopende organisatie-onderzoeken	31

GEHEIM

6. Conclusies

31

- BIJLAGEN:
1. taken en middelen Koninklijke marine
 2. taken en middelen Koninklijke landmacht
 3. taken en middelen Koninklijke luchtmacht
 4. formatie Koninklijke marine
 5. formatie Koninklijke landmacht
 6. formatie Koninklijke luchtmacht
 7. personeelsformatie van een schip
 8. formatie pantserinfanteriebataljon
 9. opbouw oorlogs- en vredesorganisatie en de daarbij behorende formatiesterkte van de Koninklijke luchtmacht
 10. stand van zaken lopende organisatie onderzoeken
 11. verlenging duur eerste oefening
 12. samenstelling werkgroep

1. Inleiding

1.1. Taakopdracht van de werkgroep

De formatie van het militair personeel wordt in overeenstemming met de daarvoor geldende procedures en verantwoordelijkheden vastgesteld door de minister van Defensie.

Gelet op de groeiende belangstelling voor de ontwikkeling van beheersmechanismen voor personeelsbegrotingen in het algemeen bestaat behoefte aan inzicht hoe deze mechanismen voor de begrotingen militair personeel worden gehanteerd. Hiervoor moet bekend zijn op welke wijze een relatie is te leggen tussen taken en personele middelen en in welke mate zowel het takenpakket als het totaal aan beschikbare middelen uitgangspunt vormt van het formatiebeleid. Tevens dient in het onderzoek de discrepantie tussen formatie en begrotingssterkte aan de orde te komen. Daarbij zal worden gezien of structurele oorzaken van dit verschil betrokken kunnen worden bij de vaststelling van de formatie. Bij de uitgangspunten voor het formatiebeleid zal aandacht worden besteed aan de taken, voortvloeiende uit nationaal en internationaal overeengekomen verplichtingen. Naast algemene criteria als efficiëncy en doeltreffendheid zullen ook de specifieke criteria worden vermeld. Daartoe behoren ondermeer NAVO-eisen, het legervormingssysteem en het daarmee samenhangende mobilisatiesysteem, de verscheidenheid in categorieën personeel (beroepsmilitairen, dienstplichtigen en burgerpersoneel) alsmede die welke voortvloeien uit het beheersen van de crisis.

Ten aanzien van kwesties aangaande militair personeel dat niet bij de operationele eenheden werkzaam is (ca. 5900 functies) zal bij dit onderzoek gebruik worden gemaakt van de in het voorjaar 1988 beschikbaar komende conclusies en aanbevelingen van de onderzoeken, die in de brief van de minister van Defensie aan de Tweede Kamer over veranderingsoperaties (d.d. 29 juni 1987) zijn vermeld.

1.2. Samenvatting

1.2.1. Taakopdracht

De taakopdracht van de werkgroep was het inzicht geven in de uitgangspunten, criteria en procedures bij de totstandkoming van de begrotingssterkte van het militair personeel. Hierbij moest onder andere de relatie tussen taken en middelen en de invloed hiervan op het formatiebeleid in beschouwing worden genomen.

De werkgroep heeft bij het vervullen van de taakopdracht in eerste aanleg een inventarisatie gemaakt van de bestaande situatie met betrekking tot het Defensiebeleid, de taken van de Defensieorganisatie en de wijze waarop formatievaststelling en personeelsvoorziening in vreedstijd plaatsvinden. In het bijzonder is aandacht besteed aan de uitgangspunten, randvoorwaarden en criteria die in het proces van formatievaststelling en personeelsvoorziening worden gehanteerd. Op basis van deze inventarisatie heeft de werkgroep een analyse gemaakt van de factoren die de vaststelling van de formatie en de voorziening van personeel kunnen beïnvloeden. Daarbij heeft de werkgroep ervoor gekozen om de omvang en de structuur van de oorlogsorganisatie als een gegeven te beschouwen. Gezien de nauwe relaties met het tactisch en strategisch optreden zal het zonder meer terugbrengen van de omvang van de oorlogsorganisatie immers leiden tot aantasting van de gevechtskracht. Dit beschouwd de werkgroep een alternatief dat niet aan de orde is.

1.2.2. Beschrijving van het huidige beleid

De hoofddoelstelling van het Nederlandse defensiebeleid luidt: "Het zorgen voor de militaire bijdrage ter bescherming van de belangen van het Koninkrijk". Het Nederlandse defensiebeleid wordt gevoerd in het verband van de NAVO. De aard, omvang en de kwaliteit van de voor de uitvoering van de taken noodzakelijk geachte middelen worden iedere 2 jaar in onderling overleg tussen de bondgenoten vastgesteld. Om een optimale afstemming van de Nederlandse defensiebijdrage aan de NAVO mogelijk te maken sluit het nationale defensieplanningsproces nauw aan op dat van de NAVO. De hoofdtaken van de Nederlandse krijgsmacht zijn eveneens binnen NAVO aanvaard. De bondgenootschappelijke taak van de Koninklijke marine bestaat uit het leveren van een bijdrage aan de afschrikking, crisisbeheersing en, in geval van agressie, aan de beveiliging van de aanvoerwegen naar West-Europa. Ook de Koninklijke Landmacht heeft in bondgenootschappelijk verband tot taak bij te dragen aan de afschrikking en crisisbeheersing. In geval van agressie verdedigt zij het toegewezen deel van de Noord-Duitse laagvlakte. De Koninklijke luchtmacht levert tactische luchtsteun en draagt bij aan de geïntegreerde luchtverdediging van Centraal Europa. De Koninklijke marechaussee heeft als hoofdtaak het beveiligen van het Koninklijke Huis, politiediensten ten behoeve van de strijdkrachten, grensbewaking en bijstandverlening aan de

politie. De Centrale Organisatie heeft ten doel de defensieorganisatie zo rationeel en doelmatig mogelijk te besturen.

1.2.3. Formatie

Onder de formatiesterkte van een krijgsmachtdeel wordt verstaan de behoefte aan functies noodzakelijk om de aan dat krijgsmachtdeel opgedragen taken zowel in vredes- als oorlogstijd te kunnen uitvoeren. Bepalend bij de formatiesterkte zijn in eerste aanleg het operationele beleid, het takenpakket en de middelen van de krijgsmachtdelen, alsmede de wijze waarop en de omstandigheden waaronder deze taken moeten worden uitgevoerd in oorlogstijd. Daarvan wordt de formatiesterkte in vreedstijd afgeleid. Hierbij moet een snelle en soepele overgang van de vredes- naar de oorlogsorganisatie zeker worden gesteld. Dat betekent dat de formatiesterkte in vreedstijd niet alleen dient te zijn afgestemd op de dan te verrichten taken, maar ook moet zijn afgestemd op het functioneren onder operationele omstandigheden.

De bevoegdheid tot vaststelling van de formatiesterkte van het gedeelte van het krijgsmachtdeel dat is gesteld onder de bevelhebber berust bij de chef staf van dat krijgsmachtdeel. De bevoegdheid tot vaststelling van de formatiesterkte van de ministeriële delen van de krijgsmachtdelen alsmede van de overige functies berust bij de Secretaris-Generaal.

1.2.4. Uitgangspunten, randvoorwaarden en criteria

Het vaststellen van de organisatie en formatie bij de krijgsmachtdelen geschiedt op basis van uitgangspunten. Deze uitgangspunten vloeien voort uit de doelstellingen en taken en uit de wijze waarop, de omstandigheden waaronder en de middelen waarmee de krijgsmachtdelen hun taken moeten uitvoeren. Randvoorwaarden vormen een kader waarbinnen het beleid moet worden geformuleerd. Zij kunnen een dermate dwingend karakter hebben dat de keuzevrijheid t.a.v. de wijze waarop de doelstellingen zouden kunnen worden gerealiseerd sterk wordt ingeperkt. E.e.a. heeft directe gevolgen voor organisatie en formatie. Randvoorwaarden kunnen worden onderscheiden in bestuurlijke-, financieel-economische en maatschappelijke randvoorwaarden en vloeien voort uit wettelijke kaders.

Rekening houdend met de uitgangspunten en randvoorwaarden zijn de taken van de krijgsmachtdelen en de daarvoor benodigde middelen in geordende verbanden gegroepeerd. Binnen deze verbanden dienen eenheden te worden geformeerd die doeltreffend kunnen functioneren en onder de gegeven omstandigheden zo doelmatig mogelijk zullen functioneren. De uiteindelijke vaststelling van de formatiesterkte geschiedt - binnen de uitgangspunten en randvoorwaarden - aan de hand van een groot aantal criteria. Hierbij wordt onderscheid gemaakt naar kwantiteit en kwaliteit. Als voornaamste criteria bij de kwantitatieve behoeftebepaling gelden het aantal bedieningsplaatsen per wapensysteem, de werklust, de beschikbaarheid per individu, het wachtsysteem, de soorten diensten (dagdienst,

volcontinue-dienst), mate van automatisering, span of control, onderhoudsconcepten en productie. De basis voor de kwalitatieve behoefte bepaling wordt gevormd door de uit functie- analyse verkregen informatie m.b.t. het niveau van de functie , de verhouding burger- en militaire functies, opleidingsnormen. Daarnaast worden toetsingscriteria bij organisatie onderzoeken, operationele evaluaties, inspecties e.d. mede beschouwd. Voor de KL speelt bovendien als belangrijk criterium de verhouding paraat-mobilisabel.

1.2.5. Relevante aspecten

Tegen de achtergrond van de opdracht en de keuze van de werkgroep om de oorlogsorganisatie als gegeven te beschouwen heeft de werkgroep met betrekking tot de factoren die van invloed zijn op het proces van formatievaststelling en personeelsvoorziening het volgende onderscheid gemaakt.

In de eerste plaats is aan de hand van het legervormingssysteem van de KL gezien welke aspecten relevant zijn bij het totstandkomen van de oorlogsorganisatie.

De werkgroep heeft daarbij geconstateerd dat de uitkomst van het vaststellingsproces bepaald wordt door een aantal, voor met name dit krijgsmachtdeel externe, randvoorwaarden en eisen, zoals o.a. de duur van de eerste oefening, ontslagleeftijd mobilisabel personeel, noodzakelijke capaciteit voor oefening van eenheden i.v.m. de vereiste graad van geoefendheid, internationale afspraken over het aantal parate eenheden en het korte tijdschema voor mobilisatie. Beïnvloeding van het proces is niet goed mogelijk zonder wijziging van een van deze randvoorwaarden.

De duur van de eerste oefening kan met twee maanden worden verlengd zonder het complexe legervormingssysteem van de Koninklijke landmacht te verstoren. Wanneer de duur van de eerste oefening met twee maanden wordt verlengd kan niet alleen de omvang van het vredesbestand aan dienstplichtigen worden verminderd maar neemt bovendien hun geoefendheid toe. Op deze wijze is een besparing van ca. f 56 mln. per jaar mogelijk. Aan het verlengen van de duur van de eerste oefening zijn echter aanzienlijke maatschappelijke gevolgen verbonden. Gelet op de daaruit voortvloeiende verstoring van het legervormingssysteem of het dan niet meer kunnen voldoen aan gestelde eisen is wijziging van andere randvoorwaarden binnen de uitwerking van de taakopdracht niet aan de orde. De werkgroep heeft deze daarom niet uitgewerkt.

In de tweede plaats heeft de werkgroep factoren gezien die van invloed zijn op de vaststelling van de formatie van zogenaamde stafeenheden. Voor wat betreft de beschrijving van de stafeenheden is onderscheid gemaakt tussen het ministerie in engere zin en de bijzondere organisatie-eenheden. De formatie van stafeenheden komt niet direct voort uit de oorlogsorganisatie, te leveren gevechtskracht of wapensystemen. Hoewel zeker raakvlakken bestaan met de oorlogsorganisatie is de formatie vooral het resultaat van de vormgeving van het besturende, coördinerende, voorwaarden-scheppende en ondersteunende proces. Zoals bij alle grotere

organisaties ontbreken concrete normen voor het structureren van dit proces en daarmee de formatie in belangrijke mate, zeker in vergelijking tot de uit de wapensystemen en de uit het gebruik daarvan voortvloeiende vormgeving van de oorlogsorganisatie. Beoordeling van de efficiency en effectiviteit is dan ook moeilijk om te zetten in kwantitatieve grootheden. Doorgaans overheersen aan de bestaande praktijk ontleende methoden en normen, hetgeen niet gauw leidt tot het inzicht in beïnvloedingsmogelijkheden. Een pragmatische methode om het tot stand komen van de formatie te beïnvloeden is het inzichtelijk maken van de gevolgen tegen de achtergrond van een concrete (bezuinigings) taakstelling. De werkgroep heeft vastgesteld dat volgens dit model thans een aantal activiteiten in gang is gezet die leiden tot vermindering van de omvang van de formatie van stafeenheden. In dit verband wordt gewezen op de afslankingsoperatie burgerpersoneel en de vermindering van de omvang van het militair personeel bij de "Haagse" staven.

1.2.6. Conclusies

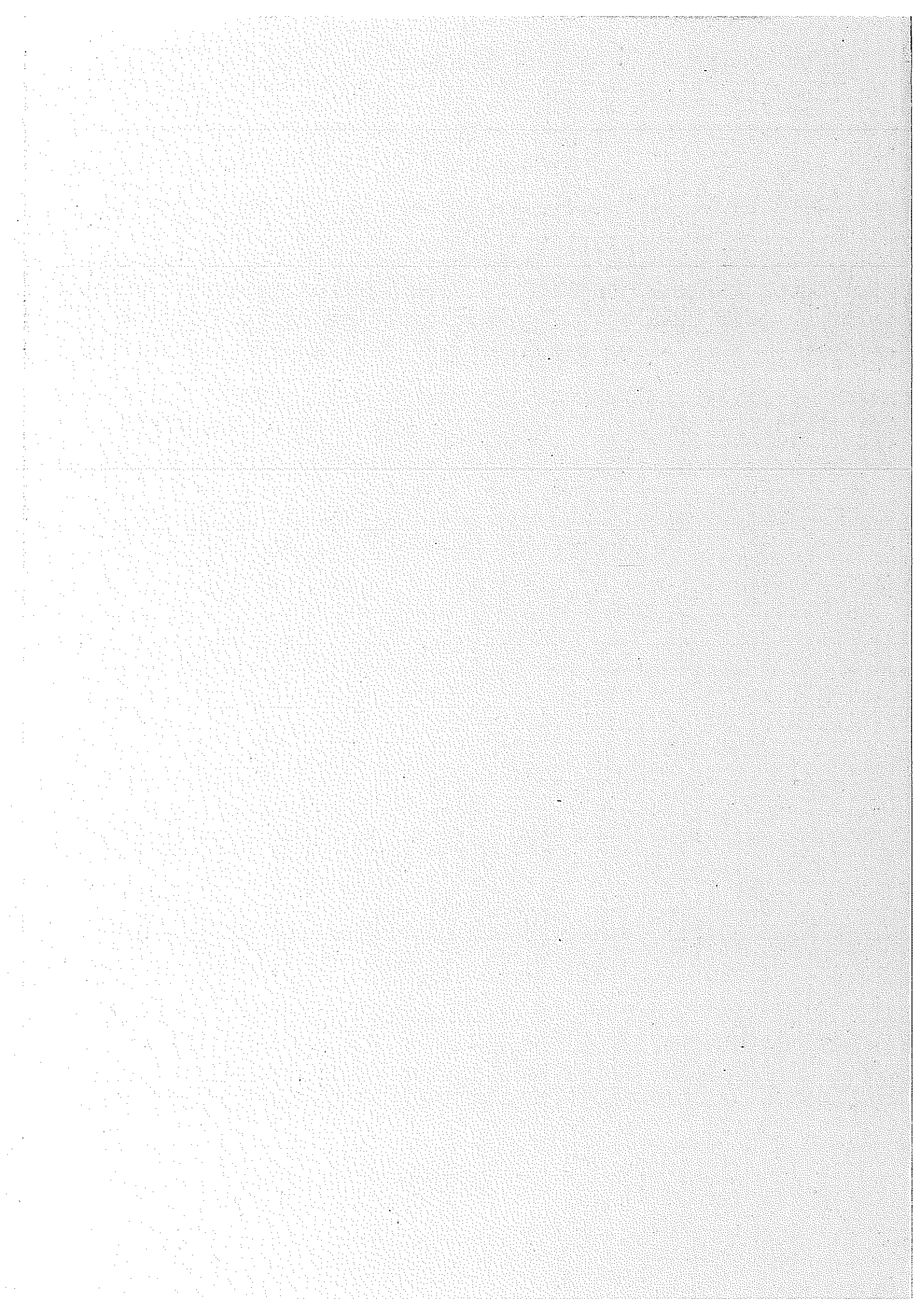
De werkgroep is tot de volgende conclusies gekomen:

- a. Operationele eenheden. Het zonder meer terugbrengen van het vredesfunctiebestand van de operationele eenheden zal leiden tot aantasting van de paraat beschikbare gevechtskracht en van het vermogen van de vredesorganisatie snel over te gaan op de oorlogsorganisatie. Een dergelijke maatregel past niet binnen de uitwerking die de werkgroep heeft gegeven aan haar taakopdracht.
- b. Stafeenheden en bijzonder organisatie-eenheden. De werkgroep heeft vastgesteld dat inmiddels een aantal activiteiten in gang is gezet die leiden tot vermindering van de formatie van stafeenheden en bijzondere organisatie-eenheden. In dit verband wordt gewezen op de afslankingsoperatie burgerpersoneel en de vermindering van de omvang van het militair personeel bij de "Haagse" staven. Mede gelet op het feit dat de omvang van de stafeenheden mede bepalend is voor de vullingsmogelijkheden van de oorlogsorganisatie, ligt het naar de mening van de werkgroep op dit moment niet in de rede additionele maatregelen te treffen en op die wijze de desbetreffende operaties te verstoren.
- c. Voorziening oorlogsorganisatie. Bij een nadere beschouwing van de randvoorwaarden die bepalend zijn voor de omvang van het vredesfunctiebestand in relatie tot het functioneren van de operationele eenheden in oorlogstijd komt de werkgroep tot de conclusie dat de duur van de eerste oefening met twee maanden kan worden verlengd zonder het complexe legervormingssysteem van de Koninklijke landmacht te verstoren. De werkgroep stelt in dit verband vast dat een verlenging van de duur van de eerste oefening met twee maanden bij een gelijkblijvend functiebestand dienstplichtigen, leidt tot een aanmerkelijke daling van het vredesbestand, een besparing van f 56 mln. per

GEHEIM

jaar voor de gehele krijgsmacht en gelijktijdig tot een verbetering van de geoefendheid. Gezien de maatschappelijke gevolgen die aan een verlenging van de duur van de eerste oefening verbonden zijn, beveelt de werkgroep aan een nader onderzoek naar de mogelijkheden hiertoe te verrichten. Gelet op de verstoring van het legervormingssysteem door wijziging van een van de andere randvoorwaarden zijn deze binnen de uitwerking van de taakopdracht niet aan de orde. De werkgroep heeft deze daarom niet uitgewerkt.

GEHEIM



2. Kader, waarin Nederland defensietaken uitvoert

2.1. Hoofddoelstelling van het defensiebeleid

Het Nederlandse regeringsbeleid is ondermeer gericht op het verkrijgen en behouden van stabiele en duurzame, vreedzame en op ontspanning gerichte verhoudingen met andere landen en volken. Het hiertoe noodzakelijke internationale overleg kan alleen dan met succes worden gevoerd indien de belangen van het Koninkrijk in het algemeen effectief kunnen worden beschermd en de nationale integriteit in het bijzonder kan worden behouden. In de Grondwet is in artikel 98 lid 1 daarover het volgende vermeld.

"Ter bescherming der belangen van de staat is er een krijgsmacht, bestaande uit vrijwillig dienenden en uit dienstplichtigen".

Op grond van het voorgaande wordt de hoofddoelstelling van het Nederlandse defensiebeleid geformuleerd:

"Het zorgen voor de militaire bijdrage ter bescherming van de belangen van het Koninkrijk".

2.2. Navo

De veiligheid van Nederland kan niet los worden gezien van die van de omringende landen. De defensie-inspanning van Nederland kan dan ook alleen betekenis hebben in bondgenootschappelijk verband. De regering richt zich tegen die achtergrond in haar oost-west beleid vooral op oorlogvoorkoming en beheersing van bestaande spanningen, met name door het gaande houden van een zakelijke en constructieve dialoog, waarin het wapenbeheersingsproces een zeer belangrijke plaats inneemt. Voor succes bij het bereiken van deze doelstellingen is het Atlantisch bondgenootschap (Navo) onontbeerlijk.

De Navo is een alliantie van soevereine staten die voor veiligheid met name ten opzichte van het Warschau-pakt, op elkaar zijn aangewezen. Indien in het systeem van gezamenlijke verdediging tekortkomingen ontstaan, bijvoorbeeld omdat een land zijn bijdrage vermindert, zullen deze tekortkomingen op de veiligheid van de bondgenoten doorwerken.

De soevereiniteit van de lidstaten brengt met zich mee dat er op nationaal niveau afwijkende percepties kunnen bestaan ten opzichte van de dreiging en van de versterking door bondgenoten.

2.3. Navo en nationale planning

2.3.1. Algemeen

Om een optimale afstemming van de Nederlandse defensiebijdrage aan de Navo mogelijk te maken sluit het nationale

defensieplanningsproces nauw aan op dat van de Navo. De Navo-planning bestaat uit twee deelprocessen:

- het tweejaarlijks formuleren van de "Nato Force Goals" en
 - het jaarlijks bijstellen van het "Five Year Nato Force Plan".
- Het Nederlandse Defensie Planning Proces (NDPP) sluit hier op aan met:
- het jaarlijks voorbereiden en vaststellen van de defensiebegroting met de Memorie van Toelichting.

2.3.2. Twee jaar-cyclus

De Navo-planningcyclus begint met een militaire evaluatie ("Military Appreciation") door het Militaire Comité (MC) en een economische evaluatie ("Economic Appreciation") door de Internationale Staf van de Navo. Beide documenten beslaan een periode van zes jaar.

In de militaire evaluatie worden de dreiging, de wijziging in de militaire krachtsverhoudingen en de daaruit voortvloeiende knelpunten nader beschouwd. De economische evaluatie gaat nader in op de economische toestand en de mogelijke ontwikkelingen in de defensiebudgetten van de lidstaten. In december van de even jaren worden beide documenten voorgelegd aan de ministers van defensie in het Defence Planning Committee (DPC). Op dat moment start het NDPP met het actualiseren van de Grondslagen Defensiebeleid. Hierin staan de doelstellingen van het defensiebeleid en de factoren die de aard, vorm en hoedanigheid van de krijgsmacht beïnvloeden of bepalen. Ook financieel-economische aspecten komen hierbij aan de orde. Medio april van de oneven jaren stelt de Minister de Grondslagen Defensiebeleid vast.

In de Navo-planningcyclus worden op basis van de militaire en economische evaluaties de ministeriele richtlijnen (Ministerial Guidance) geformuleerd voor zowel de nationale als de bondgenootschappelijke planning. In deze richtlijnen worden ook prioriteiten aangegeven zoals internationale materieelsamenwerking en standaardisatie. Eind mei van de oneven jaren stellen de ministers van defensie in het DPC de ministeriele richtlijnen vast.

Binnen het NDPP wordt aan de hand van de Grondslagen Defensiebeleid en de Ministerial Guidance het Defensiememorandum opgesteld. In dit memorandum staan de richtlijnen en aanwijzingen van de Minister voor het opstellen van de deelplannen die deel uitmaken van het defensieplan. Ook zijn hierin opgenomen de operationele, personele, materiele en financieel-economische randvoorwaarden voor het opstellen van de deelplannen alsmede de prioriteitstelling. Het Defensiememorandum wordt in juni van het oneven jaar vastgesteld door de Minister.

De Navo bevelhebbers gebruiken de Ministerial Guidance voor het vaststellen van de middelen die zij nodig hebben om de bondgenootschappelijke operationele taken uit te kunnen blijven voeren. De hiervoor benodigde maar nog ontbrekende middelen dienen zij,

GEHEIM

voorzien van een prioriteitstelling, in als voorstellen (MNC Force Proposals) bij het MC. Het MC en de Internationale Staf van de Navo beoordelen deze voorstellen aan de hand van de gegeven politieke richtlijnen, de al beschikbare middelen en de financiële en technische mogelijkheden. Deze beoordeling resulteert in ontwerp-plannen ("Force Goals") en een daarbij behorende operationele risicoanalyse voor de Navo. ("Risk assesment") Beide documenten worden in mei van het even jaar door de ministers van defensie in het DPC besproken en vastgesteld. Zij vormen de basis voor het "Five Year Nato Force Plan".

De krijgsmachtdelen, de Koninklijke marechaussee en de Centrale Organisatie stellen in deze periode hun concept deelplannen op. In deze deelplannen wordt, binnen het raamwerk van het Defensie-memorandum, zoveel mogelijk inhoud gegeven aan de Force Goals. De concept deelplannen worden opgenomen in het defensieplan dat in juni van de even jaren wordt vastgesteld door de Minister.

2.3.3. Een jaar cyclus

Jaarlijks worden de lidstaten uitgenodigd, in antwoord op een "Defence Planning Questionnaire" (DPQ) weer te geven hoe zij bij zullen dragen aan het Five Year Nato Force Plan. De voornemens van de lidstaten worden door het MC vergeleken met de aanvaarde Force Goals en met het daarbij behorende operationele risico. Het MC rapporteert haar bevindingen in een rapport getiteld "suitability and degree of military risk" Vergezeld van een algemeen rapport van de Secretaris-Generaal van de Navo wordt het Five Year Nato Force Plan in december aangeboden aan de ministers van defensie in het DPC. Door het Force Plan te bekrachtigen verplichten deze zich daarmee de plannen voor het eerste jaar uit te voeren.

De beantwoording van de DPQ loopt parallel aan het opstellen van de Memorie van Toelichting.

3. Taken en middelen van defensie

3.1. Taken en middelen van de Koninklijke marine

De bondgenootschappelijke taak van de Koninklijke marine bestaat uit het leveren van een bijdrage aan de afschrikking, crisisbeheersing en, in geval van agressie, aan de beveiliging van de aanvoerwegen naar West-Europa. Bovendien beveiligt de Koninklijke marine de Nederlandse Antillen en Aruba. Zij heeft een aantal specifieke vreedstaken (b.v. opsporings- en reddingsdienst, visserij-inspectie, hydrografie). De bondgenootschappelijke taak in de Noorse Zee, de Atlantische Oceaan, de Westelijke toegang van het Engels Kanaal en de Noordzee wordt uitgevoerd door escortegroepen die elk bestaan uit een commandofregat met luchtverdedigingscapaciteit, 5 à 6 fregatten, helicopters, een bevoorradings-schip en maritieme patrouillevliegtuigen. Voorts wordt ter

GEHEIM

GEHEIM

uitvoering van bondgenootschappelijke onderzeeboottaken in de Noorse Zee en Atlantische Oceaan een bijdrage geleverd door 6 conventionele onderzeeboten. Het Korps mariniers levert twee Amfibische Gevechtsgroepen ten behoeve van verdedigingstaken op de Noordflank en op de eilandgebieden in het verdragsgebied; zij kunnen snel worden ingezet. Ter uitvoering van taken op het gebied van de mijnenbestrijding, territoriale beveiliging, hydrografie, patrouillediensten en overige vreedstaken zijn mijnenbestrijdingseenheden, hydrografische vaartuigen en een aantal kleinere eenheden beschikbaar. Op zeer korte termijn kunnen specifieke eenheden van het Korps mariniers alsmede vlooteenheden wereldwijd ter beschikking worden gesteld aan de Verenigde Naties.

Om haar taken te kunnen uitvoeren heeft de Koninklijke marine de volgende operationele middelen c.q. plannen tot verwerving daarvan:

- 22 fregatten;
 - 2 bevoorradingsschepen;
 - 6 onderzeeboten;
 - 13 lange afstand maritieme patrouillevliegtuigen van het type P3C Orion;
 - 22 helicopters van het type Lynx;
 - 11 mijnenvegers;
 - 15 mijnenjagers;
 - 1 oceanografisch en 2 hydrografische vaartuigen;
 - een Korps mariniers, bestaande uit een parate en een gedeeltelijk parate amfibische gevechtsgroep. Na mobilisatie kan worden beschikt over een volledige tweede en derde amfibische gevechtsgroep.
- Het korps heeft een vredessterkte van ongeveer 2800;
- ongeveer 40 kleinere schepen zoals een torpedowerkschip, patrouille/opleidingsvaartuigen, sleepboten, duikvaartuigen en dergelijke.

Naast de eigenlijke operationele middelen kent de Koninklijke marine een groot aantal ondersteunende eenheden zoals commando's en staven, onderhoudsbedrijven, magazijnen en opleidingsinstellingen.

In 1988 beschikt de Koninklijke Marine over een vredessterkte van ca. 23.200 personeelsleden met inbegrip van burgerambtenaren. Zie voor een nadere detaillering van de taken en middelen bijlage 1.

3.2. Taken en middelen van de Koninklijke landmacht.

Ook de Koninklijke landmacht heeft tot taak in bondgenootschappelijk verband bij te dragen aan de afschrikking, zowel met conventionele als met nucleaire middelen. In crisissomstandigheden draagt zij bij aan het crisismanagement en in geval agressie verdedigt de KL het toegewezen deel van de Noord-duitsse laagvlakte, beveiligt zij het Nederlandse grondgebied, houdt zij aan- en afvoerwegen over Nederlands grondgebied in stand en ondersteunt zij geallieerde eenheden op Nederlands grondgebied. Hiertoe is beschikbaar het Eerste Legerkorps en het Nationale Territoriaal Commando,

GEHEIM

GEHEIM

gesteund door het Nationaal Logistiek Commando, het Commando Verbindingen Koninklijke landmacht, het Geneeskundig Commando Krijgsmacht, het Commando Opleidingen Koninklijke landmacht en het Korps Mobiele Colonne's.

De overige taken omvatten militaire bijdragen aan de Verenigde Naties, (bijv. officieren als waarnemer ter beschikking VN); operaties buiten het kader van VN en NATO (sinds 1982 bijv. deelname aan MFO-Sinaï); militaire bijstand ter handhaving openbare orde en ter bestrijding terroristische acties; explosieven-opruiming en overige militaire steunverlening. Deze taken worden vrijwel geheel uitgevoerd met middelen die reeds voor de hoofdta-ken ter beschikking zijn.

Voor de uitvoering van zijn taken beschikt het Eerste Legerkorps in oorlogstijd over zeventien pantserinfanteriebataljons, twaalf tankbataljons en vier verkenningsbataljons. Bij deze eenheden zijn de YPR-765, de Leopard 1 (verbeterd) en Leopard 2-tank en M113 pantserrupsvoertuigen ingedeeld. Bovendien heeft het legerkorps nog de beschikking over twee infanteriebataljons. De artillerie van 1LK bestaat thans uit 13 afdelingen à achttien 155 mm howit-sers waarvan tien afdelingen zijn gemechaniseerd met de M109A2. Voorts zijn er vijf gemechaniseerde afdelingen 203 mm howitsers met in totaal 56 vuurmonden en een afdeling Lance. Voor de lucht-verdediging van het legerkorps zijn drie afdelingen met elk 27 gemechaniseerd 35 mm luchtdoelsystemen (PRIL) en drie afdelingen van 18 getrokken 40 mm luchtdoelkanonnen aanwezig. De huidige parate sterkte van het legerkorps bedraagt ca. 34.000. Dit perso-neel is onder meer verdeeld over zes parate brigades die minimaal nodig zijn om de eerste verdedigende gevechten te kunnen voeren (totaal 16 parate pantser-infanterie en tankbataljons en de vereiste staven en steunende en verzorgende eenheden). Bovendien zijn deze parate eenheden nodig om de mobilisabele eenheden met het juiste personeel te kunnen vullen en tijdig inzetbaar te maken bij een minimum waarschuwingstijd van 48 uur.

Aangezien het mobilisabele deel van de KL drie vierde van de totale oorlogsterkte vormt, is de geloofwaardigheid van de afschrikking sterk afhankelijk van de effectiviteit van het mobilisatiesysteem. Zowel de voorbereiding als de uitvoering geschiedt door het NTC, met een parate sterkte van ca. 9.000. Een effectief alarmeringssysteem is een voorwaarde voor een snelle reactie teneinde de tijdige aanwezigheid van het legerkorps in het operatiegebied te verzekeren. D.m.v. het RIM-systeem (rechtstreeks instromend mobilisabel personeel) voor een deel van het mobilisabele personeel is de snelle beschikbaarheid van het op te roepen personeel mogelijk. De opleiding en vorming van het perso-neel waaronder een groot aantal dienstplichtigen vormt één van de belangrijkste taken in vreedstijd. Er zijn 23 opleidingscentra waar gemiddeld 14.000 personen in opleiding zijn. De beschikbaarheid van voldoende oefenfaciliteiten (o.m. oefenterreinen en oefentijd) om onder "oorlogsomstandigheden" te kunnen oefenen is hiertoe een voorwaarde.

GEHEIM

GEHEIM

De totale sterkte van de KL in oorlogstijd bedraagt ca. 207.000, als volgt verdeeld:

- a. 1 LK: ca. 87.000, verdeeld over 9 brigades, de benodigde staven, steunende en verzorgende eenheden;
- b. NTC: ca. 44.000, bestaande uit ondermeer twee brigades, een transportgroep en een groot aantal beveiligingseenheden;
- c. Commando Opleiding en Aanvulling: ca. 14.000;
- d. Commando Verbindingen KL: ca. 4.500;
- e. Geneeskundig Commando Krijgsmacht: ca. 7.000;
- f. Nationaal Logistiek Commando: ca. 17.000;
- g. Korps Mobiele Colonne: ca. 22.500.

In vreedetijd beschikt de Koninklijke landmacht over ca. 79.000 personeelsleden met inbegrip van 12.500 burgerambtenaren. Zie voor een nadere detaillering van de taken en middelen bijlage 2.

3.3. Taken en middelen van de Koninklijke luchtmacht

De Koninklijke luchtmacht opereert in vredes- en oorlogstijd in internationaal en nationaal verband. De gevechtseenheden treden voornamelijk op in NAVO-verband. Onmiddellijk inzetbare luchtmachtvrijheden vormen in vreedetijd een belangrijk element van afschrikking. In geval van een gewapend conflict zullen de Navo-luchtmachtvrijheden primair het luchtverwicht bevechten. Voorts zullen zij de vijand aanvallen om afbreuk te doen aan zijn aanvalsvermogen. De inspanning van grondmachtvrijheden wordt hierdoor verlicht.

De Navo-luchtmachtvrijheden bestaan uit door nationale autoriteiten aan de Navo-commandant aangeboden eenheden. Deze eenheden bevinden zich voor het merendeel in vreedetijd reeds in de Centrale Sector op de lokaties waar ook in oorlogstijd wordt geope-reerd. Het merendeel van de eenheden van de Koninklijke luchtmacht is in vreedetijd al onder internationaal operationeel bevel gesteld.

Om haar taken te kunnen uitvoeren beschikt de Koninklijke luchtmacht over de volgende middelen:

Operationele middelen:

- a. Acht squadrons jagerbommenwerpers en één luchtverkenningssquadron, elk voorzien van 18 organiek ingedeelde vliegtuigen.

GEHEIM

GEHEIM

- b. Acht squadrons grond-lucht geleide wapens in de Bondsrepubliek Duitsland.
- c. Grond-lucht geleide wapens in Nederland (in oprichting).
- d. Een aantal actieve luchtverdedigingseenheden uitgerust met grond-lucht geleide wapens en radargeleide kanonnen.
- e. Een meldings- en gevechtsleidingsstelsel met radarstations.
- f. Een luchttransportsquadron uitgerust met 12 F-27 transportvliegtuigen.
- g. Een groep lichte vliegtuigen bestaande uit vijf squadrons helicopters (waarvan twee mobilisabel) met circa 100 heli's.
- h. Een SAR-vlucht tevens communicatievlucht BDL met 4 helicopters.

Ondersteunende middelen:

- a. Tien vliegbases waaronder drie reserve-bases.
- b. Een militair verkeersleidingscentrum.
- c. Objectbeveiligingseenheden.
- d. Een luchtmachtverbindings en- meteorologische groep.

Naast de eigenlijk operationele middelen kent de Koninklijke luchtmacht nog een groot aantal ondersteunende eenheden zoals commando's en staven, depots en opleidingsinstellingen.

3.4. Taken en middelen van de Koninklijke Marechaussee

De belangrijkste taken van de Koninklijke marechaussee zijn:

- het waken voor de veiligheid van Hare Majesteit de Koningin en van de leden van Haar Huis, in samenwerking met andere daartoe aangewezen organen;
- het uitoefenen van de politietaak ten behoeve van Nederlandse en buitenlandse strijdkrachten, alsmede internationale hoofdkwartieren;
- het uitoefenen van grensbewaking;
- het verlenen van bijstand aan de politie ter handhaving van de openbare orde.

De uitvoering van de diverse taken is grotendeels opgedragen aan de KMAR-brigades. Hiervan zijn er in totaal 78 met een gezamenlijke organieke sterkte van ca 2800 personen. De totale

GEHEIM

personeelssterkte van de Koninklijke marechaussee bestaat uit ca. 3700 vrijwillig dienende militairen, ca 400 dienstplichtigen en ca 150 burgers. Voor de uitvoering van haar taken beschikt de Koninklijke marechaussee o.a. over een groot aantal wielvoertuigen, waaronder pantservoertuigen.

3.5. Basisstructuur van de Ministeriële Organisatie

Het Ministerie van Defensie bestaat uit een zogenaamd ministerieel gedeelte en een uitvoerend gedeelte (de krijgsmachtdelen en de Koninklijke marechaussee). Het ministeriële niveau is verdeeld in een centrale organisatie en voor elk van de krijgsmachtdelen een ministerieel gedeelte. Het ministeriële deel van de krijgsmachtdelen is onderverdeeld in staven of directies voor aangelegenheden betreffende operatiën, personeel, materieel en economisch beheer, elk onder leiding van een directeur (in het functiegebied operatiën chef staf geheten), en waarvan de algemene leiding berust bij een krijgsmachtdeelraad onder voorzitterschap van de Chef Staf van het betrokken krijgsmachtdeel.

Daarnaast, of wellicht beter gekenschetst daarboven, is er een centraal deel van het ministerie dat de naam Centrale Organisatie draagt.

Deze kent eveneens vier functionele beleidseenheden, evenwel elk onder leiding van een directeur-generaal (in het functiegebied operatiën chef defensiestaf geheten).

Daarnaast is er een aantal zelfstandige directies, rechtstreeks ressorterend onder de Secretaris-Generaal. Gelet op deze organisatorische opzet is de taak van de centrale organisatie in het bijzonder:

- het ontwikkelen van het algemene defensiebeleid;
- het voeren van vastgesteld beleid, vooral door sturing van bij de krijgsmachtdelen gevoerd beleid;
- het toetsen van doelgerichtheid en doelmatigheid van beleid en uitvoering;
- het adviseren van de bewindslieden.

De krijgsmachtdeelraden vormen, zoals gezegd, de managementteams voor de betreffende krijgsmachtdelen. Daarnaast zijn - gegeven de functionele gezagsrelaties - comité's gecreëerd, waarin de topfunctionarissen van een functiegebied voor overleg en wederzijdse afstemming bijeenkomen.

De krijgsmachtdeelraden en de functionele comité's kunnen worden beschouwd als de onderraden van het ambtelijke departementaal beraad, waarin aldus de topfunctionarissen van de gehele matrixorganisatie bijeenkomen onder voorzitterschap van de Secretaris-Generaal. Deze overlegstructuur wordt afgesloten door de

Defensieraad, waarin de bewindslieden overleg voeren met de leden van het departementaal beraad.

De voorbereiding, vaststelling, realisatie en evaluatie van beleid vindt plaats in een geformaliseerde procedure, het Nederlandse Defensie Planningsproces (NDPP).

Door middel van dit proces wordt een voortrollende planning ontwikkeld met een horizon van 10 jaren, waarbij de afstemming van voornemens, de te maken keuzes in prioriteiten, en de te nemen beslissingen evenwichtig en op het geeigende niveau plaatsvindt.

4. Formatie

4.1. Algemeen

Onder de formatiesterkte van een krijgsmachtdeel wordt verstaan de behoefte aan functies noodzakelijk om de aan dat krijgsmachtdeel opgedragen taken zowel in vredes-als oorlogstijd te kunnen uitvoeren. Hierbij kan onderscheid worden gemaakt in formatiesterkte van eenheden, staven en bijzondere organisatie eenheden die onder de bevelhebber van dat krijgsmachtdeel staan en de functies die zijn ondergebracht in de ministeriële gedeelten van de Defensie-organisatie alsmede bij andere krijgsmachtdelen en bij (inter)nationale organisaties.

Bepalend bij de formatiesterkte zijn in eerste aanleg het operationele beleid, het takenpakket en de middelen van de krijgsmachtdelen alsmede de wijze waarop en de omstandigheden waaronder deze taken moeten worden uitgevoerd onder oorlogsomstandigheden. Daarvan wordt de formatiesterkte in vredestand afgeleid. Hierbij moet zeker worden gesteld een snelle en soepele overgang van de vredes-naar de oorlogssituatie en de mogelijkheid ook over langere termijn deze taken te kunnen uitvoeren. Daarbij moet er afstemming plaats vinden met het personeel-, materieel- en financieel-economisch beleid.

4.2. Verantwoordelijkheden

De bevoegdheid tot vaststelling van de formatiesterkte van het gedeelte van het krijgsmachtdeel dat is gesteld onder de bevelhebber berust bij de chef staf van dat krijgsmachtdeel. De bevoegdheid tot vaststelling van de formatiesterkte van de ministeriële delen van de krijgsmachtdelen alsmede van de overige functies berust bij de Secretaris-Generaal.

4.3. Uitgangspunten

Het vaststellen van de organisatie en formatie bij de krijgsmachtdelen geschiedt op basis van uitgangspunten. Deze uitgangspunten vloeien voort uit de doelstellingen en taken en uit de

wijze waarop, de omstandigheden waaronder en de middelen waarmee de krijgsmachtdelen hun taken moeten uitvoeren. Voorbeelden hiervan zijn (zie voor een gedetailleerd overzicht de bijlagen 4 t/m 6)

a. v.w.b. de taken en middelen

- ééenhoofdige leiding op ieder niveau met korte bevelslijnen
- Navo eisen
- samenwerking met Navo bondgenoten en inpasbaarheid in Navo-structuren en- procedures is noodzakelijk
- het doeltreffend kunnen handelen in crisistijd en oorlogstijd;
de oorlogsorganisatie is daarom het uitgangspunt voor het vaststellen van de vredesorganisatie.
De vredesorganisatie moet een soepele overgang naar de oorlogsorganisatie mogelijk maken. Hiervoor moet het mobilisatiesysteem garant staan.
- de vredesformatie moet in staat zijn de materiële middelen inzetbaar en beschermd en de personele middelen goed opgeleid en geoefend te houden, waarbij impliciet aan Navo eisen t.a.v. paraatheid zal moeten worden voldaan.
- gevechtseenheden zullen moeten voldoen aan eisen van flexibiliteit, mobiliteit en zelfstandig optreden.
- het legervormingssysteem mag niet nog ongunstiger worden beïnvloed. Dit is nu o.a. gebaseerd op een maximale duur van de eerste oefening van 14 maanden.
- ondersteunende diensten moeten maximaal zijn afgestemd op operationele eenheden.

b. v.w.b. de organisatie

- doelmatige ordening waarbij het streven is gericht op bestuurlijke eenvoud. De ordeningsprincipes die worden gehanteerd zijn de functionele indeling, de systeem-of productgerichte indeling en de matrixindeling.
- beperkte delen van de ministeriele organisatie staan in oorlogstijd ter beschikking van de bevelhebber.

c. v.w.b. de dreigingsanalyse en de militair-strategische ontwikkelingen.

- de te verwachten dreiging en het te verdedigen gebied.
- de waarschuwingstijd; ook bij een geringe waarschuwingstijd moet de krijgsmacht in staat zijn haar taken uit te voeren.
- het terugdringen van de nucleaire rol met de invloed daarvan op het conventionele deel van de organisatie

d. v.w.b. maatschappelijke invloeden

- rechtspositie, overleg, arbeidsvoorwaarden, personeelszorg e.a.

4.4. Randvoorwaarden

Randvoorwaarden vormen een kader waarbinnen het beleid moet worden geformuleerd. Zij kunnen een dermate dwingend karakter hebben dat

de keuzevrijheid t.a.v. de wijze waarop de doelstellingen zouden kunnen worden gerealiseerd sterk wordt ingeperkt. E.e.a. heeft directe gevolgen voor organisatie en formatie. Randvoorwaarden kunnen worden onderscheiden in

- a. bestuurlijke randvoorwaarden, zoals de procedures binnen de ministeriële organisatie, de Navo-organisatie, de nationale interservice organisatie en de krijgsmachtdeelorganisatie;
- b. wettelijke kaders zoals b.v. het Landoorlogsrecht, de ARBO wetgeving, de Hinderwet, de wet op de Ruimtelijke Ordening, het Staatsnoodrecht, het AMAR etc.
- c. financieel- economische randvoorwaarden zoals het defensiebudget en het te hanteren planningsproces.
- d. maatschappelijke randvoorwaarden zoals waarden en normen, humanisering van de arbeid, integratie van de vrouw in de krijgsmacht, overleg structuren etc.

4.5. Criteria

Rekening houdend met de uitgangspunten en randvoorwaarden zijn de taken van de krijgsmachtdelen en de daarvoor benodigde middelen in geordende verbanden gegroepeerd (zie punt 3). Binnen deze verbanden dienen eenheden te worden geformeerd die doeltreffend kunnen functioneren en onder de gegeven (vredes) omstandigheden zo doelmatig mogelijk zullen functioneren. Aan deze formatie liggen veelal diepgaande studies ten grondslag. Gezien de grote verschillen in geaardheid van taken en middelen, van omgeving waarin moet worden geopereerd alsmede van taktisch-strategische concepties is er niet zonder meer sprake van standaard organisatie vormen of formaties, ook niet in eenzelfde krijgsmachtdeel.

Voorstellen voor (wijziging in) de formatiesterkte kunnen projectmatig of autonoom worden gedaan. De uiteindelijk vaststelling geschiedt - binnen de uitgangspunten- en randvoorwaarden- aan de hand van een groot aantal criteria. Hierbij wordt onderscheid gemaakt naar kwantiteit en kwaliteit.

Als voornaamste criteria bij de kwantitatieve behoeftebepaling gelden het aantal bedieningsplaatsen per wapensysteem, de werklast, de beschikbaarheid per individu, het wachtsysteem, de soorten diensten (dagdienst, volcontinue-dienst), mate van automatisering, span of control, onderhoudsconcepten en productie. De basis voor de kwalitatieve behoefte bepaling wordt gevormd door de uit functie-analyse verkregen informatie m.b.t. het niveau van de functie, de verhouding burger-en militaire functies, opleidingsnormen. Daarnaast worden toetsingscriteria bij organisatie onderzoeken, operationele evaluaties, inspecties e.d. mede beschouwd. Voor de KL speelt bovendien als belangrijk criterium de verhouding paraat-mobilisabel.

Voor meer gedetailleerde uitwerking per krijgsmachtdeel wordt verwezen naar de bijlagen 4 t/m 6.

5. Randvoorwaarden

5.1. Oorlogsorganisatie

5.1.1. Oorlogsorganisatie Koninklijke marine

De oorlogsorganisatie van de Koninklijke marine is gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

- de beschikbare schepen en vliegtuigen zijn reeds, c.f. de daarvoor geldende Navonormen, operationeel gereed en paraat voor uitvoering van de oorlogstaken;
- het operationele bestand wordt op zo kort mogelijke termijn aangevuld met in onderhoud zijnde eenheden;
- de oorlogsbemanning van schepen en vliegtuigsquadrons wijkt nauwelijks af van die in vreedstijd;
- de bemanningen zijn vrijwel uitsluitend samengesteld uit geoefend beroepspersoneel, omdat voor bijna alle functies een zodanige kennis is vereist dat de verhouding tussen opleidingstijd en tijd voor effectieve inzet bij dienstplichtig personeel te ongunstig is.
- er is reeds in vreedstijd een operationeel gereed en volledig uitgeruste amfibische gevechtsgroep mariniers met daarbij behorende logistieke ondersteuning;
- er is een logistieke organisatie die in staat is tot het geven van praktisch alle vormen van onderhoud en ondersteuning aan de beschikbare schepen, vliegtuigen en eenheden mariniers;
- bij mobilisatie (telegram R) stroomt een relatief bescheiden groep oproepbaar personeel binnen om de vredessterkte op te voeren tot de gewenste oorlogssterkte.

De bevelsorganisatie in oorlogstijd wijkt slechts weinig af van die in vreedstijd, m.d.v. dat de bevelhebber aan wie in vreedstijd het operationele gezag over de vloot is gedelegeerd, de commandant zeemacht in Nederland, tevens wordt belast met de functies van COMMANDER BENELUX CHANNELAREA (COMBENECHAN) en ADMIRAL BENELUX (ABNL). De bij deze functies behorende taken voert hij uit met een geïntegreerde Belgisch-Nederlandse staf vanuit het maritiem hoofdkwartier Nederland te Den Helder.

Vrijwel alle schepen en vliegtuigen en twee van de drie amfibische gevechtsgroepen mariniers worden op een nader te bepalen tijdstip van een crisis overgedragen aan Navo. Enkele mijnenbestrijdings- en kleinere vaartuigen en helicopters blijven onder bevel van CZMNED/ABNL.

In vreedstijd wordt ernaar gestreefd om c.f. de Navo eisen 60% van de beschikbare operationele eenheden daadwerkelijk operationeel gereed te hebben. Dat houdt in dat de materiële en personele gereedheid aan hoge eisen voldoen en de oefengereedheid op een zo hoog mogelijk peil staat. Hiervoor is naast varen en oefenen, ook het opleiden van nieuw instromend en ervaren personeel bij de scholen een belangrijke taak.

Deze opleidingsnoodzaak leidt tot een belangrijke component van de "niet-beschikbaarheid" van personeel (niet op functie geplaatst), naast andere factoren zoals medische ongeschiktheid en de vaarwal verhouding. Het functiebestand in vreedstijd bedraagt ruim 13000, terwijl door niet-beschikbaarheid het militaire personeelsbestand ca. 17000 bedraagt, waarvan ca. 1450 dienstplichtig personeel. De oorlogsformatie (functiebestand in oorlogstijd) van de Koninklijke marine bestaat uit ca. 20000. De verhoging wordt met name veroorzaakt door:

- vulling van de amfibische gevechtsgroepen van het korps mariniers (ca. 1400);
- formeren van de bewakingsdetachementen (ca. 2500);
- bemannen van schepen in onderhoud en hulpschepen (ca. 1300);
- activeren van de zeeverkeersorganisatie (ca. 500);
- versterking van staven van commandanten maritieme middelen en kazernes (ca. 700).

De overgang van de vredes- naar de oorlogsorganisatie wordt vergemakkelijkt door de hoge graad van geoefendheid van het personeel, dat behoort tot de operationele groepen. Verder kunnen op korte termijn oorlogsfuncties worden gevuld met beroepspersoneel in voortgezette vakopleidingen en uit het instruktorsbestand. Van het totale niet-op-functie geplaatst bestand is ongeveer de helft (2000) direkt inzetbaar. De in vreedstijd op volle toeren draaiende ondersteunende eenheden voor opleiding, keuring, selectie ect. blijven slechts gedeeltelijk functioneren. Verder vindt "herschikking" plaats van voornamelijk officieren naar de operationele staven van de bevelhebbers, zowel nationaal als NATO, op zee en aan de wal.

Het totale bij telegram R te mobiliseren bestand omvat bijna 6000. Aannemende dat hiervan ca. 10% niet opkomt of inzetbaar is (KM kent vrijwel geen herhalingsoefeningen), blijft een algemene reserve over van ruim 1500. Hierbij is rekening gehouden met een "harde" niet-beschikbaarheid van 5% van het vredesbestand (850).

5.1.2. Oorlogsorganisatie Koninklijke Landmacht

De voornaamste taak van de KL in oorlogstijd is het uitvoeren van operaties en het zo doeltreffend mogelijk ondersteunen op personeel en logistiek gebied van de operationele taakuitvoering van de eenheden. De wijze waarop de formatie van deze oorlogsorganisatie tot stand komt is beschreven in hoofdstuk 4 en wordt verder buiten beschouwing gelaten. De sterkte van de oorlogsorganisatie van de KL is ca. 207.000.

Het is evident dat de Staat zich niet kan (en hoeft te) veroorloven de totale oorlogsorganisatie van de KL in vreedstijd volledig aanwezig en paraat te hebben. Slechts een deel van de oorlogsorganisatie is in vreedstijd paraat en vormt tevens de basis voor het te vormen mobilisabel bestanddeel van de KL.

GEHEIM

Zoals reeds afgeleid bij de vijandelijke dreiging (bijlage 2) en de daartegenover te stellen eigen middelen dienen 6 brigades paraat te zijn benevens de daaraan te relateren gevechtsondersteunende en logistieke eenheden alsmede een aantal staven.

De sterkte van de vredesorganisatie is ca. 79.000.

Zoals in rapportages van Navo wordt vastgesteld, voldoet de KL nu niet (volledig) aan de hiervoor genoemde kwaliteitseisen m.b.t. de paraatheid (kwaliteit) van de zes parate brigades. Deze brigades zijn immers niet geheel paraat (alle subeenheden hebben een klein verlof (KV) component en mobilisabele aanvullingen, terwijl een aantal van deze eenheden compleet mobilisabel zijn).

Het vorenstaande houdt in dat een relatief klein deel van de KL:

- a. de vereiste parate sterkte en geoefendheid moet hebben om voldoende geloofwaardig te zijn om oorlog te voorkomen en om de vijandelijke dreiging onmiddellijk het hoofd te kunnen bieden;
- b. in staat moet zijn in het vereiste tijdschema van de overgangsfase (van vreedstijd naar oorlogstijd) de organisaties op sterkte te brengen (het uitvoeren van het mobilisatieproces);
- c. de vulling van de oorlogsorganisatie moet realiseren (legervorming);
- d. de opleidingen moet verzorgen;
- e. specifieke (opgedragen) vreedstaken moet kunnen uitvoeren,

Het systeem van legervorming heeft als kenmerken:

- a. een kader-militie leger (d.w.z. een combinatie van beroeps en dienstplichtigen);
- b. een bepaalde verhouding tussen parate en mobilisabele eenheden;
- c. de vulling van parate eenheden geschiedt onderdeelsgewijs (ONDAS) of individueel (INDAS);
- d. subeenheden van een parate eenheid kunnen met z.g. klein verlof (KV) worden gezonden (personeel is afgezwaaid doch hoort nog bij de eenheid en wordt beschouwd als zijnde paraat);
- e. mobilisabele eenheden worden zo veel mogelijk gevuld door rechtstreeks instromend personeel (RIM) vanuit een (identieke) parate eenheid of worden gevuld vanuit het bestand overig indeelbaar mobilisabel personeel;
- f. er dienen kern-parate elementen (van mobilisabele eenheden) aanwezig te zijn om het mobilisatieproces te kunnen uitvoeren;
- g. er zijn adequate materiële maatregelen noodzakelijk (hierop wordt verder niet ingegaan).

GEHEIM

Het dienstplichtsysteem vormt de basis voor de wijze van genereren van eenheden. Het bezetten van sleutelfuncties is echter binnen het dienstplichtsysteem niet te realiseren met dienstplichtigen. Dit dient te geschieden met beroepspersoneel dat daartoe ook in vreedetijd aanwezig moet zijn. Dat het hierbij inderdaad gaat om sleutelfuncties moge blijken uit het feit dat het beroepsbestand (onbepaalde tijd) van de KL slechts 7½% uitmaakt van het oorlogsfunctiebestand.

In het legervormingssysteem dienen naast de parate eenheden de mobilisabele eenheden over een acceptabele geoefendheid (= kwaliteit) te beschikken; dit houdt in dat aan de frequentie van herhalingsoefeningen eisen moeten worden gesteld. Naarmate de uitoefening van de functie zwaardere eisen stelt (complexe (wapen)systemen) zal deze periode tussen de oefeningen korter moeten zijn. Uit de praktijk blijkt (o.a. bij herhalingsoefeningen) dat de huidige normen m.b.t. de frequentie van herhalingsoefeningen niet kunnen worden verlaagd. T.a.v. bepaalde eenheden wordt momenteel juist bestudeerd op welke wijze de frequentie van herhalingsoefeningen kan worden verhoogd.

Het legervormingssysteem is zeker kwantitatief gezien een ingewikkeld systeem waar zeer zorgvuldige afwegingen moeten plaatsvinden om te kunnen komen tot een evenwichtig opgebouwde minimale vredesorganisatie die over langere tijd garanties biedt voor de vulling van de oorlogsorganisatie en die in zeer korte tijd de veerkracht heeft de oorlogsorganisatie te vullen (= de KL te mobiliseren). Voor de KL organisatie is het legervormingssysteem uitgangspunt én randvoorwaarde. Gezien de nu reeds bestaande verhouding paraat-mobilisabel (26% vs 74%) en de huidige operationele tekortkomingen die voorlopig blijven bestaan (zie bijlage 2), dient het parate deel van de KL onaangetast te blijven, sterker nog zou zelfs verbeterd moeten worden.

Het eventueel aanpassen van de randvoorwaarden van dit systeem betekent het zoeken van een nieuw evenwicht waarbij alle relevante aspecten moeten worden beschouwd en waarbij vooral de effecten voor de gevechtskracht moeten worden vastgesteld. Onderstaand is een opsomming gegeven van de randvoorwaarden die in het algemeen een rol zullen spelen:

- a. de noodzaak 6 brigades benevens de daaraan te relateren gevechtsondersteunende en logistieke eenheden alsmede een aantal staven, paraat te houden;
- b. de omvang, samenstelling en structuur van de oorlogsorganisatie inclusief de daarin opgenomen sleutelfuncties;
- c. het zeer korte tijdschema voor mobilisatie van de KL in geval van oplopende spanning;
- d. de capaciteit die in vreedetijd beschikbaar is om herhalingsoefeningen voor mobilisabele eenheden te verzorgen; v.w.b. deze capaciteit heeft de KL volledig de grens van de

mogelijkheden bereikt;

- e. eisen die NAVO stelt aan samenstelling en geoefendheid van eenheden (ACE Forces standards);
- f. het wettelijke kader van de diensttijd (parate tijd);
- g. het wettelijke kader m.b.t. de ontslagleeftijd van mobilisabel personeel;
- h. de benodigde graad van geoefendheid in relatie tot de taakstelling en de materiële samenstelling van parate eenheden; hierbij tevens in beschouwing te nemen de noodzaak voor het personeel om ervaring op te doen in vredestijd voor het vervullen van de oorlogsfuncties;
- i. de benodigde graad van geoefendheid in relatie tot de taakstelling en de materiële samenstelling van mobilisabele eenheden gezien de mate waarin deze geoefendheid naar verloop van tijd afneemt.

Het wijzigen van (een van) deze randvoorwaarden heeft aanzienlijke consequenties voor het totale systeem ondermeer omdat de randvoorwaarden een grote onderlinge samenhang vertonen. Daarmee wordt bedoeld dat wijzigen van een van de randvoorwaarden aanzienlijke consequenties kan hebben voor andere randvoorwaarden. Voorbeeld: de verlenging van de duur van de eerste oefening heeft grote invloed op de geoefendheid van de parate eenheden doch heeft negatieve invloed op het genereren van mobilisabele eenheden zowel RIM als MOB (het negatieve effect treedt m.n. op bij een verlenging van de duur van de eerste oefening van meer dan 2 maanden).

Het grootste deel van de geschetste randvoorwaarden is de KL extern opgelegd en is derhalve door de KL niet te beïnvloeden. Op grond van de langdurige ervaring van de KL met dit systeem moet worden geconcludeerd dat wijzigen van de randvoorwaarden, met als doel de omvang van de vredessterkte terug te brengen, in algemene zin zal leiden tot dusdanige verstoringen van dit systeem dat in operationeel opzicht onaanvaardbare tekortkomingen ontstaan.

Dit laatste geldt niet voor een verlenging van de duur van de eerste oefening mits deze leidt tot een langere functieervulling voor dienstplichtigen. In dat geval daalt de vredessterkte aan dienstplichtig personeel (zie bijlage 11), terwijl de geoefendheid toeneemt. Aan het verlengen van de duur van de eerste oefening zijn echter aanzienlijke maatschappelijke gevolgen verbonden.

Om een soepele overgang van vredestijd naar oorlogstijd mogelijk te maken dient het vredesfunctiebestand (beroeps) 5% hoger te zijn dan het oorlogsfunctiebestand. Dit percentage is tot stand gekomen op basis van niet-inzetbaarheidsgegevens die zijn vastgesteld n.a.v. onderzoeken over de tekortsituatie van beroepspersoneel in de KL. Naast redenen van ziekte, langdurige afwezigheid in het

buitenland gelden ook redenen als overgeven/overnemen functie, time-lack bij het toewijzen van de nieuwe mobilisatie-lastgeving en het tijdelijk niet ter beschikking hebben van een adequate mobilisabele functie. Het te hanteren percentage is een absoluut minimum waarbij er in dit verband bovendien op wordt gewezen dat de KL nog steeds kampt met een structureel tekort aan beroeps-personeel dat slechts langzaam afneemt. In het percentage is niet verwerkt het extra tijdsbeslag voor opleiding en cursussen.

5.1.3. Oorlogsorganisatie Koninklijke luchtmacht

De voornaamste taak van de KLu in oorlogstijd is het zo doeltreffend mogelijk uitvoeren van operaties en het instandhouden en ondersteunen van de operationele KLu-eenheden, en waar noodzakelijk, van eenheden van NAVO-bondgenoten, op personeels- en materieel-logistiek gebied. De operationele luchtmachteenheden zijn, gelet op hun taak, voortdurend en direct gevechtsgereed. Gevolg hiervan is dat de vredesorganisatie al grotendeels overeenkomt met de oorlogsorganisatie. De formatiesterkte in oorlogstijd is echter groter dan in vreedetijd. Aanvulling van de vredesformatie vindt voornamelijk plaats t.b.v. ondersteunende taken die in vreedetijd niet of in beperktere omvang dan in oorlogstijd behoeven te worden verricht, alsook om continue en semi-continue uitvoering van operaties te kunnen garanderen.

Het direct oproepbaar mobilisabel bestand van de KLu omvat ± 5800 waarvan ± 50% bestemd is voor bewakings- en beveiligingstaken en eenzelfde deel voor functies die het continue of semi-continue uitvoeren van oorlogstaken mogelijk moeten maken. De personeelsvulling is ook in dit laatste geval voornamelijk gericht op ondersteunende diensten zoals b.v. medische verzorging. Het mobilisabel KL-bestand t.b.v. beveiligingstaken voor de KLu omvat ± 4800. Het totale proces van overgang van vredesorganisatie naar oorlogsorganisatie is omschreven in bijlage.

Bepalende factoren voor het al dan niet mobilisabel kunnen stellen van functies c.q. eenheden met bepaalde taken zijn te vinden in uitgangspunten en randvoorwaarden voor de KLu zoals reeds omschreven in hoofdstuk 3 taken en middelen. Hierbij wordt o.a. aangegeven welke eisen moeten worden gesteld aan de inzetbaarheid van de middelen. Ook in hoofdstuk 4 zijn uitgangspunten en randvoorwaarden bij de totstandkoming van de formatie omschreven, die van invloed zijn op dit vraagstuk. O.a. spelen de volgende factoren een rol:

- a. het noodzakelijk niveau van kennis, kunde en geoefendheid om in relatie tot taakstelling en middelen te kunnen voldoen aan ACE-FORCES STANDARDS;
- b. de vereiste paraatheid ingevolge ACE-FORCES STANDARDS in vredes- en oorlogstijd;
- c. noodzaak tot bescherming van slagkracht in vredes- en

oorlogstijd;

d. wettelijke kaders t.a.v. diensttijd, ontslagleeftijd mobilisabel personeel;

e. capaciteit en mogelijkheden om herhalingsoefeningen te kunnen houden.

In bijlage 8 wordt aangegeven dat de KLu aannames hanteert t.a.v. inzetbaarheid van zowel beroeps- als mobilisabel personeel. Als resultaat van vulling van de oorlogsorganisatie is aangegeven dat er een reserve beschikbaar is van ± 400 . De KLu beschouwt dat als absoluut minimum, temeer daar de samenstelling niet exact aan te geven valt. Afhankelijk van het mobilisatie opkomst verloop en de daadwerkelijke vulling van de vredesorganisatie zullen er 'en marge' van de overgang van vredes- naar oorlogsformatie personeelsleden aan de hand van geschiktheidseisen geplaatst worden op oorlogsfuncties/bij eenheden waar knelpunten optreden. Het aangegeven reservebestand dient de hoogstnoodzakelijke flexibiliteit en is dus vlottend.

Organisatie en formatie zijn afgestemd op taken, middelen, uitgangspunten, randvoorwaarden en criteria. Er vindt daarbij voortdurend toetsing op uitvoerbaarheid plaats. E.e.a. resulteert in een zeer complex (bedrijfsvoering) systeem. Te voorzien valt dat wijziging van randvoorwaarden voor alle samenstellende delen van het systeem aanzienlijke consequenties zal hebben.

Ter adstruering hiervan moge onderstaand voorbeeld dienen: Wijzigingen in de verhoudingsgetallen paraat en mobilisabele personeel ten gunste van het mobilisabel deel vergt naast o.m. aanpassingen in taakstelling t.a.v. paraatheid en geoefendheid ook i.v.m. de opleidingen aanzienlijke verlenging van dienstdiensttijd voor laatstgenoemd personeel. Een dergelijke aanpassing brengt op haar beurt een sterke uitbreiding van het aantal dienstplichtigen benodigd om het mobilisabel bestand op peil te houden, met zich mee. Ook zullen extra inspanningen noodzakelijk zijn voor opleidingen, herhalingsoefeningen, infrastructuur en materiële middelen.

Door de KLu worden geen nieuwe mogelijkheden onderkend om wijzigingen in de formatie tot stand te brengen anders dan d.m.v. wijzigingen van taken. Mogelijkheden tot bijstelling zijn en blijven echter voortdurend onderwerp van aandacht in het proces van organisatie-ontwikkeling. Onderzoeken naar grotere doelmatigheid m.n. t.a.v. overhead vinden op grote schaal plaats. Voorbeelden hiervan zijn: het KBH-onderzoek bij de Haagse Staven, burgerpersoneelsreductie, 10 % operatie Haagse Staven etc. Verhogingen van doelmatigheid bij opleidingen, onderhoud (b.v. het project samenvoeging Depot Vliegtuigmaterieel en Depot Straalmotoren) en bedrijfsvoering vormen onderdeel van het bedrijfsproces van de KLu.

5.2. Stafeenheden vredesorganisatie

5.2.1. Algemeen

De stafeenheden zijn de eenheden die in het algemeen geen onderdeel uitmaken van de directe oorlogsorganisatie, maar belast zijn met besturende, coördinerende, voorwaardenscheppende of ondersteunende taken. Daarbij kan onderscheid worden gemaakt tussen het ministerie in engere zin en de bijzondere organisatie-eenheden.

Hoewel er uiteraard voortdurend aandacht bestaat voor het functioneren van de organisatie heeft een aantal ontwikkelingen na 1985 geleid tot een sterke toenemende inspanning op dit gebied. In het regeerakkoord van 1986 wordt expliciet vermeld dat de "haagse staven" op doelmatigheid zullen worden doorgelicht. In zijn brief van 29 juni 1987 aan de Kamer (Kamerstuk 19700 hst X nr 55) deelt de minister van Defensie mee op welke wijze hieraan invulling is of zal worden gegeven.

Inmiddels wordt een plan van aanpak uitgewerkt om de omvang van het militaire personeel van de Centrale Organisatie en de niet-operationele staven met 10% van de begrotingssterkte 1988 te verminderen in 4 jaar. De omvang van het militaire personeel bij de bijzondere Organiseatieeenheden dient in dezelfde periode met 5% teruggebracht te worden. Dit plan moet in het najaar 1988 gereed zijn.

Volgens het regeerakkoord wordt de omvang van het burgerpersoneel in 4 jaar met 13% teruggebracht. In belangrijke mate wordt hieraan door het schrappen van activiteiten of door het op meer doelmatige wijze uitvoeren van bestaande activiteiten inhoud gegeven. Ook deze opgave heeft geleid tot een aantal ingrijpende onderzoeken.

De hoofdlijn die veelal in deze onderzoeken, zeker op bestuurlijk niveau, kan worden herkend is afgeleid van de veranderde externe eisen die aan het functioneren van de rijksoverheid worden gesteld. Deze eisen omvatten een flexibel en op doelmatigheid gericht overheidsapparaat dat "value for money" levert. Decentralisatie, deregulering en contract- management moeten impulsen leveren om beter in te spelen op de bestaande behoeften. Bovenstaande ontwikkelingen leiden tot een structurele versterking van de rol en positie van het lijnmanagement. Het centrale bestuursniveau zal als gevolg van deze ontwikkelingen veel minder omvangrijk worden.

De beweging naar minder maar beter op centraal bestuurlijk niveau is nog volop in ontwikkeling zodat op dit moment nog geen zicht bestaat op de uiteindelijke omvang van de bestuurlijke organisatie en daarmee ook op de omvang van de operationele delen. Een voorbeeld hiervan is b.v. het directoraat-generaal personeel. Door de recente samenvoeging van de twee directies plannen en arbeidsvoorwaarden en militaire personeelszaken tot een "gestroomlijnde" directie en onderbrenging van taken bij de directies personeel van

de drie krijgsmachtdelen is veel personeel verplaatst en zowel de formatie als het bestand verminderd. Ook het personeelsbeheer van burgerpersoneel dat voorheen door de directie burgerpersoneel werd verzorgd is nu overgedragen aan de directies personeel bij de drie krijgsmachtdelen. De voornemens ernst te maken met deregulering en contractmanagement leiden tot de verwachting dat de verplaatsing van taken, en daarmee personeel, in het personele veld bepaald nog niet is beëindigd. Een inzicht in de eindsituatie is thans niet aanwezig. Een overzicht over de formatieve samenstelling van defensie kan dan ook slechts een momentopname zijn. Daarom en om een zo volledig mogelijk beeld van de opbouw van defensie voorafgaand aan genoemde bewegingen te geven is daar waar in het vervolg getallen worden genoemd, gekozen voor een weergave van de begrotingsaantallen zoals die golden in 1985.

5.2.2. Ministerie in engere zin

Het ministerie in engere zin bestaat uit

- (1) de centrale organisatie met een beleidsvoorbereidende, coördinerende en administratieve taak voor de defensieorganisatie als geheel, waarbij een splitsing gemaakt kan worden in
 - een aantal zelfstandige directies als Juridische Zaken, Algemene Beleidszaken, Voorlichting, Accountantsdienst;
 - de vier hoofdgroeperingen die tezamen "het defensieproduct" leveren:
Operatiën (Defensiestaf) en de directoraten-generaal Personeel, Materieel, Economie en Financiën;
- (2) de organisatie-eenheden van het ministerie met een beleidstaak en administratieve taak (algemeen beheer) in het bijzonder gericht op de Koninklijke Marine, de Koninklijke Landmacht, de Koninklijke Luchtmacht en de Koninklijke Marechaussee (de ministeriële gedeelten van de krijgsmachtdelen).
De centrale organisatie omvat ruim 500 militairen en 2.000 burgers, de ministeriële gedeelten van de krijgsmachtdelen 2.300 militairen en 2.900 burgers (afgeronde getallen, gebaseerd op begrotingssterke 1985).

5.2.3. Bijzondere organisatie-eenheden

De bijzondere organisatie-eenheden ressorteren afhankelijk van hun taak onder directies van de centrale organisatie danwel onder de ministeriële gedeelten van de krijgsmachtdelen; de eenheden onder de centrale organisatie omvatten ca. 500 militairen en 2.500 burgers, die onder de krijgsmachtdelen 1.400 militairen en 6.400 burgers (afgeronde aantallen gebaseerd op begrotingssterkte 1985). Bijzondere organisatie-eenheden onder de centrale organisatie verrichten werkzaamheden ten behoeve van de gehele defensie-organisatie; voorbeelden zijn de buitendienst van de directie Gebouwen, Werken en Terreinen, de indelingsraden waar alle toekomstige dienstplichtigen worden gekeurd en getest, de gewestelijke kantoren van de Sociale Dienst, bepaald personeel dat werkzaam is op internationale staven enz..

Bijzondere organisatie-eenheden van de krijgsmachtdelen verrichten werkzaamheden ten behoeve van die krijgsmachtdelen zelve; voorbeelden: militaire hospitalen, werkplaatsen, magazijnen, opleidingsscholen enz..

5.2.4. Belangrijkste organisatie onderdelen van de staf-eenheden.

De belangrijkste organisatie onderdelen van de genoemde staf-eenheden zijn:

a. Leiding en centrale directies

- Defensiestaf. Draagt zorg voor de totstandkoming van het algemeen (overkoepelend) operationeel beleid, coördineert de tot standkoming van het defensieplan in het kader van het NDPP, geeft de operationele prioriteitsstelling aan en bewaakt deze, neemt deel aan besluit- en adviesvorming in het militaire comité van de Navo. CDS is de hoogste militaire adviseur van de minister van Defensie.
- Directoraat-generaal personeel. Ontwikkelt het strategische personeelsbeleid en de grondslagen voor een evenwichtig personeelsbeleid door het verschaffen van een algemeen beleidskader voor de personeelsdiensten. Onder het directoraat-generaal ressorteren na de reorganisatie de directies militair personeel, burgerpersoneel en dienstplichtzaken. Voorts omvat het directoraat-generaal de stafafdelingen militair geneeskundig beleid en strategisch beleid.
- Directoraat-generaal materieel Ontwikkelt het constituerend materieelbeleid, voert een evenwichtig materieelbeleid door het verschaffen van het algemeen beleidskader voor de materieeldirecteuren van de krijgsmachtdelen en de commandant Koninklijke marechaussee. Onder het directoraat-generaal ressorteren de directies International Materieelbetrekkingen, Materieelbeleid, directie Wetenschappelijke Onderzoek en Ontwikkeling, directie Gebouwen, Werken en Terreinen en directie materieel realisatie en -plannen en een aantal kleinere stafbureaus.
- Directoraat-generaal economie en financiën Ontwikkelt het constituerend economisch-financieel beleid door het verschaffen van algemene beleidskaders voor de economische-financiële afdelingen, in overleg met de krijgsmachtdelen, en ondersteunt de departementsleiding en de beleidsonderdelen op centraal niveau bij het scheppen van voorwaarden om tot een doeltreffend functioneren van het ministerie te komen. Onder het directoraat-generaal ressorteren de directied Economisch-Financieel Beleid, Financieel Beheer en Organisatie en Informatie.

b. Bijzondere organisatie-eenheden onder de centrale directies

- Onder de secretaris-generaal.

GEHEIM

Hieronder valt onder andere de staf van de inspecteur-generaal en de raad van advies inzake luchtvaart ongevallen bij defensie.

- Onder de chef defensiestaf.
De belangrijkste hiervan is de militaire inlichtingendienst.
- Onder de directeur-generaal personeel.
De grootste hiervan zijn indelingsraden, de militair sociale dienst, bureau registratie en informatie ontslagen personeel, Koninklijke Tehuis voor oud-militairen "Bronbeek" en de geneeskundige commissies.
- Onder de directeur-generaal materieel.
Verreweg de meeste plaatsen zijn toegewezen aan de uitvoerende diensten van de directie Gebouwen en Terreinen. Voorts vallen hieronder het codificatiebureau materieel en het wetenschappelijk en technische documentatie- en informatiecentrum voor de krijgsmacht.
- Onder de directeur-generaal economie en financiën.
Het Duyverman Computercentrum.

c. Koninklijke marine

- Marinestaf. Voeren van het operationeel beleid van de KM met inachtneming van de functionele richtlijnen en aanwijzingen van de chef defensiestaf; doen functioneren van militaire eenheden en inrichtingen van de KM ter uitvoering van de opgedragen taken in vredestijd en de oorlogsvoorbereiding.

De marinestaf bestaat uit een aantal op de voorbereiding van het operationele beleid gerichte afdelingen als tactiek en wapenkeuze, plannen, verbindingen, logistiek en oorlogsvoorbereiding, inlichtingen etc..

- Directie Personeel. Voeren van het KM-personeelsbeleid gericht op het beschikbaar hebben van gemotiveerd personeel, een en ander met inachtneming van de functionele aanwijzingen en richtlijnen van de directeur-generaal personeel.
- Directie Materieel. Voeren van het materieelbeleid van de KM, gericht op het voorzien in en de instandhouding van het materieel, een en ander met inachtneming van de functionele richtlijnen en aanwijzingen van de directeur-generaal materieel.
- Directie Economisch Beheer. Voeren van een beleid gericht op het economisch beheer van de KM, alsmede ondersteunen van de marinestaf en de directies van de KM ten aanzien van de organisatie en automatisering, een en ander met inachtneming van de functionele richtlijnen en aanwijzingen van de directeur-generaal economie en financiën.

d. Bijzondere organisatie-eenheden van de Koninklijke marine.

- Onder de chef marinestaf.

GEHEIM

GEHEIM

Hieronder valt de dienst der hydrografie, alsmede het KM-personeel bij buitenlandse vertegenwoordigingen.
- Onder de directeur materieel.
De grootste eenheden die hieronder vallen zijn de Rijkswerf, Bewapeningswerkplaatsen, Marine Electronisch en Optisch Bedrijf en de Marine Magazijndienst.

e. Koninklijke landmacht.

- Landmachtstaf
- Directie Personeel
- Directie Materieel. Hieronder vallen ook de Materieelvoorzieningsafdelingen
- Directie Economisch Beheer

De typering van de onderdelen is identiek aan die welke zijn vermeld bij de KM, zodat deze achterwege worden gelaten.

f. Bijzondere organisatie-eenheden van de Koninklijke landmacht.

- Onder de chef landmachtstaf
Hieronder vallen de bureaus van de landmachtattaché en het bureau goederenvervoer USA.
- Onder directeur personeel.
De grootste hiervan zijn het Militair Hospitaal Mathijssen, revalidatiecentrum, geneeskundige dienst depot herstelwerkplaats en verzamelplaats, centrale personeelsinformatie en centrale militaire apotheek.
- Onder directeur materieel.
Het gaat hierbij om 2 materieel beproevingsafdelingen en de dienst overtollig oorlogsmaterieel.
- Kantinedienst.

g. Koninklijke luchtmacht

- Luchtmachtstaf
- Directie Personeel
- Directie Materieel
- Directie Economisch Beheer
- De typering van de centrale onderdelen zijn nagenoeg identiek aan die van de KM en KL zodat deze ook hier achterwege worden gelaten

h. Bijzondere organisatie-eenheden van de Koninklijke luchtmacht.

- Onder de chef luchtmachtstaf.
Hierbij gaat het om de bureau's van de luchtmachtattaché's en het luchtvaartmuseum.
- Onder de directeur personeel.
De meeste plaatsen worden ingenomen door het luchtmacht selectie-orgaan.
- Onder de directeur materieel.
Deze plaatsen zijn bestemd voor kwaliteitszorg-medewerkers bij het militair Luchtvaart Toezicht Aanbouw.

GEHEIM

i. Koninklijke marechaussee

- Staf Koninklijke marechaussee

j. Civiele Verdedigingsvoorbereiding

- Korps Mobiele Kolonnes
- Kazerne commando legerplaats
- Cadi-personeel t.b.v. mobiele kolonnes

5.2.5. Beïnvloedingsmogelijkheden van de formatie van stafeenheden

De formatie van voornoemde stafeenheden komt niet direct voort uit de oorlogsorganisatie, te leveren gevechtskracht of wapensystemen. Hoewel zeker raakvlakken bestaan met de oorlogs-organisatie is de formatie vooral het resultaat van de vormgeving van het besturende, coördinerende, voorwaardenscheppende en ondersteunende proces. Zoals bij alle grotere organisaties ontbreken concrete normen voor het structureren van dit proces en daarmee de formatie in belangrijke mate, zeker in vergelijking tot de uit de wapensystemen en de uit het gebruik daarvan voortvloeiende vormgeving van de oorlogsorganisatie. Beoordeling van de efficiency en effectiviteit is dan ook moeilijk om te zetten in kwantitatieve grootheden. Doorgaans overheersen aan de bestaande praktijk ontleende methoden en normen, hetgeen niet gauw leidt tot het inzicht in beïnvloedingsmogelijkheden. Een pragmatische methode om het tot stand komen van de formatie te beïnvloeden is het inzichtelijk maken van de gevolgen tegen de achtergrond van een concrete (bezuinigings) taakstelling.

De Defensie-organisatie heeft in vreedstijd naast het fungeren als kern van een potentiële oorlogsorganisatie nog andere taken. Het betreft dan vooral voorwaardenscheppende taken en het ondersteunen van het politieke functioneren van de minister van Defensie.

De omvang van de vredesorganisatie moet zo goed mogelijk zijn afgestemd op de oorlogstaak. Dit betekent dat het personeel in vreedstijd voldoende moet zijn om de oorlogstaak te kunnen uitvoeren en om zo spoedig mogelijk over te kunnen gaan van de vredes-naar de oorlogsorganisatie. Hiervoor is zowel burger als militair personeel benodigd. Een beperkt deel (ca. 20%) van het burger personeel heeft alleen een vreedstaak. De rest heeft een oorlogstaak of een aan het functioneren van de operationele eenheden in oorlogstijd, dus direct aan het leveren van gevechtskracht, gerelateerde taak.

Het doel is het aantal zuivere vredesfuncties zoveel mogelijk terug te brengen. Indien zou blijken dat een militaire functie in vreedstijd zou kunnen vervallen, maar dat de militair zelf niet kan worden gemist voor (het z.s.m. kunnen overgaan naar en) het functioneren in de oorlogsorganisatie, zou deze militair kunnen worden geplaatst op een vergelijkbare functie die nu wordt bezet door burgerpersoneel met een zuivere vreedstaak. Hierdoor is het mogelijk, eventueel aangevuld met het verminderen van taken in de vredesorganisatie, de formatie van de defensieorganisatie te beïnvloeden zonder de parate sterkte aan te passen.

De mate waarin het vorenstaande kan worden gerealiseerd, is van een groot aantal factoren afhankelijk. In beginsel vindt de afweging burger-militair plaats bij het vaststellen van de aard van de functie. Hierbij mag niet uit het oog worden verloren dat e.e.a. consequenties kan hebben voor het broze "evenwicht" tussen burger- en militair personeel. Bovendien dient rekening te worden gehouden met het hieromtrent gestelde in het personeelsplan Defensie voor burgerpersoneel (TK 19227 nr. 16 van 11 juni 1987).

5.2.6. Stand van zaken lopende organisatie onderzoeken

Voor de stand van zaken van de lopende organisatieonderzoeken als genoemd in de brief van de minister van defensie van 29 juni 1987 wordt verwezen naar bijlage 10.

6. Conclusies

De werkgroep is tot de volgende conclusies gekomen:

- a. Operationele eenheden. Het zonder meer terugbrengen van het vredesfunctiebestand van de operationele eenheden zal leiden tot aantasting van de paraat beschikbare gevechtskracht en van het vermogen van de vredesorganisatie snel over te gaan op de oorlogsorganisatie.
Een dergelijke maatregel past niet binnen de uitwerking die de werkgroep heeft gegeven aan haar taakopdracht.
- b. Stafeenheden en bijzonder organisatie-eenheden. De werkgroep heeft vastgesteld dat inmiddels een aantal activiteiten in gang is gezet die leiden tot vermindering van de formatie van stafeenheden en bijzondere organisatie-eenheden. In dit verband wordt gewezen op de afslankingsoperatie burgerpersoneel en de vermindering van de omvang van het militair personeel bij de "Haagse" staven. Mede gelet op het feit dat de omvang van de stafeenheden mede bepalend is voor de vullingsmogelijkheden van de oorlogsorganisatie, ligt het naar de mening van de werkgroep op dit moment niet in de reden additionele maatregelen te treffen en op die wijze de desbetreffende operaties te verstoren.
- c. Voorziening oorlogsorganisatie. Bij een nadere beschouwing van de randvoorwaarden die bepalend zijn voor de omvang van het vredesfunctiebestand in relatie tot het functioneren van de operationele eenheden in oorlogstijd komt de werkgroep tot de conclusie dat de duur van de eerste oefening met twee maanden kan worden verlengd zonder het complexe legervormingssysteem van de Koninklijke landmacht te verstoren. De werkgroep stelt in dit verband vast dat een verlenging van duur van de eerste oefening met twee maanden bij een gelijkblijvend functiebestand dienstplichtigen, leidt tot een aanmerkelijke daling van het vredesbestand met een besparing van f 56 mln. per jaar voor de gehele krijgsmacht en gelijktijdig tot een verbetering van de

GEHEIM

geoeffendheid. Gezien de maatschappelijke gevolgen die aan een verlenging van de duur van de eerste oefening verbonden zijn, beveelt de werkgroep aan een nader onderzoek naar de mogelijkheden hiertoe te verrichten. Gelet op de verstoring van het legervormingssysteem door wijziging van een van de andere randvoorwaarden zijn deze binnen de uitwerking van de taakopdracht niet aan de orde. De werkgroep heeft deze daarom niet uitgewerkt.

GEHEIM

GEHEIM

TAKEN EN MIDDELEN DER KONINKLIJKE MARINE

1. Grondslagen Defensiebeleid

1.1. Hoofddoelstelling

De hoofddoelstelling van het defensiebeleid is gestoeld op artikel 98 lid 1 van de grondwet:

"Ter bescherming der belangen van de staat is er een krijgsmacht bestaande uit vrijwillig dienenden, en uit dienstplichtigen".

Op grond hiervan is de hoofddoelstelling van defensie als volgt geformuleerd:

"Het zorgen voor de militaire bijdrage ter bescherming van de belangen van het Koninkrijk".

1.2. Subdoelstellingen van de eerste orde

De hoofddoelstelling is vertaald naar de volgende subdoelstellingen die voor geheel-defensie gelden:

- 1.2.1. Het zorgen voor de militaire bijdrage aan de bescherming van het Koninkrijk en de NAVO landen.
- 1.2.2. Zorgen voor de militaire bijdrage in het kader van het handhaven van internationale vrede en veiligheid.
- 1.2.3. Zorgen voor de militaire bijdrage aan het handhaven van de openbare orde, het opsporen van strafbare feiten, het verlenen van steun in het openbaar belang en het beschermen van de nautische veiligheid van de scheepvaart.

2. Taken der Koninklijke marine

2.1. Rubricering der taken

Uit bovenstaande doelstellingen kunnen de volgende taak rubrieken worden gedestilleerd:

2.1.1. Taken binnen NAVO verband

2.1.2. Taken in Koninkrijksverband

2.1.3. Taken in het kader van internationale vrede en veiligheid.

2.1.4. Overige taken, uit utiliteitsoverwegingen toegewezen aan defensie.

2.2. NAVO taken

De taak van de Koninklijke marine in bondgenootschappelijk verband ligt in het bijdragen aan de oorlogsvoorkoming door afschrikking en mocht deze afschrikking falen, zorgen voor de in NAVO verband geformuleerde bijdrage om agressie te keren en ongedaan te maken.

2.2.1. In vredestijd

In vredestijd krijgt de NAVO taak gestalte door het uitvoeren van de volgende subtaken:

2.2.1.1. Maritieme presentie

Zichtbare aanwezigheid binnen het kader van "forward defence"

2.2.1.2. Maritieme verkenning

Het verzamelen van inlichtingen over samenstelling en bewegingen van Sovjet zeestrijdkrachten.

2.2.1.3. Crisismanagement

Het tijdig en planmatig ontplooiën van zee-strijdkrachten naar bedreigde gebieden. Het tonen van de wil om een aanval te pareren, en zonodig het conflict te escaleren.

2.2.1.4. Het oefenen in bondgenootschappelijk verband:

Het zich voorbereiden op mogelijke taken en missies in vredes-, crisis- en oorlogstijd.

2.2.2. In oorlogstijd

In oorlogstijd ligt de bijdrage van de KM vooral in deelname aan drie van de vijf NAVO maritieme campagnes. Deze zijn:

- The Norwegian Sea Campaign
- The Battle of the Atlantic
- The Battle of the Shallow Seas.

Deze campagnes zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden: welslagen of verliezen bij één kan het resultaat van de andere beslissend beïnvloeden.

In dit licht bezien zijn de NAVO taken in geval van agressie de volgende:

2.2.2.1. Deelname aan beheersing van de Noorse Zee.

Binnen het beginsel van "forward defence" legt de KM zich toe op het missiegebied "onderzeebootbestrijding".

2.2.2.2. Verdediging van het grondgebied op de flanken der NAVO.

Deze taak is onlosmakelijk verbonden met het welslagen van de vorige taak.

2.2.2.3. Beveiligen van de maritieme aanvoerwegen over de Atlantische Oceaan, het Kanaal en de Noordzee.

Deze taak wordt een stuk eenvoudiger bij het welslagen van de vorige twee taken.

2.3. Taken in Koninkrijksverband

Alhoewel NAVO en Nationale taken elkaar gedeeltelijk overlappen, draagt Nederland een eigen verantwoordelijkheid ten aanzien van het eigen territoir (inclusief de Nederlandse Antillen en Aruba, die buiten het NAVO-verdragsgebied vallen) en de Nederlandse belangen elders in de wereld.

2.3.1. In vredes- en oorlogstijd

2.3.1.1. Het veiligstellen van de Nederlandse vrijheid van handelen ter zee.

Als voorbeeld kan worden genoemd het zenden van MB-eenheden naar de Perzische Golf.

2.3.1.2. Maritieme presentie en vlagvertoon.

Deze presentie kent een politieke, een diplomatieke, en soms ook een economische (Holland Promotion) kant.

2.3.1.3. Maritieme verkenningen.

2.3.1.4. Beschermen en beveiligen van de Nederlandse territoriale zee, kustwateren, havens en maritieme toegangswegen.

2.3.1.5. Mijnenbestrijding.

Mijnenbestrijding is binnen de NAVO een nationale verantwoordelijkheid.

2.3.1.6. Bescherming van de Nederlandse Antillen en Aruba.

Ook verdediging van het grondgebied van deze eilanden is in eerste instantie een taak der KM.

2.3.1.7. Koopvaardijbescherming.

2.3.1.8. Routeren van scheepvaart t.b.v. de Zeeverkeersorganisatie.

2.4. Taken in het kader van de Internationale Vrede- en Veiligheid

2.4.1. Taken in het kader van de Verenigde Naties.

De KM houdt eenheden gereed voor VN inzet.

Thans worden VN waarnemers ingezet in het Midden-Oosten.

2.4.2. Taken in het kader van vrede en veiligheid buiten de VN of NAVO.

Thans dienen KM militairen bij de MFO in de Sinai.

2.5. Overige taken

Een groot aantal van de volgende taken zijn toegewezen aan de KM op grond van nationale en internationale verdragen en overeenkomsten.

2.5.1. Opsporings- en Reddingsdienst

2.5.2. Visserij-inspectie

2.5.3. Explosieven opruiming

2.5.4. Hydrografie

2.5.5. Beloodsing in oorlogstijd

2.5.6. Onderzoekingsdienst in oorlogstijd

2.5.7. Taken in het kader van de openbare orde

2.5.7.1. Militaire bijstand

2.5.7.2. Militaire rampenhulp

2.5.7.3. Overige steunverlening.

3. Maritieme Mission Areas

3.1. Inleiding

Alvorens een goede vertaalslag van taken naar middelen te kunnen maken dient beseft te worden dat de aanschaf van middelen in belangrijke mate bepaald wordt door het materieel benodigd voor de uitvoering van bepaalde "mission areas".

Een mission area is een subtaak, die van toepassing is op meerdere taken, doch coherent is v.w.b. techniek en gebruik. Als voorbeeld zij genoemd de mission area "onderzeebootbestrijding". De apparatuur benodigd voor het opsporen en bestrijden van onderzeeboten vindt zijn plaats in het uitvoeren van een groot aantal taken zoals:

2.2.1.1. Maritieme presentie

2.2.1.2. Maritieme verkenningen

2.2.1.3. Crisismanagement

2.2.1.4. Het oefenen

2.2.2.1. Deelname aan de beheersing van de Noorse Zee

2.2.2.3. Beveiliging van maritieme aanvoerwegen

2.3.1.3. Maritieme verkenningen (nationaal)

2.3.1.7. Koopvaardijbescherming.

Soms is het mogelijk een taak en een mission area één op één aan elkaar te binden: bijv. mijnenbestrijding en mission area "mijnenbestrijding".

Het is mogelijk, en gebruikelijk, materieel voor het uitvoeren van meerdere mission areas bij elkaar te brengen aan boord van schepen, onderzeeboten en vliegtuigen.

Elke eenheid kent dan ook een mix van mission areas, en is daarmee geschikt voor het uitvoeren van één of meer taken.

Veelal zijn deze eenheden door een aantal inherente eigenschappen als snelheid, endurance en kwetsbaarheid complementair.

3.2. Mission Areas overzicht

Maritieme strijdkrachten kennen een groot aantal mission areas waarvan de belangrijkste zijn:

Onderzeebestrijding	(ASW)
Luchtverdediging	(AAW)
Oppervlakte oorlogvoering	(SUW)
Amfibische oorlogvoering	(AMW)
Mijnenbestrijding	(MIW)

Daarnaast wordt onderscheid gemaakt binnen een aantal "Military Functions", die een ondersteunende rol bij de oorlogvoering hebben:

Command Control en Communications	(C3)
Electronische oorlogvoering	(EW)
Logistiek	(LOG)
Inlichtingen	(INT)
NBC verdediging	(NBC)

4. Behoeftestelling middelen

Bij de behoeftestelling gelden de volgende uitgangspunten:

4.1. De uitvoering der NAVO-taken is maatgevend voor de omvang en structuur der Koninklijke marine.

Dit betekent dat de Koninkrijks taken, de vredes- en veiligheidstaken en de overige taken in principe moeten worden uitgevoerd met de middelen, die verschaft zijn t.b.v. de NAVO taken. Alleen daar waar zulks geheel onmogelijk is, en bovendien het belang toch hoog wordt ingeschat, doet de KM investeringen op deze gebieden. Als voorbeeld zij hier genoemd de dienst der hydrografie.

4.2. Aangezien het, door financiële beperkingen, in de praktijk onmogelijk is gebleken te voldoen aan de structuur en omvang zoals NAVO die graag zou zien, wordt binnen de KM de nadruk gelegd op het verwerven van die middelen, geschikt voor oorlogstijd, die daarnaast het meeste bijdragen aan de linker-kant van het conflictspectrum, zoals hieronder in figuur 1 getekend.

GEHEIM

- 9 -

De nadruk der KM ligt dus op crisisbeheersing.
Dit is geheel in overeenstemming met de NAVO strategie van "flexible response", waarbij "forward defence" en "crisismanagement" hoofdaspecten zijn.

4.3. De NAVO heeft aan de hand van dreigingsscenario's, technologische trends, en operatieplannen studies gemaakt van de behoeftes van de verschillende soorten eenheden op zee. Deze "Force Requirement Studies" zijn gevoegd als bijlage bij het NAVO "Concept of Maritime Operations". Mede aan de hand van de historische inbreng en de maritieme belangen is de totaal behoefte verdeeld over de lidstaten.

De bijdragen van afzonderlijke lidstaten worden uiteindelijk vertaald in "Force goals" en "Standing objective proposals" (zie hoofdstuk 1).

De NAVO Defence Planning Council heeft in december 1984 de beschikbare middelen op conventioneel gebied nogmaals getoetst aan de werkelijke behoefte. Hierbij bleken aanzienlijke tekorten.

Op maritiem gebied bleken vooral tekorten in kwantitatieve zin:

- aantal fregatten
 - aantallen maritieme patrouillevliegtuigen
 - aantallen mijnenbestrijdingseenheden
- en in kwalitatieve zin op gebied van:
- C3
 - onderzeebootbestrijding
 - luchtverdediging
 - mijnenbestrijding
 - amfibische oorlogvoering
 - logistieke ondersteuning.

Er is toen besloten de bijzondere aandacht te richten op het rectificeren van deze tekorten, het z.g. Conventional Defence Improvement.

GEHEIM

GEHEIM

- 10 -

Hierbij zij aangetekend, dat de Koninklijke marine áchter-
ligt t.o.v. de andere twee krijgsmachtdelen m.b.t. het
implementeren van CDI verbeteringen. De huidige structuur en
omvang der KM moet dan ook gezien worden als een minimum
positie.

GEHEIM

5. Middelen

5.1. Organisatie

De organisatie der KM is gegroepeerd rond de operationele eenheden. Zoals reeds gememoreerd (punt 3.1) beschikken operationele eenheden over materieel voor het uitvoeren van een aantal "mission areas" of subtaken. De hoofdtaken worden uitgevoerd met een complementaire mix van eenheden met ieder een andere nadruk. Waar een groot aantal van deze eenheden op zee opereren in gemengde "taakgroepen", is bij de organisatie der KM vooral gekeken naar de logistieke aspecten en zijn eenheden volgens "type" gegroepeerd. Daarnaast kent de Koninklijke marine een groot aantal ondersteunende diensten om te zorgen dat zij zo veel mogelijk "gevechtskracht" op zee brengt. Zie hiervoor hoofdstuk 4.

5.2. Operationele middelen

Ter uitvoering van de taken genoemd in de vorige punten kent de KM de volgende operationele middelen en plannen tot verwerving van middelen:

22 fregatten

6 onderzeeboten

15 mijnenjagers

11 mijnenvegers

24 helicopters

13 maritieme patrouillevliegtuigen

1½ (+ 1½ mobilisabel) amfibische gevechtsgroepen

1 amfibisch liftschip

2 opnemingsvaartuigen

1 oceanografisch vaartuig

1 torpedowerkschip

12 kleine landingsvaartuigen
7 sleepboten
een groot aantal kleinere eenheden.

5.2. Ondersteunende middelen

Naast de eigenlijke operationele middelen kent de Koninklijke marine een groot aantal ondersteunende eenheden om te zorgen dat gevechtskracht op zee gebracht kan worden.

In zijn algemeenheid kunnen deze middelen worden verdeeld in:

- Commando's en staven
Regionale bevelhebbers, typechefs, staven van operationele groepen
- Onderhoudsbedrijven van technische aard, zoals Rijkswerf en Marine Electronisch en Optisch Bedrijf
- Logistieke ondersteuning, zoals magazijnen
- Opleidingsinstellingen zoals scholen
- Een beleidsvoorbereidend en verwervend gedeelte (het ministeriële gedeelte).

E.e.a. zal nader worden toegelicht in het volgende hoofdstuk.

GEHEIM

TAKEN EN MIDDELEN VAN DE KL

INLEIDING

1. Een beschouwing over de taken en de middelen van de KL dient aan te vangen met het aangeven van de relaties met de hoofd-doelstellingen van het Defensie beleid. In het Defensie Beleid dienen de eerste consequenties voor de KL organisaties te worden gevonden. Vervolgens zal een nadere analyse van de taken van de KL worden uitgevoerd.

2. Binnen de, aan de KL opgedragen randvoorwaarden zullen vervolgens de grondslagen van het KL Beleid aan de orde komen. Deze zullen worden uitgewerkt in de factoren van invloed die inwerken op de taken van de KL en wordt aangegeven welke consequenties hieruit voortvloeien voor de organisatie van de KL.

Vervolgens wordt (globaal) ingegaan op de bestaande KL organisatie waarbij achtereenvolgens de ressorts, de groepering van de middelen en de middelen zelf aan de orde komen waarbij wordt uitgegaan van oorlogstijd. Tenslotte wordt nader ingegaan op het KL-Plan waarin wordt aangegeven op welke wijze de KL de realisatie van benodigde capaciteiten voor de langere termijn ter hand neemt.

Er wordt niet verder ingegaan op het KL PlanningsProces (KLPP). Waar nodig zal in Hoofdstuk 4 (Formatie) het proces kort worden toegelicht.

HOOFDDOELSTELLINGEN VAN HET DEFENSIE BELEID

3. Iedere organisatie en derhalve ook de KL is gericht op de verwezenlijking van doelstellingen. Deze zijn verwoord in het Nederlandse Defensie PlanningsProces (NDPP Hoofdstuk 2) en zijn onder-

GEHEIM

verdeeld in hoofddoelstellingen, subdoelstellingen van 1e, 2e en 3e orde en enkelvoudige doelstellingen (taken). De hoofddoelstelling van het Defensie-beleid luidt:

"Het zorgen voor de militaire bijdrage ter bescherming van de belangen van het Koninkrijk".

4. Het bestaan en de doelstelling van de krijgsmacht en derhalve van de KL zijn gebaseerd op de Grondwet (art. 98). De KL is daarmee een instrument in handen van de regering. Als zodanig heeft de KL als taak: het voorkomen van oorlog door afschrikking, door een zichtbare gereedheid om oorlog te voeren. Het "produkt" waarmee de KL haar (primaire) doelstelling kan bereiken is het leveren van gevechtskracht voor oorlogvoorkoming en die, als afschrikking faalt, wordt aangewend voor het voeren van oorlog.

5. Om haar doelstelling derhalve te bereiken dient de KL onder alle voorzienbare omstandigheden te beschikken over kwalitatief en kwantitatief voldoende personele en materiële middelen die een grote mate van samenhang vertonen en gecoördineerd kunnen worden ingezet. De KL dient derhalve onder alle omstandigheden doeltreffend en zo doelmatig mogelijk te kunnen functioneren.

Dit vereist:

- a. een snelle gecoördineerde besluitvorming gericht op tijdige en gelijktijdige uitvoering van taken;
- b. mogelijkheden tot effectieve inzet van personele en materiële middelen, waarbij flexibel kan worden gereageerd op snel wisselende omstandigheden.

6. Gevolgen voor de organisatie. Om de hoofddoelstelling te bereiken dient de KL organisatie aan de volgende eisen te voldoen:

- a. eenhoofdige bevelvoering op ieder niveau;
- b. duidelijke (korte) bevelslijnen;
- c. centrale leiding in de besluitvorming;

GEHEIM

GEHEIM

- d. gedecentraliseerde uitvoering;
- e. doelgerichtheid van alle individuen in de organisatie;
- f. gegarandeerde informatie/communicatielijnen;
- g. grote mobiliteit van operationele eenheden binnen de organisatie.

7. Als hoeksteen van het Defensiebeleid (en derhalve impliciet van het veiligheidsbeleid) van de Nederlandse regering geldt, dat Nederland uitsluitend zijn veiligheid kan verzekeren in de context van de Noordatlantische Verdragsorganisatie (NAVO). Mede hierdoor luiden de subdoelstellingen van de le orde:

- a. "Het zorgen voor de militaire bijdrage aan het beschermen en verdedigen van de integriteit van het Koninkrijk en de NAVO-landen".
- b. "Het zorgen voor de militaire bijdrage aan de Verenigde Naties in het kader van de internationale vrede en veiligheid".
- c. "Het zorgen voor de militaire bijdrage aan de handhaving van de openbare orde, het opsporen van strafbare feiten, het verlenen van steun in het openbaar belang en het beschermen van de nautische veiligheid van de scheepvaart".

8. Gevolgen voor de organisatie. Om de subdoelstellingen van de eerste orde te bereiken dient de KL te voldoen aan de volgende eisen:

- a. de militaire bijdrage dient maximaal afgestemd te zijn op de te bereiken doelstelling;
- b. samenwerking in het NAVO-bondgenootschap is noodzakelijk;
- c. de organisatie moet inpasbaar zijn in/aansluiten op de NAVO organisatie, zowel voor de bestaande als de toekomstige KL organisatie
- d. dient deze te beschikken over capaciteit om beleid te formuleren voor de planning en sturing van een doeltreffende en zo doelmatig mogelijke militaire bijdrage.

9. Het voorkomen van oorlog zal in het algemeen slechts mogelijk zijn indien er garanties bestaan t.a.v. de eigen gevechtskracht

GEHEIM

GEHEIM

("capabilities") en geloofwaardige voornemens ("intentions"). De te verwachten situatie in oorlogstijd (de dreiging) staat daarbij centraal en vormt het essentiële uitgangspunt voor het vaststellen van de organisatie. Vanuit dit oogpunt bezien luiden de subdoelstellingen van de 2e orde:

- a. "Het leveren van de in NAVO-verband geformuleerde bijdrage om oorlog te voorkomen en eventueel om agressie te keren en ongedaan te maken".
- b. "Het zorgen voor het in Koninkrijksverband beschermen van Nederland en de Nederlandse Antillen en eventueel agressie te keren en ongedaan te maken."

10. Gevolgen voor de organisatie. Uit de subdoelstellingen van de 2e orde zijn de volgende eisen t.a.v. de KL te ontlelen:

- a. de dreiging in oorlogstijd vormt uitgangspunt en derhalve dient de oorlogsorganisatie op haar beurt uitgangspunt te zijn voor de vredesorganisatie;
- b. te allen tijde dient een voldoende snelle en soepele overgang van de vredesorganisatie naar de oorlogsorganisatie (organisatorisch) gewaarborgd te zijn;
- c. de middelen dienen beschikbaar (aanwezig) te zijn, in voldoende aantallen, inzetbaar (gebruiksgereed), goed opgeleid en geoefend en indien niet in gebruik, goed beschermd (materieel) en oproepbaar (personeel);
- d. de organisatiestructuur en de te hanteren procedures dienen de uitvoering van de taken binnen de door de NAVO gestelde (overeengekomen) termijnen mogelijk te maken.

11. Afschrikking moet geloofwaardig zijn en doeltreffend. Dit vereist passende, flexibele en tijdig inzetbare middelen, gekoppeld aan een duidelijke wil deze middelen zo nodig in te zetten. De subdoelstellingen van het Defensiebeleid van de 3e orde zijn voor zover relevant voor dit rapport:

GEHEIM

GEHEIM

- a. "Het leveren van de bijdrage aan het nucleaire en conventionele deel van het totale afschrikkend vermogen van de NAVO";
- b. "Het leveren van een landmacht bijdrage aan het keren en ongedaan maken van agressie in samenwerking met andere NAVO-bondgenoten".
- c. "Het zorgen voor een conventionele bijdrage ter bescherming van Nederland en de Nederlandse Antillen en eventueel agressie te keren en ongedaan te maken".

12. Gevolgen voor de organisatie. Uit de subdoelstellingen van de 3e orde zijn de volgende eisen t.a.v. de organisatie te ontleen:

- a. de organisatie dient zowel conventionele als nucleaire middelen te kunnen inzetten om gepast en flexibel te kunnen reageren;
- b. de organisatie dient optimaal te zijn afgestemd op specifieke kenmerken van de KL (b.v.: kader-militie leger, het mobilisatie systeem etc.);
- c. het leveren van een bijdrage houdt in een grote (doch eenduidige) mate van zelfstandigheid waarbij de gevechtsondersteuning en logistieke en personele steun volledig afgestemd moeten zijn op de manoeuvre eenheden, de kern van de gevechtskracht;
- d. mogelijkheden om eenheden over grote afstanden te kunnen verplaatsen en in staat te houden hun taak uit te voeren.

ENKELVOUDIGE DOELSTELLING/TAKEN KL

13. Uit de analyse van dreiging (de confrontatie tussen het Warschau-Pact (WP) en de NAVO) wordt later in dit rapport gesteld dat het karakter van de confrontatie ook in de toekomst niet fundamenteel zal veranderen. De inspanning die voor de realisatie van die KL-bijdrage dient te worden geleverd zal de inspanning ten behoeve van de andere (sub)doelstellingen ook in de toekomst verre overtreffen en dus het gezicht van de KL blijven bepalen. In voorkomend geval zullen derhalve taken in het kader van realisatie van de overige subdoelstellingen waar mogelijk moeten worden uitgevoerd met de (aangepaste)

GEHEIM

GEHEIM

middelen die ter beschikking staan voor de primaire dreiging van het WP.

14. Taken KL in NAVO-verband. De taken van de KL in NAVO-verband in het kader van de afschrikking zijn:

- a. het bijdragen aan het nucleaire deel van het totale afschrikkend vermogen van de NAVO;
- b. het bijdragen aan het conventionele deel van het totale afschrikkend vermogen van de NAVO;
- c. ingeval van een crises bijdragen aan het crisesmanagement in NAVO-verband.

Indien de afschrikking faalt dient de KL:

- a. het toegewezen deel van de Noordduitse laagvlakte te verdedigen tegen agressie;
- b. het Nederlandse grondgebied te beveiligen tegen agressie;
- c. de aan- en afvoerwegen over het Nederlands grondgebied ten behoeve van de NAVO-strijdkrachten in stand te houden en te beveiligen;
- d. de geallieerde eenheden op Nederlands grondgebied te ondersteunen.

15. Taken KL in koninkrijksverband. De bescherming en verdediging van het Europese deel van het Koninkrijk vindt primair plaats door de Nederlandse bijdrage in NAVO-verband (foreward-defense).

De bescherming van de Nederlandse Antillen en Aruba is vooralsnog opgedragen aan de KM en KLu en blijft in dit kader verder buiten beschouwing.

16. Gevolgen voor de organisatie. Uit de beschreven taken van de KL zijn de volgende eisen m.b.t. de organisatie af te leiden:

- a. afschrikking en crisis-beheersing kan alleen geloofwaardig zijn als een belangrijk deel van de KL paraat is en over een hoge graad van geoefenheid beschikt zowel individueel als op alle niveaus in onderdeelverband; daarenboven dient de KL te beschikken over een staf die in oorlogstijd/vredestijd en in de overgangsfase leiding

GEHEIM

GEHEIM

geeft;

- b. zeker gesteld moet zijn dat de eenheden tijdig op hun oorlogslocaties aanwezig kunnen zijn. Dit kan v.w.b. de forward-defense alleen als een deel van de eenheden in de Bondsrepubliek is gelegerd;
- c. nucleaire eenheden dienen paraat te zijn (i.v.m. Amerikaanse "ownership, property en custody", een dwingende eis);
- d. de KL dient te beschikken over een effectief mobilisatiesysteem, waarin o.m. rekening is gehouden met de gefaseerde uitbreiding van (parate) eenheden;
- e. de KL dient in staat te zijn in (zeer) korte tijd de overgang van vredes- naar oorlogstijd in de taakuitvoering tot stand te brengen waarbij twee aspecten prioriteit hebben t.w.:
 - (1) de uitbreiding van de vredes- naar de oorlogsorganisatie
 - (2) de verplaatsing van eenheden en voorraden naar de Bondsrepubliek;
- f. om ook in de toekomst berekend te zijn voor de uitvoering van de taken dient de KL te beschikken over een adequaat beleidselement (staf).

GLOBALE ANALYSE VAN DE TAKEN VAN DE KL

17. Zoals eerder werd gesteld zal de KL in het algemeen haar taken uitvoeren door het leveren van gevechtskracht. De doelstellingen die hierbij moeten worden nagestreefd en zo mogelijk moeten worden gehaald, de wijze van taakuitvoering, de beschikbare of ter beschikking te stellen middelen, de onderlinge prioriteiten en de te hanteren (beleids-)principes dienen door de leiding van de KL als KL Beleid te worden vastgesteld.

Sedert de invoering van de matrixstructuur op het Ministerie van Defensie geschiedt de beleidsvoorbereiding en de vastlegging van het operationele, materiële, personele en economisch/financiële beleid binnen de zgn. ministeriële organisatie voor de KL: het beleidsniveau.

GEHEIM

GEHEIM

18. Het leveren van gevechtskracht geschiedt op het uitvoerend niveau door het uitvoeren van processen. In tegenstelling tot de functionele indeling in het ministeriële deel van de organisatie (operatiën, personeel, materieel, economie en financiën) zijn de processen produktgericht. De KL onderscheidt daarbij de processen, opleiden, oefenen, bewaken/beveiligen, logistiek, verbindingen, medische verzorging en personeelsaanvulling en rampen bestrijding. Daarnaast nog een aantal kleinere processen o.a. explosieven opruiming en steunverlening.

Teneinde deze processen te doen verlopen zoals gepland op het beleidsniveau, dienen deze processen te worden beheerst door daartoe separaat opgenomen organisatorische niveau's.

19. Als hoogst uitvoerend orgaan is de Bevelhebber der Landstrijdkrachten (BLS) belast met de uitvoering van de aan de KL opgedragen taken in vreedetijd waarin mede begrepen de oorlogsvoorbereiding met de beschikbare middelen (Organisatie Handboek Min Def Deel VI). In oorlogstijd voert de BLS het bevel over alle niet aan NAVO ter beschikking gestelde eenheden.

Het Eerste Legerkorps (1Lk) heeft de opdracht het voeren van het defensief in het noordelijke deel van de sector van Northern Army Group (NORTHAG), oost van de rivier de WESER en staat in oorlogstijd onder operationeel bevel van Commander Northern Army Group (COMNORTHAG). In vreedetijd en in de overgangsfase staat 1Lk onder bevel van de BLS.

20 De beveiliging van het Nederlandse grondgebied wordt regionaal uitgevoerd in de vorm van objectbewaking, objectbeveiliging en gebiedsbewaking door het Nationaal Territoriaal Commando (NTC).

21. Bij de uitvoering van deze taken worden 1Lk en NTC gesteund door eenheden van het Nationaal Logistiek Commando (NLC) (logistiek), het Commando Verbindingen Koninklijke Landmacht (CVKL) (verbindingen) en het Geneeskundig Commando Krijgsmacht (GCK) (geneeskundige verzorging).

GEHEIM

GEHEIM

22. Voor opleiding in vredestijd beschikt de KL over het Commando Opleidingen Koninklijke Landmacht (COKL) dat in oorlogstijd wordt omgevormd tot het Commando Opleidingen en Aanvulling Landmacht (COAL) met als taak zorg te dragen voor de opleiding van en aanvulling met personeel van eenheden van de KL.

23. De in het kader van het openhouden van de aan- en afvoerwegen te verrichten taken kunnen voor een belangrijk deel worden uitgevoerd door eenheden die belast zijn met de territoriale beveiliging. Voor het vervullen van enige specifieke taken zijn extra middelen nodig (instant houden van het Militair Basis Wegennet en de adequate verkeersleiding).

24. De ondersteuning van geallieerde eenheden op Nederlands grondgebied kan ondermeer bestaan uit het verlenen van faciliteiten op het gebied van inkwartiering, accommodatie, verbindingen, logistiek en verkeer/vervoer. Deze steunverlening dient eveneens te geschieden door eenheden van de genoemde commando's. De KL bijdrage aan de civiele verdediging vindt plaats in de vorm van het Korps Mobiele Colonnies (KNC).

25. Specifieke vredes taken zoals de opleiding voor beroepsofficieren (Koninklijke Militaire Academie), de secundaire en tertiaire vorming van officieren (Hogere Krijgsschool), materieel inspecties (Materieel Inspectie Orgaan), detentie (Depot voor Discipline), kartografie (Topografische Dienst) en enige kleinere taken worden eveneens onder verantwoordelijkheid van de BLS uitgevoerd.

26. De beheersing van de in par. 18 genoemde processen die leiden tot de taakuitvoering is in het algemeen gesproken opgedragen aan de (ressort-) Commandanten van de BLS voor zover dit met de ter beschikking gestelde middelen kan.
Indien er sprake is van een (aanvullende) behoefte aan personele en/of

GEHEIM

GEHEIM

- tesamen de Legerraad (LR). De CLAS is gezien zijn verantwoordelijkheid voor het hoofdfunctiegebied Operatiën, dat richtinggevend is voor het KL beleid, de primus inter-pari;
- b. vanuit de CO kunnen functionele aanwijzingen en richtlijnen worden gegeven aan de KL die een dwingend karakter kunnen hebben;
 - c. de LR bereidt voor en formuleert het KL beleid en kan als hoogste coördinerend orgaan binnen de KL beslissingen nemen voor een doeltreffend en zo doelmatig mogelijke uitvoering van de taken van de KL;
 - d. voor de taken hiervoor beschreven zal de KL dienen te beschikken over een adequate organisatie. De vaststelling daarvan vindt plaats buiten de bevoegdheid van de KL n.l. door de SG.
 - e. de BLS beschikt slechts over een beperkte eigen organisatie om zijn taken voor te bereiden en uit te voeren. Vastgelegd is dat de CLAS, DPKL, DMKL en DEBKL naast hun ministeriële taak, een ondersteunende staffunctie ten behoeve van de BLS uitvoeren.
 - f. de BLS zal in oorlogsomstandigheden deelnemen aan inwerking tredende adviesorganen t.b.v. de Ministerraad en de Minister van Defensie. De BLS zal daartoe vanuit de LR en de (oorlogs)-organisatie van de KL van informatie moeten worden voorzien.

DE NAVO ORGANISATIESTRUCTUUR

31. Het NAVO-verdragsgebied voor het vasteland van Europa is verdeeld in drie sectoren; voor de KL is van belang de centrale sector met als kenmerken:

- a. de geringe diepte van het gebied;
- b. de concentratie van havenfaciliteiten in Nederland en België;
- c. de concentratie van 25% van de Westduitse bevolking in een gebied ca 100 km van de grens met de DDR.

In dit gebied treden in oorlogstijd twee legergroepen op: Northern Army Group (NORTHAG) en Central Army Group (CENTAG) onder leiding van Commander Allied Forces Central Europe (AFCENT).

GEHEIM

GEHEIM

32. COMNORTHAG heeft in oorlogstijd de opdracht de "foreward defense" te voeren in het noordelijke deel van de centrale sector, met vier legerkorpsen onder "operational Command" waaronder 1(NL)LK.

33. Nederland beschikt over goed geoutilleerde zee- en lucht-havens, een uitgebreid net van auto-, spoor- en waterwegen en een pijpleidingssysteem. De aanvoerlijnen van de bondgenoten lopen derhalve voor een aanzienlijk deel door Nederland.

34. Via deze "Lines of Communications" moeten o.a. versterkingen en voorraden worden aangevoerd en gewonden en onbruikbaar materieel worden afgevoerd. Amerikaanse en Britse eenheden die in vreedstijd elders zijn gelegerd moeten via Nederland naar hun oorlogsoperatiegebied.

Naast een aantal internationale overeenkomsten in NAVO-verband heeft Nederland in dit kader verplichtingen op zich genomen en in bilaterale overeenkomsten met de Verenigde Staten, het Verenigd Koninkrijk, de Bondsrepubliek en België vastgelegd. De beveiliging van het Nederlands grondgebied is opgedragen aan de BLS (NTC).

Een NAVO commandant (COMNORTHAG) kan van de BLS de bevoegdheid krijgen eenheden in te zetten op Nederlands grondgebied. Eenheden van België, Nederland en de Bondsrepubliek kunnen, wanneer de omstandigheden daartoe aanleiding geven, in het grensgebied optreden.

35. De NAVO Commandanten zijn verantwoordelijk voor de operatie ten behoeve van de bondgenootschappelijke verdediging. Zij zijn bevoegd daartoe opdrachten te laten uitvoeren en strijdkrachten te hergroeperen; daarbij geldt dat de verzorging (materieel en personeel) een verantwoordelijkheid blijft van de KL. De middelen die benodigd zijn voor de verzorging van de eenheden die aan de NAVO-bevelhebbers ter beschikking zijn gesteld worden na overleg, door de KL vastgesteld. Daarnaast wordt verwacht dat elk land de bondgenoten zoveel mogelijk zal ondersteunen. Voor het Nederlands grondgebied dient een afstemming

GEHEIM

DE INVLOED VAN DE DREIGING OP DE ORGANISATIE VAN DE KL

39. Dreiging t.o.v. 1Lk. Het door 1Lk te verdedigen vak in de Noordduitse laagvlakte biedt een gunstige naderingsmogelijkheid voor de WP-strijdkrachten. Na een volledige opbouw kan 1Lk worden geconfronteerd met:

- a. een eerste operationeel echelon bestaande uit maximaal vier (gemechaniseerde infanterie) divisies;
- b. een tweede operationeel echelon van maximaal vijf divisies dat eerst na verloop van tijd, na slijtage van het eerste echelon, zal worden ingezet;
- c. de aanval kan worden ondersteund door vliegtuigen, luchtmobiele eenheden, luchtlandingseenheden, inzet van gevechtshelicopters, middelen voor elektronische oorlogvoering, commando-, verkennings- en sabotage eenheden alsmede door de inzet van chemische en nucleaire middelen.

40. WP-dreiging t.o.v. het Nederlands grondgebied. Op het Nederlands grondgebied moet rekening worden gehouden met aanvallen op militaire doelen, verbindingscentra, havens en aanvoerlijnen en het stichten van verwarring onder de bevolking. Deze activiteiten kunnen worden uitgevoerd door luchtstrijdkrachten, luchtlandingseenheden, sabotage ploegen en door interne groeperingen en of individuen.

41. In de afgelopen jaren zijn de volgende ontwikkelingen bij de WP-strijdkrachten onderkend:

- a. vervanging van verouderd materieel (tanks en gevechtsvoertuigen);
- b. vergroting van de artillerie en infanteriecapaciteit;
- c. toename van de capaciteit aan gewapende helicopters;
- d. invoering van nieuwe typen vliegtuigen die diep in NAVO gebied kunnen doordringen;
- e. uitbreiding van eenheden met speciale (sabotage) taken;
- f. verbeteren van het optreden bij duisternis en slecht zicht;

GEHEIM

GEHEIM

- g. volledige integratie van elektronische oorlogvoering in de operaties;
- h. verhoging van de capaciteit aan chemische (en bacteriologische) wapens;
- i. verbeteren van de logistieke ondersteuning.

42. In de planperiode (1987 - 1996) is een aantal verbeteringen bij de WP strijdkrachten mogelijk:

- a. uitbreiding van het bestand T-80 tanks en het mechaniseren van een deel van de artillerie;
- b. uitbreiding/verbetering van de slagkracht van de luchtstrijdkrachten en de vergroting van de inzet van helicopters voor steun aan de grondoperaties.

43. Waarschuwingstijd. Vanuit de huidige politieke toestand zullen veranderingen op politiek, economische en militaire terrein zich geleidelijk kunnen voltrekken, doch niettemin enige indicatie kunnen verschaffen over de waarschijnlijkheid van een militaire actie.

Een verslechtering van het politieke klimaat kan zich echter ook in zeer korte tijd voltrekken. In een dergelijke situatie is de waarschuwingstijd ondanks de reeds getroffen voorbereidingen voor een militaire actie, zeer kort.

De KL dient ook in een senario met een geringe waarschuwingstijd aan haar taakstelling te voldoen.

44. Consequenties van de dreiging op de organisatie van de KL:

- a. de KL ziet zich geplaagd voor een kwalitatief steeds groter wordende WP-dreiging. Het verdedigend NAVO concept zal hierop moeten worden afgestemd en bovendien zullen (noodgedwongen) de middelen de NAVO moeten worden verbeterd. De gedetailleerde kennis van vak, dreiging en terrein maken een nauwkeurige behoeftestelling aan middelen mogelijk.
- b. de kern van het optreden zal moeten liggen op de pantserbestrij-

GEHEIM

GEHEIM

ding. Dit zal moeten geschieden onder wisselende omstandigheden en onder voortdurende dreiging van vijandelijke inzet van massavernietigingswapens, luchtoverwicht en de inzet van reserves; dit vereist van de (operationele) eenheden een grote mobiliteit, flexibiliteit in de commandovoering en een daarop aangepaste doctrine;

- c. de vijandelijke dreiging dwingt de KL naast het optreden van 1LK, ook grote aandacht te schenken aan de beveiliging en bewaking van het achtergebied; dit vereist aanzienlijke gevechtskracht;
- d. 1LK dient voor haar taakuitvoering te beschikken over voldoende manoeuvre eenheden teneinde het eerste en het tweede WP echelon tot staan te kunnen brengen; de kern van de gevechtskracht van 1LK (9 brigades (27 manoeuvre bataljons) een infanteriebrigade (vier manoeuvre bataljons) en vier verkenningsbataljons) dient adequaat te worden ondersteund door bewapende helicopters, nucleaire middelen, verkennings- en beveiligingseenheden, artillerie, genie en verbindingssteun;
- e. voor de KL dient een adequate logistieke en geneeskundige ondersteuning te worden gerealiseerd; alsmede voldoende personeelsaanvulling;
- f. de KL dient bij de voorbereiding voor haar oorlogstaak uit te gaan van een zeer korte waarschuwingsperiode. Binnen dit tijdsbestek dient het gros van de eenheden van 1LK zich naar het oorlogsoperatiegebied te verplaatsen en het defensief voor te bereiden. Om dit laatste zeker te stellen dienen:
 - (1) een beveiligende strijdmacht van minimaal een parate Nederlandse brigade in het operatiegebied aanwezig te zijn;
 - (2) ten behoeve van de gevechten voorin het weerstandsgebied minimaal 5 parate brigades in Nederland aanwezig te zijn inclusief gevechtsondersteuning en logistieke eenheden;
 - (3) de overige eenheden bestemd voor reserves en beveiligings-taken binnen korte tijd gemobiliseerd te kunnen worden.

GEHEIM

GEHEIM

MILITAIR STRATEGISCHE ONTWIKKELINGEN.

45. WP. Zowel wat betreft de politieke als ook de militaire organisatie van het WP zijn geen fundamentele wijzigingen te verwachten al moet worden gesteld dat een wijziging op het gebied van de theater-nucleaire wapens mogelijk wordt. Gezien het overwicht aan conventionele strijdkrachten bij het WP zal het afschaffen van alle nucleaire gevechtswapens onvermijdelijk leiden tot een noodzakelijke vergroting van de conventionele NAVO strijdkrachten. Met betrekking tot de wederzijdse evenwichtige troepen-vermindering (MBFR) blijven tastbare resultaten op dit moment uit.

46. De NAVO-organisatie zal gehandhaafd blijven evenals de NAVO strategie. Het (deels) terugtrekken van Amerikaanse eenheden uit de Bondsrepubliek zou ook voor de KL grote consequenties kunnen hebben.

47. Krachtenverhoudingen. Op dit moment heeft de NAVO t.o.v. het WP een kwantitatieve achterstand van o.m. tanks, artillerie en pantserinfanterievoertuigen. Deze zal blijven bestaan evenals de achterstand wat betreft helikopters.

Amerikaanse versterkingen kunnen in tijd van crisis de verhoudingen aanzienlijk verbeteren. Opgemerkt wordt dat het enige tijd zal vergen alvorens deze versterkingen in gezet kunnen worden.

GEHEIM

Recente cijfers geven een volgend beeld te zien:

	NAVO	WP
Divisie (equivalent)	131	197
Tanks	22.200	54.300
Antitank systemen	20.300	40.300
Artillerie/mortieren	17.700	47.500
Antitank helicopters	1.530	2.385
Overige pantservoer- tuigen	46.240	129.900

BRON: WEHRTECHNIK SPECIAL (1987)(9)

Naar verwachting zal het WP (m.n. SU strijdkrachten) de kwalitatieve achterstand op NAVO inlopen voor zover dat dit nu al niet het geval is.

TECHNOLOGISCHE ONTWIKKELINGEN

48. Op techonologisch gebied zijn vooral de volgende ontwikkelingen van belang:

- a. toenemende vuurkracht;
- b. verbetering van mogelijkheden voor gevechtsweldebewaking en doel-
opsporing, informatieverwerking en bestrijding van doelen;
- c. een geavanceerder gebruik van mijnen en helicopters;
- d. verbetering van de bescherming tegen chemische strijdmiddelen;
- e. uitbreiden van de mogelijkheden klokrond op te treden onder alle
omstandigheden;
- f. technologische vernieuwing van het opleidingssysteem en specia-
lisatie bij bediening en onderhoud.

GEHEIM

GEHEIM

De KL zal met deze ontwikkelingen worden geconfronteerd en zal haar organisatie hierop moeten afstemmen.

FINANCIEEL ECONOMISCHE ONTWIKKELINGEN

49 De grenzen waarbinnen de KL op langere termijn kan optreden worden in grote mate bepaald door de te stellen personele en financiële randvoorwaarden. Beide leiden tot een zorgvuldige beheersing van de veranderingen in het functiebestand en noodzaken derhalve tot het stellen van organisatorische randvoorwaarden.

PERSONEEL

50. Op het (KL)personeel werken verschillende invloeden in zoals de ontwikkelingen op onderwijsgebied, demografische ontwikkelingen, de arbeidsmarkt en sociaal-culturele ontwikkelingen. Zonder in dit hoofdstuk hier verder op in te gaan kan worden gesteld dat in de toekomst vullingsproblemen verwacht mogen worden zowel voor beroeps als dienstplichtig personeel zowel in kwalitatieve en kwantitatieve zin. In dit verband krijgt het beheersen van de kwalitatieve en kwantitatieve veranderingen in het KL functiebestand grote betekenis. (zie voorts hoofdstuk 5 en 6)

HET TACTISCH OPTREDEN

51. Nederland. In Nederland heeft het denken in het verdedigend gevecht (defensief) gestalte gekregen in de nieuwe Gevechtshandleiding (VR 2/1386). Deze is gebaseerd op de huidige organisatie en uitrusting met inachtneming van de reeds goedgekeurde plannen voor de eerste helft van de planperiode.

In de Gevechtshandleiding is beschreven op welke wijze de gevechtskracht moet worden/kan worden ingezet om de doelstelling van het verdedigend gevecht en daarmee de oorlogstaak van 1Lk te realiseren.

GEHEIM

De doctrine m.b.t. de bewaking/beveiliging van het Nederlands territorium is gezien het meer statische karakter relatief eenvoudig.

52. De Gevechtshandleiding en de daaraan aangepaste (aan te passen) operationele- en logistieke voorschriften voor de onderhavige eenheden, vormen de basis voor wat genoemd mag worden het "militaire vakmanschap". Kernpunt daarin vormen de (wapen)systemen en het daarbij direct en indirect in te delen personeel.

De gevechtsondersteuning en logistieke steun zijn daar logisch uit af te leiden. M.b.t. doctrine zijn in de afgelopen jaren sterke ontwikkelingen geconstateerd in de zgn "war-gaming" waarin onder gesimuleerde omstandigheden de doctrine kan worden getest. De opgedane ervaring kan bovendien nuttig worden gebruikt bij Operation Research studies in het kader van de behoefte-bepaling.

De wijze van optreden van de eenheden vormen zeer belangrijke elementen voor de vaststelling van de KL-organisatie, immers hierbij worden de middelen gegroepeerd in organisatorische verbanden om gedurende de gehele operatie effectief het defensief (het verdedigend gevecht) te kunnen blijven voeren.

HUIDIGE SITUATIE KL

53. De historisch gegroeide situatie waarin de KL zich thans bevindt dient als gegeven voor de conceptuele planning neergelegd in het KL-Plan. Dit plan gaat uit van een KL oorlogsorganisatie waarvan de kern wordt gevormd door 10 brigades voor 11k daarenboven de gerelateerde gevechtsondersteunde en logistieke eenheden alsmede de eenheden voor bewaking/beveiliging; in vreedstijd dienen 6 parate brigades aanwezig te zijn. In de afgelopen jaren is gezien de overmacht aan gepantserde WP-eenheden het accent gelegd op verbetering van o.a. de pantserbestrijdingscapaciteit.

Gestreefd wordt in het KL-Plan naar het verhogen van de kwaliteit op grond van een minimaal noodzakelijke kwantiteit.

GEHEIM

GEHEIM

54. Bij het onverkort uitvoeren van het KL-plan 1987 - 1996 zal er in een aantal operationele behoeften niet, of te laat worden voorzien; ergo worden de in NAVO verband vastgelegde FORCE GOALS niet of te laat gerealiseerd. Conform de NAVO planning worden in de KL de deeltaken in Mission Area's o.a. manoeuvre, vuursteun etc., verdeeld. Onderstaand zijn enkele tekortkomingen opgenomen.

De pantserbestrijdingscapaciteit is nog niet op het noodzakelijke niveau. Anti-tank wapens voor middelbare dracht (2000m) ontbreken evenals de bewapende helicopter en apparatuur voor het optreden bij slechtzicht voor de helft van het tankbestand. In de gevechtsondersteuning blijven ontbreken: artillerie opsporingsradars, een vuursteun informatiesysteem en verbindingsmiddelen voor gevechtseinlichtingen. Voorts ontbreken verstrooibare anti-personeelsmijnen verschiepbare mijnen en middelen om grond te verzetten om de eigen kwetsbaarheid te verminderen.

Op het gebied van logistiek worden m.n. helicopters gemist voor transport van gewonden en voor luchtmobiel optreden. Ook op het gebied van elektronische oorlogvoering, de luchtverdediging als de bescherming tegen vijandelijke inzet van NBC-wapens blijven tekortkomingen bestaan. Voor de KL betekent e.e.a. dat (deel)taken niet of slechts gedeeltelijk kunnen worden uitgevoerd en dat er derhalve ernstige operationele risico's blijven bestaan. Voor het overige kunnen met het huidige KL-Plan en ongewijzigd beleid de in NAVO overeengekomen FORCE GOALS wel worden gehaald. Momenteel vindt een mogelijke aanpassing van het KL-Plan plaats in het kader van het plan 1988 - 1997.

55. Legervorming. Het huidige systeem van legervorming heeft als kenmerken:

- a. een kader - militie leger;
- b. een verhouding paraat-mobilisabel;
- c. vulling van parate eenheden door individueel/onderdeels aanvulling (INDAS/ONDAS) en eventueel aanvulling met een zgn. klein verloop eenheid (KV);

GEHEIM

GEHEIM

- d. vulling van mobilisabele eenheden door rechtstreeks instromend mobilisabel personeel (RIM) vanuit parate eenheden danwel gevuld vanuit het vrije indeelbare mobilisabele bestand;
- e. het aanwezig zijn van kernparate elementen;
- f. adequate materiële consequenties.

Zoals reeds afgeleid bij de vijandelijke dreiging en de daartegenover te stellen eigen middelen dienen 6 brigades paraat te zijn benevens de daaraan te relateren gevechtsondersteunende en logistieke eenheden alsmede een aantal staven. Deze parate eenheden vormen tevens de basis voor het te vormen mobilisabele bestanddeel van de KL. Het personeel "stroomt" van een parate eenheid naar een RIM eenheid (zelfde organisatie) en daarna naar een volledig mobilisabele eenheid. In het leger-vormingssysteem dienen bovendien ook de mobilisabele eenheden over een acceptabele geoefendheid te beschikken zodat aan de mobilisabele periode een tijdslimiet verbonden is.

Zoals ook in NAVO-rapportages wordt vastgesteld, voldoet de KL nu al niet (volledig) aan de hiervoor genoemde operationele behoefte van zes parate brigades. Deze brigades zijn immers niet geheel paraat.

56. Voor de KL organisatie is het leger-vormingssysteem uitgangspunt en randvoorwaarde. Gezien de nu reeds ongunstige verhouding paraat-mobilisabel (40% vs 60%) en de operationele tekortkomingen die blijven bestaan dient uit oogpunt van legervorming het parate deel van de KL onaangetast te blijven en zou zelfs verbeterd moeten.

VERWACHTING MBT DE TAAKUITVOERING VAN DE KL

57. De doelstelling en taken van de KL zullen in de komende twintig jaar niet fundamenteel worden gewijzigd. Uitgaande van die taken, de operationele, organisatorische en materiële aspecten van de huidige situatie van de KL en uitgaande van de consequenties voor de KL van de factoren van invloed, leiden de aangegeven ontwikkelingen tot

GEHEIM

een veelheid van personele en materiële behoeften. Tevens kan worden gesteld dat de financiële ruimte om in deze behoeften te voldoen beperkt is.

Dit spanningsveld tussen behoeften en financiële mogelijkheden zal kenmerkend blijven voor het KL-beleid in de komende twintig jaar. E.e.a. leidt tot de noodzaak om telkenmale de grenzen vast te stellen tussen het operationeel wenselijke en het operationeel noodzakelijke. De concrete invulling van het KL-beleid is terug te vinden in het KL-Plan 1987 - 1996. Al eerder is geconstateerd dat ondanks de (onverkorte)doorvoering van dit plan in een aantal opzichten de NATO FORCE GOALS - zoals in het NDPP vastgelegd - door de KL in de planperiode niet of slechts ten dele zullen worden gerealiseerd. De KL loopt hierdoor (overigens onderkende) operationele risico's.

TAKEN EN MIDDELEN (OORLOGSTIJD)

58. Algemeen. De voornaamste taak van de KL in oorlogstijd is het uitvoeren van operaties en het zo doeltreffend mogelijk ondersteunen op personeel en logistiek gebied van de operationele taakuitvoering van eenheden. Rekening dient te worden gehouden met de van de politieke leiding verkregen opdrachten/richtlijnen en de coördinatie met andere krijgsmachtdelen en de CO. Achtereenvolgens zullen het beleidsniveau, het beheersniveau en het uitvoerende niveau aan de orde worden gesteld.

59. Het Beleidsniveau. Het beleidsniveau is in oorlogstijd verantwoordelijk voor:

- a. het initiëren en tussen de hoofdfunctiegebieden coördineren van de uitvoering van reeds in vreedstijd opgestelde (beleids-) plannen, overeenkomstig de van of namens de politieke leiding ontvangen opdrachten en richtlijnen;
- b. het initiëren en tussen de hoofdfunctiegebieden coördineren van de uitvoering van de in oorlogstijd van of namens de politieke

GEHEIM

GEHEIM

- leiding ontvangen opdrachten en richtlijnen;
- c. het informeren van de politieke leiding aangaande de stand van zaken m.b.t. de KL alsmede betreffende de gevolgen voor de KL van nationaal of van NAVO-zijde genomen dan wel voorgestelde maatregelen;
 - d. het - waar nodig - coördineren van de activiteiten van de KL als geheel en van de hoofdfunctiegebieden afzonderlijk met de Centrale Organisatie en de overige krijgsmachtdelen;
 - e. het op basis van de operationele taakuitvoering vaststellen van het beleid, met inbegrip van de prioriteitsstelling, t.a.v. de verwerving van additionele personele- en materiële middelen alsmede t.a.v. de opleiding van aanvullend personeel;
 - f. het onderhouden van de verbindingen met de NAVO-organisatie, voor zover niet opgedragen aan het beheers- en uitvoerend niveau;
 - g. het overnemen van de taak van het beheersniveau in geval van uitvallen van dit niveau;
 - h. de volledige bevelvoering over de KL-onderdelen m.u.v. de KL-eenheden die onder operationeel bevel/gezag van NAVO-commandanten of andere nationale dan wel internationale organen zijn gesteld;
 - i. het coördineren met HQ NORTHAG en HQ AFCENT resp. voor de logistieke ondersteuning van 1LK en activiteiten in het kader van Lines of Communication/Host Nation Support.
- *

60. Om deze taken uit te kunnen voeren dient er eenhoofdige leiding te bestaan in de KL. Deze wordt uitgeoefend door de BLS. Beleidsplannen (operatie plannen) dienen zoveel mogelijk in vredestand te zijn voorbereid. Teneinde een juiste afstemming te verzekeren in de KL zal de Legerraad blijven functioneren.

61. De oorlogsorganisatie op beleidsniveau zal gezien de uit te voeren taken samengesteld zijn uit vertegenwoordigers van de vier hoofdfunctiegebieden met een beleidsvoorbereidend element - met als taak de voorbereiding van beleidsadviezen aan de politieke leiding, de

GEHEIM

LR en de CO - en een uitvoerende element belast met het (doen) uitvoeren van verstrekte opdrachten/richtlijnen, het bewaken van het operationele en logistieke proces en zo nodig sturen van deze processen. Beide elementen zijn samengevoegd in de oorlogsstaf BLS.

De kern van de oorlogsstaf BLS wordt gevormd door de LAS aangevuld met vertegenwoordigers van de overige zuilen. Gezien de relatief beperkte taken en mogelijkheden voor de overige hoofdfunctiegebieden zullen deze beleidsstaven in oorlogstijd kernstaven zijn.

62. Het Beheersniveau. Het beheersniveau is in oorlogstijd verantwoordelijk/belast met:

- a. het initiëren en coördineren van de uitvoering van door het beleidsniveau verstrekte opdrachten en richtlijnen;
- b. het initiëren en coördineren van maatregelen inzake de personele en logistieke ondersteuning van de KL-eenheden;
- c. het instandhouden en, indien noodzakelijk, in overleg met de BLS hergroeperen c.q. herverdelen van het binnen de KL ter beschikking zijnde materieel en personeel;
- d. het signaleren van tekorten en behoeften aan materieel en personeel, die niet kunnen worden gedekt door herverdeling c.q. hergroepering;
- e. het initiëren en coördineren van maatregelen inzake de bewaking, verdediging en eventuele ontruiming en vernieling van KL-objecten;
- f. het verschaffen aan het beleidsniveau van:
 - (1) geïnterpreteerde inlichtingen-, contra-inlichtingen- en veiligheidsgegevens;
 - (2) gegevens betreffende de operationele situatie van de KL-eenheden;
 - (3) gegevens betreffende de personeel- en logistieke situatie van de KL-eenheden;

GEHEIM

- g. het coördineren met militaire autoriteiten in de Bondsrepubliek en Amerikaanse en Britse eenheden in het kader van Lines of Communications/Host Nation Support.

63. Het beheersniveau valt organisatorisch gezien samen met de commando's welke onder de BLS zijn geplaatst.

Voor de taken ad 62.a. t/m g hebben de commando's de beschikking over een eigen staf t.w.:

Staf NTC, -NLC, -CVKL, -GCKL, COAL, ILK.

Voor de taken ad 62.b, c, e en g beschikken de commando's over eenheden die zijn belast met de uitvoering.

64. Het uitvoerende niveau is in oorlogstijd verantwoordelijk voor/
belast met:

- a. de gecoördineerde inzet van personele en materiële middelen, gericht op de verwezenlijking van de enkelvoudige doelstellingen (taken), aan de hand van de door de betreffende NAVO-bevelsinstanties en de BLS verstrekte opdrachten, directieven en richtlijnen;
- b. de logistieke ondersteuning van tijdelijk op Nederlands grondgebied gestationeerde eenheden van NAVO-bondgenoten, binnen de daarvoor gestelde normen;
- c. het zorgdragen voor de objectbeveiliging/bewaking in overeenstemming met terzake gegeven richtlijnen;
- d. de gecoördineerde uitvoering van door het beleids-, danwel beheersniveau verstrekte richtlijnen en opdrachten;
- e. het verwerven, vorderen van additioneel personeel en materieel overeenkomstig daartoe door het beleidsniveau verstrekte opdrachten en richtlijnen;
- f. het - voor zover door het beleidsniveau bepaald - opleiden van het ter beschikking komend aanvullend personeel;
- g. het verschaffen van het beheersniveau en - in geval van uitvallen

GEHEIM

GEHEIM

van dit niveau - aan het beleidsniveau van:

- (1) geïnterpreteerde inlichtingen-, contra-inlichtingen- en veiligheidsgegevens;
- (2) gegevens betreffende operationele situatie van de KL-onderdelen;
- (3) gegevens betreffende de personeels- en logistieke situatie van de KL-onderdelen;

h. het coördineren met militaire autoriteiten in het kader van de forward defense en met Amerikaanse en Britse eenheden indien het Lines of Communication/Host Nation Support betreft.

BZ13

BZ14

65. De door het uitvoerende niveau te verrichten taken zijn (in vreedetijd) vastgelegd. In oorlogstijd vindt bijsturing van de taken primair plaats door de BLS resp COMNORTHAG. Voor de uitvoering beschikken de KL over de volgende (personele) middelen:

- a. 1LK. Het Legerkorps treedt in oorlogstijd op onder bevel van COMNORTHAG. De sterkte bedraagt circa 87.000 man, verdeeld over 10 brigades, de benodigde staven, ondersteunende en verzorgende eenheden.
- b. Het NTC. De sterkte van dit commando bedraagt circa 44.000 man. Het personeel is o.m. verdeeld over twee infanteriebrigades, vier zelfstandige bataljons, een groot aantal beveiligingscompagnieën en - pelotons, waaronder pelotons Nationale Reserve, alsmede een geniegevechtsgroep en een transportgroep.
- c. Het COAL. Dit commando heeft een sterkte van circa 14.000 man, o.m. verdeeld over elf aanvullingsdepots.
- d. Het CVKL. De sterkte van dit commando bedraagt circa 4.500 man. Het commando beschikt o.m. over drie verbindingsdienstbataljons.
- e. Het GCK. Het commando heeft een sterkte van circa 7000 man, o.m. verdeeld over drie geneeskundige groepen.
- f. Het NLC. De sterkte van dit commando is circa 17.000 man. Dit personeel is o.m. verdeeld over een groot aantal werkplaatsen en depots, een transportgroep en twee geneeskundige bataljons.

GEHEIM

GEHEIM

- g. Het KMC (Korps Mobiele Colonnas). Het korps treeds in oorlogstijd op onder verantwoordelijkheid van civiele autoriteiten. De sterkte van dit korps zal na reorganisatie circa 22.500 man bedragen, o.m. verdeeld over 19 reddings-/geneeskundige colonnes.
- h. Zie voorts bijlage A.

DE TAKEN EN MIDDELEN (VREDESTIJD)

66. De voornaamste taak van de KL in vredestijd is het zorgdragen voor de instandhouding van een organisatie, die te allen tijde in staat is op snelle en soepele wijze een begin te maken met de doeltreffende verwezenlijking van haar oorlogsdoelstelling. Het daarop gerichte operationeel, personeels-, logistiek en financieel-economisch beleid wordt door de KL vastgesteld binnen de door de politieke leiding aan-gegeven grenzen en overeenkomstig de door deze politieke leiding ge-geven richtlijnen. E.e.a. is vastgelegd en geconcretiseerd in het KL-Plan 1987 - 1996.

67. De bovenomschreven instandhouding van de KL op korte en langere termijn vereist, dat de vredesorganisatiestructuur is berekend op:

a. voor de korte termijn

- (1) de kosten-effectieve opleiding en training;
- (2) het zo doelmatig mogelijk inzetbaar houden van het aanwezige materieel;

b. voor de langere termijn:

- (1) op operationeel gebied: het opstellen van middellange/lange termijnverwachtingen t.a.v. dreigingsontwikkelingen;
- (2) op materieel gebied: het verweren van materieel en het volgen van en deelnemen aan onderzoek en ontwikkeling op voor de KL relevant technologisch gebied;
- (3) op personeels gebied: het zorgdragen voor tijdige inname en

GEHEIM

opleiding van nieuw personeel, afgestemd op de operationele behoeften;

- (4) op financieel-economisch gebied: het zichtbaar maken van de financiële consequenties van de operationele, personele en materieelplannen op middellange/lange termijn en het aangeven van de mogelijkheden tot optimale realisatie daarvan binnen de beschikbare/toegezegde financiële ruimte.

BZ14

BZ15

Daarbij dient steeds in het oog te worden gehouden dat de oorlogsorganisatie uitgangspunt blijft voor de vredesorganisatie en dat een soepele overgang gewaarborgd blijft.

Bij het vaststellen van de vredesorganisatie en de vredesformatie-sterkte dient rekening te worden gehouden met de volgende randvoorwaarden die aan de organisatie worden opgelegd t.w.:

- a. de eigen ministeriële verantwoordelijkheid van de CLAS, DPKL, DMKL en DEBKL en de daaraan gekoppelde grote mate van autonomie van de hoofdfunctiegebieden;
- b. de functie van de CO en de functionele comité's;
- c. de beleidsadvisering van en naar de politieke leiding;
- d. de beleidsprocessen, de matrix structuur en overleg procedures binnen het ministerie.

Binnen deze randvoorwaarden dient het ministeriële deel van de KL het KL-Plan te concipiëren en concrete projecten uit te voeren:

- e. een belangrijke plaats neemt in vreedstijd het NAVO-overleg in over b.v. strategische ontwikkelingen, taken en middelen. Dit overleg en de overlegstructuren in Europees verband vereisen een groot aantal werkzaamheden voor deelname - standpuntsbepaling en beleidsvoorbereiding;
- f. financieel- economische randvoorwaarden voor de KL vereisen van de KL een doelmatige realisatie van plannen, met behoud van de vereiste doeltreffendheid en een voortdurende evaluatie van de bestaande KL - organisatie;
- g. maatschappelijke invloeden zoals overlegprocedures, rechtposities,

GEHEIM

GEHEIM

arbeidsvoorwaarden etc. stellen eveneens eisen aan de vredesorganisatie.

68. Binnen het hiervoor geschetste kader dient de KL in vredes-tijd de volgende taken uit te voeren op:

- a. het beleidsniveau: het voorbereiden en uitvoeren van het KL-beleid, het vaststellen van de operationele behoefte en de daaruit voortvloeiende realisatie van plannen; bovendien de volledige bevelvoering over de KL-eenheden. De formulering en uitvoering van het KL-beleid is aan de LR opgedragen. De BLS voert het volledig bevel over de KL eenheden en is als zodanig rechtstreeks verantwoording verschuldigd aan de Minister.
- b. het beheersniveau: het handhaven van de vereiste graad van geoefendheid en inzetbaarheid en de daaraangekoppelde personeels- en logistieke-ondersteuning van de KL-eenheden. Deze beheerstaken zijn opgedragen aan de ressortcommandanten van de BLS.
- c. het uitvoerend niveau: het uitvoeren van (dagelijkse) opleiding- en oefenprogramma's, de personele en logistieke ondersteuning, het verzorgen van het instandhouden van het materieel, steunverlening en het bewaken en beveiligen van KL-eenheden en onderdelen.

BZ15

BZ16 69. Zoals afgeleid uit de Grondslagen KL Beleid dient de organisatie in vreedstijd dient zoveel mogelijk te zijn gericht en geënt op de organisatie in oorlogstijd.

In vreedstijd is het derhalve niet noodzakelijk dat alle eenheden van de elementen van de KL volledig paraat aanwezig zijn. Een groot deel van de KL is dan ook mobilisabel: de totale sterkte in vreedstijd bedraagt circa 82.000 man waarvan circa 13.000 man burger personeel.

Het merendeel van dit personeel is ingedeeld bij onderstaande eenheden van de kl, die in vreedstijd alle onder bevel staan van de BLS. Het resterende deel van het personeel - circa 1500 man - is o.m. te werk gesteld bij nationale en internationale staven, ministeriele deel voor

GEHEIM

GEHEIM

de KL en de CO.

- a. Het 1LK. De parate sterkte van het legerkorps bedraagt circa 34.000 man. Dit personeel is o.m. verdeeld over zes parate brigades met in totaal 16 parate manoeuvrebataljons.
- b. Het NTC. De parate sterkte van dit commando bedraagt circa 9000 man. Dit personeel is o.m. verdeeld over de provinciale en kazernecommando's, drie verzorgingscommando's en acht beveiligingscompagnieën.
- c. Het COKL. Dit commando heeft in vreedestijd een sterkte van circa 8.000 man. Het personeel is o.m. verdeeld over 23 opleidingscentra. Op deze centra zijn gemiddeld 14.000 personen in opleiding.
- d. Het CVKL. Dit commando heeft een sterkte van circa 2.000 man.
- e. Het GCK. Dit commando heeft een sterkte van circa 1.000 man.
- f. Het NLC. De sterkte van dit commando bedraagt circa 4.000 man. Dit personeel is verdeeld over een groot aantal werkplaatsen en depots.
- g. Het KMC. Dit korps omvat in vreedestijd slechts een kleine opleidingsstaf met een sterkte van circa 250 man.
- h. Zie voorts Bijlage A.

DE OVERGANG VAN VREDES- NAAR OORLOGSORGANISATIESTRUCTUUR

70. De voornaamste activiteit tijdens de overgangsfase zal moeten zijn het op sterkte brengen van de reeds in vreedestijd vastgestelde oorlogsorganisatie.

Met betrekking tot de organisatie in de overgangsfase kan nog het volgende worden opgemerkt.

- a. organisatie-elementen die slechts met vreedestaken zijn belast worden - al dan niet gefaseerd - op non actief gesteld;
- b. bepaalde taken of deeltaken van te handhaven organisatie-elementen worden afgestoten dan wel overgedragen aan andere elementen;

GEHEIM

GEHEIM

- c. organisatie-elementen die slechts in de oorlogsorganisatiestructuur voorkomen moeten worden gemobiliseerd.

Het vorenstaande houdt in dat reeds in vreedetijd een zorgvuldige evaluatie dient plaats te vinden van de aan elk organisatieelement toebedeelde taken teneinde vast te stellen of en zo ja op welk tijdstip in de overgangsfase, taken (kunnen) worden afgestoten dan wel overgedragen.

BZ16

- *BZ17* 71. In de bijlage A zijn de organisatiestructuren van de KL in oorlogstijd en vreedetijd opgenomen. Een verdere detaillering van de eenheden in de KL is in het kader van dit onderwerp niet relevant. De wijze waarop inhoud wordt gegeven aan ieder separaat organisatieelement vergt een zeer omvangrijke toelichting. Vandaar dat m.b.t. de vaststelling van de organisatie in het volgende hoofdstuk de algemene gang van zaken wordt beschreven bij het tot standkomen/aanpassen van afzonderlijke organisaties. De doelstellingsanalyse van het Defensiebeleid en de daaruit afgeleide consequenties evenals de consequenties die volgen uit de factoren van invloed vormen tezamen met de grondslagen van het KL-beleid de uitgangspunten, de randvoorwaarden en criteria voor de vaststelling van de onderhavige organisaties.

CONCLUSIES

72. In het kader van dit onderwerp zijn uit het voorgaande hoofdstuk de navolgende algemene conclusies te trekken.

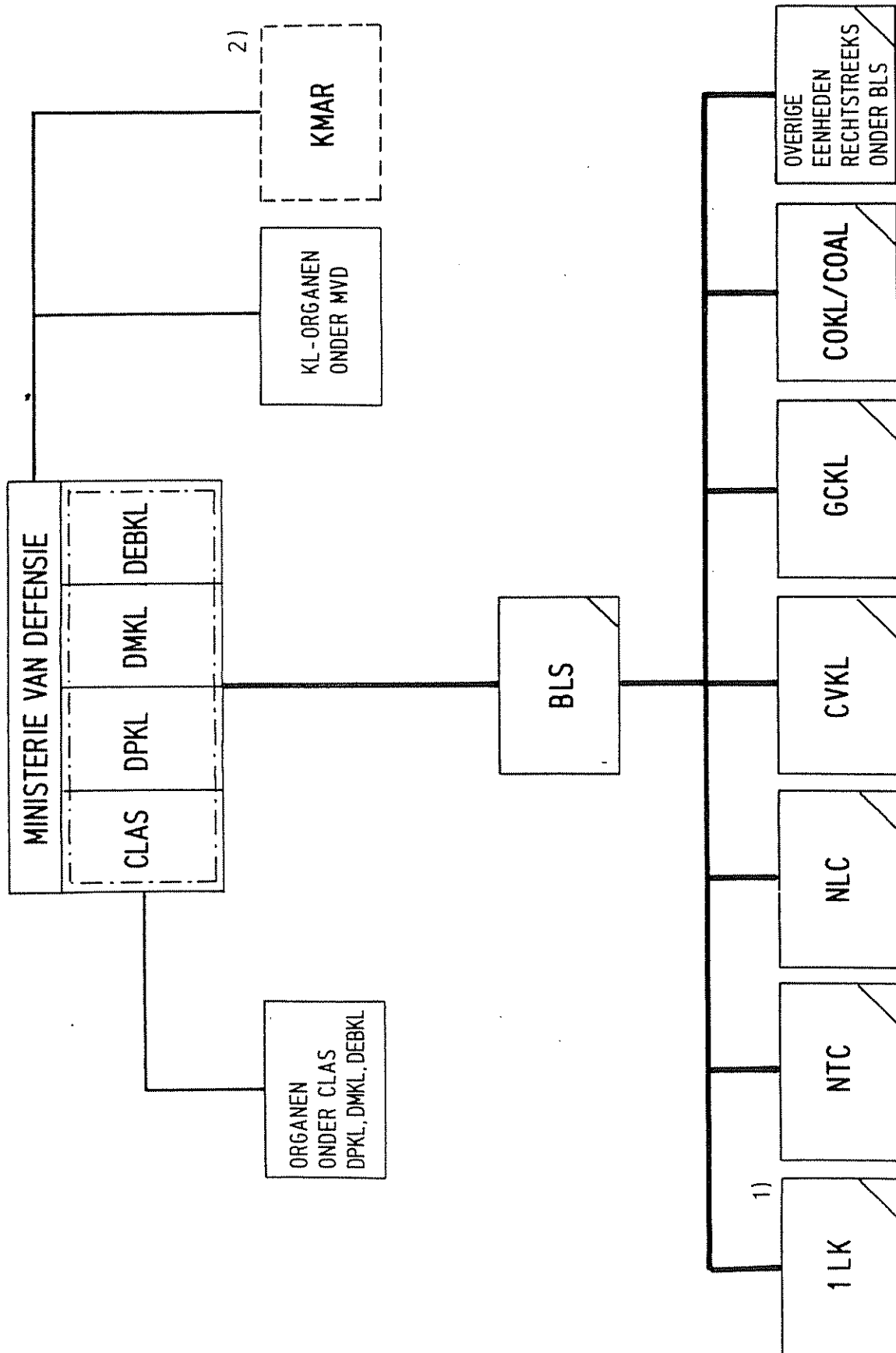
- a. In de KL zijn m.b.t. toewijzing van taken en middelen drie niveau's te onderkennen t.w.:
- het beleidsniveau: het ministeriële deel voor de KL/BLS
 - het beheersniveau: de ressorts (commando's) onder BLS
 - het uitvoerend niveau: de eenheden onder de commando's.
- b. De oorlogsorganisatie is uitgangspunt voor het vaststellen van de vredesorganisatie waarbij steeds moet zijn gewaarborgd dat een soepele overgang mogelijk is.

GEHEIM

GEHEIM

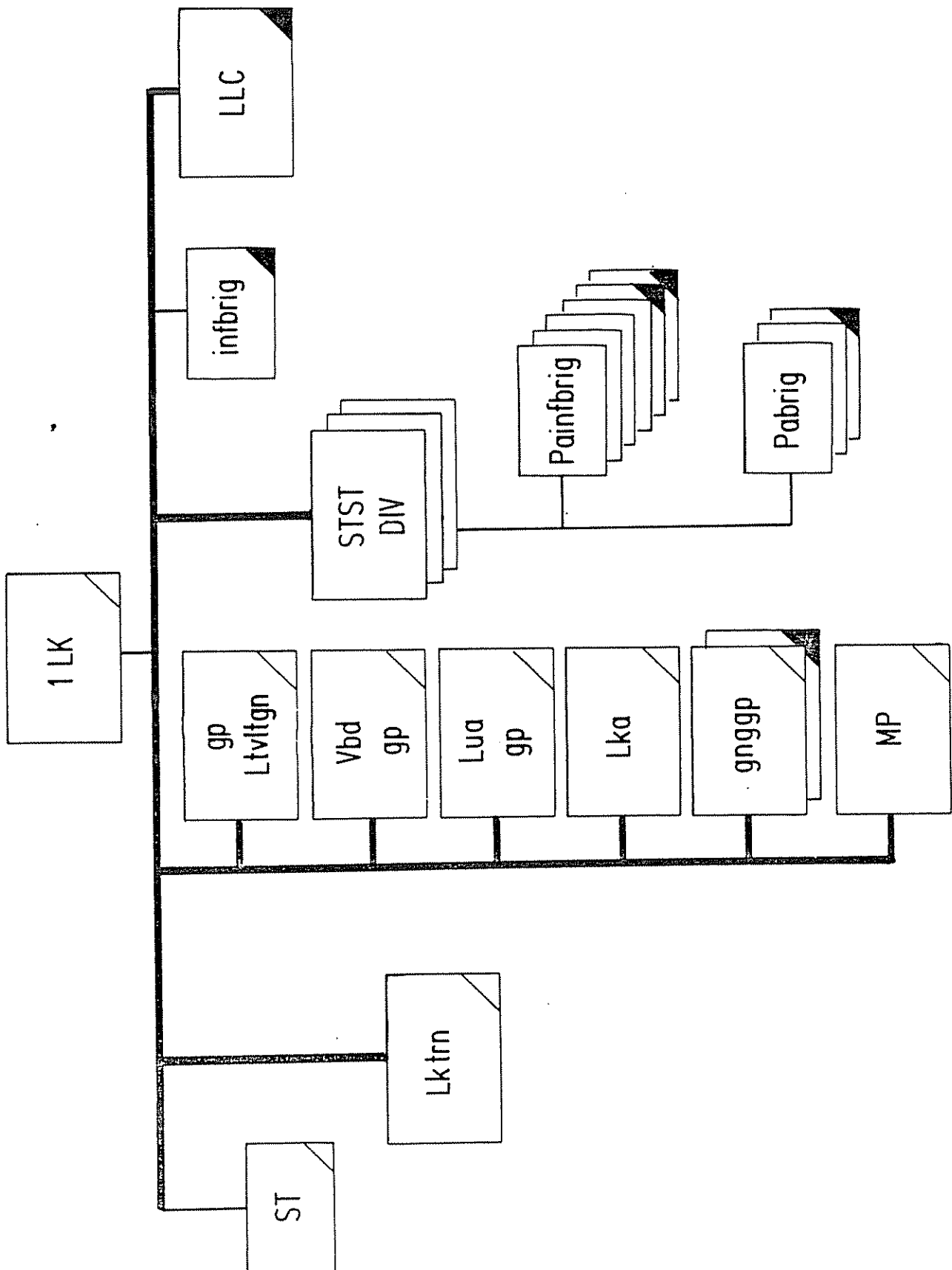
- c. De kwantitatieve en kwalitatieve omvang van de KL wordt bepaald door een groot aantal factoren van invloed waarbij de NATO FORCE GOALS en de ACE FORCES STANDARDS als verplichtingen moeten worden beschouwd.
- d. Het bereiken van de KL doelstelling vindt voornamelijk plaats door het in bondgenootschappelijk verband uitvoeren van de NAVO taken. De middelen zijn daarop afgestemd. Uitvoering van andere taken dient met deze (eventueel) aangepaste middelen te worden uitgevoerd.
- e. Het toegewezen vak, de dreiging en de factoren van invloed die inwerken op de taakuitvoering zijn nauwkeurig bepaald, danwel vast te stellen, waardoor de behoefte bepaling aan middelen met een grote mate van nauwkeurigheid kan plaatsvinden.

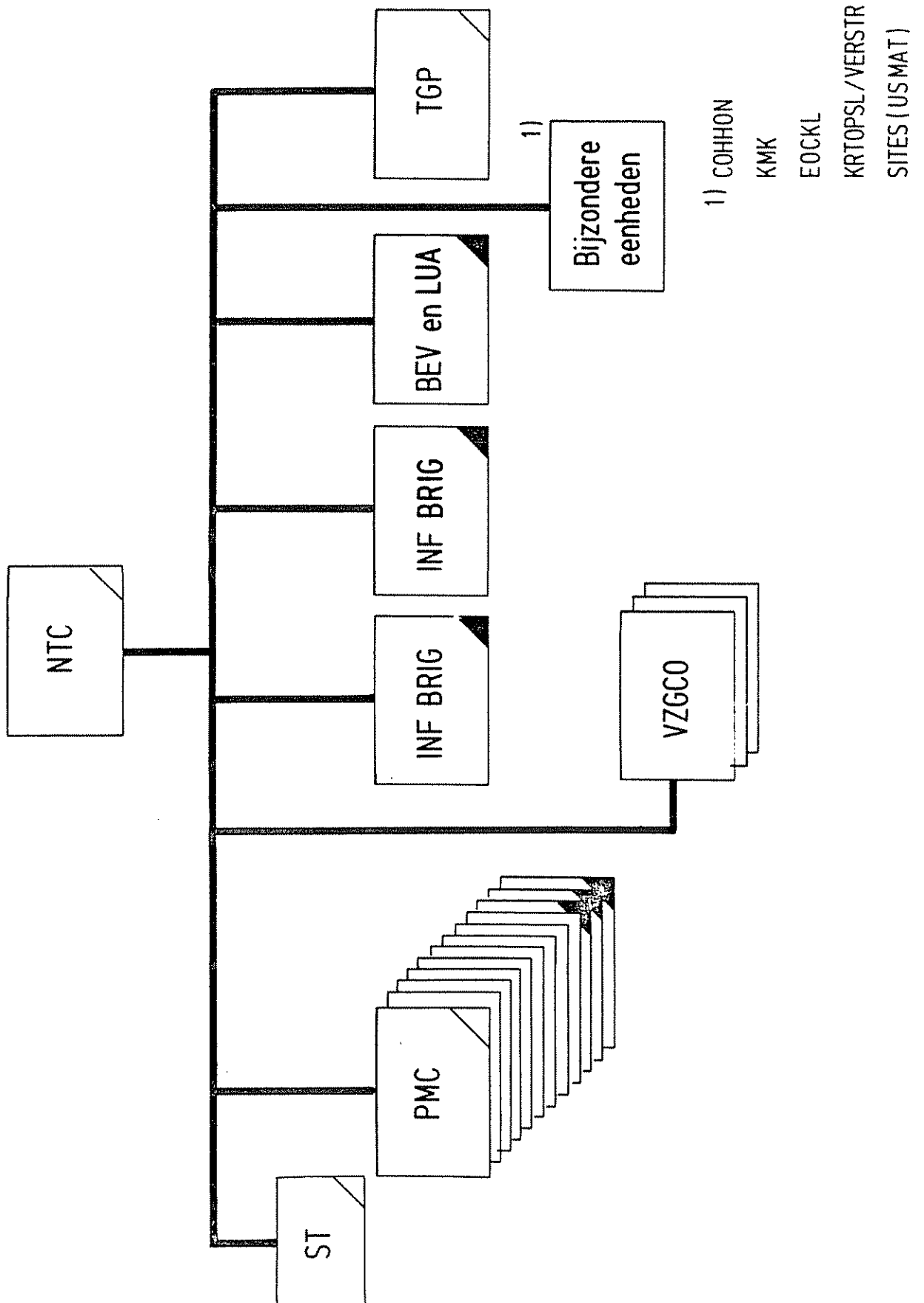
BZ17

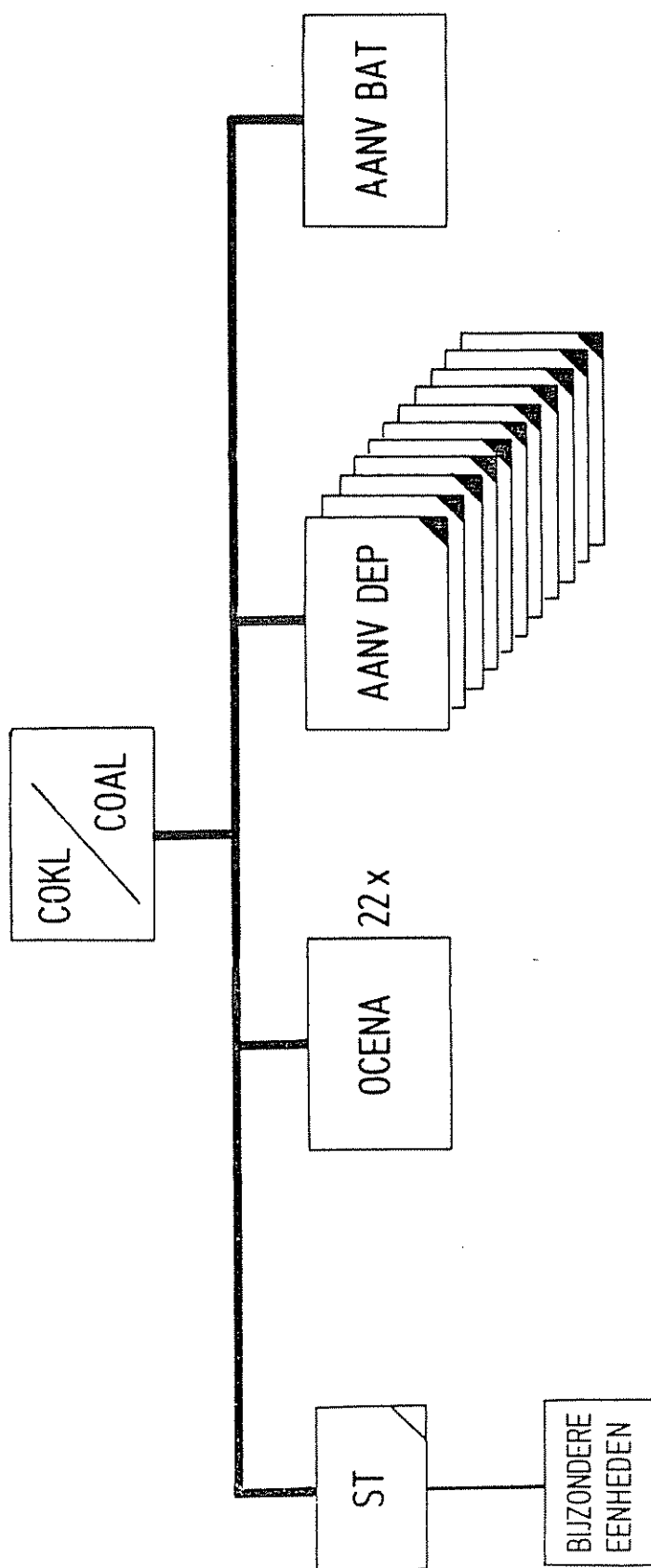


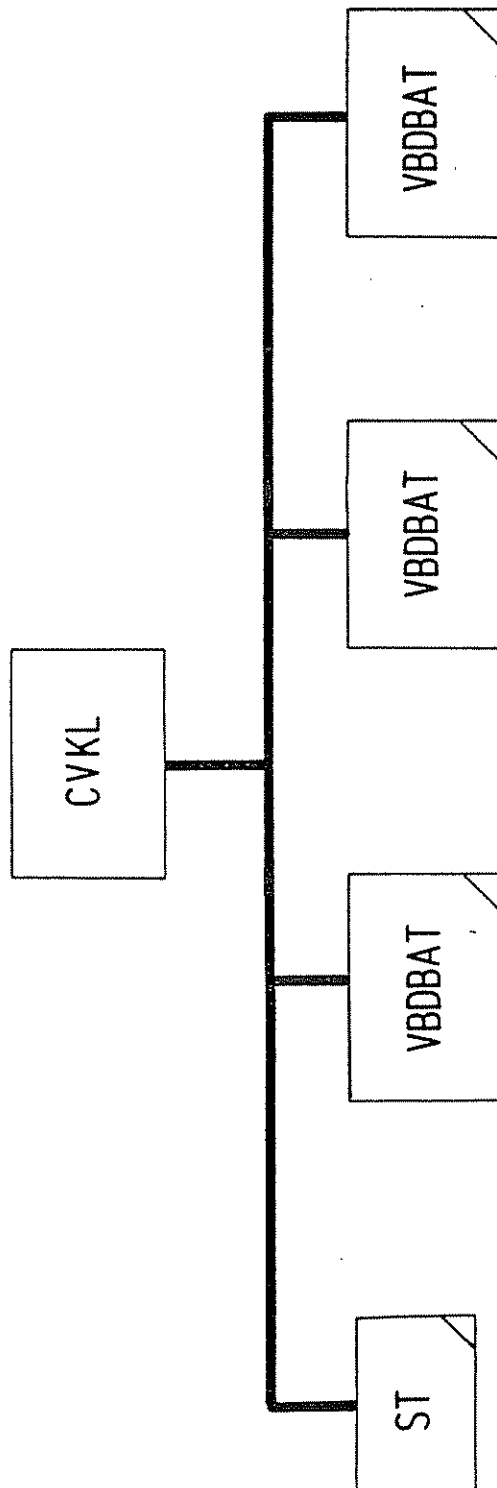
1) in O-tijd oob COMNORTHAG

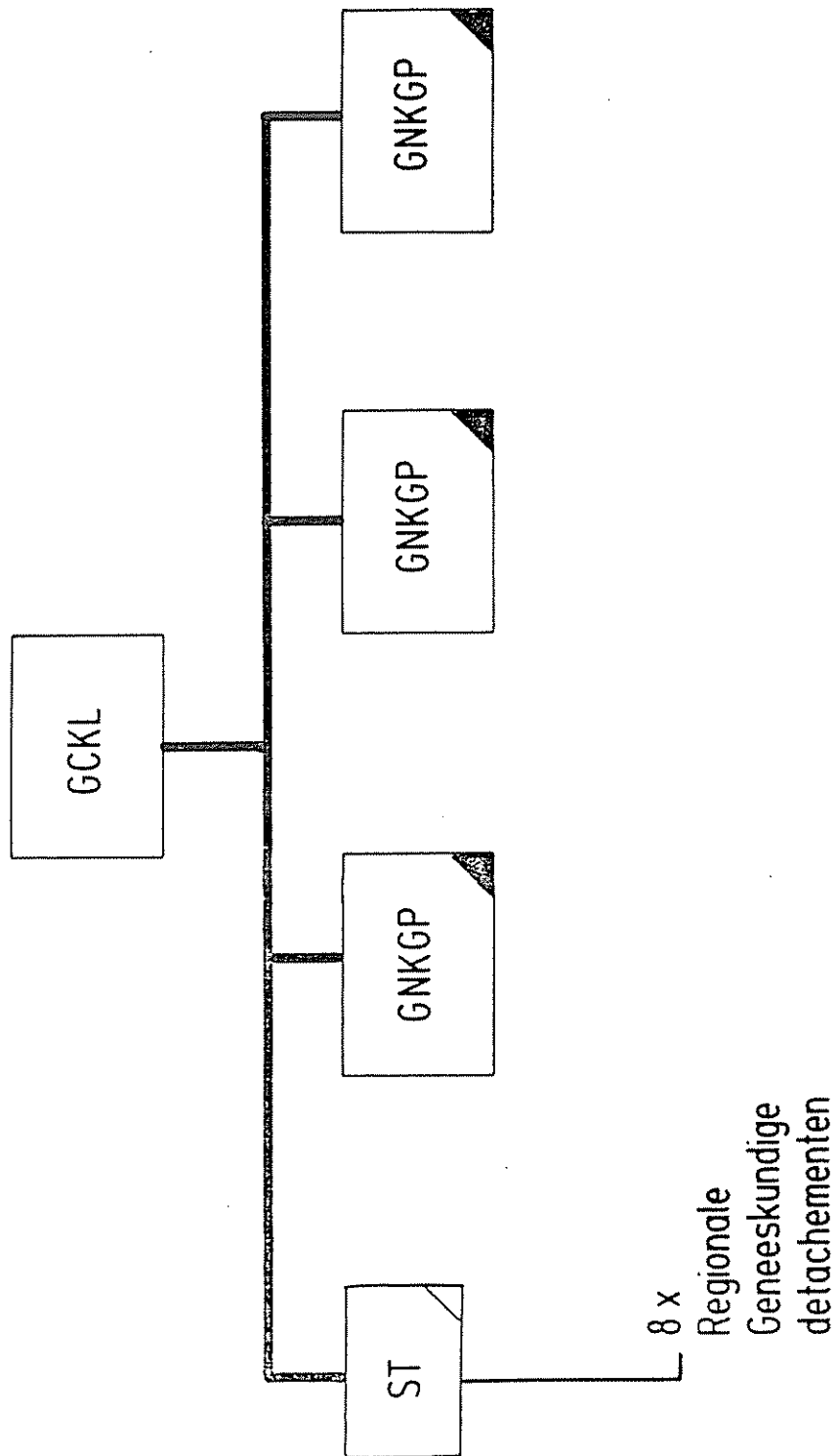
2) in O-tijd ob BLS

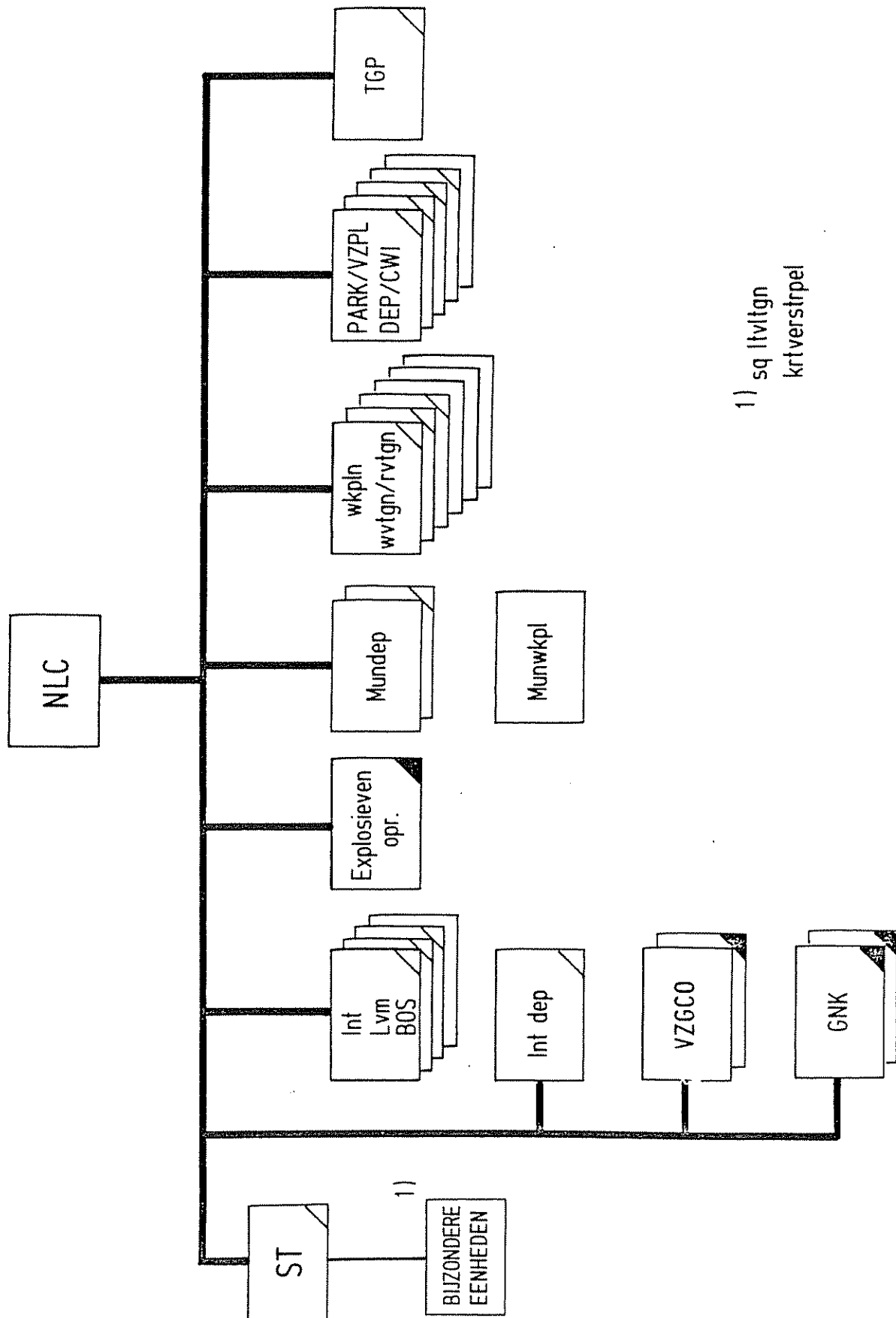












1) sq lvtgn
krtversirpel

TAKEN EN MIDDELEN VAN DE KONINKLIJKE LUCHTMACHTTAKEN VAN DE KONINKLIJKE LUCHTMACHT

1. Rubricering der taken. Uit hoofddoelstellingen kunnen de volgende taakrubrieken worden gedestilleerd.

- a. Taken in NAVO-verband.
- b. Taken in Koninkrijksverband.
- c. Overige taken.

2. NAVO taken. De taak van de Koninklijke Luchtmacht is het leveren van een aandeel in de militaire bijdrage aan het NAVO bondgenootschap om oorlog te voorkomen en agressie te keren en ongedaan te maken. De bijdrage omvat zowel een nucleair als een conventioneel deel van het totale afschrikkend vermogen van de NAVO. Gelet op het grote reactievermogen en de flexibele mogelijkheden tot inzet moeten de NAVO LSK reeds in een eerste fase van een conflict ingezet kunnen worden. De operationele luchtmachteenheden van de NAVO zijn daartoe voortdurend en direct - d.w.z. zonder dat eerst tot mobilisatie moet worden overgegaan - gevechtsgereed. De bijdrage van de Koninklijke Luchtmacht, gebaseerd op de enkelvoudige doelstellingen is als volgt te onderscheiden:

- a. Het leveren van een aandeel in de verdediging van het luchtruim boven het grondgebied van de NAVO-landen tegen agressie.
- b. Het bijdragen aan het verkrijgen en behouden van een gunstige luchtsituatie binnen het NAVO-bevelsgebied. Deze taak is naar een aantal deeltaken te onderscheiden:
 - (1) Luchtverdediging conform de taak beschreven onder a.
 - (2) Bestrijding van vijandelijke slagkracht op de grond d.m.v. offensieve 'counter-air-operaties' gericht op vijandelijke offensieve en defensieve systemen.
 - (3) Het uitvoeren van luchtverkenningen.
- c. Het tactisch ondersteunen van de NAVO grondstrijdkrachten, alsmede ondersteuning van de NAVO zeestrijdkrachten in het toegewezen gebied van Noordzee en het Kanaal. Deze taak is in de volgende deeltaken te onderscheiden:

GEHEIM

- (1) Het verlenen van directe luchtsteun indien doelen niet of niet voldoende kunnen worden geneutraliseerd door gsk of zsk.
 - (2) Interdictie-operaties t.b.v. gsk om verbindingen met hogere echelons te verbreken en aldus de op het gevechtsterrein aanwezige vijandelijke slagkracht uit te putten. Interdictie t.b.v. zsk. is gericht op bestrijding vijandelijke oppervlakteschepen en op het aanvallen van haveninstallaties.
 - (3) Luchtverkenningen t.b.v. onder pt. 2.c(1) en (2) genoemde taken.
 - (4) Bevechten van het luchtoverwicht boven het gevechtsterrein.
- d. Het begeleiden en beveiligen van luchtverkeer boven het Nederlands verkeersgebied. In vredestijd een verantwoordelijkheid van de Minister van Verkeer en Waterstaat, in oorlogstijd van de Minister van Defensie. De taken in vredestijd zijn opgedragen aan civiele luchtverkeersbeveiligingsdiensten en het 'Military Air Traffic Control Centre'.
- e. Het leveren van een aandeel in de NAVO-luchttransportcapaciteit voor een doeltreffende uitvoering van de onder pt. 2.a, b en c genoemde taken.
- f. Uitvoering van operationele taken die weliswaar onder nationale verantwoordelijkheid worden uitgevoerd, maar die een directe en nauwe relatie hebben tot de KLu-bijdrage aan de NAVO.
- (1) Het leveren van het nationale aandeel in 'Command and Control' (operationele hoofdkwartieren, verbindingen, meteo, luchtverkeersbeveiliging).
 - (2) Het verzorgen van luchttransport voor de Nederlandse Krijgsmacht.
 - (3) Het kunnen uitvoeren van reddingsoperaties t.b.v. NAVO-lsk.
 - (4) Het leveren van een luchtcomponent bij operaties van de Koninklijke Landmacht/Eerste Legerkorps.
- g. Ondersteuning, bevoorrading en instandhouding van de bijdrage van de Koninklijke Luchtmacht in NAVO-verband vraagt voorts bijdragen m.b.t.:
- (1) Infrastructuur.
 - (2) Logistieke ondersteuning.
 - (3) Ondersteuning van de Groep Lichte Vliegtuigen.
 - (4) Ondersteuning in NAVO-verband.
3. De hierboven genoemde taken worden met name gericht op ontplooiing van de slagkracht van de lsk in de Centraal-Europese sector. Daarnaast levert de KLu ook een bijdrage aan de 'Ace Mobile Forces' t.b.v. de onder pt. 2.a, b, c, e en g genoemde taken.

GEHEIM

4. Taken in Koninkrijksverband. Naast de eerdergenoemde bijdrage in NAVO-verband, en ten dele daar reeds vermeld, kent de Koninklijke Luchtmacht ook taken ter bescherming en verdediging van het luchtruim en grondgebied van Nederland en de Nederlandse Antillen en Aruba. Deze taken worden zowel in vreedstijd als oorlogstijd verricht, voor het merendeel met middelen die ook worden ingezet t.b.v. NAVO-taken.

a. Taak van de eenheden in Nederland (territoriale verdediging).

- (1) Luchtverdediging van i.h.b. de grote zee- en (civiele) luchthavens alsmede van KLu-objecten.
- (2) Luchtverkeersbeveiliging, in vreedstijd na overleg met Rijks Luchtvaartdienst, in oorlogstijd onder verantwoordelijkheid van Min.Def, binnen het Nederlandse verkeersgebied. De taken komen overeen met de NATO-taken.
- (3) Grondveiligheid t.b.v. KLu-objecten en vliegvelden en havens voor aanvoer van versterkingen in coördinatie met de Koninklijke Landmacht.
- (4) Alarmering en assistentie Civiele Verdediging.

b. Taken t.b.v. de Nederlandse Antillen en Aruba. De territoriale en maritieme verdediging van de Nederlandse Antillen en Aruba met inbegrip van bewaking en beveiliging van bases en inrichtingen is aan de Koninklijke Marine opgedragen. De Koninklijke Luchtmacht heeft hierin de volgende taken:

- (1) Het leveren van een bijdrage aan luchtverdediging d.m.v. het in tijden van crises beschikbaar stellen van een luchtverdedigingscomponent. Deze middelen zullen dan aan de geïntegreerde NAVO Luchtverdediging worden onttrokken.
- (2) Het leveren van een bijdrage aan maritieme operaties en ondersteuningsoperaties (militair en civiel) van de Koninklijke Marine.

5. Overige taken. Ingevolge internationale overeenkomsten en nationale wetten heeft de Koninklijke Luchtmacht taken in het kader van internationale vrede en veiligheid, bijdragen aan luchttransport en militaire bijstand in het openbaar belang.

a. Internationale vrede en veiligheid.

- (1) Taken in het kader van de Verenigde Naties. De KLu houdt eenheden gereed voor inzet, en zet waarnemers in in het Midden-Oosten.
- (2) Taken op basis van overeenkomsten anders dan binnen de VN of NAVO. De KLu neemt deel aan de 'Multi-National Force of Observer' in de Sinai.

- b. Luchttransporttaken in het kader van opsporing en redding; Communicatievlucht BDL; en in oorlogstijd Airfield Damage verkenningsvluchten. Voorts nog diensten t.b.v. autoriteiten buiten de KLu, steunverleningsvluchten en luchtfotografieopdrachten t.b.v. derden.
- c. Militaire bijstand op verzoek danwel vordering ter: handhaving van openbare orde; opsporing van strafbare feiten; bestrijding van terroristische acties; steunverlening in openbaar belang en overige militaire steunverlening.

MIDDELEN VAN DE KONINKLIJKE LUCHTMACHT

6. De middelen welke de KLu ter beschikking heeft zijn ondergebracht in organisatorische verbanden ook wel eenheden en/of staven genoemd. De middelen zijn te onderscheiden naar enerzijds operationele middelen anderzijds ondersteunende middelen. De operationele middelen zijn voor het merendeel - ook in vreedstijd - reeds onder 'operational command' van de NAVO-bevelhebber.

7. Middelen van de KLu t.b.v. NAVO. Zoals bij de taakstelling van de KLu reeds eerder is betoogd dienen de mogelijkheden van inzet van lsk ten behoeve van een geloofwaardige en daardoor doeltreffende afschrikking, optimaal te worden aangewend. Aan de inzetbaarheid van de middelen worden daarom eisen gesteld waaraan de KLu bijdraagt door de:

- a. hoge graad van paraatheid en reactievermogen. Zeker is gesteld dat te allen tijde binnen 6 uur minstens 50% en binnen 12 uur minstens 70% van de gevechtsvliegtuigen operationeel inzetbaar is. Voorts worden gedurende 365 dagen per jaar alarm-elementen - vliegtuigen en geleide wapens - gereed gehouden die binnen zeer korte tijd (5-20 minuten) zowel conventioneel als nucleair kunnen reageren. Van de geleide wapeneenheden kan 50% binnen 3 uur en 100% binnen 12 uur vuurgereed zijn. Met deze graad van paraatheid wordt voldaan aan de in de 'ACE-Forces-Standards' opgenomen eisen.
- b. hoge graad van geoefendheid. De militaire geoefendheid wordt voor primaire- en neventaken met behulp van een intensief oefenprogramma, conform de terzake in het voornoemde NAVO-document gestelde normen, op het vereiste niveau gehouden.
- c. personele en materiële ondersteuning. In vreedstijd wordt reeds een volledig parate personeelsbezetting aangehouden die voor een zeer groot deel uit vrijwillig dienenden bestaat. De personeelsaanvulling die door middel van mobilisatie wordt gerealiseerd is primair gericht op de versterking van ondersteunende diensten voornamelijk in de sectoren bewaking en medische verzorging. De materieel-logistieke ondersteuning is afgestemd op het onder alle omstandigheden in stand kunnen houden van de vereiste gevechts- en gebruiksgereedheid.
- d. bescherming van de slagkracht. Om de overlevingskansen van zowel personeel als materieel zo groot mogelijk te doen zijn, zijn reeds voorzieningen getroffen en zullen nog aanvullende maatregelen moeten worden getroffen. Naast de passieve - gericht op bescher-

ming - zijn actieve maatregelen - gericht op verdediging - genomen.

8. Ter uitvoering van de in vorig hoofdstuk vermelde taken onder voorwaarden zoals in vorige paragraaf aangegeven omvat de in NAVO-verband overeengekomen KLu-bijdrage:

a. Operationele middelen:

- (1) Acht squadrons jagerbommenwerpers en één luchtverkenningssquadron, elk voorzien van 18 organiek ingedeelde vliegtuigen.
- (2) Acht squadrons grond-lucht geleide wapens in de Bondsrepubliek Duitsland.
- (3) Grond-lucht geleide wapens in Nederland (in oprichting).
- (4) Een aantal actieve luchtverdedigingseenheden uitgerust met grond-lucht geleide wapens en radargeleide kanonnen.
- (5) Een meldings- en gevechtsleidingsstelsel met radarstations.
- (6) Een luchttransportsquadron uitgerust met 12 F-27 transportvliegtuigen.
- (7) Een groep lichte vliegtuigen bestaande uit vijf squadrons helicopters (waarvan twee mobilisabel) met circa 100 heli's.
- (8) Een SAR-vlucht tvs Communicatievlucht BDL met 4 helicopters.

b. Ondersteunende middelen:

- (1) Tien vliegbases waaronder drie reserve-bases.
- (2) Een militair verkeersleidingscentrum.
- (3) Objectbeveiligingseenheden.
- (4) Een Luchtmachtverbinding en -meteorologische groep.
- (5) Overige ondersteunende eenheden zoals depots en een motortransport groep.

9. Middelen van de KLu voor taken in Koninkrijkverband en overige taken. Bij voornoemde taken werd reeds aangegeven dat de middelen hiervoor voor het merendeel materieel, personeel en organisatieverbanden omvat die reeds een rol hebben in NAVO-verband. Op deze plaats wordt dan ook volstaan met het aangeven van additionele middelen.

- a. Een eenheid F-27 maritieme patrouillevliegtuigen bestaande uit 2 vliegtuigen gestationeerd op Curacao.
- b. Bijdragen aan het VN-waarnemerskorps en aan Multi-national Force of Observer (Sinai).

10. Overige middelen. De Koninklijke Luchtmacht heeft voorts de beschikking over middelen die zijn gericht op instandhouding en functioneren van de organisatie zowel in oorlogs- als in vreedstijd. In algemene zin kunnen deze worden onderverdeeld in:

- a. Commando's en staven (ministerieel gedeelte alsmede bevelhebbers-staf).
- b. Opleidingseenheden.
- c. Bijzondere organisatie-eenheden ter vervulling van specifieke taken.
- d. Overige eenheden, zoals b.v. KLu-kapel.

DE FORMATIE KONINKLIJKE MARINE

1. ALGEMEEN

- a. Zoals vermeld in de bijlage "taken en middelen KM" is de uitvoering van NAVO-taken maatgevend voor de organisatie en de formatiesterkte van de Koninklijke Marine.
- b. Nauwkeurige analyse van de bedoelde taken leidt tot de behoefte aan specifieke, operationele middelen.
- c. Binnen het bestaande planningsproces neemt deze behoefte aan operationele middelen vorm aan zodra de ontwikkelingen in het stadium van de stafeis komen en wordt op grond van de in de stafeis omschreven technische eisen, specificaties en gebruikerseisen een vertaalslag gemaakt naar een voorlopig aantal benodigde functies en kwaliteiten.
- d. Een nadere definiëring van de functionele behoefte vindt plaats wanneer o.l.v. een projectleider invulling wordt gegeven aan aspecten van wapensystemen, het commandosysteem, automatisering, logistiek, het wachtssysteem, bijzondere taken, en dergelijken.
- e. Dan kan door de zorg van de afdeling Organisatie van de Marinestaf een concept-formatie worden uitgewerkt met inachtneming van alle relevante gevestigde normen en criteria, waarna de concept-formatie ter goedkeuring aan de Admiraliteitsraad wordt aangeboden.

- f. Bij de behandeling van de concept-formatie wordt speciale aandacht besteed aan
 - het uitfaseren van schepen m.b.t. te vervallen functies en de termijnen waarop e.e.a. te verwachten is;
 - de invloeden op het totale functiebestand;
 - de invloeden op het personeelsbestand.
- g. Met inachtneming van de geldende overlegprocedures bij herstructurering wordt na goedkeuring van de formatie door de Admiraliteitsraad een begin gemaakt met de uitvoering.
- h. De bovenomschreven procedure is van overeenkomstige toepassing op formaties bij waleenheden en staven.

2. HET BEGRIP FORMATIE-STERKTE

- a. M.b.t. het begrip "formatie-sterkte" wordt uitgegaan van de behoefte aan personeel ter vervulling van de functies om de opgedragen taken in tijden van oorlog en vrede te kunnen uitoefenen (c.f. KL en KLu).
- b. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen de formatiesterkte van het ministeriële deel van de defensie-organisatie (in deze buiten beschouwing gelaten) en die van de eenheden welke onder bevel staan van de BDZ.
- c. Met de laatstgenoemde categorie wordt bij de KM bedoeld de operationele eenheden, zoals schepen, vliegtuigsquadrans, bepaalde eenheden van het Korps Mariniers en de ondersteunende eenheden zoals staven, onderhoudsbedrijven, logistieke diensten, opleidingsinstellingen, e.d.

3. VERANTWOORDELIJKHEDEN

- a Met betrekking tot hetgeen in punt 2. is aangemerkt als "formatie-sterkte" is de bevoegdheid tot vaststelling gedelegeerd aan de Chef van de Marinestaf.
- b De bevoegdheid tot het vaststellen van de formatie-sterkte van het ministeriële deel voor de KM, alsmede van de functies bij andere krijgsmachtdelen en (inter-)nationale organisaties berust bij de Secretaris-Generaal.
- c. De beleidsvoorbereiding voor de vaststelling van de formatie-sterkte geschiedt hoofdzakelijk door de Afdeling Organisatie van de marinestaf op basis van relevante informatie van DPKM (en IOZ), DNKM, DEBKM en voorstellen vanuit "het veld".

4. UITGANGSPUNTEN

- a. De formatie-sterkte is afgestemd op het adequaat kunnen uitvoeren van de opgedragen taken, zowel in oorlogs- als in vreedetijd. Daarbij dient een zo hoog mogelijk rendement te worden behaald met zo min mogelijk functies.
De productgerichtheid van de KM-organisatie vormt hierin een belangrijk uitgangspunt.
- b. De vredesorganisatie moet een snelle en soepele overgang naar de oorlogssituatie mogelijk maken. Hiervoor staat het mobilisatiesysteem garant.
- c. De vredesformatie-sterkte is toegerust voor het in stand houden van de materiële middelen en het goed opgeleid en geoefend houden van de personele middelen.
- d. De ondersteunende diensten zijn afgestemd op de operationele eenheden, rekening houdend met de gewenste zelfstandigheid,
e.d.

- e. Formaties worden opgebouwd volgens, reeds jaren beproefde, algemene principes van organisatorische aard (bijv. indeling naar functiegebieden en bestuurlijke niveaus), waarbij factoren, zoals een zich vernieuwend operationeel beleid, personeels-, materieleels- en financieel/economisch beleid invloed blijven uitoefenen op het functiebestand.
- f. Teneinde effectief functioneren te waarborgen is een éénduidige, éénhoofdige bevelvoering noodzakelijk, waarbij wordt gestreefd naar korte bevelslijnen en optimale duidelijkheid t.a.v. instructies en taakopdrachten.
- g. De operationele eenheden van de KM, met name de schepen en eenheden van het korps mariniers, moeten voldoen aan eisen t.a.v. flexibiliteit, mobiliteit en zelfstandig optreden.
- h. Als uitgangspunt dienen eveneens de algemene management-principes en beginselen van zelfbeheer (specialisatie, regulering, informatiestructuur, e.d.).

5. RANDVOORWAARDEN

- a. Gezien het dwingende karakter van de regelgeving vormen structuren en procedures binnen de NAVO (STANAGS, e.d.), internationale overeenkomsten en daaruit voortvloeiende verplichtingen, ministeriële opdrachten en bevelsstructuur randvoorwaarden voor het vaststellen van de formatiesterkte.
- b. Ook dienen de financiële beperkingen in de vorm van toegewezen budgetten en opgelegde personeels- danwel functieplafonds in acht te worden genomen.
- c. De maatschappelijke invloeden, zoals veranderende normen, overlegstructuren, ontwikkelingen op de arbeidsmarkt mede in verband met opleidingsontwikkelingen, emancipatie, e.d., zijn bij de totstandkoming van functiebestanden van zwaarwegend belang.

- d. De sterk regulerende invloeden en bindende kaders van wettelijke regelingen zoals de ambtenarenwet, ARBO-wetgeving, AMAR, WRTZ, e.d. worden eveneens als randvoorwaarden aangemerkt.

6. CRITERIA

- a. Waar in de planningsfase en voor een belangrijk gedeelte ook in de definitiefase bij de ontwikkeling van de formatie slechts sprake kan zijn van te verwachten, globale aantallen functies en kwaliteiten, krijgt de organieke opzet van (een deel van) de organisatie verder gestalte in de conceptuele fase.
- b. De conceptformatie wordt opgezet met inachtneming van nader aan te geven criteria, waarbij onderscheid wordt gemaakt naar kwantiteit en kwaliteit.
- c. M.b.t. de kwantitatieve behoeftestelling zijn onder meer van belang het aantal bedieningsplaatsen per (wapen) systeem, de werklust, de beschikbaarheid per individu, het wachtsysteem, soorten diensten (dagdienst, volcontinue-dienst), mate van automatisering, onderhoudsconcepten, productie, span of control.
- d. Zo wordt bij de KM door middel van de zgn. "rollen-organisatie" (systemen van al dan niet gebonden nevenfuncties) in de scheepsorganisatie invulling gegeven aan functies, die om redenen van gelimiteerde accommodatie niet als hoofdfuncties kunnen worden opgebracht, doch die gezien de werklust, alsdan in combinatie, daarvoor wel in aanmerking zouden komen.
- e. Ook worden toetsingscriteria, bij organisatie-onderzoeken, operationele evaluaties, inspecties, e.d. mede beschouwd.
- f. Als kwalitatieve criteria worden aangemerkt de onderzoeksresultaten van de afdeling "functie-analyse", de verhouding burger en militaire functies, opleidingsnormen en de indeling van functies, kwaliteiten en bekwaamheden naar dienstvakken en (sub-)dienstgroepen. GEHEIM

- g. De in punt 6.e bedoelde toetsingscriteria zijn eveneens van toepassing op de kwalitatieve behoeftestelling.

7. SLOT

- a. Na accordering door de Admiraliteitsraad wordt een aanvang gemaakt met de uitvoeringsfase. Deze kenmerkt zich door een sterk doorgevoerde verfijning van de formatie en de koppeling met andere formaties, verwerking van uitstralingseffecten naar ondersteunende KM-instanties (bedrijven, scholen, administratieve ondersteuning, artsenbestand, e.d.), verwerking van het vaar- en oefenschema, materiële gereedheid, e.d. In geval van nieuwe scheepsformaties wordt de operationele evaluatiefase (OPEVAL) benut om, waar nodig, in de organisatiestructuur nog enige accentverschuivingen toe te passen om tot optimalisering te komen van het gebruik van materieel en het daarop afgestemde functiebestand.
- b. Ook na verwerking van de resultaten van de evaluatie zal een bestaande formatie onderhevig blijven - zij het in aanzienlijk mindere mate - aan invloeden vanuit de "omgeving". Steeds wisselende criteria en normen in een zich ontwikkelende maatschappij missen hun uitwerking op de defensie-organisatie niet. Ook politieke factoren zullen de organisatie en daarmee zeker ook de formatiesterkte blijven beïnvloeden.
- c. Tenslotte zij vermeld, dat wijzigingen op bestaande formaties bij de KM worden verwerkt volgens ministerieel voorschrift, waarbij stringent de procedures, gedelegeerde en gemandateerde verantwoordelijkheden, verwerking, e.d. in de geautomatiseerde functiebestanden, zijn vastgelegd.

GEHEIM

FORMATIE KONINKLYKE LANDMACHT

INLEIDING

1. Het doel van deze bijlage is inzicht te geven in de wijze waarop in de KL de formatiesterkte tot stand komt. De totstandkoming van de structuur wordt hierbij niet nader belicht. Bepalend daarbij is in eerste aanleg het operationele beleid, het takenpakket en de middelen van de KL en de wijze waarop en de omstandigheden waaronder deze taken moeten worden uitgevoerd onder oorlogsomstandigheden. Daarvan afgeleid en om tevens zeker te stellen dat de KL ook over langere termijn deze taken kan blijven uitvoeren wordt de formatiesterkte in vrede tijdstijd vastgesteld.

2. Het vorenstaande houdt in dat de gevolgen/consequenties voor de organisatie en derhalve ook voor de formatiesterkte zoals die in bijlage 2 zijn afgeleid uitgangspunten, randvoorwaarden en criteria vormen bij het vaststellen van de formatiesterkte.

3. In dit hoofdstuk wordt achtereenvolgens ingegaan op het begrip formatiesterkte, de verantwoordelijkheden m.b.t. de formatie, de te hanteren uitgangspunten en randvoorwaarden. Vervolgens wordt ingegaan op de formatie voor de oorlogsorganisatie, de vredesorganisatie (niet ministeriële delen) zowel m.b.t. de conceptuele planning als m.b.t. de bestaande organisatie om vervolgens (kort) in te gaan op het ministeriële deel van de organisatie. Hierbij komen de criteria aan de orde. Tenslotte wordt aandacht geschonken aan de wijze waarop het formatie proces in de KL wordt beheerst en zullen enkele knelpunten aan de orde worden gesteld.

GEHEIM

FORMATIESTERKTE

4. De formatiesterkte van de KL betreft de organieke behoefte aan functies d.w.z. de behoefte aan functies om de aan de KL opgedragen taken te kunnen uitvoeren zowel in oorlogstijd als in vredestijd. Hierbij kan onderscheid worden gemaakt in formatiesterkte van de ressorts en bijzondere organisatie eenheden welke onder bevel van BLS staan en de functies die zijn ondergebracht in de ministeriële delen van de Defensie organisatie, bij andere krijgsmachtdelen en bij internationale organisaties.

VERANTWOORDELIJKHEDEN

5. De bevoegdheid tot vaststelling van de formatiesterkte van de niet ministeriële organisatie van de KL berust bij de CLAS. De bevoegdheid tot vaststelling van de formatiesterkte van de ministeriële delen voor de KL organisatie alsmede overige functies berust bij de SG. De bevoegdheid tot vaststelling van de formatiesterkte van de Bijzondere Organisatie Eenheden in de ministeriële delen voor de KL (BOES) berust eveneens bij de CLAS.

BZ18 De beleidsvoorbereiding van de vaststelling van formatiesterkte geschiedt hoofdzakelijk door de LaS (afdelingen PL en ORG) op basis van relevante informatie van DPKL, DMKL en DEBKL.

BZ19 UITGANGSPUNTEN

6. Algemeen. Bij het vaststellen van de formatie worden uitgangspunten gehanteerd die voortvloeien uit de doelstelling en taken van de KL en de wijze waarop, de omstandigheden waaronder en de middelen waarmee de KL haar taken moet verrichten

7. Uit de doelstellingsanalyse (De taken van de KL en de middelen) zijn de volgende consequenties afgeleid die uitgangspunten vormen voor de

GEHEIM

KL organisatiestructuur en formatie:

- a. eenhoofdige leiding op ieder niveau met korte bevelslijnen;
- b. doelgerichtheid van iedere functie;
- c. samenwerking met NAVO bondgenoten en inpasbaarheid in NAVO structuren is noodzakelijk;
- d. doeltreffend kunnen handelen in oorlogstijd staat voorop;
de oorlogsorganisatie zal derhalve als uitgangspunt moeten dienen voor het vaststellen van de vredesorganisatie. De vastgestelde vredesorganisatie moet een snelle en soepele overgang naar de oorlogsorganisatie mogelijk maken. Hiervoor moet het mobilisatiesysteem garant staan;
- e. de vredesformatiesterkte moet in staat zijn om de materiële middelen inzetbaar en beschermd (bewaakt) te houden en de personele middelen goed op te kunnen leiden en te oefenen; dit vereist een belangrijke parate sterkte waaronder de nucleaire eenheden en in het kader van de "foreward defence", een parate component in de BRD;
- f. de ondersteunende diensten dienen maximaal te zijn afgestemd op de operationele gevechts- en gevechtsondersteunende eenheden, rekening houdend met een gewenste mate van zelfstandigheid (decentralisatie/echelonnering) en dislocatie;
- g. een zo groot mogelijke gelijkvormigheid uit oogpunt van bedrijfsvoering en leiding geven dient te worden nagestreefd; dit zowel m.b.t. ordening in kleine overzichtelijke delen als m.b.t. de onderbrenging van delen in bestuurlijke niveau's (echelonnering);

8. Uit de structuur van de Ministeriële organisatie zijn de volgende uitgangspunten af te leiden:

- a. voor de ministeriële organisatie geldt de matrix-structuur en de lijnstaforganisatie geldt voor de overige delen van de KL;
- b. de BLS maakt in vreedstijd gebruik van delen van de Ministeriële organisatie;
- c. (beperkte)delen van de Ministeriële organisatie staan in oorlogstijd de BLS ter beschikking;

GEHEIM

GEHEIM

9. Uit de samenwerking in NAVO verband zijn de volgende uitgangspunten af te leiden:

- a. in NAVO verband zijn stringente eisen (standaards) overeengekomen waaraan de aan NAVO toegevoegde delen van de KL moeten voldoen;
- b. een voortdurende optimale afstemming met de bondgenoten is vereist;

BZ19

BZ20 10. Uit de dreigingsanalyse en de militair strategische ontwikkelingen zijn de volgende uitgangspunten af te leiden:

- a. de concrete gegevens over het te verdedigen vak, de te verwachte dreiging en het terrein maken een nauwkeurige behoeftestelling aan de kant van de verdediger (de KL) mogelijk;
- b. de kern van de gevechtskracht wordt gevormd door de wapensystemen van de manoeuvrebataljons en de daaraan te relateren gevechtsondersteuning; hierop moet de logistieke en personeelsaanvulling worden geënt; de voortdurende dreiging van inzet van massavernietigingswapens vereist een bepaalde mate van spreiding en derhalve decentralisatie en een grote mate van zelfstandigheid;
- c. de KL dient ook in een senario met een geringe waarschuwingstijd aan haar taakstelling te voldoen; hieruit vloeit voort dat de KL in vreedetijd dient te beschikken over 6 parate brigades en de daaraan te relateren gevechtsondersteunende en logistieke eenheden;
- d. kwalitatieve verbeteringen bij de WP strijdkrachten vereisen van de KL een adequaat antwoord; daarbij geldt dat het terugdringen van de nucleaire rol onvermijdelijk vergroting van het conventionele deel van de KL organisatie inhoudt;

11. Uit de huidige situatie van de KL en het KL-plan 1987 - 1996 zijn de volgende uitgangspunten af te leiden:

- a. "het verhogen van de kwaliteit op grond van een minimaal noodzakelijke kwantiteit;
- b. het legervormingssysteem mag niet nog ongunstiger worden

GEHEIM

GEHEIM

beïnvloed;

- c. er bestaat een trend naar "mensvriendelijker/armer/vervangend" materieel".

12. Uit oogpunt van ontwikkelingen op personeels en financieel-economisch gebied dienen als uitgangspunten te gelden: het beheersen van de kwalitatieve en kwantitatieve veranderingen in het functiebestand en dient de bestaande organisatie voortdurend te worden beoordeeld op doeltreffendheid en doelmatigheid.

13. De functionele indeling van de Ministeriële organisatie is niet doorgetrokken naar de ressorts onder de BLS. Daar vinden processen plaats (binnen de gegeven randvoorwaarden) gericht op doeltreffendheid met een zo doelmatig mogelijk gebruik van middelen. Het betreft hier opleiding en training van personeel en instandhouding van het materieel en de daar aan te relateren ondersteunende processen. De beheersing van de processen vindt in algemene zin plaats op ressort-niveau waarbij om doelmatigheidsredenen bepaalde taken op het beleidsniveau plaatsvinden. Deze indeling is uitgangspunt.

14. Maatschappelijke invloeden die ook op de KL inwerken (zoals rechtstpositie, overleg, arbeidsvoorwaarden, personeelszorg e.a.) vormen gegevens die als uitgangspunten voor de vredesorganisatie gelden.

15. Uitgaande van de totstandkomingsprocedure van het KL-plan vormen het door de CO opgelegde Personeel- Materieel- en Financieel Economisch Beleid, uitgangspunten.

BZ20

BZ21 16. Als laatste zij vermeld de uitgangspunten zoals die afgeleid kunnen worden uit algemene theorie van Organisatieleer/-kunde en die door de KL nader zijn vastgelegd in criteria en normen. Te denken valt aan 'span of control', specialisatie, despecialisatie, differentiatie, integratie, beschikbaarheid, etc.

GEHEIM

GEHEIM

RANDVOORWAARDEN

17. Als randvoorwaarden gelden de navolgende kaders waarbinnen de KL de mogelijkheden moet vinden haar formatiesterkte vast te stellen:

- a. de zogenaamde bestuurlijke randvoorwaarden zoals de procedures binnen de Ministeriële organisatie, de NAVO organisatie, de Insterservice organisaties en de eigen KL organisatie;
- b. wettelijke kaders zoals b.v. het Landoorlogsrecht, de ARBO wetgeving, de Hinderwet, de wet op de Ruimtelijke Ordening, het Staatsnoodrecht, het AMAR etc;
- c. financieel-economische randvoorwaarden vastgelegd in het KL deel van het Defensiebudget en de te hanteren planningsprocedures;
- d. maatschappelijke randvoorwaarden, zoals waarden en normen, humanisering van de arbeid, overlegstructuren, integratie van de vrouw in de krijgsmacht etc;

18. Rekening houdend met de uitgangspunten en de randvoorwaarden zijn de taken en de daaraan te koppelen middelen van de KL in geordende verbanden (eenheden) gegroepeerd (zie hoofdstuk 3).

Binnen deze verbanden dienen eenheden te worden geformeerd die doeltreffend kunnen functioneren en onder de gegeven (vredes)omstandigheden zo doelmatig mogelijk zullen functioneren. Zoals in het vorige hoofdstuk is aangegeven liggen aan deze formatie veelal diepgaande studies ten grondslag. De daarbij te hanteren/gehanteerde criteria komen in het navolgende deel in algemene zin aan de orde.

FORMATIE IN DE CONCEPTUELE PLANNING (CRITERIA)

19. Algemeen. Bij het vaststellen van de formatiesterkte worden in de KL de hiervoor beschreven uitgangspunten en randvoorwaarden gehandteerd. Voorstellen tot wijzigingen in de formatiesterkte kunnen "top-down" (projectmatig) en "bottom-up" (autonoom) worden aangeleverd. In het vaststellingsproces dienen keuzen te worden gemaakt. Onderstaand

GEHEIM

zijn de processen nader bezien en wordt aangegeven welke criteria worden gebruikt om te kunnen voldoen aan de uitgangspunten en de randvoorwaarden.

20 Oorlogsorganisatie. In de procedure van het KL Plannings Proces (KLPP) is nauwkeurig omschreven op welke wijze gekomen moet worden van globale functie-indicaties naar meer concrete kwalitatieve en kwantitatieve functie behoeften. Uitgaande van de te verrichten taken in oorlogstijd wordt in relatie tot de onderkende dreiging een materiële behoefte afgeleid. De materiële behoefte, veelal uitgedrukt in aantallen wapensystemen moet de benodigde gevechtskracht zeker stellen om aan de onderkende dreiging doeltreffend het hoofd te kunnen bieden. Deze behoefte, veelal (wapen)systemen, vereist voor het functioneren bediening(bemanning); dit vormt een gegeven dat slechts kan wijzigen door inzet van ander(soortig) materieel. De (wapen)systeem-bediening vormt het eerste criterium.

BZ21

BZ22 21. De volgende stap in het proces wordt gevormd door de gedachte effectieve operationele inzet van de gevechtseenheden in organisatorisch verband waarbij tevens aspecten een rol spelen als flexibiliteit, beweeglijkheid, bescherming, zelfstandigheid etc. Dit vormt het tweede criterium: de organisatiestructuur.

Uit deze stap vloeien consequenties voort voor functies in de commandoering, de gevechtsondersteuning, de logistieke ondersteuning en de personeelsaanvulling. Deze consequenties dienen zichtbaar te worden gemaakt door empirisch vast te stellen/in te schatten inhoud en omvang van de taken en de feitelijke beschikbaarheid van functionarissen. Om de totale gevechtskracht te kunnen leveren zullen derhalve op basis van het voorgaande de consequenties worden vastgesteld voor de formatiesterkte. Ondersteunende taken vormen een derde criterium.

Voor complexe planningsprocessen (verhouding tank- antitank; indeling pantserluchtdoelcapaciteit; inzet pantserinfanterie; inzet veldartillerie) kunnen in de diverse fasen van planning Operation

GEHEIM

GEHEIM

Research studies een concrete onderbouwing geven voor de vergelijking van kwantiteit en kwaliteit van de diverse wapensystemen en de meest optimale organisatorische verbanden.

22. Naarmate in het planningsproces meer gedetailleerde gegevens ter beschikking komen zullen de specifieke eisen die gesteld moeten worden aan functies (b.v. kennis en ervaringsniveau, opleidbaarheid) moeten worden ingevuld. Voor zowel individuele functies als voor groepen van functies in organisatorische verbanden, zullen in dit stadium voor concrete projecten (aanvullende) uitgangspunten en randvoorwaarden moeten worden gesteld. Deze specifieke eisen vormen het criterium kwaliteit.

23. Vredesorganisatie. Uitgaande van de oorlogsorganisatie wordt de vredesorganisatie vastgesteld. Aan de hand van "het criterium de noodzakelijke verhouding paraat-mobilisabel" wordt per functie de status aangegeven. Per onderdeel wordt aangegeven of (nagenoeg) het gehele onderdeel paraat, Rechtstreeks Instromend Mobilisabel (RIM) danwel (vrij indeelbaar) mobilisabel (MOB) is. Voor specifieke vrede-taken worden/kunnen vredesfuncties aan een (parate) eenheid worden toegevoegd. Vervolgens dienen de functie-consequenties voor de gehele KL organisatie te worden vastgesteld (opleiding, logistiek, geneeskundige verzorging, mobilisatie-voorbereiding etc).

Dit geschiedt zoveel mogelijk aan de hand van (empirisch) vastgestelde normen m.b.t. taken en beschikbaarheid.

Daarbij komen aspecten aan de orde als:

- criteria burger- militair (overigens onderwerp van nadere studie)
- onderhoudsnormen
- klassenschema's bij de opleiding (incl. instructeursbestanden)
- bevoorradingsactiviteiten
- niet-beschikbaarheid
- organisatie-onderzoeken
- functieanalyse

GEHEIM

- normbestanden.
- werklust metingen
- *BZ22* - retentie metingen etc.

BZ23 De consequenties voor de gehele KL-organisatie vormen wederom een criterium.

24. Uiteindelijk wordt de functiebehoefte afgezet tegen de randvoorwaarden en vindt conform de procedure KLPP goedkeuring plaats op het niveau van de LR.

FORMATIE M.B.T. DE BESTAANDE ORGANISATIE

25. Zowel in de KLPP procedure (evaluatie fase) als in het Organisatiebeleid van de KL is de noodzaak onderkend de bestaande organisatie voortdurend op doeltreffendheid en doelmatigheid te beoordelen. Hieruit kunnen zogenaamde autonome organisatiewijzigingsvoorstellen resulteren waaraan eveneens functie consequenties verbonden kunnen zijn.

Veelal zijn deze voorstellen ontstaan door wijzigingen in de operationele behoefte, de taken (werklust), andere inzichten m.b.t. het functioneren of tijdelijke behoeften.

26. Gezien het beslag dat de personeelsexploitatie op het KL budget reeds had, heeft de LR besloten stringente maatregelen te nemen m.b.t. het beheersen van de autonome groei en de plangroei. Dit betreft o.a. wijzigingsvoorstellen van 5 of meer functies die vanaf jan 1987 aangemerkt worden als project en derhalve de KLPP procedure moeten volgen en dat alle overige voorstellen periodiek gebundeld ter goedkeuring aan CLAS worden voorgelegd. Deze procedure geldt niet indien compensatie kan worden aangeboden.

FORMATIE M.B.T. DE MINISTERIELE ORGANISATIE

GEHEIM

GEHEIM

27. Zoals reeds eerder opgemerkt is de verantwoordelijkheid voor de vaststelling van de formatiesterkte van de Ministeriële delen van de KL-organisatie een verantwoordelijkheid van de SG.

Uitgaande van de taken in oorlogstijd hebben de CLAS, de DPKL, de DMKL en de DEBKL voorstellen gedaan m.b.t. de oorlogstaf die zij noodzakelijk achten. In de functie specificaties van de ministeriële delen van de organisatie zijn deze verwerkt.

Voor vrede-tijd kunnen door CLAS voorstellen worden ingediend voor (tijdelijke) uitbreiding van de organisatie a.g.v. grotere werklast, uitbreiding van taken en opgelegde procedures (met grotere werklast). Daarnaast kunnen aanwijzingen worden gegeven om het aantal KL functies bij de CO (tijdelijk) te vergroten.

Vastgesteld mag worden dat de CLAS hierop weinig invloed kan uitoefenen.

28. Doeltreffendheid en doelmatigheid geldt evenzeer voor de Ministeriële delen van de organisatie als voor de overige KL eenheden. In dit verband mogen niet onvermeld blijven de doorlichting van de organisatie en werkwijze bij de DMKL (DOEL '88) en de reeds afgeronde doorlichting bij de DEBKL.

BZ23

BZ24 BEHEERSEN VAN HET FUNCTIEBESTAND

ALGEMEEN

29. De uitgaven voor de personele exploitatie bedragen een aanzienlijk percentage (gemiddeld 59%) van het totale beschikbare budget voor de KL. Bovendien worden deze uitgaven over het algemeen als niet (direct) beïnvloedbaar beschouwd. Daarenboven speelt ook de problematiek van de afstemming tussen functie- en personeelsbestanden. Omdat de KL ook in de toekomst naar verwachting zal blijven uitgaan van een vrijwel gesloten personeelssysteem, betekent veranderingen in het functiebestand veelal een verstoring van de zorgvuldig vastgestelde evenwichtig opgebouwde bestanden (evenwichtsmodellen). Een en ander kan

GEHEIM

GEHEIM

leiden tot een discrepantie tussen functie- en personeelsbestanden hetgeen voor het functioneren van de KL kan inhouden een ongewenste verhouding van behoefte en bestand. De geschetste problematiek vereist dat het functiebestand wordt beheerst d.w.z. dat de KL ontwikkelingen in het functiebestand kan sturen en controleren.

FUNCTIEBEHEERSING

30. Functiebeheersing krijgt in de KL gestalte door:

- a. randvoorwaarden in het KL-plan voor personeelsexploitatiekosten;
- b. prioriteiten en randvoorwaarden per mission-area;
- c. functieconsequenties per project te beoordelen en te sturen;
- d. voortdurende controle van de bestaande organisatie op doeltreffendheid en doelmatigheid zowel v.w.b. de functie- als de personeelsbestanden.

31. Om planning van het totale functiebestand mogelijk te maken heeft de KL o.a. evenwichtsmodellen ontwikkeld. Het is in de planning dan ook van groot belang om zo vroeg mogelijk gespecificeerde functieconsequenties zichtbaar te maken zodat deze afgezet kunnen worden tegen de evenwichtsmodellen. Uit deze vergelijking kunnen mogelijkheden en/of beperkingen voortvloeien m.b.t. de daadwerkelijke sturing in het functiebestand, de projecten en/of de mission-area's.

32. Naast de uiteindelijke functie-prognose voor het KL-plan is het van groot belang de zogenaamde autonome organisatie aanpassingen te blijven volgen (ad. pt 26). Het Plannings Comité KL (PCKL) (dat in de KL is belast met de integrale KL-planning) dient derhalve steeds een actueel functiebestand ter beschikking te hebben waarin eveneens de daadwerkelijke ontwikkelingen (planning en autonoom) zijn vastgelegd.

33. In 1987 heeft de LR m.b.t. functiebeheersing de opdracht gegeven de discrepantie tussen oorlogs- en vredes organisatie voor 1993

GEHEIM

te sluiten. Momenteel wordt dit besluit omgezet in een planningsdocument en zullen de betreffende activiteiten in 1988 een aanvang nemen.

34. Met de hiervoor beschreven maatregelen en de procedure "beheersing functiebestand" (ad 27) streeft de KL er naar een voortdurende, evenwichtige relatie functiebestand- personeelsbestand te realiseren.

BZ24

GEHEIM

FORMATIE VAN DE KONINKLIJKE LUCHTMACHTALGEMEEN

1. Het doel van deze bijlage is inzicht te geven in de wijze waarop in de KLu de formatiesterkte tot stand komt. De formatiesterkte is gebaseerd op het kunnen uitvoeren van opgedragen taken met de ter beschikking staande middelen. De taakuitvoering dient te geschieden binnen randvoorwaarden. Het terzake geformuleerde operationele beleid vormt tezamen met het materieel-, personeel- en financieel-economisch beleid uitgangspunt voor het organisatiebeleid. Met behulp van de in het organisatiebeleid verder uitgewerkte randvoorwaarden, uitgangspunten en criteria wordt zowel de organisatie van de KLu als de bijbehorende formatiesterkte vastgesteld.

2. Onder formatiesterkte wordt verstaan de behoefte aan personeel ter vervulling van functies noodzakelijk om de opgedragen taken in oorlogs- en vreedstijd te kunnen uitoefenen (= organieke oorlogs- c.q. vredessterkte). Hierbij kan onderscheid worden gemaakt in formatiesterkte van eenheden, (commando)staven en bijzondere organisatie-eenheden welke onder bevel van de Bevelhebber staan en functies die zijn ondergebracht in de Ministeriële delen van Defensie-organisatie alsmede bij andere krijgsmachtdelen en (inter)nationale organisaties.

VERANTWOORDELIJKHEDEN

3. De bevoegdheid tot vaststelling van de formatiesterkte van het deel van de KLu, gesteld onder bevel van de bevelhebber, berust bij de Chef Luchtmachtstaf. De bevoegdheid tot vaststelling van formatiesterkte bij de ministeriële delen voor de KLu en de overige functies berust bij de Secretaris-Generaal. Beleidsvoorbereiding van de vaststelling van de gehele formatiesterkte geschiedt door de Afdeling Organisatie van de Luchtmachtstaf.

RANDVOORWAARDEN

4. Randvoorwaarden vormen een kader waarbinnen beleid geformuleerd dient te worden en kunnen een dermate dwingend karakter hebben dat de keuzevrijheid t.a.v. de wijze waarop doelstellingen gerealiseerd zouden kunnen worden sterk wordt ingeperkt. E.e.a. heeft direct gevolgen voor organisatie en formatie. Randvoorwaarden zijn als volgt te onderscheiden:

- a. Bestuurlijke randvoorwaarden zoals beleid en procedures binnen de ministeriële, de NAVO-organisatie en de nationale interservice organisatie.
- b. Wettelijke kaders zoals b.v.: Landoorlogsrecht; ARBO-wetgeving; Hindernet; Wet op de Ruimtelijke Ordening; Luchtvaartwet; Staatsnoodrecht; AMAR; etc.

GEHEIM

- c. Financieel-economische randvoorwaarden zoals Defensiebudget; NDPP; en KLu-budget.
- d. Maatschappelijke randvoorwaarden zoals : waarden en normen; humanisering van arbeid; overlegstructuren; en Integratie Vrouw in Krijgsmacht.

UITGANGSPUNTEN

- 5. Het vaststellen van de organisatie en formatie bij de KLu geschiedt op basis van uitgangspunten. De keuze van deze uitgangspunten wordt bepaald door doelstellingen, taken en middelen van de KLu en algemene organisatorische principes waarbij rekening wordt gehouden met bepaalde randvoorwaarden die de keuzevrijheid beperken.
- 6. Doelstellingen, taken en middelen. Hieruit kunnen consequenties worden afgeleid die als volgt zijn te onderscheiden:
 - a. Het doeltreffend kunnen functioneren in oorlogstijd en tijden van spanning is een primaire eis voor de organisatie/formatie. De vereiste oorlogsorganisatiestructuur zal derhalve de basis vormen voor de vredesorganisatiestructuur. Bovendien zal i.v.m. inzetbaarheidseisen de vredesformatie vrijwel gelijk zijn aan de oorlogsformatie. Mobilisatie vindt voorzover noodzakelijk voornamelijk plaats binnen ondersteunende sectoren. De vastgestelde vredesorganisatie moet een snelle en soepele overgang naar de oorlogsorganisatie mogelijke maken.
 - b. Samenwerking met NAVO bondgenoten en inpasbaarheid in NAVO-structuren en -procedures is noodzakelijk; tevens zal voldaan moeten worden aan met de bondgenoten overeen gekomen NATO-standaardeisen voor de onder NAVO-bevel gestelde eenheden.
 - c. Teneinde effectief te kunnen functioneren is een éénduidige en éénhoofdige bevelvoering noodzakelijk waarbij gestreefd zal moeten worden naar korte bevelslijnen en optimale duidelijkheid t.a.v. de geldigheid van instructies.
 - d. De vredesformatie moet in staat zijn de materiele middelen inzetbaar en beschermd en de personele middelen goed opgeleid en geoefend te houden waarbij impliciet aan NATO-eisen t.a.v. paraatheid zal moeten worden voldaan.
 - e. Met name de gevechtseenheden zullen aan eisen t.a.v. flexibiliteit, mobiliteit en zelfstandig optreden moeten voldoen.
 - f. Ondersteunende diensten/organisatiedelen moeten worden afgestemd op operationele eenheden.
- 7. Organisatorische uitgangspunten. Algemeen uitgangspunt is een doelmatige ordening waarbij het streven is gericht op bestuurlijke eenvoud door ordening in kleine overzichtelijke delen (structurering) en onderbrenging van de delen in bestuurlijke niveaus (echelonnering).

GEHEIM

- a. Bestuurlijke niveaus zijn achtereenvolgens het beleids-, het beheers- en het uitvoerend niveau.
- b. De ordeningsprincipes welke worden gehanteerd zijn de functionele indeling, de systeem- of productgerichte indeling en de matrixindeling.

8. Op beleidsniveau, de ministeriële organisatie, is de matrixstructuur voorgeschreven. Binnen deze matrixstructuur dient de noodzakelijke productgerichtheid bij de indeling van 4 functionele hoofdgebieden (Operatiën, Materieel, Personeel en Economie) te worden gewaarborgd. Deze productgerichtheid is het voornaamste ordeningsprincipe voor de oorlogsorganisatie en daarmee ook voor het gehele uitvoerend niveau, de operationele onderdelen in vreedstijd. Deze onderdelen zijn immers belast met taken welke rechtstreeks zijn afgeleid uit enkelvoudige doelstellingen. Om redenen van bestuurlijke eenvoud wordt de indeling in 4 functionele hoofdgebieden in principe op alle niveaus van de KLu-organisatie aangetroffen. Omdat productgerichtheid van de organisatie(-delen) centraal staat, wordt op het beheers- en uitvoerend niveau het principe van éénhoofdige leiding gehanteerd.

9. Algemene organisatorische uitgangspunten die worden gehanteerd zijn afkomstig uit de algemene theorie van organisatieleer/-kunde. De KLu heeft een aantal van deze principes onderdeel gemaakt van haar organisatiebeleid. Te denken valt aan managementprincipes, zoals management bij objectives en management bij exception; taakverdeling door te streven naar een optimaal niveau van specialisatie/despecialisatie en differentiatie/integratie; optimalisering van communicatie en informatiestructuren; optimalisatie van regelgeving d.m.v. regulering/deregulering; vastlegging en scheiding van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden (op de drie te onderscheiden bestuurlijke niveaus en de te onderscheiden functiegebieden).

10. Résumé. Primair uitgangspunt is het doeltreffend kunnen functioneren van de organisatie en de formatie in oorlogstijd en in tijd van spanning; hiertoe worden binnen het kader van de randvoorwaarden de beschikbare middelen zo doelmatig mogelijk geordend en aangewend. Optimalisering van inzet van middelen t.b.v. taken en doelmatige besturing en bedrijfsvoering liggen ten grondslag aan het streven naar zo groot mogelijke gelijkvormigheid. Echter grote verschillen in geaardheid van taken en middelen, van omgeving waarin moet worden geopereerd alsmede taktisch-strategische concepties maken het onmogelijk één standaardorganisatievorm te hanteren. Gelijkvormigheid is middel en geen doel bij het vaststellen van organisatie-elementen en van formatie.

CRITERIA

11. Na vaststelling van de globale organisatiestructuur gebaseerd op voornoemde uitgangspunten dient de formatiesterkte oftewel de organieke personeelsbehoefte (OPB) te worden vastgesteld. Deze vaststelling geschiedt zoveel mogelijk a.d.h.v. objectieve criteria om zodoende te komen tot een optimale afstemming van doeltreffendheid en doelmatigheid. Bij deze behoeftebepaling kan onderscheid worden gemaakt naar kwantiteit en kwaliteit.

12. Kwantitatieve behoeftebepaling. Als voornaamste criteria bij kwantitatieve behoeftebepaling gelden het aantal bedieningsplaatsen per wapensysteem of werklast, en de beschikbaarheid per individu. Met inachtnahme van een programma van eisen afgeleid uit de taken e.a. uitgangspunten en eventueel met gebruik van roostertechnieken wordt vervolgens d.m.v. een wiskundige berekening de kwantitatieve personeelsbehoefte vastgesteld.

- a. Bedieningsplaatsen wapensystemen. Het functioneren van een wapensysteem is onder meer afhankelijk van de bediening. Uit het aantal bedieningsplaatsen en de eisen t.a.v. paraatheid en reactievermogen valt een aanwezigheidseis af te leiden.
- b. Werklast. De omvang van de werklast wordt zoveel mogelijk vastgesteld m.b.v. arbeidskundige technieken; de werklast wordt in uren arbeidsduur vastgesteld. Vaststelling van de werklast op deze wijze beperkt zich tot uitvoerende werkzaamheden. Alhoewel het streven er op is gericht de werklast feitelijk vast te stellen is dit niet altijd mogelijk. Bij bepaling van de werklast wordt tevens gebruik gemaakt van Depot Productieprogramma's, opleidingskalenders en -capaciteiten, (door de industrie) voorgeschreven onderhoudsconcepten, inspectiedokcapaciteiten, e.d..
- c. Beschikbaarheid per individu. Vaststelling van de feitelijke beschikbaarheid per individu geschiedt met behulp van normen verkregen uit statistische gegevens getrokken uit de totale KLu-populatie. De normen welke zijn ontwikkeld hebben betrekking op:

- (1) aanwezigheid gebaseerd op een 38-urige werkweek;
- (2) functionele militaire taken (JOP/GRO);
- (3) lichamelijke vorming (LIVO);
- (4) Diensten t.b.v. Inwendige Dienst (RidKLu);
- (5) Beïnvloedbare afwezigheid (kledingmagazijn, recepties, parades, tandarts e.d).

Bij deze normen is onderscheid gemaakt naar verschillende categorieën personeel zoals burger-militair, bewakingspersoneel - overigen en in opleiding - niet in opleiding. De toepasbaarheid van deze normen wordt begrensd door taakstelling en/of plaatselijke omstandigheden.

- d. Overige criteria. Voorts hanteert de KLu nog empirische gegevens en streefgetallen t.a.v. toezichthoudende, verzorgende, dienstverlenende en administratieve taken; vliegers/niet jachtvliegtuigen; en luchtverkeersbeveiliging.

13. Kwalitatieve behoeftebepaling. De basis van de kwalitatieve behoeftebepaling wordt gevormd door de uit functie-analyse verkregen informatie m.b.t. het niveau van de functies (niveau-score). Met behulp van deze niveauscore worden rangsindicaties verkregen voor de individuele organieke functies. De vaststelling van de organieke functies in de formatie geschiedt na afweging van uitgangspunten/beleidsfactoren.

GEHEIM

14. Militaire- en burgerfuncties in de formatiesterkte. In de formatiesterkte zijn zowel militaire als burgerfuncties opgenomen. De criteria op grond waarvan kan worden vastgesteld of een functie door een militair danwel burger vervuld moet/kan worden, zijn onderwerp van nadere studie.

Personeelsformatie van een schipInleiding

1. Bepalend voor de personeelsopbouw bij de Koninklijke marine is de noodzaak te kunnen beschikken over een overgrote meerderheid van beroepspersoneel. Slechts ca. 10% bestaat uit dienstplichtigen, terwijl dit op een schip nog aanzienlijk minder is.
2. De reden hiervoor is het vereiste niveau aan kennis, zeker in de technische dienstvakken, hetgeen een dusdanige opleidingsinspanning vergt dat dit voor een gemiddelde dienstplichtige in de resterende dienstdtijd veel te weinig rendement oplevert. Met uitzondering van het Korps Mariniers heeft dit tevens tot gevolg dat de hoeveelheid mobilisabel personeel zeer beperkt is.
3. Hoewel veelal in een groter verband varende moet een schip steeds in staat zijn zelfstandig te opereren en zijn inzetmogelijkheden elk moment kunnen effectueren. Gezien de groeiende complexiteit der wapensystemen dient een schip geoefend en opgewerkt te worden in de personeelsamenstelling waarin het, juist ook door het mobiele karakter, moet kunnen optreden in tijden van oplopende spanning. Om die reden zal een schip steeds volbemand naar zee gaan en is de vredesbemanningsterkte dezelfde als de oorlogsbemanning.

Beschouwing

4. Hoewel niet alleen betrekking hebbend op een schip worden een aantal personeelsaspecten hieronder nader toegelicht.
5. Op dit moment is in de plannen opgenomen, dat, wanneer huidige nieuwbouwprogramma van fregatten en mijnenbestrijdingseenheden is afgerond, 4 fregatten en 5 mijnenjagers in reserve zullen worden gehouden. Op dat moment zullen die schepen slechts een beperkte bemanning hebben, afgestemd op instandhouding en onderhoud teneinde op korte termijn wederom gereed gemaakt te kunnen worden voor volledige inzet.

De alsdan benodigde aanvullende bemanningsleden worden betrokken uit opleidingsinstituten en zonodig uit walinrichtingen.

6. Onderhoudsbedrijven. De Koninklijke marine heeft ruim 6000 burgerwerknemers. Een zeer groot deel daarvan is werkzaam bij de marine onderhoudsbedrijven. Slechts een beperkt aantal militairen is daar eveneens geplaatst. Uiteraard zal in tijd van spanning en oorlog deze inspanning onverminderd (en zelfs in hogere mate) geleverd moeten blijven worden. Dit deel van de organisatie zal dus als ondersteuning voor de gevechtseenheden op sterkte moeten blijven, danwel uitgebreid. De vredessterkte is uiteraard afgestemd op de huidige behoefte.

7. Opleidingsinstituten. De scholen hebben een groot aantal leerlingen die nog geen regulier functienummer bezetten. De staf daarentegen wel. Afhankelijk van de wijze waarop spanning zich ontwikkelt, zal worden beslist wanneer alle schepen (dus ook die in reserve en in onderhoud) operationeel gereed gemaakt dienen te worden. Dan wordt eveneens bepaald welke opleidingen worden gestaakt.

Vrijkomende instructeurs worden geplaatst aan boord van (reserve) schepen terwijl dit voor leerlingen van de scholen afhankelijk is van opleidingsniveau, vooropleiding en behoefte.

De vredessterkte van de scholen wordt bepaald door de opleidingsnoodzaak van de gehele organisatie. In de tijd gezien kan, voor alle categorieën personeel, onderscheid gemaakt worden tussen de initiële opleidingen en de aanvullende cursussen die zowel functiegebonden kunnen zijn als benodigd voor een hoger niveau. Hierin bestaat een grote differentiatie van enkele weken tot 1 à 1½ jaar.

8. Walinrichtingen. Kazernes en walinrichtingen hebben alle een ondersteunende taak ten behoeve van de door de operationele eenheden te leveren gevechtskracht. Deze ondersteuning neemt in oorlogstijd niet af hetgeen zich ook reflecteert in de bijbehorende bemanningslijsten.

9. Marine luchtvaartdienst is vergelijkbaar met de opzet bij schepen. De volledige vredesorganisatie is in tijd van oorlog eveneens benodigd inclusief de ondersteunende vliegkampen. Aanvulling wordt verkregen uit personeel dat elders in de organisatie functies vervult, gerelateerd aan de marine luchtvaartdienst.
10. Korps Mariniers. Dit breidt in oorlogstijd sterk uit, hetgeen een volledige bezetting van de vredesorganisatie als uitgangspunt noodzakelijk maakt. Een deel der vredessterkte vormt de kern van de operationele eenheden die in oorlogstijd worden gevormd. Hiertoe is ook een flink aantal mobilisanten beschikbaar (zie tevens para 2).
11. Staven. Alle walstaven zijn binnen de Koninklijke marine gericht op het creëren en in stand houden van een organisatie die in staat is zonder schokken te kunnen overgaan naar een oorlogssituatie en daarmee voortdurend gereed is om gevechtskracht op zee te kunnen ontwikkelen.
- De staven zijn relatief klein en bestaan veelal uit oudere officieren, die niet meer benodigd zijn aan boord van de operationele eenheden, doch die daar wel uit voort moeten komen, gezien noodzakelijk de kennis en ervaring. Waar mogelijk zijn in de walstaven eveneens burgerwerknemers opgenomen, doch uiteraard alleen daar waar genoemde militaire achtergrond minder opportuun is. Aan recente aanbevelingen om staven uit te breiden met jongere officieren, ter verkrijging van ervaring in een eerder stadium, kan vooralsnog - i.v.m. operationele prioriteit op de vloot - slechts zeer beperkt tegemoet worden gekomen.

Het schip

12. Als voorbeeld van de personeelsorganisatie van een schip is gekozen voor een fregat. Deze eenheid heeft een bemanning van 171 koppen: 14 officieren, 36 onderofficieren, 41 korporaals en 80 manschappen; verdeeld over de 4 hoofd-dienstgroepen operationele dienst, technische dienst, wapentechnische dienst en logistieke dienst:

	oper. dienst	techn. dienst	wapentechn. dienst	log.dienst	Totaal
off.	9	2	2	1	14
o.off.	13	8	7	8	36
korp.	18	9	8	6	41
mansch.	29	21	7	23	80
Totaal	69	40	24	38	171

Deze dienstgroepen hebben alle een aantal subdienstgroepen, die onderling niet uitwisselbaar zijn. Bij aanname wordt reeds de subdienstgroep bepaald en daarop is ook gehele training en vorming gericht.

De bemanningslijst van een schip is altijd een compromis tussen hetgeen operationeel wenselijk en - binnen financiële randvoorwaarden - fysiek mogelijk is. Uit kostenoverwegingen moet een bemanning zo klein mogelijk zijn; dat laat binnen gewenste scheepsafmetingen bovendien zo veel mogelijk ruimte voor operationele wapensystemen. Optimale bedrijfsvoering, uithoudingsvermogen en werklast vragen veelal om meer mensen. De resultante is een zo uitgebalanceerd mogelijke bemanningsopbouw.

13. Het totaal van de operationele bemanningslijsten bepaalt tevens de grootte van de ondersteunende eenheden, zowel v.w.b. onderhouds-capaciteit als inrichtingen, staven en opleidingen.

Conclusies

14. De bemanning van een schip is in oorlogs- en vredessituatie aan elkaar gelijk.
15. In breder verband is de gehele vredesorganisatie een afgeleide van de operationele noden.
Ondersteunende en oorlogsvoorbereidende activiteiten aan de wal kunnen niet worden gemist om de operationele eenheden optimaal voor te bereiden op hun uiteindelijke taak.

Vervolgens zal van onder af de (organisatie en) formatie worden opgebouwd volgens de criteria zoals die in hoofdstuk 4 "Formatie" (Kl-bijdrage) zijn uitgewerkt uitgaande van oorlogstijd. Daarna wordt de vredesorganisatie en -formatie toegelicht en worden specifieke aspecten m.b.t. de overgang van de vredesorganisatie naar de oorlogsorganisatie aangegeven.

Het hoofdstuk wordt afgesloten met enige algemene opmerkingen over het uitgewerkte voorbeeld in het licht van de formatie van de gehele KL.

4. In deze Kl-bijdrage is niet gestreefd naar uitputtende cijfermatige bewijsvoering.

De onderliggende studies waaruit de personele en materiële behoeften zijn afgeleid voor het leveren van de gevechtskracht en de technische studies voor de logistieke ondersteuning zijn zeer omvangrijk, hebben een grote diversiteit en vereisen derhalve een uitgebreide studie; volstaan wordt derhalve met het refereren aan de betreffende documenten.

Tevens dient deze bijdrage om een basis te vormen voor de inleidingen en demonstraties op het OpleidingsCentrum Infanterie (OCI) op 28 maart a.s. Daar zal de mogelijkheid geboden worden nader in te gaan op specifieke aspecten en kan verdere toelichting worden gegeven.

TAKEN VAN EEN PANTSERINFANTERIEBATALJON

5. Het pantserinfanteriebataljon heeft de volgende (algemene) taakstelling:

- a. In nauwe samenwerking, al dan niet in teamverband, met tanks aan het beweeglijk gevecht deelnemen.

- b. Het uitvoeren van alle infanterie-acties eventueel zonder steun van tanks of eigen gevechtsvoertuigen. (BRON: OTAS)
6. Een nadere analyse van deze algemene taakstelling:
- a. er zijn aan het pantserinfanteriebataljon twee hoofdtaken opgedragen n.l.: - deelnemen aan het beweeglijk
(gemechaniseerd) uitgevoerde gevecht
(verdedigen, vertragen, aanvallen)
- uitvoeren van infanterie-acties;
- b. het bataljon moet nauw kunnen samenwerken met tanks waarbij het organieke verband doorgaans wordt verbroken en wordt vervangen door team(s) (combinatie van pantserinfanterie, tanks en specifieke antitank middelen);
- c. het bataljon moet alle infanterie acties (acties uitgestegen of te voet) kunnen uitvoeren met of zonder steun van de eigen gevechtsvoertuigen.
- De wijze waarop het pantserinfanteriebataljon deze taken uit kan voeren is vastgelegd in Voorschrift VS 7-210.
7. In de praktijk zal de hiervoor vermelde samenwerking met tanks vrijwel altijd noodzakelijk blijken. In het kader van dit onderwerp (formatie) is het echter voor de inzichtelijkheid ongewenst hierop dieper in te gaan.
8. Het pantserinfanteriebataljon zal in het kader van de "foreward-defense" worden ingezet tegen een vijandelijk (gemechaniseerd) regiment. De gedetailleerde kennis van deze

dreiging, het terrein en het te verdedigen vak maken een nauwkeurige behoeftestelling aan middelen mogelijk.

Om met succes de taak gedurende langere tijd en gedurende een bepaalde tijd zelfstandig te kunnen uitvoeren, dient het bataljon onder meer te beschikken over:

- wapensystemen voor vuur met directe richting tegen personeel en materieel
- vuursteunmiddelen
- lichte wapens voor directe richting
- overige middelen.

Daarenboven dient het bataljon zelf te beschikken over middelen voor de gevechtsondersteuning (commandovoering, verbindingen, etc) en de logistieke ondersteuning.

Het bataljon wordt ondersteund met artilleriesteun, geniesteun luchtverdedigingssteun etc.

MIDDELEN VAN EEN PANTSERINFANTERIEBATALJON

9. Om een beeld te hebben van de omvang van een pantserinfanteriebataljon is onderstaand opgenomen een overzicht van het belangrijkste materieel en het personeel.

a. rupsvoertuigen (YPR-765) waarvan o.a.:	89	waarvan:
- pantserrupsinfanterievoertuig (pri)	- 39	
tvs wapensysteem 25 mm kanon (effectieve dracht ca 1500 m)		
- panterrupsantitank (TOW) (prat)	- 16	
- pantserrupsmortiertrekker (prmr)	- 9	
- pantserrupscommandovoertuig (prco)	- 19	
- pantserrupsberging (prb)	- 3	
- verkenning(radar) (prdr)	- 3	

b. Antitankmiddelen

- TOW II (effectievedracht ca 3700 m)(YPR-PRAT)	- 16 (12)
- DRAGON (" " 1000 m)	18
- TLV (" " 400 m)	27
- LAW (" " 200 m)	

c. vuursteenmiddelen

Mortieren (effectievedracht ca 8100 m)	9
--	---

d. wapens voor directe richting

Mitrailleur .50 (effectievedracht tot 1200 m)	31
lichte mitrailleur 7,62 mm (id tot 600 m)	61
" " (gekoppeld aan 25 mm kn sys)	39
persoonlijke wapens geweren, pistoolmitrailleurs, pistolen.	

e. transportmiddelen

vrachtauto 40 kN (DAF)	51
" 7,5 kN (Landrover)	17
" 5 Kn	27
motorrijwiel	14
takelauto	3
mobiele veldkeuken	5

f. verbindingsmiddelen

fm-radio's	103
intercom radio's	89
draagbare radio's	27
overige radio's	3

g. personele samenstelling (oorlogstijd)	
officieren	48
onderofficieren	128
korporaals soldaten	728
dominee/aalmoezenier	2

FORMATIE

10. De totstandkoming van de uiteindelijke formatie van het pantserinfanteriebataljon zal in het navolgende deel van het hoofdstuk worden uiteengezet. We gaan daarbij uit van de kleinste bouwstenen van het bataljon t.w. het wapensysteem 25 mm, het antitanksysteem TOW en de mortier.

11. YPR-25 mm EWS (Enclosed weapon system) PRI. Deze YPR vormt de kern van de gevechtskracht van het bataljon. Hiermee wordt de mogelijkheid geschapen om aan het beweeglijke gevecht deel te nemen (te "manoeuvreren") en vuur uit te brengen; ergo: "vuur" en "beweging" zijn in dit wapensysteem ondergebracht. Daarnaast blijft de noodzaak bestaan acties uitgestegen zelfs onafhankelijk van het systeem (te voet) uit te kunnen voeren; d.w.z. een deel van de bemanning van het wapensysteem moet dit bedienen en een ander deel moet infanterie acties kunnen uitvoeren.

Derhalve dient de bediening minimaal te bestaan uit:

- een bedienaar (schutter) van het kanon systeem
- een hulpbedienaar van het kanon systeem
- een chauffeur

Voor het optreden te voet (uitgestegen)

- een mitrailleur ploeg (2 man)
- een TLV (antitank) ploeg (2 man)
- geweer schutters (2 man)

Er is eenhoofdige leiding: de groepscommandant (onderofficier). Verlaat de groep het voertuig dan blijven achter: de chauffeur, de boordschutter en de hulpboordschutter die optreedt als plaatsvervangend groepscommandant. De groep kan zelfstandig optreden doch in het algemeen is de manoeuvre alleen mogelijk indien met andere groepen gecoördineerd wordt samengewerkt: het pelotons verband.

12. Het peloton bestaat uit drie groepen en een pelotons commandant. Deze laatste dient eveneens te beschikken over een YPR 765 PRI en antitank wapens voor de middelbare dracht (DRAGON)

De bediening dient te bestaan uit:

- een bedienaar van het kanonsysteem
- een hulpbedienaar van het kanonsysteem
- een chauffeur
- twee DRAGON teams (4 man)

Indien het peloton uitgestegen (te voet) optreedt blijven de chauffeur en de bedienaars van het voertuig achter. Er ontbreekt dan echter leiding bij de vier wapensystemen. Hierin moet worden voorzien: de plaatsvervangend pelotonscommandant (pelotons sergeant).

Hij is verantwoordelijk voor de opgedragen inzet van de wapensystemen en de verbinding naar het hogere niveau.

13. Voor het peloton geldt in beginsel hetzelfde als voor degroep als het gaat om de zelfstandigheid van optreden. Pelotons worden derhalve samengevoegd onder eenhoofdige leiding in een compagnie. In het kader van de "foreward-defense" treedt de compagnie op tegen een vijandelijk bataljon. Dit houdt in een bepaalde mate van zelfstandig optreden waarbij veelal onder controle van het bataljon zelfstandig een veelheid van taken moeten worden uitgevoerd. Onderstaand de formele taakstelling waarin deze elementen zijn opgenomen:

- a. In nauwe samenwerking met tankeenheden het beweeglijk voeren van het gevecht. Hierbij kan, zulks afhankelijk van vijand en terrein, de compagnie optreden als gemengde pantserinfanterie/tankeenheid, te voet, dan wel ten dele vanuit het voertuig en ten dele te voet.
- b. Alhoewel in beginsel bestemd om in nauwe samenwerking met tanks te opereren, kan de compagnie, al dan niet in het raam van pantserinfanteriebataljon en bij voorkeur versterkt met pantserbestrijdingswapens en met vuursteun van de zware mortieren van het bataljon, echter ook andere opdrachten uitvoeren, zoals flankbeveiliging, veroveren en verdedigen van terrein, etc. (BRON: OTAS)

Zoals boven omschreven zal de compagnie doorgaans ook met tanks als team optreden. De compagnie kan dan gedurende enige tijd maximaal bestaan uit 4 subeenheden.

14. De leiding berust bij de compagniescommandant die daarvoor eveneens beschikt over een YPR 765 PRI. Voor de commandovoering beschikt de compagniescommandant eveneens over:

- een verbindingsspecialist
- een lijnwerker
- een bedienaar radioapparatuur
- twee motorordonnansen.

15. Gezien het aantal middelen en subeenheden, de verscheidenheid aan uit te voeren taken, de verschillende wijze van optreden (bereden, uitgestegen, te voet) de omvang van het te verdedigen gebied en de continuïteit van de commandovoering bij klokrond optreden, is het noodzakelijk een plaatsvervangend commandant te hebben die onafhankelijk van de compagniescommandant, kan functioneren. Deze dient derhalve ook te beschikken over een YPR 765 PRI.

16. De verkenningen, de coördinatie tussen pelotons in de voorbereiding van acties, de nabijbeveiliging, de NBC-verdediging én de logistieke ondersteuning kan niet door de compagniescommandant of de plaatsvervangend compagniescommandant erbij worden gedaan. Hiertoe is opgenomen een compagnies sergeant-majoor (CSM) met een vrachtauto 5 kN (Landrover).

De bevoorradings met munitie, brandstof, levensmiddelen en de onderhoudsfunctie zijn essentieel op compagniesniveau omdat deze direct de gevechtskracht beïnvloeden. Daartoe is een kleine logistieke eenheid noodzakelijk waarin een minimum capaciteit is

opgenomen (onder leiding van een technische onderofficier):

- drie monteurs rupsvoertuigen
- " " wielvoertuigen
- een " radio
- twee monteurs kn sys 25 mm EWS
- een monteur draagbare wapens

Bovendien voor de distributie van goederen een onderofficier die de bevoorrading binnen de compagnie door het hogere niveau coördineert. Voor o.a. het administratieve beheer van het personeel en het personele aanvullingssysteem zijn twee administratieve functies opgenomen. Zowel de onderhoudsgroep als de administratie/bevoorradingsgroepen beschikken over een eigen voertuig.

Samengevat bestaat de compagnie uit (oorlogstijd):

officieren	5
onderofficieren	17
korporaals en soldaten	123

Het optreden van de pantserinfanteriecompagnie is nader uitgewerkt in VS 7-212.

17. YPR-765 PRAT. (Pantserripsantitank). Deze YPR is uitgerust met het antitank systeem lange dracht TOW II.

De bediening van het systeem vereist een bemanning van 3 man (schutter, lader, munitiewerker). De chauffeur en de commandant completeren de bemanning. Het systeem kan achter elkaar twee schoten afgeven en zal daarna (om zichzelf te beschermen) moeten verplaatsen en herladen. Omdat na iedere verplaatsing

lanceerinrichting en richtmiddelen op elkaar moeten worden afgestemd is het ongewenst PRATS afzonderlijk te laten optreden. Derhalve is het (pelotons) verband de kleinste in te zetten eenheid (4x PRAT).

De leiding berust bij de pelotonscommandant. De omvang van de taken van de pelotonscommandant en de continuïteit in de commandovoering bij klokrond optreden vereisen een extra functionaris; de pelotonssergeant. De pelotonscommandant beschikt over een vracht-auto 5 kN (Landrover) met chauffeur.

Samenstelling antitank peloton

officieren	1
onderofficieren	3
korporaals/soldaten	13

Omdat de behoefte aan antitank middelen (lange dracht) per pantserinfanteriecompagnie steeds afhankelijk is van een veelheid van factoren, zijn deze middelen in een aparte compagnie ondergebracht: de pantserondersteuningscompagnie.

Aan de hand van de opdracht worden de middelen toebedeeld aan de compagnieën.

18. De mortier 120 mm. De bediening van de mortier bestaat uit:

- een richter
- een hulprichter
- een lader
- een munitiewerker

de mortier wordt getrokken door een YPR-765 derhalve is nodig:

- een chauffeur
- een boordschutter

De leiding berust bij de stukscommandant. Een mortier kan slechts worden ingezet indien een vuurregelingselement wordt toegevoegd en indien gegevens over het te bevuren doel binnen komen via een voorwaartse waarnemingsgroep. De uitwerking is pas effectief en derhalve zinvol indien drie mortieren (gelijktijdig) vuur uitbrengen.

De vuurregeling/en de commandovoering geschiedt door de pelotonscommandant vanuit een YPR-765 en de volgende bemanning:

- 2 vuurregelaars
- 1 chauffeur
- 1 boordschutter tvs radiotelefonist.

T.b.v. de verkenningen, voorbereiding en de inrichting van stellingen is noodzakelijk een pelotonssergeant met een vrachtauto 5 kN (Landrover) en chauffeur. De bevoorrading van de mortier munitie geschiedt met een vrachtauto 40 kN (DAF) en een chauffeur.

Een voorwaartse waarnemingsgroep bestaat uit twee waarnemers die een YPR ter beschikking hebben (met chauffeur en boordschutter/tvs radiotelefonist).

De samenstelling van het mortier peloton is als volgt:

officieren	1
onderofficieren	6
korporaals/soldaten	25

19. De inzet van de mortierpelotons is veelal gekoppeld aan het optreden van de compagnieën (teams) bijvoorbeeld als directe steun (steun met voorrang van een peloton aan één compagnie). Veelal wordt de vuursteun centraal gecoördineerd.

Gezien de lokatie van waaruit de mortier pelotons optreden (3 tot 5 km achter de voorste rand van het weerstandsgebied) heeft de voorcompagnie nauwelijks mogelijkheid zich daadwerkelijk te mengen in de leiding over de pelotons. Evenals bij de antitank wapens TOW geldt voor de mortieren dat deze in een aparte eenheid moeten worden ondergebracht de pantserondersteuningscompagnie.

20. De pantserondersteuningscompagnie krijgt hierdoor de volgende algemene taakstelling:

- a. Het verlenen van voortdurende vuursteun aan het pantserinfanteriebataljon en/of delen daarvan met inbegrip van de daarbij behorende waarneming en verbindingen.
- b. Het voorzien in de pantserbestrijding op lange afstand voor het pantserinfanteriebataljon en/of delen daarvan.

(BRON: OTAS)

Voortdurend afstemmen van de vuursteun op de manoeuvre en het voorzien in pantserbestrijding (variërend in plaats, tijd en aantal) veroorzaken voor zowel de planning de voorbereiding als de uitvoering een omvangrijk werkpakket.

Hiertoe zijn in de commandogroep opgenomen:

- een antitank specialist
- twee mortier specialisten
- een verbindingsfunctionaris
- twee motorordonnansen
- drie chauffeurs tvs radiotelefonist
- een chauffeur YPR
- een boordschutter tvs radiotelefonist.

Voor de logistieke ondersteuning zijn benodigd:

- 7 monteurs rupsvoertuigen
- 1 monteur wielvoertuigen
- 1 " radio
- 3 monteurs TOW
- 1 monteur draagbare wapens
- 1 chauffeur/monteur wielvoertuigen
- 1 technisch onderofficier commandant.

Indien een antitank peloton onder bevel wordt gesteld van van een compagnie kan onderhoudscapaciteit worden meegegeven.

De bevoorrading en administratie is identiek aan die van de pantserinfanteriecompagnie.

De samenstelling van de pantserondersteuningscompagnie is als volgt:

- officieren	12
- onderofficieren	41
- korporaals/soldaten	156

21. Het pantserinfanteriebataljon. Om de middelen van de pantserinfanteriecompagnieën en de pantserondersteuningscompagnie (gedurende enige tijd zelfstandig) in te kunnen zetten is een relatief omvangrijke organisatie noodzakelijk. De planning en voorbereiding en de logistieke en administratieve ondersteuning van de gevechtsacties dienen centraal te worden voorbereid en dienen de uitvoering van de gevechtsacties zo min mogelijk te verstoren. Het is derhalve zinvol deze activiteiten te "clusteren" en de daarvoor benodigde middelen onder te brengen in

een eenheid: de staf, en de staf- en verzorgingscompagnie die daartoe de volgende taakstelling heeft:

- a. Inrichten, in bedrijf houden en beveiligen van de bataljons-commandopost.
- b. Leiden van bataljonsgevechtsacties (alsmede het oefenen van de onderdelen van het bataljon).
- c. Bevelvoering, controle en toezicht over de onderdelen van het pantserinfanteriebataljon YPR-765.
- d. Onderhouden van verbindingen in het bataljon alsmede met hogere- en nevencommandanten.
- e. Administratieve, medische en logistieke verzorging, transport van het bataljon.

(BRON: OTAS)

Zonder in alle details in te gaan een korte beschrijving van de belangrijkste functie's die in deze compagnie zijn opgenomen:

- a. De leiding van het bataljon berust bij de bataljons-commandant die een YPR-765 en een vrachtauto 5 kN (Landrover) ter beschikking heeft.
- b. De leiding over de staf berust bij de plaatsvervangend bataljonscommandant met dezelfde middelen als de commandant.
- c. Het uitvoeren van de operationele personeelszaken (registratie, aanvulling krijgstucht etc) berust bij de Sectie 1 o.a. bestaande uit:
 - een hoofd
 - een toegevoegd
 - administratieve ondersteuning (3 man)
 - motorordonnansen

- d. Het verkrijgen en verwerken van gevechts inlichtingen geschiedt door de Sectie 2 o.a. bestaand uit:
- een hoofd
 - een toegevoegd/ondervrager krijgsgevangen
 - twee inlichtingen specialisten
 - administratieve ondersteuning (1 man)
 - een liaison officier artillerie
- e. Het plannen, voorbereiden (en leiden) van gevechten berust bij de Sectie 3 o.a. bestaande uit:
- een hoofd
 - een specialist verbindingen
 - een antitank specialist
 - twee specialisten operatiën
 - administratieve ondersteuning/tvs chauffeurs.
- f. De planning en voorbereiding van de operationele logistiek berust bij de Sectie 4 o.a. bestaande uit:
- een hoofd
 - een toegevoegd
- g. Naast bovengenoemde algemene (generale) stafsecties is speciale aandacht vereist voor de geneeskundige verzorging en de geestelijke verzorging.
- Daartoe zijn opgenomen een arts, een dominee en een aalmoezenier.
- h. Om een adequate commandopost (en reserve commandopost) in te kunnen richten is een verbindingselement opgenomen.

- i. Om verkenningen te kunnen uitvoeren danwel om in een minder belangrijk deel van het vak bewakingsactiviteiten te kunnen uitvoeren is een verkenningspeloton met gevechtsweld-bewakingsradars opgenomen.
- j. Om de beperkte onderhoudscapaciteit van de compagnieën aan te vullen is een onderhoudspeloton noodzakelijk waarin tevens de bergingsmiddelen zijn opgenomen. Deze onderhoudscapaciteit is erop gericht binnen de noodzakelijke mobiliteitseisen zoveel mogelijk reparaties "voorin" uit te voeren zodat voorkomen wordt dat materieel naar "achterin" moet worden afgevoerd.
- k. Het verzamelen en de selectie van gewonden en zieken (trialoge) moet enerzijds voorkomen dat personeel onnodig de eenheid verlaat en indien dit wel noodzakelijk is transport gereed wordt gemaakt. Hiertoe is een geneeskundig peloton (en een arts) noodzakelijk.
- l. Het bataljon kan gedurende enige tijd afgesneden zijn van het hogere echelon (de brigade). Daartoe dient een bepaalde mate van zelfstandig optreden te zijn gewaarborgd. De aan te houden voorraden klasse I goederen (levensmiddelen) klasse III goederen (brandstof) en klasse V goederen (munitie) moeten hierop afgestemd zijn. De middelen hiervoor zijn opgenomen in het bevoorradingspeloton.

22. De middelen om bovenstaande functies uit te voeren zijn ondergebracht in de staf, staf- en verzorgingscompagnie met een eigen commandoelement, administratieve- en bevoorradingselement en onderhoudselement.

De staf, staf- en verzorgingscompagnie bestaat uit:

officiëren	18
onderofficiëren	36
korporaals/soldaten	203
aalmoezenier/dominee	2

FORMATIE IN VREDESTIJD

23. De schoolcompagnie. Zoals in de algemene taakstelling van de staf, staf- en verzorgingscompagnie is aangegeven is deze ook belast met de uitvoering van de oefening (opleiding) van het bataljon. Teneinde organieke verbanden te creëren worden de pantserinfanteriecompagniën onderdeelsgewijs opgeroepen, opgeleid en geoefend (ONDAS sys) evenals een mortierpeloton en een antitankpeloton. Dit overige deel van het bataljon wordt individueel opgeroepen en opgeleid (INDAS sys).

24. De ONDAS opleiding geschiedt onder verantwoordelijkheid van het Commando Opleidingen KL en wordt opgedragen aan het bataljon. De schoolcompagnie bestaat uit:

- een commandant
- drie pelotons instructeurs
- negen groeps instructeurs
- een pelotonsinstructeur mortieren
- twee instructeurs mortieren

- een administrateur, hulpadministrateur
- een distributie functionaris
- twee monteurs.

25. Gezien de randvoorwaarden in het KL-budget is het financieel onmogelijk de minimaal benodigde pantserinfanteriebataljons (11) volledig in vredestijd paraat te hebben. Dit heeft erin geresulteerd dat van een pantserinfanteriecompagnie, een mortierpeloton en een antitankpeloton de personele bezetting wordt gerealiseerd door afgezwaard dienstplichtig en elders geplaatst beroepspersoneel. (Deze eenheden worden overigens door de KL aan NAVO aangemeld als volledig paraat) Dit is de zogenaamde klein Verlof (KV) eenheid.

26. De kern van de vredesformatie wordt gevormd door het beroepspersoneel (officieren, onderofficieren, korporaals). De functie-eisen zijn bepalend voor de verdeling over de categorieën en de rang in de categorie. Daarbij geldt dat aan de functie-eisen kan worden voldaan door samenvoeging van kennis en ervaringsopbouw. Het beroepskader bezet de sleutelfuncties i.h.a. de plaatsen van commandant en toegevoegd (plaatsvervangend). De overige functies worden bezet door dienstplichtigen die na afloop van hun diensttijd een mobilisatie functie krijgen in een identieke eenheid de zgn. Rechtstreeks Instromend Mobilisabele eenheid (RIM). (Hierop zal op 28 mrt nader worden ingegaan)

Het overige deel van het vrijkomende personeel kan worden ingezet in de mobilisabele (pantser)infanteriebataljons en compagnieën.

Rekening daarbij moet worden gehouden dat de kennis (en ervaring) na enige tijd afneemt (vast te stellen door retentie meting) en dat derhalve moet worden uitgegaan van zgn. aanmaak factoren (verhouding noodzakelijk te vullen functie in vredestijd t.o.v. de te vullen functies in oorlogstijd)

27. Een ander aspect vormt de inhoud van de functie in vredestijd en de mogelijkheid om die functie op een andere wijze voor oorlogstijd te vullen. Deze functies worden niet in vredestijd vervuld (vb. de munitiewerker van de YPR PRAT).

28. Een vergelijking tussen vredes en oorlogsformatiesterkte ziet er als volgt uit:

	offi- cieren	onderoffi- cieren	korporaals soldaten	burger
oorlogstijd	48	128	728	2
vredestijd	43	128	510	

Uit deze cijfers mag niet worden afgeleid, dat er geen verschuivingen plaatsvinden bij de overgang van vredes- naar oorlogstijd. Het oorlogsbestand wordt opgebouwd uit een deel van het aanwezige functiebestand in vredestijd, een klein verlof component en een mobilisabel component. Dit aspect wordt in de volgende punten nader toegelicht.

29. Bezien we allereerst de bezetting beroepsofficieren/onder-officieren en vergelijken we dit met een paraat bataljon, met een RIM en een MOB (pantser)infanterie Bataljon en een infanterie-bataljon dan is het volgende beeld te zien.

	Bataljons			
	Paraat	RIM	MOB	MOB infbat
<u>beroepsofficieren</u>	21	16	12	12
<u>beroepsonderofficieren</u>	49	44	44	40

De verschillen bij:

officieren o.a. plaatsvervangend compagniescommandanten

pelotonscommandant antitankpeloton

" geneeskundigpeloton

" mortierpeloton

onderofficieren o.a.: administrateur

commandant transportgroep

" keukengroep

behandelaar reservedelen.

30. Uit loopbaan technische overwegingen zijn voor de jonge sergeant en luitenant startfuncties noodzakelijk.

In het totaal gaat het hierbij om 11 sgt functies

(groepscommandant) en 5 pelotonscommandanten functies.

Vergelijken we de cijfers dan nogmaals voor het beroepsbestand dan blijkt er toch nog een onevenwichtigheid te bestaan ondanks dat in het verleden gekozen is voor een meer evenwichtige verdeling van de beroepskader leden over de parate, RIM en MOB bataljons.

Dit wordt o.a. bereikt door in de overgangsfase de beroeps functionarissen te vervangen door reserve personeel t.w.:

- plaatsvervangend bataljonscommandant
- de bataljonsadjutant
- hoofd sectie 1
- hoofd sectie 2
- commandant staf- en verzorgingscompagnie
- en een beheerder

Het is duidelijk dat dit ten koste kan gaan van de parate eenheid.

31. Vorenstaande houdt in een wijziging in het functiebestand in de overgangsfase van vredes- en oorlogstijd:

	<u>Functiebestand</u>	
	Vredestijd	Oorlogstijd
Officiëren beroeps	30	21
dienstplichtig	13	27
onderofficiëren beroeps	73	49
dienstplichtig	55	79
korporaals TS/KVV	23	23
soldaten	487	705
dominee aalmoezenier		2

32. Het parate deel van de pantserinfanterie eenheden zal zorg moeten dragen voor de vulling van de oorlogsorganisatie.

Voor wat betreft het beroepspersoneel, dat sleutelfuncties bezet in de eenheden zal dit het personeel voor de mobilisabele eenheden nu al (elders) in de KL (in ieder geval defensie) werkzaam moeten zijn en zal in afwisseling met de parate functionarissen ervaring moeten opbouwen op de parate functies. Dit houdt in dat alle beroepsofficieren en onderofficiëren in vredestijd aanwezig moeten zijn.

Een vergelijking van de functiebestanden geeft daartoe inzicht

Functiebestand infanterie (totaal KL)		
	Vredestijd	Oorlogstijd
Officiëren	520	510
Onderofficiëren	1174	1201

Om een soepele overgang van vredestijd naar oorlogstijd mogelijk te maken dient het vredesfunctiebestand 5% hoger te zijn dan het oorlogsfunctiebestand. Zowel bij de officieren als de onderofficiëren zullen derhalve uit het algemene functiebestand aanvullingen noodzakelijk zijn.

33. Zoals eerder is opgemerkt is de vaststelling per functie voor de wapensysteembediening vrij eenvoudig. Voor de gevechts-ondersteuning (verbindingen, commandovoering, verkenning, waarneming en vuursteun) is eveneens redelijk nauwkeurig de beschikbaarheid vast te stellen. Voor de administratieve en logistieke ondersteuning zijn in de afgelopen jaren normen ontwikkeld die enerzijds gebaseerd zijn op ervaringsgegevens (administratie) en anderzijds uit technische studies en meting van de werkbelasting. Met name is e.e.a. voor onderhoud in vredes- en oorlogstijd nauwkeurig vastgelegd. (Materieelverzorgingsplannen, YPR, TOW, mortier, vrachtauto etc.)

Het is evident dat deze normen bij veranderingen van de staat van het materieel aangepast moeten worden.

ORGANISATIEAANPASSINGEN

34. Alle organisatie aanpassingen die in de toekomst moeten worden aangebracht op de op vorenstaande beschreven wijze zullen i.v.m. functiebeheersing moeten worden getoetst aan:

- a. het vigerende KL-plan: "terugdringen personeelsexploitatie";
- b. de verhouding vredesfunctie bestand oorlogsfunctie bestand in relatie tot de aanmaak factoren;
- c. de evenwichtsmodellen voor de diverse categorieën;
- d. de relevante normen o.a. op het gebied van administratieve ondersteuning en logistieke ondersteuning opleiding, etc.;
- e. de gegevens uit functie analyse en de daaruit te formuleren functie-eisen.

Met deze toetsingscriteria zal de doeltreffendheid en de doelmatigheid van de organisatie kunnen worden gewaarborgd.

OPEBOW VAN DE OORLOGS- EN VREDESORGANISATIEDAARBIJ BEHORENDE FORMATIESTERKTE VAN DE KLuALGEMEEN

1. Het doel van deze bijdrage is inzicht te geven in de wijze waarop in de KLu middelen zijn gegroepeerd in organisatorische verbanden, teneinde in oorlogstijd en tijden van spanning op doeltreffende wijze te kunnen functioneren en in vreedstijd zich daar op doelmatige wijze op te kunnen voorbereiden. De vastgestelde oorlogsorganisatiestructuur en de daar zoveel mogelijk op afgestemde vredesorganisatiestructuur zullen in het kort worden beschreven, evenals de vredesformatiesterkte en de oorlogsformatiesterkte. De optredende verschillen zullen worden toegelicht. Tenslotte zijn voorbeelden m.b.t. de Vliegbasis Leeuwarden en de 'Haagse Staven' opgenomen tot adstructie van het betoog.

DE ORGANISATIESTRUCTUUR

2. Bij de ordening van de KLu in organisatorische verbanden kan onderscheid worden gemaakt naar echelonnering, onderbrenging van eenheden in de drie bestuurlijke niveaus van beleid, beheer en uitvoering, alsmede structurering en onderbrenging in (kleine) overzichtelijke eenheden. Reeds in vreedstijd is het merendeel van de eenheden op uitvoerend niveau, m.n. de gevechtseenheden ingepast in de NAVO-organisatiestructuur. Ook de overige KLu-eenheden welke in nationaal verband opereren zijn ingepast in een organisatie die grotendeels overeenkomt in haar oorlogs- en vredesstructuur.

3. Oorlogsorganisatiestructuur. De voornaamste taak van de KLu-organisatie in oorlogstijd is het zo doeltreffend mogelijk in stand houden en ondersteunen van operationele KLu-eenheden, en waar noodzakelijk, van eenheden van NAVO-bondgenoten, op personeels- en materieel-logistiek gebied. Het m.b.t. taken en verantwoordelijkhe-

den te maken onderscheid naar drie bestuurlijke niveaus kan niet zondermeer worden gekoppeld aan de te onderkennen organisatie-elementen daar bepaalde beheers- en uitvoerende taken centraal zullen worden uitgevoerd en ook het 'beheersniveau' uitvoerende taken kent. Te onderscheiden zijn op:

a. beleidsniveau:

(1) de BDL, welke het volledig bevel voert over alle KLu-onderdelen met dien verstande dat een aantal eenheden onder operationeel bevel zijn gesteld van COMWOTAF, C-ILK, CZMNA en CINCENT en welke voorts optreedt als adviseur van de politieke leiding;

(2) de Luchtmachtraad, welke taken kent m.b.t. beleidsvoorbereiding en formulering voor, en coördinatie t.a.v. uitvoering van opdrachten van, de politieke leiding;

(3) de beleidsstaven:

(a) OSKLu (Oorlogsstaf Koninklijke Luchtmacht);

(b) Oorlogsstaven van de hoofdfunctiegebieden; dit zijn kernstaven waar, met inachtneming van de ministeriële verantwoordelijkheid van de Directeuren van de hoofdfunctiegebieden, een deel van de coördinatie en het initiëren van de uitvoering van taken door OSKLu geschiedt.

b. beheersniveau:

(1) C- CTL, belast met de primaire beheerstaak, en krachtens mandaat BDL, met het volledig bevel over KLu-onderdelen, waarvan behoudens de onder pt. 3.a(1) gemaakte uitzondering ook de opleidingseenheden zijn uitgezonderd;

(2) C- CLO. belast met de secundaire beheerstaak, het voor zijn oorlogstaak gereed maken van aanvullend personeel (C-CTL stelt de behoefte, BDL stelt vast);

(3) OSTL (Oorlogsstaf Tactische Luchtstrijdkrachten), belast met uitvoering van de primaire beheerstaak zowel t.a.v. aangelegenheden die de KLu als geheel, danwel op de afzonderlijke hoofdfunctiegebieden betreffen;

(4) Kernstaf CLO, belast met voorbereiding uitvoering opleidingstaken.

c. uitvoerend niveau. Naast de onderdelen op uitvoerend niveau, zoals gevechtseenheden - te onderscheiden in o.m. vliegbases, geleide wapengroepen en CRC/MilATCC, welke onder bevel van de NAVO zijn gesteld; de Groep Lichte Vliegtuigen onder bevel van C- 1LK; 336 Sq onder bevel van CZMNA en Defensie Pijpleiding Organisatie onder bevel van CINCENT - kent de KLu onderdelen met taken op materieel-logistiek gebied onder bevel van C- CTL en onderdelen met specifieke taken onder bevel van BDL. De 'Haagse Staven' voeren taken uit die verband houden met de besteding van financiële middelen en de verwerving van aanvullingen op personeels- en materieelgebied van buiten de KLu.

4. De huidige KLu-oorlogsorganisatiestructuur is schematisch weergegeven in bijlage A.

5. Vredesorganisatiestructuur. Deze structuur, die zoals reeds eerder is gesteld grotendeels overeenkomt met de oorlogsorganisatiestructuur om een zo snel en soepel mogelijke overgang van vredes- naar oorlogsorganisatie mogelijk te maken, wijkt in een aantal opzichten af. Deze afwijking heeft m.n. betrekking op de opleidingsonderdelen, die in oorlogstijd worden opgeheven, evenwel onder voorbehoud dat afhankelijk van behoefte C- CLO in staat moet blijven om opleidingen te verzorgen. In oorlogstijd zullen daarom mogelijk opleidingseenheden blijven bestaan c.q. worden opgericht. De depots, in vredestand ondergebracht bij CLO vallen in oorlogstijd onder C-

CTL (OSTL). De uitvoerende eenheden zijn in grote lijnen te onderscheiden in :

- a. operationele eenheden;
- b. depots;
- c. opleidingseenheden;
- d. bijzondere eenheden met uitvoerende taken waaronder ook zijn begrepen de 'Haagse Staven' en de commando's.

6. De huidige vredesorganisatiestructuur is schematisch weergegeven in bijlage B.

7. Overgang van vredes- naar oorlogsorganisatiestructuur. De voornaamste activiteit tijdens de overgangsfase is het op sterkte brengen van de - reeds in vreedstijd vastgestelde - oorlogsorganisatiestructuur. Voorwaarde hiervoor is dat deze structuur in vredesstijd continu wordt geëvalueerd en bijgesteld en dat de voor de vulling noodzakelijke mensen en middelen reeds in vredesstijd zijn aangewezen en/of gereserveerd. Hierbij zijn van belang:

a. Structuur.

- (1) Organisatie-elementen die slechts met vredestaken zijn belast, worden - in beginsel - op non-actief gesteld.
- (2) Bepaalde taken of deeltaken van te handhaven organiekelementen worden afgestoten dan wel overgedragen aan andere elementen.
- (3) Organisatie-elementen die slechts in de oorlogsorganisatiestructuur voorkomen moeten worden geactiveerd en bemand.

b. Personeel. Het vorenstaande betekent:

(1) Reeds in vredestijd vindt een zorgvuldige evaluatie plaats van de aan elk organisatie-element toebedeelde taken teneinde vast te stellen of, en zo ja, op welk tijdstip, in de overgangsfase taken (kunnen) worden afgestoten dan wel overgedragen. Het met deze taken belast personeel wordt op bedoeld tijdstip ter beschikking wordt gesteld als 'elders inzetbaar'. Dit personeel wordt reeds in vredestijd middels lastgevingen zoveel mogelijk van een aan kennis, kunde en ervaring aangepaste oorlogsbestemming voorzien, waarbij het tijdstip van beschikbaar komen uiteraard een belangrijke rol speelt.

(2) Het sub a genoemde, alsmede van buiten de KLu instromend, aanvullend personeel (mobilisatie) dient op zo kort mogelijke termijn op zijn oorlogsbestemming te kunnen worden ingezet. Dit betekent niet alleen transport, indeling, legering en uitrusting doch tevens:

(1) het verzorgen van adequate training en opleiding van het sub a genoemde personeel in vredestijd t.b.v. de oorlogsfunctie;

(2) het zorgdragen voor capaciteit tot - aanvullende - opleiding van instromend, aanvullend personeel indien de behoefte en mogelijkheden (tijdsfactor) daartoe aanwezig zijn.

c. Gelet op het vorenstaande en de onvoorspelbaarheid van m.n. de tijdsduur van overgangsfase en oorlogstoestand, bestaat de mogelijkheid dat afgestoten taken na verloop van tijd zullen worden hervat. In die gevallen zal het daartoe benodigde personeel voor zover mogelijk uit de dan (nog) aanwezige 'algemene reserve' moeten worden deput. Echter het aanhouden van - vaak hoog gekwalificeerd - personeel in dergelijke situaties 'voor het geval, dat' is in die gevallen nimmer uitgangspunt.

d. Middelen. Alhoewel 'materieel' als zodanig geen deel uitmaakt van het organisatiebeleid, heeft het materieelbeleid, m.n. in de overgangsfase, wel degelijk invloed op de in deze fase te hantieren organisatiestructuur, in zoverre als in deze structuur o.m. de organisatie-elementen aanwezig dienen te zijn t.b.v.:

- (1) (versnelde) aanschaf van materieel;
- (2) (her)distributie van materieel;
- (3) vordering van onroerend en roerend goed, inclusief de financiële en juridische aspecten daarvan.

8. In de in bijlagen A en B gevoegde schematische weergaven blijkt dat in oorlogstijd een aantal onderdelen wordt opgeheven, i.c. de opleidingsonderdelen en CTL. De ministeriële KLu-staven en CLO worden afgeslankt tot kernstaven en nieuwe onderdelen worden opgericht zoals het Mobilisatie Opkomst Centrum te Nijmegen; c.q. worden gesplitst zoals de Groep Lichte Vliegtuigen en de Vliegbasis Deelen.

DE FORMATIE

9. Na vaststelling van de organisatiestructuur dient de formatiesterkte oftewel de organieke personeelsbehoefte (OPB) te worden vastgesteld. Deze vaststelling is geschiedt zoals beschreven in Hoofdstuk 4 onder Criteria. Voorts worden vele - ook door externe organisatieadviesbureaus ondersteunde - organisatieonderzoeken gehouden. Een voorbeeld hiervan is het, door Klynveld Bosboom en Hegener ondersteunde efficiëncy onderzoek bij de 'Haagse Staven' van de KLu, welk onderzoek tot op uitvoerend niveau implicaties kan hebben. De formatiesterkte in vredetijd onderscheidt zich aanzienlijk van die in oorlogstijd. De formatiesterkte is in het laatste geval zo goed mogelijk ingeschat en ingedeeld a.d.h.v. oorlogsscenario's. Onderstaand zal de getalsmatige opbouw van de formaties en de overgang van vredes- naar oorlogsterkte worden beschreven.

10. De vredessterkte kan conform het gestelde in Hoofdstuk 6 naar een aantal sterktes worden onderscheiden. Ten eerste kan de functionele behoefte, het functiebestand worden vermeld. Ten tweede de gewenste sterkte, bestaande uit de functionele behoefte en het vanwege opleiding, medische of sociale redenen niet beschikbaar personeel. Voorts worden nog onderscheiden de begrotingssterkte welke na vergelijking van gewenste sterkte en bestandsprognose wordt vastgesteld, en de werkelijke sterkte, de realisatie. Begrotings- en werkelijke sterkte zijn opgebouwd uit de sterkte op functie vermeerderd met de 'niet beschikbare' sterkte.

11. De functionele behoefte, het functiebestand KLu-militairen bedraagt in vredestijd bij benadering 16.000. De werkelijke sterkte van de KLu omvat + 18.500 KLu-militairen. Raming en begrotingssterkte wijken van dit laatste getal niet noemenswaardig af. Deze sterktecijfers zijn tot stand gekomen zoals beschreven in de desbetreffende paragrafen van Hoofdstuk 4 respectievelijk Hoofdstuk 6.

12. De oorlogssterkte van de KLu betreft zowel formatieplaatsen voor KLu-militairen en burgers uit het vredesbestand als plaatsen voor mobilisabel KLu- en KL-personeel. De totale oorlogsformatie omvat volgens de organisatietabellen + 28.700 man. Daarbij moet nog personeel worden geteld dat is ingedeeld in eenheden buiten de tabellen; een bewakingsdetachement van + 440 man, een handlangerdetachement van + 660 man en twee evacuatieploegen van elk 100 man. De totale oorlogssterkte bedraagt aldus + 30.000 man.

13. Het aantal formatieplaatsen in de oorlogssterkte bedraagt voor burgers + 2600, voor mobilisabel KL-personeel, dat voornamelijk is ingedeeld bij Object beveiligingseenheden + 4800. KLu-militairen zullen het resterende deel van de oorlogssterkte ter grootte van + 22.600 plaatsen moeten vullen. De KLu put daartoe uit de vredessterkte van + 18.500 man. Van deze sterkte zal o.m. om medische redenen naar verwachting niet meer dan + 18.000 inzetbaar zijn. Voorts beschikt de KLu over een bestand van + 5800 mobilisabele KLu-militairen. Van hen zullen naar verwachting + 5000 daadwerkelijk

inzetbaar zijn. Hierbij is naast voornoemde medische redenen rekening gehouden met het niet opkomen van een aantal mobilisanten. Naar schatting zullen dus ± 23.000 man inzetbaar zijn op oorlogsfuncties. Het reserve bestand zal dientengevolge $\pm 23.000 - \pm 22.600 = \pm 400$ man bedragen.

14. Bovenstaande formatiecijfers geven wel enig inzicht in de opbouw van de oorlogsformatie en relaties met de vredesformatie maar doen onvoldoende recht aan de omvang van de praktische problematiek hoe de 'juiste man op de juiste plaats' te krijgen. Een benadering vanuit de vredesformatie geeft enige indicatie van deze problematiek.

15. Van het totaal aantal vredesfuncties ter grootte van ± 16.000 zijn er ± 9500 tevens oorlogsfunctie. Nog eens ± 2100 functies zijn in de oorlogsorganisatietabellen gerelateerd aan vredesfuncties. De overgebleven ± 4400 vredesfuncties zijn voor een deel door interne lastgevingen gebonden aan oorlogsfuncties op hetzelfde onderdeel. Een klein deel van het personeel op een vredesfunctie heeft geen directe oorlogstaak en behoort tot de reserve.

16. Naast het mobilisabel personeel, dat door middel van een lastgeving R of P in dienst wordt geroepen om de KLu op oorlogsterkte te brengen beschikt de KLu nog over een mobilisabele aanvullingsreserve van 20% en een mobilisabele oorlogsreserve van 100% van de oorlogsterkte. Het betreft hier groot-verlofgangers die in een lange periode van spanning of/en een langdurig conflict onder de wapenen zullen worden geroepen. Ten behoeve van deze niet getrainde militairen zullen dan wel de opleidingen hervat moeten worden.

18. Uit het voorgestelde blijkt dat na volledige vulling van de oorlogsterkte een reserve van ± 400 man overblijft. Deze reserve moet als absoluut minimum worden aangemerkt. Het aanhouden van een kleinere reserve maakt het beheerssysteem m.b.t. overgang van vredes- naar oorlogsformatie dermate inflexibel, dat daadwerkelijke vulling van de oorlogsorganisatie gevaar zou kunnen lopen. De reserve welke wordt gevormd door personeel met alleen vredesfuncties is

o.m. afkomstig uit de Haagse Staven en behoort voor een deel tot hoger leidinggevend personeel. Omdat leidinggevend personeel niet uit de in pt. 16 genoemde aanvullingsreserve kan worden geput is de aanwezigheid van dit ervaren, breed inzetbaar personeel in de reserve van groot belang om verliezen adequaat op te kunnen vangen.

VOORBEELDEN VAN OORLOGS- EN VREDESFORMATIE

19. Ter adstruering van bovenstaand betoog moge het onderstaand voorbeeld m.b.t. de organisatie en formatie van de Vliegbasis Leeuwarden en de 'Haagse Staven' dienen.

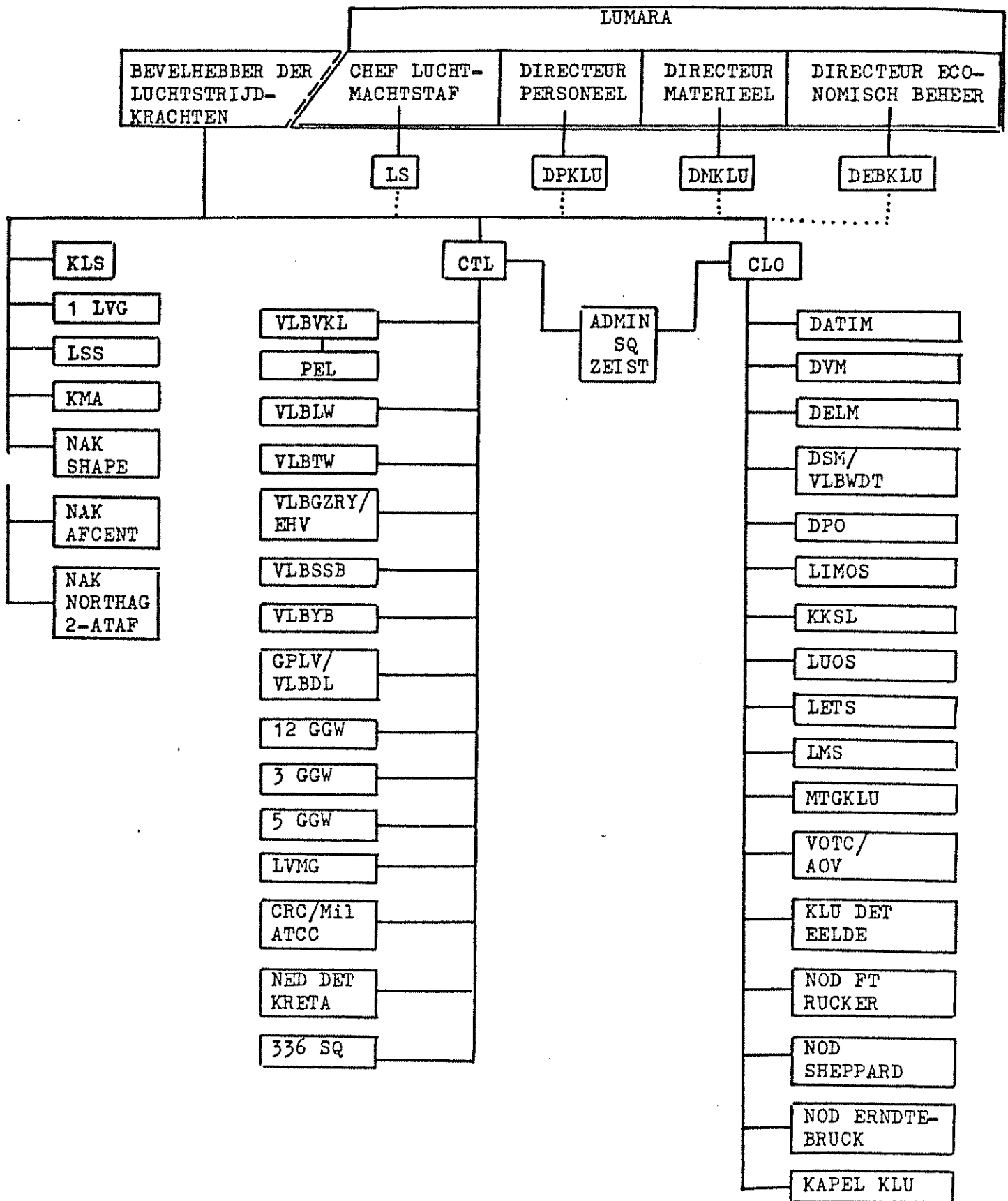
20. Vliegbasis Leeuwarden. Het als bijlage C bijgevoegde organisatieschema Vlb Leeuwarden geeft zowel de oorlogsorganisatie als de vredesorganisatie weer. Opvallend is dat deze organisatie vrijwel gelijk is opgebouwd in vredes- en oorlogstijd. In de oorlogsorganisatie worden een aantal organisatie-elementen toegevoegd m.n. t.a.v. beveiliging en bewaking. Een aantal andere elementen komt in de plaats van vredesorganisatie-elementen, b.v. het 1e Echelon Geneeskundige Formatie, hetwelk de plaats inneemt van de Geneeskundige Dienst.

21. De vredessterkte van de Vliegbasis Leeuwarden omvat + 1350 functies waarvan er + 1200 tevens oorlogsfunctie zijn. Voorts zijn er 50 functies in de vredesorganisatietabel gerelateerd aan een oorlogsfunctie. Van de overige + 100 functies zal een deel van het personeel d.m.v. een interne lastgeving een oorlogsfunctie gaan vervullen en een deel zal ofwel elders een bestemming moeten volgen danwel behoren tot de 'reserve'.

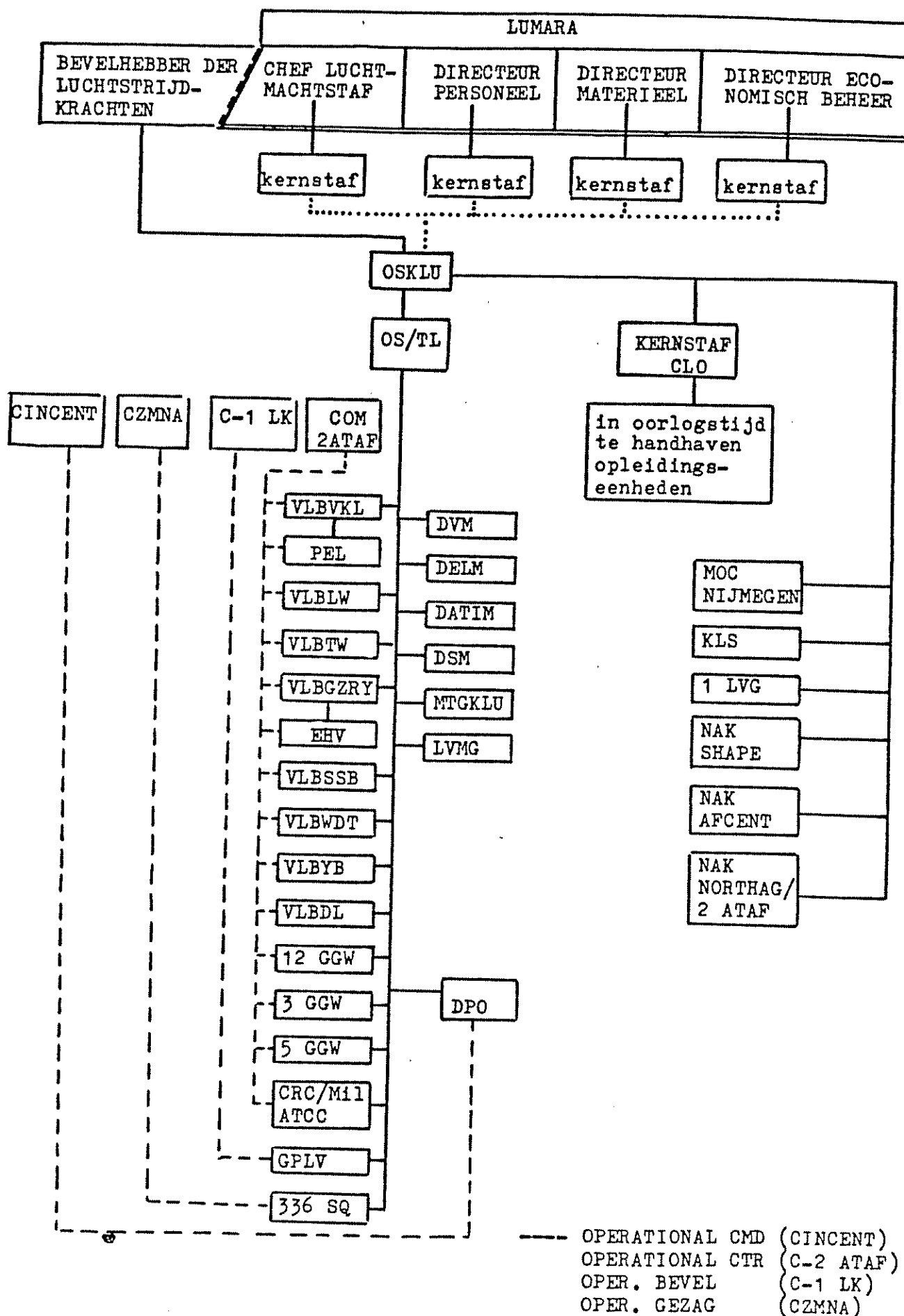
22. De oorlogssterkte van de vliegbasis bedraagt + 2000 man. Van de toename van de oorlogssterkte t.o.v. de vredessterkte zal het grootste deel, te weten + 570 man, bij de 2 OB Squadrons, 3 OB pelotons en 4 LB pelotons welke in oorlogstijd aan de basis worden toegevoegd, worden geplaatst.

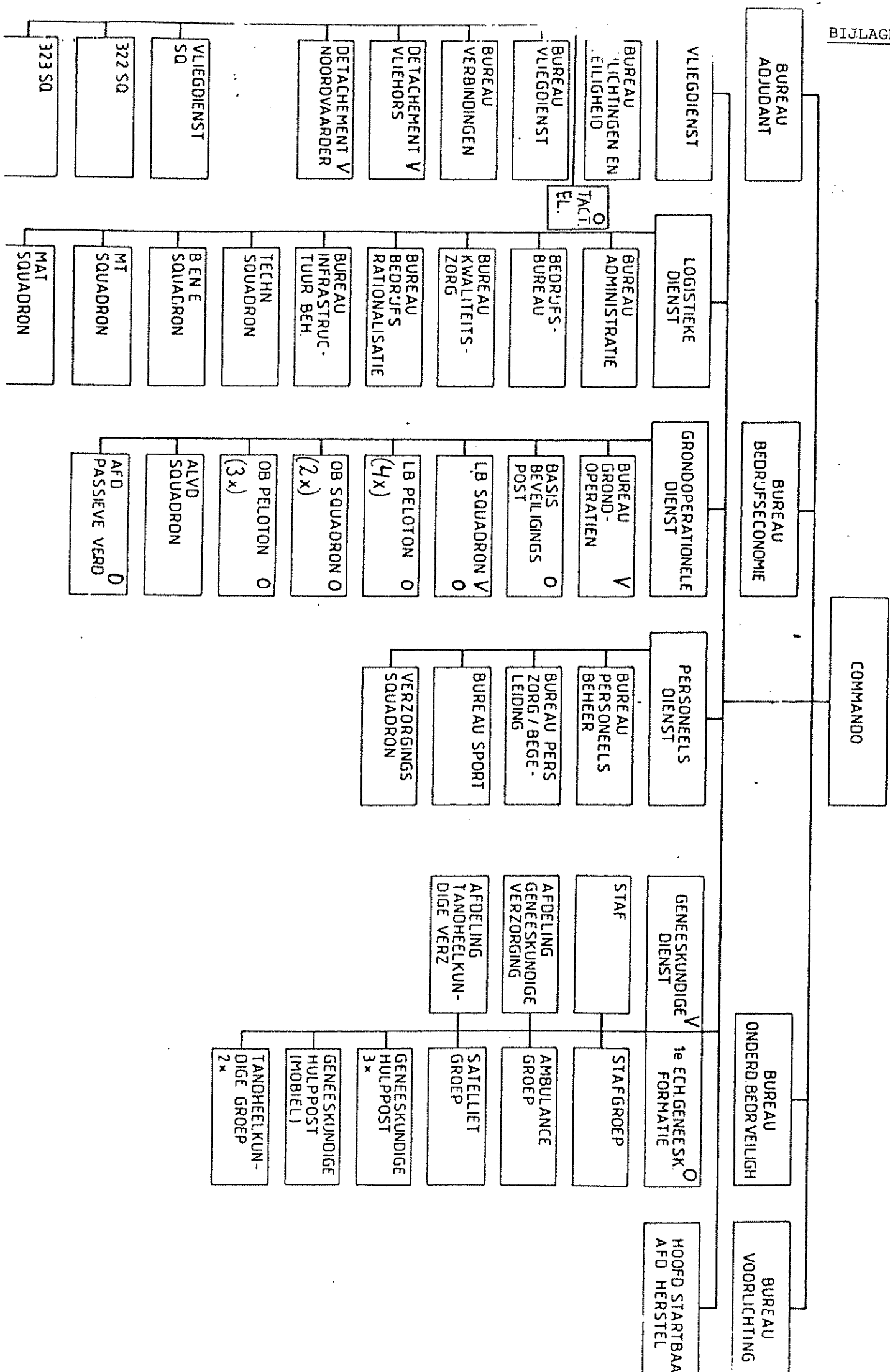
23. Haagse Staven. De vredessterkte van de 'Haagse Staven' omvat + 720 functies waarvan er + 380 tevens oorlogsfunctie zijn. Met dit laatste getal is eveneens de oorlogssterkte aangegeven. Voorts zijn er + 90 functies in de vredesorganisatietabel gerelateerd aan oorlogsfuncties. Personeel geplaatst op de resterende 250 vredesfuncties zal tijdelijk - e.e.a. is afhankelijk van de ontwikkeling van dreigings- c.q. oorlogsscenario's - de functie in oorlogstijd blijven vervullen en maakt deel uit van de reserve van + 400 man voor de KLu als geheel. I.v.m. een 130-tal vacatures op vredesfuncties bij de Haagse Staven zal in de huidige situatie + 120 man i.p.v. + 250 man ter beschikking komen van de reserve.

DE KLU VREDESORGANISATIESTRUCUUR



DE KLU C LOGSORGANISATIESTRUCTUUR





Postbus 20701
2500 ES 's-Gravenhage
Telefoon (070) 18 81 88
Telex 31337 MVD/GV/NL

Aan
de Voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Binnenhof 1A
2513 AA 's-Gravenhage

de Voorzitter van de Eerste Kamer
der Staten-Generaal
Binnenhof 21
2513 AA 's-Gravenhage

Uw brief	Uw kenmerk	Ons nummer	Datum
		D86/350/20100	23 juni 1988
Onderwerp			
Veranderingsoperatie bij Defensie			

In mijn brief van 29 juni 1987 (Kamerstuk 19 700, X, nr. 55) heb ik U geïnformeerd over de doelstellingen en de aanpak van een aantal projecten in het kader van de veranderingsoperatie bij Defensie. Overeenkomstig mijn toezegging licht ik U hierbij in over de in de verschillende projecten bereikte resultaten en over de wijze waarop de operatie wordt voortgezet. Vervolgens ga ik in op enkele aanvullende maatregelen die ik wil treffen met betrekking tot de omvang van de militaire personeelsformatie bij de Centrale organisatie en de niet-operationele staven.

Doelstellingen

In de doelstellingen en randvoorwaarden van het veranderingsproces zijn drie hoofdlijnen te onderscheiden die moeten leiden tot kwaliteitsverbetering bij Defensie. Het gaat om:

- versterking van de centrale sturing;
- decentralisatie en verzelfstandiging van uitvoerende taken;
- vermindering van "overhead", onder meer door doelmatigheidsbevordering.

Deze doelstellingen hangen nauw met elkaar samen. Zo is decentralisatie van uitvoeringswerkzaamheden slechts mogelijk wanneer het vermogen tot richtinggeven aan beleidsvoorbereiding en -uitvoering op centraal niveau is verzekerd. Anderzijds maakt decentralisatie van uitvoeringstaken het mogelijk de greep op de hoofdlijnen van het beleid te versterken en het beslag dat de "overhead" van de organisatie legt op mensen en middelen te verminderen.

Bijlagen

Bezoekadres

Doorkiesnummer

Het gaat bij deze hoofdlijnen om doelstellingen van het veranderingsproces als geheel; elk afzonderlijk komen zij in de onderscheiden projecten in verschillende mate en met uiteenlopende accenten tot uitdrukking. De veranderingsprojecten met betrekking tot de planningsfunctie en de materieelverwervingsfunctie richten zich primair op versterking van de centrale sturing van het beleid. Het gaat daarbij immers bij uitstek om keuzeprocessen van politiek - bestuurlijk belang. Bij de projecten Interservice uitvoerende diensten en Interne deregulering staat decentralisatie als doelstelling voorop en bij de projecten Informatievoorziening d.m.v. automatisering, Interne controle, Staven Koninklijke Luchtmacht en Reorganisatie personele functie is er sprake van een combinatie van deze beide doelstellingen. In deze gevallen gaat het om correcties op te ver doorgeschoten centralisatie, functionalisatie en regulering. Daarmee is de centrale sturing door de departementsleiding eveneens gediend.

Bij alle projecten wordt gestreefd naar grotere doelmatigheid, waar mogelijk tot uitdrukking komend in een minder omvangrijke overhead. Dit laatste komt het sterkst naar voren in de projecten Interservice uitvoerende diensten, Staven Koninklijke Luchtmacht, Reorganisatie personele functiegebied en Interne Deregulering.

Stand van zaken bij de afzonderlijke projecten

De stand van zaken bij de verschillende veranderingsprojecten is als volgt:

a. Versterking geïntegreerde planning

Over de resultaten van het onderzoek naar de versterking van de geïntegreerde planning heb ik U reeds ingelicht in mijn brief van 2 juni jl. (Kamerstuk 20 200, X, nr. 43). Zoals daarin is aangegeven ligt hierbij het accent op versterking van de greep van de politieke leiding op de beleidsvoorbereiding en de daarin te maken afwegingen en daarnaast op een krachtiger sturing van de planvorming op langere termijn.

b. Interservice uitvoerende diensten

Het onderzoek naar de plaats en het functioneren van interservice uitvoerende diensten bij de Centrale Organisatie, die ondersteunende activiteiten verrichten voor de Defensie-organisatie als geheel, heeft uitgewezen dat het niet zinvol is deze onder te brengen in één bestuursorgaan. Daarvoor zijn hun doelstellingen en activiteiten te ongelijksoortig. Om toch te bereiken dat de Centrale Organisatie minder wordt belast met gedetailleerde uitvoeringszaken is er voor gekozen deze diensten zo veel mogelijk te verzelfstandigen door toepassing van zelfbeheer of contractmanagement.

Door de betrokken diensten zelf meer verantwoordelijkheid te geven voor de kwaliteit van hun dienstverlening en het beheer van hun middelen, binnen de grenzen die de hogere leiding aangeeft, wordt de flexibiliteit van de bedrijfsvoering vergroot. Ook moet dat leiden tot een groter kostenbewustzijn en meer arbeidsbevrediging. Gewerkt wordt aan de opstelling van een "handleiding zelfbeheer" om aan een versnelde invoering vorm te kunnen geven.

Die invoering zal zich ook uitstrekken tot soortgelijke onderdelen bij de krijgsmachtdelen. De mate van verzelfstandiging kan per onderdeel verschillen en periodiek worden herzien.

Het onderzoek heeft ook geleid tot een groot aantal concrete aanbevelingen ten aanzien van de organisatie en het functioneren van afzonderlijke diensten. Het gaat daarbij vooral om verbetering van de kwaliteit van produkten en van de relatie met de "cliënten" bijvoorbeeld door:

- gestructureerd overleg met "cliënten" (Militair Sociale Dienst, Duyverman Computer Centrum);
- het inzichtelijk maken en zo mogelijk doorberekenen van kosten (Defensie Accountantsdienst, Centraal Archieven Depot, Krijgsmacht Telecommunicatie Bureau e.a.);
- het snel en adequaat reageren op vragen en klachten (afdeling Personeels- en Salaris Administratie);
- evaluatie van de effectiviteit van diensten (afdeling Vorming en Opleiding van de directie Burgerpersoneel).

Deze aanbevelingen zullen door de desbetreffende onderdelen zelf worden uitgewerkt en ingevoerd.

c. Informatievoorziening door middel van automatisering

Administratieve processen en bestuurlijke informatievoorziening worden steeds meer en in hoog tempo geautomatiseerd. Dit roept de vraag op naar de wijze waarop de invoering van automatiseringsmiddelen en de daaraan verbonden kosten moeten worden beheerst. Het onderzoek naar de mogelijkheden hiertoe heeft geleid tot de volgende conclusies.

Het is gewenst de zorg voor automatisering -binnen randvoorwaarden- zo veel mogelijk te decentraliseren en onder de verantwoordelijkheid van het lijnmanagement te brengen. De technische en prijsontwikkelingen op het gebied van automatisering maken een meer decentrale of gedeconcentreerde opzet van de geautomatiseerde informatievoorziening nu ook beter mogelijk. Dit heeft onder meer als voordeel dat beter kan worden beantwoord aan de specifieke informatiebehoeften in verschillende delen van de organisatie en dat een betere afweging van kosten en baten kan plaatsvinden. Tegelijkertijd blijft sturing op hoofdlijnen noodzakelijk. Daarom dient de automatiseringsbehoefte door middel van een praktische vorm van informatie-planning beter in kaart te worden gebracht en moeten de gevolgen ervan in het Defensie planningsproces worden geïntegreerd. Ter beheersing van de kosten worden voor de korte termijn de jaarlijkse uitgaven voor automatisering bevroren op maximaal twee procent van het Defensiebudget; dit is ook een prikkel tot grotere doelmatigheid bij de besteding van de beschikbare budgetten.

Het Duyverman Computer Centrum (DCC) blijft belast met het technische beheer van de centrale computerfaciliteiten. Wel worden de kosten van dienstverlening beter zichtbaar gemaakt voor de afnemers en zo veel mogelijk aan hen doorberekend. Hierdoor wordt een zorgvuldige afweging tussen kosten en opbrengsten van automatisering bevorderd. Een Raad van Advies, bestaande uit de belangrijkste afnemers, zal erop toezien dat de dienstverlening

van het DCC zo goed mogelijk op de behoeften van de gebruikers wordt afgestemd. Er wordt onderzocht of delen van de systeembouw en het systeemonderhoud bij Defensie kunnen worden geprivatiseerd. Belangrijke criteria hierbij zijn de personele en financiële gevolgen en garanties voor het ongestoord functioneren, ook in een crisis- of oorlogssituatie. De afhankelijkheid van Defensie van geautomatiseerde systemen en de concentratie van deze systemen bij het DCC vereist een uitwijkmogelijkheid voor het geval zich een calamiteit voordoet. In het begin van de jaren negentig moet een uitwijkcentrum voor het DCC zijn opgezet.

d. Interne Controle

Hoewel de kwaliteit van het financieel beheer bij Defensie van dien aard is dat jaarlijks een goedkeurende accountantsverklaring wordt verkregen, is verdere verbetering mogelijk. Het onderzoek Interne Controle is erop gericht de interne controlefunctie, die thans nog berust bij de Defensie Accountantsdienst, binnen de operationele onderdelen van de Krijgsmacht te decentraliseren en onder de verantwoordelijkheid van het lijnmanagement te brengen. Daardoor kan op decentraal niveau sneller en doeltreffender worden gereageerd op de controleresultaten. Door deze reorganisatie kan de accountantsdienst zich meer richten op deskundige en onafhankelijke beoordeling van de opzet en werking van de interne controle. De dienst krijgt voorts meer ruimte voor doelmatigheidsonderzoek ten behoeve van de departementsleiding en kan ook zelf gebruik maken van de decentraal opgestelde controlerapporten. Het onderzoek strekt zich uit tot de interne controle binnen het financieel-economische functiegebied, diensten en bedrijven van de Centrale Organisatie en de operationele onderdelen van de krijgsmacht. De administratieve organisatie van de desbetreffende onderdelen wordt nauwkeurig beschreven en zo nodig verbeterd. Daarna kan de structuur van de decentrale interne controle worden vastgesteld en de verantwoordelijkheid daarvoor worden overgedragen aan het lijnmanagement; waar de omvang van organisatie-eenheden dat rechtvaardigt worden verbijzonderde controle-organen gevormd.

Het onderzoek en invoering van de resultaten verlopen stapsgewijs. De structuur van de interne controle binnen de Koninklijke landmacht is vastgesteld en wordt nu ingevoerd. Binnenkort worden besluiten genomen over de opzet van de interne controle bij de Koninklijke marine en de Koninklijke luchtmacht. Voor de Centrale organisatie zal een verbijzonderd controle-orgaan worden ingesteld.

e. Materieelverwervingsfunctie

In de materieelverwervingsfunctie zijn, hoewel de laatste jaren aanzienlijke verbeteringen zijn aangebracht, nog verschillende knelpunten geconstateerd. Het gaat daarbij vooral om de bezetting van commerciële en technische functies bij de materieeldirecties, de informatievoorziening over de resultaten van het verwervingsbeleid, vraagstukken met betrekking tot de afstemming van het verwervingsbeleid en het industrie- en technologiebeleid en de daarmee samenhangende taakverdeling en informatie-uitwisseling tussen centrale en decentrale niveaus.

In het onderzoek is een aantal knelpunten met behulp van externe adviseurs geïnventariseerd en uitgediept. Aan de desbetreffende analyse wordt thans de laatste hand gelegd.

Op basis van de analyse zullen de staatssecretaris en ik nagaan op welke punten nadere maatregelen moeten worden uitgewerkt. Wij zullen U daarover te zijner tijd nader informeren.

f. Staven Koninklijke luchtmacht

Het onderzoek naar de organisatie en het functioneren van de "Haagse" staven van de Koninklijke luchtmacht richt zich op een breed scala van verbeteringen. Inmiddels zijn de knelpunten geïdentificeerd en is de aanpak van het veranderingsproces in hoofdlijnen aangegeven. Als belangrijkste probleem is naar voren gekomen dat beleidsvoorbereiding, -bepaling en -uitvoering te sterk binnen de afzonderlijke functiegebieden plaatsvindt, ook op lagere niveaus. Betere coördinatie is nodig. In samenhang daarmee wordt gestreefd naar decentralisatie van beheerstaken binnen de Koninklijke luchtmacht en terugdringing van de taken en omvang van de staforganisaties. Voorts wordt aandacht besteed aan terugdringing van regelgeving, goede informatie-uitwisseling en doelmatige besluitvormingsprocedures.

Begonnen is met een analyse van staftaken en het ontwerpen van een model voor de herstructurering daarvan. Hierover zal eind 1988 kunnen worden beslist. Voor de verdere uitwerking en de invoering zullen ongeveer twee jaar nodig zijn.

g. Reorganisatie personele functiegebied

In 1986 zijn de hoofdlijnen van de nieuwe organisatiestructuur in het personele functiegebied vastgesteld. Uitgangspunt voor de nieuwe structuur was dat de eerste taak van de Centrale organisatie de sturing, toetsing en evaluatie van het beleid is. Bij de reorganisatie van het personele functiegebied gaat het zowel om een sterkere sturing op hoofdlijnen als decentralisatie van uitvoerende taken. De laatste zijn of worden zo veel mogelijk overgedragen aan de krijgsmachtdelen en daarbinnen waar mogelijk verder gedecentraliseerd.

Na de reorganisatie, die voor het einde van dit jaar haar beslag moet hebben gekregen, zal het aantal medewerkers van het directoraat-generaal Personeel met ongeveer 1000 zijn verminderd tot ruim 500. Een vermindering van ongeveer 200 formatieplaatsen is het gevolg van de afslankingsoperatie voor het burgerpersoneel. Een ander deel van de personeelsvermindering, ongeveer 300 functies, is het gevolg van de afspraken in het regeerakkoord over de herordening van de post-actieve zorg. Deze functies zullen worden overgeheveld naar het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP). Ongeveer 500 formatieplaatsen zijn betrokken bij decentralisatie van uitvoeringstaken naar de krijgsmachtdelen.

Op centraal niveau, binnen het directoraat-generaal Personeel, blijven gehandhaafd de directies Militair Personeel, Burgerpersoneel en Dienstplichtzaken, een afdeling Militair Geneeskundig Beleid en een stafafdeling; tezamen ongeveer 500 formatieplaatsen.

De overheveling van taken en organisatorische activiteiten binnen Defensie verloopt volgens plan. Het ligt in de bedoeling de overheveling van taken naar het ABP voor het einde van dit jaar te voltooien. De voortgang van dit onderdeel van de reorganisatie

is afhankelijk van het verloop van de onderhandelingen met het ABP.

h. Interne deregulering

Doelstelling van de interne dereguleringsoperatie is vermindering en vereenvoudiging van als onnodig knellend of hinderlijk ervaren regels. Op die manier kan de eigen verantwoordelijkheid van het lijnmanagement worden vergroot en bureaucratische rompslomp worden teruggedrongen. Het Defensiepersoneel is gevraagd hiertoe zelf voorstellen te doen. Van de driehonderd ingediende dereguleringsideeën kon het meerendeel worden gehonoreerd. Deze voorstellen hadden vooral betrekking op de "kleine bureaucratie" (reisdeclaraties, aanschaf kantoorbenodigdheden e.d.).

Daarnaast zijn verschillende beleidsonderdelen van de Centrale Organisatie bezig met de doorlichting van de eigen regelgeving. Enkele tientallen regelingen en circulaires op het gebied van dienstplichtzaken, burgerpersoneelszaken en juridische zaken zijn ingetrokken. Van de ongeveer 440 land- en luchtmachtorders zijn of worden er ruim 240 ingetrokken.

Om een terughoudend gebruik van regelgeving te bevorderen is aan het dereguleringsstreven onder meer aandacht besteed in de Defensiebladen en in intern verspreide brochures.

Ten behoeve van de overzichtelijkheid van het geheel van regels is een codificatiesystematiek ontwikkeld waarin is vastgelegd welk soort regelgeving in welke vorm moet worden gegoten en hoe regels systematisch moeten worden uitgegeven, bewaard en bijgesteld.

Nieuwe regelgeving zal voortaan eerst op dereguleringsaspecten worden getoetst. Bij de Centrale Organisatie en de krijgsmachtdelen zijn voorzieningen getroffen om bij het opstellen van regels vanuit het oogpunt van deregulering te adviseren en nieuwe regels aan een dereguleringstoets te onderwerpen. Een nieuw ingesteld Overleg Regelgeving Defensie treedt op als het coördinerend overleg voor wet- en regelgeving, deregulering en publicatie van regelingen voor de gehele Defensieorganisatie.

i. Overige onderzoeken

De hiervoor behandelde veranderingsprojecten zijn niet de enige die binnen Defensie gaande zijn. In mijn brief van 29 juni 1987 wees ik al op lopende veranderingsprocessen bij de directies Materieel van de Koninklijke Marine (KM 2000) en de Koninklijke Landmacht (DOEL'88), op het gebied van de structuur van het informatievoorzieningsbeleid (SINBAD), de geautomatiseerde bezoldigingsadministratie (VAB-systeem) en het functioneren van de huishoudelijke dienst. Ook zijn ingrijpende reorganisaties gaande bij de Rijkswerf en de Militaire hospitalen. Maar ook naast de genoemde operaties kent een grote, steeds in beweging zijnde organisatie als Defensie nog vele andere kleine en grote reorganisaties, organisatie-onderzoeken en veranderingsprojecten. Daarin zijn de hoofddoelstellingen - sterkere centrale sturing op hoofdlijnen, decentralisatie van uitvoeringstaken en debureaucratisering/terugdringing van "overhead" - vrijwel steeds herkenbaar.

De uitvoering van de afslankingstaakstelling voor het burgerpersoneel kan in dit verband niet onvermeld blijven. De realisatie daarvan brengt op veel plaatsen reorganisaties teweeg en prikkelt tot diepgaand doelmatigheidsonderzoek, zoals bijvoorbeeld het onderzoek naar de herstructurering van het onderhoud in de nationale sector. Tenslotte noem ik nog de verschillende privatiseringsprojecten en -onderzoeken waarbij Defensie betrokken is, waaronder de privatisering van de cantinedienst bij de Centrale organisatie.

Vermindering van "overhead" en van de militaire personeelssterkte

Vermindering van de "overhead"-taken moet leiden tot een kleinere omvang van de Centrale organisatie en van de krijgsmachtdeelstaven. Ook de afslankingsoperatie voor het burgerpersoneel draagt tot deze verkleining bij. De Haagse onderdelen van de Defensie-organisatie kregen bij de afslanking een relatief zwaardere taakstelling opgelegd dan de operationele onderdelen. Omdat dit echter alleen het burgerpersoneel betreft, dreigt het evenwicht bij de vermindering van overhead-taken verstoord te raken. Ik heb daarom besloten ook de militaire personeelsformatie bij de Haagse staven te beperken.

De omvang van het militaire personeel van de Centrale organisatie en de niet-operationele staven van de krijgsmachtdelen en van de daaronder ressorterende Bijzondere Organisatie Eenheden (BOE's) moet over vier jaar met respectievelijk 10 en 5% van de begrotingssterkte 1988, overeenkomende met tenminste 280 plaatsen, zijn verminderd. Als richtlijn geldt voor de vermindering met 10% de volgende verdeling over de betrokken jaren: in 1989 2%; in 1990 3%; in 1991 3% en in 1992 2%. Voor de BOE's en de ondersteunende niet-ministeriële eenheden in de regio 's-Gravenhage geldt de helft van deze percentages. De uitwerking van de taakstelling vindt thans plaats. De vermindering heeft niet tot doel personele besparingen te bereiken. Het gaat erom personeel vrij te maken voor de vervulling van operationele taken.

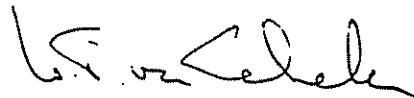
Begeleiding

In mijn brief van 5 oktober 1987 heb ik U reeds ingelicht over de instelling en taken van de Begeleidingsgroep Veranderingsoperaties bij Defensie, bestaande uit mr. P. van Dijke, dhr. J.C.Th. van der Doef en mr. M.D. van Wolferen. De Begeleidingsgroep heeft het verloop en de resultaten van de verschillende onderzoeken uitvoerig besproken en kan zich vinden in de hoofdlijnen van het veranderingsproces. De Begeleidingsgroep heeft vooral aandacht geschonken aan de hoofddoelstellingen van de veranderingsprojecten en aan de onderlinge samenhang in het gehele veranderingsproces. Bij de uitwerking van de onderzoeksresultaten geeft de Begeleidingsgroep praktisch en kritisch commentaar om het veranderingsproces in het goede spoor te houden, gericht op de algemene doelstellingen. Verder kan de Begeleidingsgroep lacunes in de aanpak

van het veranderingsproces signaleren. De staatssecretaris en ik hebben enige malen met de Begeleidingsgroep van gedachten gewisseld. De Begeleidingsgroep zal ook in de komende periode deze nuttige functie blijven vervullen.

Met de uitwerking van de resultaten van de veranderingsoperatie zal Defensie aan de afspraak in het regeerakkoord met betrekking tot het doorlichten van de ministeriële organisatie hebben voldaan. Enkele onderzoeken zullen nog worden voortgezet, van andere worden de aanbevelingen ingevoerd. Over het verdere verloop van deze operatie zal de Kamer regelmatig worden geïnformeerd.

DE MINISTER VAN DEFENSIE

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'W.F. van Eekelen', written in a cursive style.

Dr. W.F. van Eekelen

Verlenging duur eerste oefeningKoninklijke Landmacht

1. Algemeen. De duur van de eerste oefening is van invloed op de hoeveelheid dienstplichtigen die jaarlijks nodig is om de organisatie volledig gevuld te houden. Bepalend daarbij is de duur van de periode dat een dienstplichtige daadwerkelijk een functie (ver)vult. Neemt de duur van de plaatsing op functie af dan zijn op jaarbasis meer dienstplichtigen nodig om de organisatie continu gevuld te houden; als die duur toeneemt doet zich het omgekeerde voor.

2. Huidige situatie. De organisatie van de Koninklijke landmacht omvat momenteel 32.300 functies voor dienstplichtigen. Bij de huidige diensttijd (14 maanden) is het dienstplichtig personeel gemiddeld vier maanden in opleiding en tien maanden op functie geplaatst. Om het functiebestand gevuld te houden zijn jaarlijks ongeveer 38.760 dienstplichtigen nodig. Dit aantal dienstplichtigen wordt in de organisatie opgenomen verdeeld over zes kwalitatief en kwantitatief gelijke lichtingsploegen die om de twee maanden opkomen. De gemiddelde sterkte van de lichtingsploeg omvat momenteel ongeveer 6460 man. Het personeelsbestand in opleiding omvat ongeveer 12.900 man.

3. Verlenging duur eerste oefening met twee maanden. Indien als gevolg van verlenging van de duur eerste oefening met twee maanden de duur van de plaatsing op functie met twee maanden toeneemt, zijn jaarlijks nog maar ongeveer 32.300 dienstplichtigen nodig. De sterkte van de lichtingsploeg wordt in dat geval ongeveer 5500 man. Het personeelsbestand in opleiding neemt af tot ongeveer 10.500 man, terwijl in totaal jaarlijks ongeveer 6000 man minder behoeven te worden opgeleid, gekleed etc.

4. De financiële consequenties omvatten bij benadering:

Per jaar

(1) wedde e.o. (incl overige pers, exploitatie) = -	Mf 42,--
2100 x f 20.000,--	
(2) materiële exploitatie	= - Mf 8,--
(3) totaal exploitatie per jaar	= - Mf 50,--

5. Overige aspecten. Een eventuele verlenging van de duur van de eerste oefening met vier of zes maanden heeft grote gevolgen voor het systeem van legervorming. In die gevallen resteren binnen de wettelijke maximale duur van de diensttijd van 24 maanden nog slechts zes respectievelijk vier maanden voor het zogenaamde 'klein verlof'. In het systeem van leger-vorming dient deze klein-verlof periode echter minimaal de helft van de periode op functie te zijn, i.c. zeven respectievelijk acht maanden. Voorts neemt als gevolg van een verlenging van de duur van de eerste oefening de doorstroomsnelheid af. Daardoor wordt minder personeel ge-genereerd voor de vulling van mobilisabele eenheden en komt de adequate vulling van de oorlogsorganisatie in gevaar. Bovendien wordt nu al de opleidingscapaciteit volledig benut om de mobilisabele eenheden op een noodzakelijk peil van geoefendheid te brengen en te houden. Een verdere uitwerking van consequenties van verlenging van de duur van de eerst oefening met 4 resp 6 maanden wordt derhalve niet als zinvol beschouwd.

6. Indien de duur van de eerst oefening met vier of zes maanden wordt verlengd dient gelet op het vorenstaande de dienstplichtwet te worden aangepast; bij een verlenging met twee maanden is dit niet nodig. Wel moet art 50 van het dienstplichtbesluit worden aangepast. In dit artikel wordt de duur van de eerste oefening vermeld.

Koninklijke marine

7. De financiële consequenties van een verlenging van de duur van de eerste oefening worden bij benadering op - Mf 0.9,-- per jaar geschat.

Koninklijke luchtmacht

8. De financiële consequenties van een verlenging van de duur van de eerste oefening worden bij benadering op - Mf 5,-- per jaar geschat.

Samenstelling werkgroep Herooverweging Formatie en voorziening
militair personeel

Voorzitter: Generaal G.L.J. Huyser
Chef Defensiestaf
Ministerie van Defensie

Secretaris: mr. F.M. Jaeger
Directie Inspectie der Rijksfinanciën
Ministerie van Financiën

Adjunct-secretaris: Kapitein ter Zee L. Kroon
Defensiestaf/plannen A
Ministerie van Defensie

Leden: mr. J.P.M.H. Merckelbach
Kabinet van de Minister-President
Ministerie van Algemene Zaken

drs. P.T.H. Smeulders
Directie Personeelsplanning en -voorziening
Ministerie van Binnenlandse Zaken

dr. P.C. Vijfhuizen
Directie Inspectie der Rijksfinanciën
Ministerie van Financiën

Schout bij Nacht R.C. Veenendaal
plv. Chef van de Marinestaf

Generaal-Majoor A.K. van der Vlis
plv. Chef van de Landmachtstaf

Generaal-Majoor H. de Vos
plv. Chef van de Luchtmachtstaf

Kolonel Sunter
Chef Staf Commandant
Koninklijke Marechaussee

drs. J.H.M. de Leeuw
Directeur Plannen en Arbeidsvoorwaarden
militair personeel
Ministerie van Defensie

drs. J.H. Voogd
Directeur Economisch-Financieel Beleid
Ministerie van Defensie

