

**BIJeenKOMST OP WOENSDAG 14 MAART 1962
TE 's-GRAVENHAGE**

Voordracht gehouden voor de Vereniging ter beoefening
van de Krijgswetenschap

door

Z.E. Luitenant Generaal o.n.a. J. H. COUZY,
Lid van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

over

BESCHOUWINGEN OVER MILITAIR PERSONEELSBELEID

Voorzitter: Generaal Majoor E. R. D'ENGELBRONNER

De Voorzitter:

Heren, in verband met het feit dat de voorzitter vanavond persoonlijk zijn rede zal uitspreken, heb ik de eer om deze vergadering te mogen voorzitten. Ik wens u allen hartelijk welkom op deze avond. Het feit dat u in zo groot aantal hier aanwezig bent, mag geloof ik wel betekenen dat het onderwerp waar de Generaal Couzy vandaag over zal spreken — nl. over personeelsbeleid — in ons aller bijzondere belangstelling staat. Aangezien er geen bijzondere punten op de agenda vermeld zijn behoudens de lezing, mag ik direct het woord geven aan de Generaal Couzy.

Generaal Couzy:

Mijnheer de voorzitter, reeds enige jaren heeft Uw bestuur getracht het onderwerp van hedenavond in het werkplan op te nemen, maar is daarin tot dit seizoen niet kunnen slagen. De oorzaak hiervoor is dat het aantal voor dit onderwerp in aanmerking komende sprekers beperkt is, maar meer nog dat die sprekers geen volkomen vrijheid in de behandeling van het onderwerp kunnen bezitten. Daardoor zou een te eenzijdige en ambtelijke belichting niet zijn te vermijden, waardoor ook een debat minder tot zijn recht kan komen.

Dat ik hier hedenavond sta, is dus niet omdat ik op dit gebied erkend deskundig ben — hoewel ik hiervoor steeds meer dan grote belangstelling heb gekoesterd en nog koester — maar omdat ik kan worden geacht volkomen vrij te zijn hierover gedachten te kunnen ontwikkelen.

Het vraagstuk, dat we hedenavond behandelen en waarover we naar ik hoop openhartig zullen discussiëren, is voor de strijdkrachten van het grootste belang. De beste organisatie en de modernste bewapening en uitrusting boeten een zeer groot deel van hun waarde in, wanneer zij moeten worden bemand en bediend door personeel, onvoldoend in aantal en/of bekwaamheid dan wel dat zijn dienst met te weinig arbeidsvreugde verricht.

Nu worden de strijdkrachten voor een belangrijk — bij de Kon. landmacht zelfs meer dan $\frac{3}{4}$ — deel gevormd door dienstplichtigen. Niet alleen ver-

blijven deze dienstplichtigen slechts tijdelijk voor een korte periode in de strijdkrachten, hun geoefendheid, plichtsvervulling en gevechtsbereidheid worden in hoge mate beïnvloed en bepaald door het beroepspersoneel.

Mijn beschouwingen zullen zich dan ook bijna geheel bezighouden met dat beroepspersoneel, waarbij dan nog de meeste aandacht zal worden geschonken aan Land- en Luchtmacht.

Mijnheer de voorzitter, het is veelal gebruikelijk bij een beschouwing over een vraagstuk veel tijd te besteden aan de geschiedkundige ontwikkeling om daarmee te kunnen verklaren hoe de huidige toestand is ontstaan. Ik wil dat gebruik niet volgen, zodat ik mij in deze tot een enkele opmerking zal beperken. Zo wil ik vaststellen, dat tot voor enkele jaren een personeelsbeleid is gevoerd van meer dan 50 jaar geleden. Zonder nu dat beleid elke goede zijde te willen ontzeggen, is reeds vóór de laatste oorlog duidelijk aan het licht getreden, dat met de verouderde opvattingen en methoden geen juiste oplossingen kunnen worden verkregen. Niettemin is men na die oorlog — toen de zich voordoende vraagstukken zeker een geheel andere benadering en aanpak hebben gevraagd — op dezelfde wijze blijven voortgaan.

De rampspoedige gevolgen, zich uitend in grote tekorten in aantallen en gehalte doen zich nog dagelijks gevoelen. Eerst in het najaar van 1959 is een nieuwe koers ingeslagen, welke reeds tot enige verbetering heeft mogen leiden en waarvan ook verder goede verwachtingen kunnen worden gekoesterd. Daarbij moeten we wel beseffen, dat 2½ jaar een te korte tijd is om op veel resultaten te kunnen bogen. Een systeem, dat meer dan 50 jaar is gevolgd, kan niet in zeer korte tijd volledig worden veranderd, vooral ook omdat daarbij nog van kracht zijnde, doch verouderde wettelijke bepalingen een grote hinderpaal vormen. Bovendien moeten we goed voor ogen houden, dat verslechtingen zeer snel — bij wijze van spreken de volgende dag — doorwerken, maar dat verbeteringen eerst op de lange duur — dikwijls eerst na jaren — hun vruchten afwerpen.

Niettemin hoop ik, dat de nieuw gevolgde koers zal blijven bestendig, waarbij ik tevens hoop dat hetgeen wij vanavond hier bespreken bij het verder uitzetten van deze nieuwe richting in aanmerking kan worden genomen.

Mijnheer de voorzitter, wanneer we het doel van het militair personeelsbeleid — en dit geldt voor alle personeelsbeleid — zouden willen vastleggen, dan moet dit worden geformuleerd als neergelegd in mijn eerste stelling, nl.

- het in voldoende hoeveelheid aantrekken van personeel van het vereiste gehalte;
- het beschikbare personeel zo efficiënt mogelijk verdelen over de bestaande organisatie;
- het in dienst houden van het bekwaamste personeel;
- het beschikbare personeel te brengen tot het leveren van de beste prestaties.

Het in voldoende hoeveelheid aantrekken van personeel van het vereiste gehalte

Na elke oorlog zien we een sterke daling in de maatschappelijke waardering voor het militaire beroep.

Onmiddellijk voor en vooral gedurende een oorlog staan de strijdkrachten in hoog aanzien en genieten zij talloze voorrechten. Zodra de oorlog is geëindigd koestert men telkens opnieuw de hoop dat deze de laatste is geweest, zodat de strijdkrachten overbodig zullen worden. Bovendien gelden op het gevechtsveld andere normen dan in vreedstijd, waardoor personen worden bevorderd of functies worden toevertrouwd, waarvoor zij in vreedstijd niet in aanmerking zouden zijn gekomen. Genoemde daling in maatschappelijk aanzien hebben we zowel na 1918 als na 1945 in alle landen kunnen waarnemen.

Het is duidelijk dat dit verschijnsel zijn weerslag vindt in een verminderende lust dit beroep te gaan kiezen. In alle landen heeft men maatregelen getroffen het militaire beroep weder meer aanzien en daardoor meer aantrekkingskracht te verlenen, hier te lande is men daarbij ver achtergebleven. Hoewel het vraagstuk van het in voldoende hoeveelheid aantrekken van personeel van het vereiste gehalte in andere landen — ik denk daarbij in het bijzonder aan Groot-Brittannië — nog niet een volkomen bevredigende oplossing heeft gevonden, spreken de aantallen van meer dan 50 % aan beroepspersoneel in de strijdkrachten der ons omringende landen tegenover 24 % hier te lande een zeer duidelijke taal.

Ofschoon de bezoldiging geen beslissende invloed uitoefent op de keuze van studie of beroep, dienen we wel te beseffen, dat zich in de maatschappij een verandering heeft voltrokken en nog bezig is zich te voltrekken. Mede waarschijnlijk onder Amerikaanse invloed wordt het maatschappelijk aanzien meer en meer bepaald door het inkomen. Ik kom daar later nog op terug.

Wanneer we de maatregelen, nodig tot het verhogen van de aantrekkingskracht voor het militaire beroep, nader bezien, dan blijken die maatregelen — tot uitdrukking gebracht in de stellingen 2 t/m 5 — een zodanige samenhang te vertonen, zodanig met elkander te zijn verweven, dat zij niet los van elkander zijn te denken. Voor een systematische bespreking zullen zij toch afzonderlijk moeten worden behandeld, zonder daarbij uit het oog te verliezen dat zij één geheel blijven vormen.

De militaire loopbaan

Wanneer een jongeman het militaire beroep kiest, kan hij bij voldoende vooropleiding — na driejarige (K.I.M.) of vierjarige (K.M.A.) studie tot officier worden benoemd. Meldt hij zich aan voor de onderofficiersopleiding, dan kan hij na 28 maanden tot sergeant of wachtmeester worden aangesteld.

Wanneer de tot officier benoemde tot de land- of luchtmacht behoort, zal hij daar een heterogeen officierskorps aantreffen, waarbij van de K.M.A. afkomstige officieren, alsmede — al dan niet na een aanvullende opleiding — tot beroepsofficier benoemde reserve-officieren, die in één ranglijst zijn opgenomen en eenzelfde bevorderingsrang volgen. Daarnaast treft hij aan reserve-officieren lang verband, officieren van fortificatiën, officieren technisch opzichter en officieren voor speciale diensten, zodat hij zich zal gaan afvragen waarom hij een vierjarige academische studie heeft moeten volbrengen voor de uitoefening van een beroep, welke ook mogelijk schijnt te zijn met een veel korter en zelfs geen opleiding.

Misdraagt de officier of onderofficier zich niet, dan zal hij de verschil-

lende, achtereenvolgende rangen doorlopen om — zo hij niet op 50-jarige leeftijd voor ontslag in aanmerking wordt gebracht wegens het niet meer ten volle geschikt zijn voor de uitoefening van de dienst — na 40 dienstjaren of het bereiken van de 60-jarige leeftijd te worden gepensioneerd. Onderwijl heeft hij kunnen zien — voor zover hij dat zelf niet aan den lijve ondervindt — dat collega's die op een gegeven ogenblik worden voorbij gegaan voor bevordering, in hun rang verouderen. Daarbij houden zij bevordering van anderen op, moeten in nevenfuncties worden geplaatst waarvoor hun rang en dus ook de aan die rang verbonden bezoldiging te hoog is, maar vooral vermindert hun enthousiasme voor het werk en daarmee hun prestaties elk jaar doordat zij telkenmale opnieuw worden voorbijgegaan, waardoor zij een bron van ontevredenheid gaan vormen.

Voor de onderofficieren bestaat de mogelijkheid, wanneer hun leeftijd en vooropleiding zulks toelaten, in drie jaren het einddiploma H.B.S. te behalen om daarna tot de K.M.A. te worden toegelaten en via deze instelling de normale officiersopleiding en -loopbaan te gaan volgen. Mede gezien de gestelde eisen zal een zodanige overgang slechts voor enkelen zijn weggelegd.

De overigen zullen de gewone onderofficiers-loopbaan volgen, waarbij voor hen, die op een bepaald ogenblik voor bevordering worden voorbijgegaan evenals bij de officieren, zoals reeds hierboven vermeld, veroudering in de rang optreedt met alle nadelige gevolgen daaraan verbonden. Daarnaast zijn de hogere functies voor onderofficieren op een zodanige wijze over de instructie en de administratie verdeeld, dat een gedrang ontstaat voor de administratieve functies — men zou ook kunnen spreken van een vlucht uit de instructie — om daardoor de kans te verkrijgen de hogere rang op niet te oude leeftijd te verkrijgen. Ten slotte kunnen oudere onderofficieren bij onbesproken gedrag en uitnemende dienstvervulling worden benoemd tot officier voor speciale of vakdiensten.

Nu heersen in de strijdkrachten ontstellende tekorten aan beroepspersoneel. Van het totale tekort van 8000 man komt het leeuwendeel ten laste van de landmacht, nl. 5100. Leidt het tekort van 1800 man bij de marine er toe, dat verschillende schepen moeten blijven opgelegd, van de 5100 vacatures bij de landmacht worden er 3050 vervuld door dienstplichtigen zodat 2050 functies niet worden bezet.

Het is duidelijk, dat de opleidingsinstituten niet in staat zijn deze tekorten binnen afzienbare tijd te doen verdwijnen. De toeloop naar het K.I.M. en de K.M.A. is niet van zodanige omvang, dat daaruit grote aantallen van het versteikte gehalte kunnen worden geplaatst. Aan een opvullen van de zeer grote tekorten aan subalterne officieren — bij de landmacht niet ver van de 1000 — via deze opleidingsinstituten valt ook niet te denken.

Een andere weg dient dus te worden gezocht, waartoe reeds voorbereidingen worden getroffen. Daarover straks. Maar nog groter tekorten heersen er in de onderofficiersrang, welke ingrijpende maatregelen noodzakelijk maken.

Terecht inziende, dat de K.M.A. officieren van hoog gehalte moet afleveren, is het vorige jaar het onderwijs aan die instelling drastisch hervormd. De gemiddeld in vier à vijf jaar te volbrengen studie is op meer academische wijze geschoeid, waardoor de K.M.A. nu met meer recht als een militaire hogeschool kan worden aangemerkt. Wanneer de nieuwe wet op het Militair

Onderwijs zal zijn tot stand gebracht en het noodzakelijke verband is gelegd met de Hoger Onderwijswet, zal het doel volledig zijn bereikt.

Heeft men door de K.M.A. te hervormen tot een instelling voor werkelijk hoger onderwijs, de daarvan afkomstige officieren in de rijen der academici geplaatst, men heeft nagelaten dit ook in de te volgen loopbaan tot uitdrukking te brengen.

Niet alleen de studie is bepalend voor voldoende aantrekking van het vereiste gehalte, maar ook de daaropvolgende loopbaan. In het algemeen kan worden gesteld, dat een academicus een 10-tal jaren na het beëindigen van zijn studies bij daartoe gebleken geschiktheid een meer of minder leidende functie in de maatschappij bekleedt. Overeenkomstig hiermede zou de van de K.M.A. afkomstige officier — natuurlijk ook bij daartoe gebleken geschiktheid — 10 jaar na het verlaten van die instelling tot majoor moeten worden bevorderd. Wanneer men hiertoe overgaat, zullen meer jongelui van het vereiste gehalte de militaire studie kiezen, aangezien de studievormen, duur en de daarop gevolgde loopbaan geen grote nadelige verschillen meer vertonen met andere studierichtingen.

Tegen dit voorgestane sneller doorlopen van de subalterne rangen wordt wel eens als argument aangevoerd, dat daardoor in de hogere rangen een opstopping zal worden veroorzaakt, waardoor de doorstroming en promotie in die rangen zullen komen vast te zitten. Dit is echter in genen dele het geval. Het op jeugdiger leeftijd bereiken van de rang van majoor zal automatisch moeten inhouden, dat men langer in die rang en eventueel in de rang van luitenant-kolonel zal moeten dienen, dan thans het geval is. Een langer dienen in die hoofdofficiersrang zal verre worden verkozen boven een langer dienen in de subalterne rangen. Niet alleen wordt hierdoor eerder een minder of meer leidende functie bereikt, maar ook de aan die rang verbonden hogere bezoldiging. Ter illustratie wil ik in herinnering brengen, dat voor de laatste oorlog officieren der genie de kapiteinsrang in 8 jaar bereikten, waarover hun jaargenoten bij andere wapens en dienstvakken 16 tot 19 jaar deden, doch dat zij nagenoeg gelijk de hoofdofficiersrang bereikten.

Het persoonlijk voordeel, verbonden aan het 8 tot 11 jaar eerder bereiken van en langer blijven in de rang van kapitein, was evident.

Intussen kan deze maatregel niet los worden gezien van andere maatregelen zoals het voorzien in een voldoende bezetting der subalterne rangen, vrijwillige en gedwongen dienstverlating, e.d. welke nog ter sprake zullen komen.

Kunnen het K.I.M. en de K.M.A. — de laatste nog veel minder dan het eerste — niet voorzien in de grote tekorten aan subalterne officieren, onder de huidige omstandigheden kan dit evenmin via het korps onderofficieren. Zoals ik reeds heb vermeld zullen enkele jonge onderofficieren via de K.M.A. het officierskorps kunnen binnentreden, terwijl voorts sommigen op oudere leeftijd kunnen worden benoemd tot officier voor speciale diensten. Deze laatste categorie levert geen bijdrage voor het verminderen van het tekort aan subalterne troepenofficieren.

Om in dat tekort enigszins te kunnen voorzien, zullen goede onderofficieren in ruime mate de gelegenheid moeten geboden op nog jeugdige leeftijd, na een niet te lange en te geleerde opleiding, officier te kunnen worden. Wanneer een jongeman zich aanmeldt voor de onderofficiersschool kan hij

op ongeveer 19-jarige leeftijd worden aangesteld tot onderofficier.

Het moet mogelijk wezen in de daaropvolgende praktijk van enkele jaren te beoordelen of hij in aanmerking kan worden gebracht voor opleiding tot officier. Zo zal daarbij b.v. de mening, dat hij reeds blijk geeft te kunnen uitgroeien tot een zeer bruikbaar sergeant-majoor of opperwachtmeester, van grote waarde kunnen zijn. Ik ben ervan overtuigd, dat op deze wijze talloze zeer bruikbare subalterne officieren kunnen worden verkregen. Natuurlijk kan men hier tegen aanvoeren, dat ook in het onderofficierskorps zeer grote tekorten bestaan, terwijl het openen op ruime schaal van de gelegenheid officier te worden een afroming van dit korps ten gevolge zal hebben. Inderdaad, maar ik vertrouw ook, dat door het scheppen van deze gelegenheid de aanmelding voor de opleiding tot onderofficier aanzienlijk zal worden gestimuleerd, zowel in aantal als in gehalte.

Trouwens men behoeft zich voor deze opleiding tot de subalterne rangen niet uitsluitend te beperken tot de beroepsunderofficiieren. Ook vaandrags en kornetten die — ofschoon zij niet voor toelating tot de K.M.A. in aanmerking kunnen komen — toch het beroep van officier wenssen te kiezen, kunnen voor deze categorie worden bestemd. Bij getoonde geschiktheid zouden ook zij na de aanvullende opleiding te hebben gevolgd, als zodanig kunnen worden benoemd.

Natuurlijk zullen de op vorengenoemde wijze gevormde officieren een andere bevorderingsgang dienen te volgen dan die afkomstig van de K.M.A., zodat zij in een afzonderlijke ranglijst zullen moeten worden opgenomen.

Bij de laatste begrotingsbehandeling is vanwege de Minister van Defensie het instellen van deze categorie officieren toegezegd. Ik zou het evenwel betreuren indien ook voor deze categorie de benaming van officieren voor speciale diensten zou worden gekozen.

Zij moeten dienen als subaltern-officier in hun wapen of dienstvak, zodat ranglijsten per wapen de voorkeur verdienen. Naarmate de vorenstaande maatregelen doorwerken, ware de huidige categorie van officieren voor speciale diensten geleidelijk te doen uitsterven. Wanneer goede onderofficiieren op jeugdiger leeftijd in ruime mate de gelegenheid bezitten officier te kunnen worden, verliest de laatstgenoemde categorie haar bestaansrecht.

De opleiding tot onderofficier duurt thans ongeacht het wapen of dienstvak 28 maanden. Ingegeven door de opvatting, dat jongelui, die tegelijk hun opleiding aanvangen ook tegelijk de onderofficiersrang en de daaraan verbonden bezoldiging moeten kunnen bereiken, is de gelijke duur der opleiding voor alle wapens en dienstvakken in wezen absurd. Voor een sergeant der infanterie (tirailleurs) is deze opleiding te lang en voor een sergeant van de technische dienst te kort. Aangezien dit vraagstuk voornamelijk wordt beheerd door de opvattingen over bezoldiging, zal ik daarbij er verder op ingaan.

Wel nog een opmerking over een eventuele overgang van kort verband vrijwilligers en vrijwillig nadienenden. Wanneer deze, op het ogenblik dat zij besluiten over te willen gaan naar het korps beroepsunderofficiieren, reeds tot dienstplichtig onderofficier zijn opgeleid, is het voor hen overbodig de volledige onderofficiersopleiding te volgen. In die gevallen kan met een aanvullende opleiding worden volstaan. Hun inpassing in de ranglijsten moet dan

op zodanige wijze geschieden, dat de belangen van hen, die volgens de normale weg, dus via een volledige opleiding aan de onderofficiërschool, onderofficier zijn geworden, op geen enkele wijze worden geschaad.

Een zo efficiënt mogelijke verdeling van het beschikbare personeel

In de eerste plaats houdt dit in, dat weloverwogen wordt vastgesteld, welke van de voor beroepspersoneel bestemde plaatsen in elk geval door beroepspersoneel zullen moeten worden bezet. Is dit geschied dan moet voorts een ieder worden geplaatst in een functie, waarvoor zijn karakter, aanleg en kunde hem het geschiktst doen zijn, zodat op die plaats van hem het meeste profijt kan worden getrokken. Dit laatste is zo logisch, dat men geneigd zou wezen het overbodig te achten hieraan nog gedachten of woorden te wijden. Men kan toch aannemen, dat iedereen reeds zo vertrouwd is met deze opvatting, dat elke plaatsing daardoor wordt bepaald. Intussen blijkt — hoewel in de laatste jaren ook op dit gebied, zij het vooral theoretisch, enige vooruitgang is geboekt — uit vele plaatsingen, dat nog geen vaste lijn wordt gevolgd, zodat eenheid van opvatting nog ontbreekt. Zo waren tot voor enkele jaren de depots uitsluitend geëncadreerd met beroepspersoneel, terwijl de parate troepen nog niet eens mondjesmaat van beroepspersoneel waren voorzien. Het gevolg was, dat na een zeer intensieve opleiding aan het depot de man in de parate troep een veel slapper voortgezette opleiding ontving, hetgeen een negatieve weerslag op zijn moreel ten gevolge had. Sindsdien is enige verbetering opgetreden door het te werk stellen van dienstplichtig kader bij de depots, waardoor enig beroepspersoneel voor de parate troepen is vrijgekomen. Doch nog te veel parate onderdelen als compagnie of batterij beschikken slechts over 1 à 2 beroepsofficieren en een tweetal beroepsonderofficieren, van wie dan nog veelal één administratief werkzaam is. Ik meen, dat het bijbrengen van de eerste beginselen aan de depots, noodgedwongen meer dan thans geschiedt, door dienstplichtig kader zal moeten gebeuren, terwijl voor de voortgezette opleiding in de parate troepen meer beroepskader onmisbaar is.

Het ontbreken van eenheid van opvatting in de plaatsingen komt sprekend tot uiting bij het indelen der nieuwbenoemde beroepsofficieren. Worden bij de artillerie de nieuwbenoemde tweede-luitenants ingedeeld bij de parate troepen, bij de infanterie beginnen zij bij de depots. Hoewel ik de voorkeur geef aan het bij de artillerie gevolgde systeem — als cadet zijn zij alreeds ten minste tweemaal gedetacheerd geweest bij de depots — blijft het toch vreemd, dat bij twee tactische wapens een zodanig verschil van opvatting bestaat. Vermoedelijk heeft U er al op zitten wachten wanneer het nu zou komen, maar ik moet nu wel het woord „careerplanning” laten vallen. Voor mijn Nederlands ingestelde oren klinkt het uitstippelen van een te volgen loopbaan wel beter, maar toch blijf ik een weinig huiverig voor deze kreet, vooral ook door de uitleg welke dikwijls daaraan wordt gegeven en de wijze waarop het wordt toegepast. Te sterk wordt de indruk gewekt, dat nu van hogerhand voor eenieder zal worden bepaald, welke loopbaan hij zal moeten volgen. Natuurlijk beslist de legerleiding voor welke functie iemand wordt bestemd, maar het individu moet de vrijheid worden gelaten in welke richting hij zijn verdere ontwikkeling of specialisatie wenst te zoeken. Men kan daartegen aanvoeren, dat iemand dan de voorkeur kan geven aan een richting of specialisatie, waar-

voor hij niet in de eerste plaats is geschikt. Nog afgezien van het feit, dat zulks niet veel zal voorkomen, daar de aanleg, neiging en geschiktheid voor een bepaalde richting meestal hand in hand gaan, acht ik het belangrijker voor de organisatie en de persoon, dat het werk met animo en belangstelling wordt verricht, dan met tegenzin werkzaamheden worden vervuld, waartoe men wordt gedwongen, omdat men daarvoor beter geschikt zou wezen. Gedurende de eerste tien jaren van zijn officiersloopbaan, welke bij voorkeur in troepenfuncties moeten worden doorgebracht, zal de officier voor zich zelf moeten kunnen uitmaken in welke richting zijn voorkeur voor verdere ontwikkeling gaat. In die tien jaren kan hij voldoende ondervinding opdoen om met oordeel des onderscheids te kiezen, zodat latere tegenvallers of zelfs desillusies voor eigen verantwoording komen.

Een ander nadeel van de huidige „careerplanning” is, dat cursussen een veel te grote invloed uitoefenen. Niet alleen is — in navolging van de Amerikanen — het aantal cursussen veel te uitgebreid, maar bovendien is het resultaat van een cursus veelal beslissend voor een eventuele bevordering.

Ik wil vooropstellen, dat cursussen niet kunnen worden gemist, maar het zeer grote aantal leidt er toe, dat voortdurend grote aantallen officieren en onderofficieren voor langer of korter tijd aan hun eigenlijke werk worden onttrokken, waarin zij node kunnen worden gemist. Daarnaast vergt het grote aantal cursussen aan de scholen een uitgebreide staf en talloze instructeurs, die bij beperking van het aantal cursussen personeel zouden kunnen afstaan voor het vervullen van troepenfuncties, welke zonedig moeten worden bezet. Waarom het oordeel van bataljons- of afdelingscommandanten en compagnies- of batterijcommandanten over de al dan niet geschiktheid voor bevordering moet worden geschraagd, ja soms zelfs wordt vervangen door het resultaat van een cursus, is mij nog steeds niet duidelijk. Wanneer men meent met te kunnen afgaan op het oordeel dier commandanten, is er iets mis. Trouwens het gaat niet aan, dat het resultaat van een theoretische cursus zeer belangrijke zaken als karakter, dienstopvatting, bevelvoering, enz. enz. buitenspel zou zetten. Daarbij komt dat sommige instructeurs nimmer dienst in de parate troepen hebben verricht dan wel zolang aan een school blijven verbonden, dat zij elke band met de praktijk hebben verloren, zodat hun theorie niet meer met de praktische werkelijkheid overeenkomt. Te vreemder zou het zijn, wanneer hun oordeel over cursisten mede van invloed zou kunnen wezen op een eventuele bevordering.

Zelfs voor het ingang doen vinden van nieuwe denkbeelden of andere opvattingen is het niet nodig iedereen naar een cursus te zenden. Beperkte aantallen cursisten kunnen deze nieuwigheden in het eigen onderdeel verspreiden.

We gaan dan toch al verder dan in de gewone maatschappij. Wanneer er nieuwe wetten of gewijzigde bepalingen verschijnen, volgen zij, die met de toepassing daarvan rekening hebben te houden, zoals advocaten, notarissen, inspecteurs der belastingen, e.d. ook geen cursus. Trouwens ook voor officieren van de Generale Staf worden bij wijzigingen in denkbeelden of opvattingen geen cursussen gehouden.

Voor herscholing en specialisatie zijn cursussen nu eenmaal onmisbaar, maar zoveel mogelijk beperke men het daartoe.

Terugkomend op het gestelde, dat de officier gedurende de eerste 10 jaren

van zijn loopbaan zal moeten uitmaken in welke richting hij zijn verdere ontwikkeling wenst, zal — zodra hij zijn keuze heeft gemaakt — de legerleiding daarbij de nodige steun en leiding moeten geven, maar ook die ontwikkeling nauwlettend moeten blijven volgen. Dit is noodzakelijk om doorlopend een juist oordeel te kunnen vellen over de geschiktheid van karakter, aanleg en kunde voor het vervullen van bepaalde functies. Nog te veel wordt aangenomen, dat iemand, die zich in een bepaalde richting heeft gespecialiseerd, dan ook de geschiktheid bezit alle in die gespecialiseerde dienst voorkomende functies te kunnen vervullen.

Iemand kan een zeer bekwaam technicus wezen zonder de eigenschappen te bezitten een werkplaats van de technische dienst te kunnen leiden. Evenzo kan een zeer bekwaam arts niet in staat zijn een geneeskundig onderdeel te veld te commanderen. Nog sterker spreekt dit voor officieren van de Generale Staf. Men kan een uitmuntend stafofficier wezen zonder over de eigenschappen te beschikken een goed commandant te zijn. Ook omgekeerd kan iemand een uitstekend commandant zijn, maar de geschiktheid voor stafofficier nagenoeg of geheel ontberen. Toch schijnt deze waarheid zeer moeilijk door te dringen. Niet alle officieren van de Generale Staf bereiken de hoogste functies, maar wel worden praktisch alle hogere functies vervuld door officieren afkomstig van de Generale Staf.

Toch heb ik verschillende uitmuntende troepenofficieren zonder staffbrevet gekend, die een hoger commando zeker zo goed zouden hebben vervuld als de daarvoor aangewezen stafofficier. De uitspraak van Skobelev tegen Kocropatkin: „Als tweede man zijt ge uitmuntend, maar God beware U voor een commando”, van reeds bijna 100 jaren geleden, welke is bevestigd in de Russisch-Japanse oorlog, is sindsdien door zovele andere voorbeelden ondersteunt, dat het nog onvoldoende rekening daarmede houden onbegrijpelijk is. Slechts wanneer volledig rekening wordt gehouden met karakter, aanleg en kunde zullen de daarvoor geschiktsten op de juiste plaats worden gesteld, waardoor de beste prestaties kunnen worden verwacht.

Gedwongen en vrijwillige dienstverlating

Zoals ik reeds eerder heb gezegd, zal de officier of onderofficier die zich niet misdraagt, de verschillende rangen doorlopen om, zo hij niet op 50-jarige leeftijd voor ontslag in aanmerking wordt gebracht wegens het niet meer ten volle geschikt zijn voor de uitoefening van de dienst, na 40 dienstjaren of het bereiken van de 60-jarige leeftijd te worden gepensioneerd. Bepalingen, welke alleen in ons land voorkomen en dus een unicum vormen in de huidige wereld. Aangezien ook zij, die voor bevordering worden voorbijgegaan, eerst gerechtigd zijn tot onmiddellijk ingaand pensioen na het vervullen van 40 dienstjaren of het bereiken van de 60-jarige leeftijd, blijven zij in dienst, tenzij hen op 50-jarige leeftijd de zoëven genoemde bepaling treft, waarbij eveneens onmiddellijk ingaand pensioen wordt verleend.

Het vraagstuk dus van verouderen in de rang, inhoudend het ophouden van de bevordering van daarvoor geschikte jongeren, de noodzaak tot het plaatsen in nevenbetrekkingen, waarvoor zij eigenlijk worden overbetaald, met steeds afnemend enthousiasme en ten slotte een bron van ontevredenheid.

Aan U allen is deze toestand en de daaruit voortvloeiende ongewenste ge-

volgen reeds lang bekend, maar ook de Minister acht het nodig aan dit euvel een einde te maken. Evenwel bieden de huidige wettelijke bepalingen daarvoor weinig mogelijkheden.

Bij de begrotingsbehandeling is gebleken, dat wordt gedacht aan het verlagen van de pensioengerechtigde leeftijd tot 55 jaar en een stringenter toepassen van de bepaling tot ontslag op 50-jarige leeftijd, wegens het niet meer ten volle geschikt zijn voor de uitoefening van de dienst.

Aan de toepassing van deze laatste bepaling kleven verschillende bezwaren. Zij, die door een ontslag op 50-jarige leeftijd worden getroffen, zullen nog veelal schoolgaande of studerende kinderen tot hun last hebben, terwijl het pensioen slechts beperkt kan wezen. Mede door de reden voor het ontslag zal het vinden van een passende andere werkkring op die leeftijd zeer moeilijk worden. Een sociale begeleiding, om deze uitdrukking eens te bezigen, van dit ontslag ontbreekt. De bepaling — reeds meer dan 60 jaar oud — stamt uit een tijd toen dit nog een onbekend begrip was.

Maar bovendien kan het toepassen van deze bepaling slechts een beperkte uitwerking hebben. Een kapitein, die op 40-jarige leeftijd voor bevordering wordt voorbijgegaan, heeft dan nog 10 dienstjaren voor de boeg, waarvoor de reeds enige malen genoemde bezwaren onverkort blijven gelden. Het blijft dus een lapmiddel.

Ook het verlagen van de pensioengerechtigde leeftijd tot 55 jaar geeft geen oplossing. Daarmede wordt wel bereikt, dat jongeren iets eerder de hoogste rangen kunnen bereiken, maar nog zeer goede krachten, vooral in de hoogste functies, worden op te jeugdige leeftijd afgestoten. Het euvel van verouderen in de rang wordt er op geen enkele wijze mede tegengegaan.

Het zich beperken tot een tweetal maatregelen, welke het gewraakte verouderen in de rang nauwelijks of niet aantasten, kan dan bezwaarlijk als middel worden aangemerkt voor het in dienst houden van het bekwaamste personeel door het tijdig doen afvloeien van het minder bekwame.

Bij de Koninklijke Marine hebben de voor Land- en Luchtmacht reeds lang geldende bezwaren zich tot nu in aanzienlijk mindere mate voorgedaan. Door het regelmatig over en weer dienen tussen Nederland en de overzeese gebiedsdelen, waarbij de dienstjaren in de gebiedsdelen dubbel tellen voor pensioen, bereikte het merendeel der marineofficieren reeds vóór de 50-jarige leeftijd de vereiste 40 dienstjaren. Sinds het verdwijnen van Nederlands-Indië zijn de mogelijkheden tot het dienen in tropische gewesten zodanig beperkt, dat ook de Koninklijke Marine de in het licht gestelde bezwaren in toenemende mate zal gaan ondervinden.

Indien de vermelde voorgenomen maatregelen geen oplossing bieden, wat dan wel?

In verscheidene landen kent men een leeftijdsgrens per rang. D.w.z. wanneer iemand op een bepaalde leeftijd niet de naasthogere rang heeft bereikt, moet hij de dienst verlaten. Hij ontvangt dan een pensioen, gegrond op rang en diensttijd, hetgeen natuurlijk geen groot inkomen vormt, maar bovendien een bonus om hem in staat te stellen een nieuw bestaan op te bouwen. Op deze wijze wordt het verouderen in de rang met alle daaraan verbonden gevolgen voorkomen. Voor hen, die daardoor worden getroffen, is deze rege-

ling natuurlijk op het ogenblik, dat zij wordt toegepast, niet plezierig. Maar ook voor de persoon zelf is het beter éénmaal een flinke teleurstelling te moeten verwerken dan jarenlang bloot te staan aan de funeste gevolgen van het verouderen in de rang. Trouwens meestal heeft men het reeds kunnen zien aankomen, daar de leeftijdsgrenzen zo zijn gesteld, dat men reeds voor bevordering is voorbijgegaan. Onze bevorderingswetten kennen geen leeftijds-grens per rang. Wel komt daarin de bepaling voor, dat wanneer iemand driemaal voor bevordering is voorbijgegaan, dit voorbijgaan definitief is, op grond waarvan ontslag kan worden verzocht. Voorts is bepaald, dat voor zulk een ontslag een financiële regeling zal worden getroffen, als hoedanig thans geldt de militaire wachtgeldregeling 1961. In hoeverre van deze regelingen gebruik wordt gemaakt, is mij niet bekend. Ik kan mij echter voorstellen, dat de neiging hiervan gebruik te maken niet erg groot is. Een wachtgeldregeling is altijd aflopend, terwijl eerst bij het bereiken van de leeftijd van 60 jaar recht op een dan zeer beperkt pensioen ingaat. Trouwens, de gelegenheid vrijwillig weg te gaan, met een in tijd en omvang beperkte financiële regeling, lost het vraagstuk niet op. De oplossing kan worden verkregen door het definitief voor bevordering zijn voorbijgegaan als dwingende ontslaggrond op te nemen, mits daarbij een bevredigende financiële regeling wordt vastgesteld. De wijziging in die zin van de bevorderingswetten is zeer eenvoudig en verdient de voorkeur boven het instellen van leeftijdsgrenzen. Het is een zuiverder criterium, aangezien een sneller of langzamer gang van de bevordering bij de verschillende wapens en dienstvakken en voor uiteenlopende categorieën automatisch wordt opgevangen, terwijl leeftijdsgrenzen een starheid bezitten, welke tot moeilijkheden en onbillijkheden zou kunnen leiden. Het toekennen van onmiddellijk ingaand pensioen, gegrond op rang en diensttijd, vormt daarbij niet het overwegende bezwaar. Een eenvoudige wijziging van de militaire pensioenwetten kan dit mogelijk maken. Vroeger hebben we gekend, dat officieren na 20 dienstjaren als officier de dienst met pensioen konden verlaten, waarvan indertijd velen hebben gebruik gemaakt. Een wijziging, waarbij wordt bepaald, dat na 10 dienstjaren als officier direct ingaand pensioen kan worden toegekend, lijkt mij — hoewel het niet overeenkomt met de huidige opvattingen — wel bereikbaar.

De grote moeilijkheid schuilt naar mijn oordeel in de tegemoetkoming ineens, dus het toekennen van een bonus bij het verlaten van de dienst. Niet alleen staat men geheel vreemd tegenover deze gedachte, waardoor zij al wordt afgewezen, maar bovenal wordt deze tegenstand versterkt door de opvatting, dat dit grote bedragen zal vergen, welke de personeelskosten te zwaar zouden belasten. Inderdaad kan niet met kleine uitkeringen worden volstaan. Zo zou b.v. een kapitein een bedrag van ten minste f 25.000,— en een majoor een f 30.000,— moeten worden medegegeven. Een kleine berekening doet zien, dat het uitkeren van dergelijke sommen ineens, naast het beperkte pensioen, op den duur goedkoper is dan het in dienst houden van iemand, die geen bevordering meer kan maken.

Een kapitein van ongeveer 40 jaar met 20 dienstjaren, zou volgens de door mij voorgestane regeling een jaarlijks pensioen ontvangen van $20 \times 1\frac{3}{4} \% = 35 \%$ van zijn jaarwedde plus als uitkering ineens een bedrag van ten minste f 25.000,—. Blijft die kapitein nog in dienst tot zijn 50ste jaar, werkzaamheden verrichtend in nevenfuncties, waarvoor hij dan in wezen wordt

overbetaald, terwijl zijn enthousiasme en prestaties elk jaar afnemen, dan ontvangt hij daarvoor over die 10 jaren 650 % van zijn jaarwedde, hetgeen ruim drie maal zo veel is als de voorgestelde uitkering incens.

Ik meen dan ook dat het wijzigen van de bevorderingswetten, waarbij het definitief voorbijgaan voor bevordering als grond voor gedwongen ontslag wordt opgenomen, gepaard gaand met een financiële regeling als zo juist in het licht gesteld, het vraagstuk van verouderen in de rang de wereld kan uithelpen. Ik ben er mij van bewust, dat daarvoor veel tegenstand zal moeten worden overwonnen, maar ik meen dat het noodzakelijk is hier met alle kracht naar te blijven streven.

De bepalingen, welke een gedwongen dienstverlating verantwoord maken, zullen ook van toepassing moeten wezen op vrijwillige dienstverlating. Zij, die uit eigen beweging de dienst willen verlaten, zijn daartoe gekomen doordat de dienst hun niet heeft gebracht, hetgeen zij ervan hebben verwacht, doordat zij zich zelf minder geschikt achten voor het voortzetten van een militaire loopbaan dan wel ernstige desillusies hebben ondervonden. Aan-gezien van hen evenmin meer het nodige enthousiasme, de onmisbare arbeidsvreugde en de beste prestaties kunnen worden verwacht als van hen, die voor bevordering zijn voorbijgegaan, meen ik dat men ook deze officieren in de gelegenheid moet stellen de dienst te verlaten onder dezelfde voorwaarden als zullen gelden voor de gedwongen dienstverlating.

Het vraagstuk van het verouderen in de rang zal voor de onderofficieren op overeenkomstige wijze als voor de officieren dienen te worden opgelost. Het in dienst houden van het bekwaamste personeel brengt mede, dat het minder bekwame de dienst kan of moet verlaten, maar dit blijft een — zij het noodzakelijke — negatieve maatregel. De positieve zijde voor dit in dienst houden en het leveren van de beste prestaties worden voornamelijk bepaald door:

De omstandigheden waaronder wordt gewerkt

Het lijkt overbodig vast te stellen, dat de onontbeerlijke arbeidsvreugde, nodig voor het kunnen leveren van de beste prestaties, wordt bepaald door de omstandigheden, waaronder moet worden gewerkt; het klimaat zoals men dat tegenwoordig noemt.

Onder alle verhoudingen en bepalingen, welke die omstandigheden beïnvloeden, neemt de liefde voor het beroep een allereerste plaats in. Is deze liefde onvoldoende aanwezig of ontbreekt zij geheel, dan kunnen ook de best voorstelbare omstandigheden niet prikkelen tot grote prestaties. Maar ook kunnen die omstandigheden zodanig zijn, dat deze liefde voor het beroep ernstig wordt aangetast of zelfs geheel wordt uitgedoofd. Een van de belangrijkste factoren is naar mijn oordeel de onderlinge verhoudingen. De kameraadschap, op bijeenkomsten aanbevolen en hemelhoog geprezen, laat in werkelijkheid nog al te veel te wensen over. Men begrijpe mij goed. Een gezonde concurrentie tussen de onderdelen zoals compagnieën of batterijen en bataljons of afdelingen acht ik nuttig en nodig. Een dergelijke wedijver kan de werklust stimuleren en daarmee ten goede komen aan de geoefendheid en paraatheid. Maar het elkaar vliegen afvangen, het door collega's of nevenonderdelen begane fouten of minder juiste handelingen vermelden in

het bijzijn van chefs e.d. komt echter al te veel voor, de hooggeroemde — dikwijls lyrisch bezongen — kameraadschap tot een aanfluiting makend. Naast deze onderlinge loyaliteit is ook een grote loyaliteit van onder naar boven, maar ook omgekeerd onmisbaar. Ook aan dit laatste ontbreekt nog wel iets. Kunnen dus de omstandigheden, waaronder moet worden gewerkt voor een belangrijk deel worden bepaald door het personeel zelf, natuurlijk werken er ook zeer invloedrijke factoren van buiten.

Een dier belangrijkste factoren vormt de bezoldiging. Hoewel, zoals ik reeds eerder heb gesteld, de bezoldiging geen beslissende invloed uitoefent op de beroepskeuze, moeten we goed beseffen, dat zij een steeds groter rol is gaan spelen in het maatschappelijk aanzien.

Voor de laatste oorlog behoorden de militairen tot de laagstbezoldigde landsdienaren. Daartegenover stonden enkele bepaalde voordelen, waarvan de waarde sindsdien belangrijk is teruggelopen of welke zelfs geheel zijn komen te vervallen. Indertijd heeft Minister Staf in de Volksvertegenwoordiging op een desbetreffende vraag moeten antwoorden, dat in vergelijking met het buitenland vlag- en opperofficieren laag, de overige officieren zeer laag werden betaald. Nu behoeft en kan de bezoldiging in het buitenland geen richtsnoer te zijn, terwijl er natuurlijk verband behoort te bestaan met de bezoldiging van andere landsdienaren. Maar daarbij moeten wel twee zaken duidelijk in het oog worden gehouden. Het militaire beroep is volkomen verschillend van elk ander, zodat het niet met een ander beroep kan worden vergeleken. Hiervoor kunnen talloze voorbeelden worden vermeld, doch ik zal mij tot een enkel beperken. Wanneer iemand dient bij de parate troepen en zijn gezin in of bij dat garnizoen woont — en U weet dat dit laatste nog voor duizenden niet het geval is — zal hij per jaar \pm 200 dagen niet in zijn gezin doorbrengen. Daarnaast maken de vrij snel op elkander volgende overplaatsingen, dat het grote aantal gescheiden van het gezin levenden niet een grote daling kan vertonen, terwijl het uitgebreide dagelijks heen en weer reizen eveneens een neerdrukkende werking heeft op de te leveren prestaties. Volgens de commissie Van Voorst tot Voorst (Comm. W.D.D.) dienen deze zgn. dienstverzwarende omstandigheden in de bezoldiging tot uitdrukking te worden gebracht door deze 15 % hoger te stellen dan de bezoldiging van daarmede vergelijkbare andere functies. Hiermede komen we onmiddellijk op het tweede punt, nl. dat zich in de burgerlijke overheidsfuncties sinds 1945 een zeer sterke rangeninflatie heeft voorgedaan, waarbij verscheidene nieuwe rangen zijn geschapen. De militaire hiërarchie heeft die inflatie niet kunnen volgen, ook al niet omdat zij in overeenstemming moet blijven met hetgeen daarvoor geldt in de bondgenootschappelijke strijdkrachten. Nog altijd commandeert een kapitein een compagnie of batterij, terwijl in het burgerlijke overheidsapparaat talloze nieuwe rangen zoals hoofdcornies A, referendarissen in klassen, administrateur A, hoofdadministrateur, enz. zijn ingevoegd. De oude vergelijking gaat dus niet meer op; een herziening is dan ook dringend nodig.

Ook de huidige bezoldigingsstructuur voldoet niet meer aan de daaraan te stellen eisen. Vroeger kenden we verschillende bezoldigingsschalen voor verschillende categorieën. Zo was o.m. voor de officieren der genie een afzonderlijke bezoldigingsschaal vastgesteld, terwijl bij specialistische bekwaamheden,

o.a. het brevet voor de G.S., een toelage werd toegekend. Is dit alles in de loop der jaren na de oorlog verdwenen, thans — nu voor het bedrijfsleven een gedifferentieerde loonvorming toepassing vindt — is de laatste afwijking verdwenen en worden officieren en onderofficieren ieder volgens één schaal bezoldigd. Het gevolg hiervan is, dat vooral op de technici, die zo nodig zijn voor de strijdkrachten, een grote zuigkracht wordt uitgeoefend door het bedrijfsleven.

Maar er is meer. Ik gaf U al het voorbeeld tussen een sergeant der infanterie en een sergeant van de technische dienst die na een evenlang durende opleiding gelijktijdig tot sergeant worden aangesteld, om dan een zelfde bezoldiging te kunnen genieten. Nog afgescheiden van het feit, dat de opleiding van 28 maanden voor die sergeant der infanterie te lang is, beschouwt de technische dienst die nieuw aangekomen sergeant als iemand met te weinig praktijk en ervaring. Aangezien de rang van sergeant al te hoog is om daadwerkelijke ervaring op te doen, zal de nieuwelings administratief werkzaam nimmer die ervaring opdoen. Men zou dus veel liever zien, dat hij na zijn voltooide opleiding als korporaal bij het onderdeel komt, om eerst na genoegzame ervaring tot sergeant te worden bevorderd. Maar wel zou men hem dan gedurende die tijd als korporaal evenveel moeten betalen als de zoëven genoemde sergeant der infanterie. Een zeer duidelijk voorbeeld voor het instellen van verschillende schalen voor bezoldiging van de verschillende categorieën. Bovendien zal het systeem van bezoldiging naar rang en dienstduur moeten worden vervangen door bezoldiging naar rang en dienstduur in de rang. Niet alleen is in het huidige systeem de vooruitgang bij bevordering te gering, maar het kan ook tot dwaze gevolgen leiden. Wanneer iemand bij keuze wordt bevorderd, zal hij in bezoldiging vooruitgaan. Worden daarna anderen bevorderd tot diezelfde rang, dan zullen zij — aangezien zij meer dienstjaren kunnen aanwijzen — een hogere bezoldiging genieten dan de bij keuze bevorderde, die hen is voorbijgegaan. De voordelen, de beloning verbonden aan de keuze bevordering gaan dan geheel verloren!

Het is mij nog steeds niet duidelijk waarom een systeem, dat voor andere overheidsdienaren o.m. de politie wordt gevolgd, ook niet voor de militaire bezoldiging kan gelden. In het algemeen wil ik stellen, dat de nadelen, welke zijn verbonden aan de uitoefening van het militaire beroep, moeten worden gecompenseerd door daar voordelen tegenover te stellen. De vergoedingen bij oefeningen hebben een verbetering ondergaan, maar het nieuwe verplaatsingskostenbesluit laat nog steeds op zich wachten. Trouwens, ik meen dat voor militairen, die veelvuldiger aan overplaatsingen blootstaan dan anderen, een zeer soepele regeling, kan het zijn een integrale vergoeding moet worden toegepast. De bepalingen van het huidige reisbesluit werken tijd- en arbeidsverlies in de hand en kunnen zelfs aanleiding geven tot een zekere corruptie.

Over het huisvestingsvraagstuk slechts een enkel woord. Jarenlang heeft men geweigerd militaire woningen te bouwen. Wel zijn telkens subsidies verstrekt, welk geld als verloren moet worden beschouwd. Thans worden wel militaire woningen gebouwd, de achterstand van jaren kan echter met het beschikbare contingent niet worden weggekerkt.

Ten slotte een enkele opmerking over de voorlichting. Ik bedoel hiermede

niet de voorlichting naar buiten, welke niet alleen op ons gebied zoveel te wensen overlaat, maar de inwendige voorlichting. Het is duidelijk, dat de strijdkrachten waardeloos zouden worden, wanneer bevelen en aanwijzingen niet onmiddellijk onverkort en loyaal worden uitgevoerd. Zeker op het gevechtsveld zal in zeer vele gevallen de tijd of de gelegenheid ontbreken een verklarende toelichting te geven. Maar er zijn talloze regelingen en bepalingen, waarvan de invoering, met de daaruit voortvloeiende gevolgen, niet van vandaag of morgen noodzakelijk is. Een voorbereidende verklarende toelichting zou — vooral bij maatregelen, welke onaangename kanten hebben — het aanvaarden van dergelijke regelingen gemakkelijker maken. Verre van het prestige der militaire autoriteiten aan te tasten, zou hierdoor ontevredenheid en gekanker in messen, wegens het onbekend zijn met achter- of ondergrond, worden voorkomen.

Mijnheer de voorzitter, in het voorgaande heb ik getracht de in mijn stellingen vermelde maatregelen afzonderlijk te beschouwen, waarbij opnieuw tot uiting is gekomen, dat zij zodanig met elkander zijn verweven en in elkander overvloeien, dat zij één geheel vormen.

Intussen meen ik — hoewel ik op enkele punten slechts terloops ben ingegaan — dat ik genoeg stof voor een discussie heb aangedragen.

De Voorzitter:

Generaal Couzy, mag ik U voorlopig zeer danken voor uw voordracht.

We zullen dan nu een half uur pauzeren. Intussen kunnen degenen, die deel wenschen te nemen aan het debat, zich opgeven bij de secretaris, de Overste Ten Boske.

Mevrouw, mijne heren, ik heropen de vergadering.

De volgende heden hebben zich opgegeven voor het debat:

- Luitenant-Kolonel F. van Pelt
- Kolonel P. V. H. J. Hamburg
- Reserve 1e Luitenant H. A. P. Grothauzen
- Reserve Luitenant-Kolonel Mr. J. H. P. V. Haitstra Mulier
- de heer G. H. J. M. Peynenburg
- Majoor S. H. L. Weststra
- Brigade-Generaal b.d. V. J. E. M. v. Arcken
- Luitenant-Kolonel J. Mulié
- Reserve Kapitein Mr. E. F. Dijkstra.

Ik mag dan het woord geven aan de heren in deze volgorde.

Overste Van Pelt:

Mijnheer de voorzitter, als ik dan als eerste de rij van de debaters voor vanavond mag openen, dan zou ik willen opmerken dat ik in deze beschouwing — en het zal vermoedelijk ook wel aan de beperking gelegen hebben die de generaal v.w.b. de tijd heeft gehad — een zeer belangrijk element heb gemist. En wel dat men n.m.m. het militaire personeelsbeleid op dit ogenblik voor de strijdkrachten hier in Nederland, en dat geldt eveneens in de andere om

ons heen liggende landen, niet los kan en mag zien van de toestand op de arbeidsmarkt. Ik heb persoonlijk de overtuiging en velen zullen het met mij eens zijn, dat alles wat gezegd is inderdaad de waarde van het personeel belangrijk zal kunnen verhogen. Maar n.m.m. is dit personeel er niet en het is op korte termijn ook niet te krijgen. Men heeft op het ogenblik in Nederland een tekort, een schreeuwend tekort, op de arbeidsmarkt. De mensen zijn er gewoon niet en met wie u ook praat, u hoort overal precies hetzelfde: geen enkel bedrijf kan genoeg stafemployés krijgen. U hoeft de Elsevier maar in te zien, het is tegenwoordig een dik boekwerk geworden met advertenties voor personeel. N.m.m., mijnheer de voorzitter, zou alles wat gezegd is alleen op een zeer lange termijn een oplossing kunnen geven. Maar dan een kwalitatieve oplossing; kwantitatief is er op dit moment alleen maar een oplossing te verkrijgen — waardoor het dus dan ook mogelijk is om de minder goede militairen te laten afvloeien — door verschuiving van het personeel. De inleider heeft zelf gesproken over het tekort aan beroepspersoneel bij de parate troepen. Ik geloof dat wij alleen kunnen komen tot een kwantitatieve verbetering van het beroepspersoneel door te komen tot een reorganisatie; het is jammer dat wij dat dan weer moeten doen, want wij hebben al zoveel gereorganiseerd. Dus door een zodanige streamlining, als ik dan een buitenlands woord mag gebruiken, van onze organisatie, dat wij inderdaad met minder beroepspersoneel toe kunnen.

Beter is naar mijn mening 60 % van de onderdelen met 90 % sterkte, dan 90 % van de onderdelen met 60 % sterkte. Dat geeft dus de oplossing op korte termijn. Op de lange termijn moeten we trachten — inderdaad zijn hiervoor de stellingen juist — te komen tot een zodanig goed arbeidsmilieu, dat het waar wordt wat u vaak leest in de advertenties voor dienstname bij de Koninklijke Marine: „Zorg dat je erbij komt”. Maar dat kan alleen wanneer wij nu al gaan beginnen de arbeidsvreugde en de arbeidssfeer zodanig op te voeren dat het waard is om bij de strijdkrachten te dienen. Dit kan dus pas op langere termijn. Ik dank u wel, mijnheer de voorzitter.

Kolonel Hamburg:

Mijnheer de voorzitter, laat ik beginnen met de opmerking dat het grootste gedeelte van de inleiding mij uit het hart is gegrepen. Ik mis hierbij eigenlijk — en dat heeft de inleider wel gezegd — de historische beschouwing. In tegenstelling tot de vorige spreker geloof ik dat wij wél voldoende mensen kunnen krijgen. Als wij de historie beschouwen van de K.M.A., dan kunt u zien dat de K.M.A. is opgericht toen men in Nederland praktisch nog maar alleen een 3-jarige H.B.S. had en een 5-jarige H.B.S. was al iets heel bijzonders. Als men dan nog de K.M.A. volgde, dan hoorde men bij de super-intellectuelen, dat was helemaal iets moois. Op het openblik echter is het onderwijs onze grootste concurrent. Men telt in het maatschappelijk leven bijna niet meer mee als men geen academische graad heeft. Onze K.M.A. is wel verbeterd, maar ik geloof dat de verbetering van de K.M.A. niet ver genoeg gegaan is. Te uwer oriëntering moet ik u zeggen dat ik al jaren lang personeelswerk doe en ik weet dat men in het personeelswerk geen schoktherapie mocht toepassen, alleen als het inderdaad nodig is dan wel. Ik heb het betreurd dat men toen men begon met de opzet van een nieuwe studie aan de K.M.A. geen

schoktherapie heeft toegepast en niet zover is gegaan dat men aansluiting heeft gezocht met de burgermaatschappij. Als ik kijk naar de bedrijfseconomische richting dan was het toch vrij eenvoudig geweest om daar een baccalaureaat dat iedereen die economie studeert kent en dat ook de burgermaatschappij kent, als afsluiting van de studie, aan te verbinden. Voor de technici en elektronici zou het n.m.m. met zeer weinig moeite mogelijk zijn geweest om in vier jaar of zelfs in vijf jaar tijd een kandidaats T.H. of bijna een kandidaats T.H. te halen. Als dit was gebeurd, dan was het systeem van de generaal Couzy ook veel gemakkelijker doorvoerbaar geweest. Men zal moeten komen tot een afvloeiing van een groot aantal officieren. Maar men kan dit alleen doen als men een voldoende aanbod heeft en ik geloof dat als men aansluiting had gezocht bij de burgermaatschappij, de belangstelling veel en veel groter was geweest voor de K.M.A. dan dat dit op het ogenblik het geval is. Daarnaast heeft de geachte inleider gezegd dat de afvloeiing zou moeten gebeuren na een bepaald aantal jaren. Maar dit zal toch ook moeten gebeuren voor de niet-K.M.A.-officier. Ik geloof dat dit ook wel de mening van de generaal Couzy is, maar als dat zo is dan zullen wij toch erg voorzichtig moeten zijn met grote aantallen beroepsonderofficieren te benoemen tot officier indien zij daarvoor de geschiktheid niet bezitten. De officier van de K.M.A. kan nog wel aansluiting vinden in de burgermaatschappij, de onderofficier die een beperkte opleiding heeft gekregen, een MULO-diploma in het algemeen en later een aanvullende cursus tot officier, zal met zijn 40-jarige leeftijd — ik noem maar een bepaalde leeftijd — of 45 jaar, een veel moeilijker aansluiting kunnen krijgen. Bovendien bestaat daarbij het grote gevaar dat zij die niet benoemd worden tot officier, ook jaren als onderofficier blijven doorlopen en dit zal weer opgevangen moeten worden door sergeanten-majoor en adjudanten te doen afvloeien. Bij verbetering van het onderwijs aan de K.M.A. had het baccalaureaat ook financieel een betere aansluiting gegeven. Nu merken wij regelmatig dat een reserve-officier met een academische vooropleiding twee jaar dienstplicht vervult met een bepaald salaris, bijv. f 500 per maand, dan burgerambtenaar wordt en juist omdat hij een academische opleiding heeft gekregen wetenschappelijk ambtenaar wordt. Door het baccalaureaat of kandidaats T.H. zou ook een veel betere bezoldiging voor de beroepsofficieren van de K.M.A. nagestreefd kunnen worden. U zou dan inderdaad twee soorten salarissen krijgen, één voor de wetenschappelijk gevormde officier en één voor de officier die uit de rangen is voortgekomen. Maar ik geloof, mijnheer de voorzitter, dat het aantrekken van goede jongelui die nu hun eindexamen H.B.S. halen en allemaal denken aan een ingenieursgraad of een doctorale graad, aanzienlijk zou worden vergemakkelijkt als men aan de K.M.A. een voldoende afgeronde studie had gekregen met aansluiting aan de burgermaatschappij. Mijnheer de voorzitter, ik dank u zeer.

Luitenant Grothauzen:

Mijnheer de voorzitter, ook mij was de inleiding van de generaal Couzy uit het hart gegrepen. Maar ik heb er iets in gemist. De generaal Couzy heeft niet nagelaten om in zijn inleiding te wijzen op een categorie van jonge dienstplichtigen, vaandrags en kornetten, die, eventueel niet in aanmerking komend voor opleiding op de Koninklijke Militaire Academie, toch in dienst

zouden kunnen blijven en dan een aparte ranglijst zouden krijgen en dus ook een aparte bevorderingsgang zouden volgen. Maar ik heb juist die andere categorie gemist, een categorie die naar ik meen een nogal grote is, nl. de zgn. categorie van reserve-officieren langverband. Deze categorie behoort voor het overgrote deel n.m.m. tot de ontevredenen, wat dus doorwerkt op het door de generaal Couzy genoemde arbeidsklimaat. En juist de zo verfoeide veroudering in de rang komt bij deze categorie veelvuldig voor. De reeds zeer verouderden in hun rang zouden natuurlijk kunnen vallen onder het plan om deze mensen met een bonus en vervroegd pensioen te ontslaan. Maar wat stelt de generaal Couzy zich voor te doen, mijnheer de voorzitter, met die andere categorie van reserve-officieren lang verband die nog niet verouderd is of die begint te verouderen. Deze mensen ambiëren voor een zeer groot deel niet anders dan in het korps beroepsofficieren te worden opgenomen en deze mensen behoeft men niet meer te werven, behoeft men niet meer of nauwelijks op te leiden, die zijn er al en hebben blijk gegeven diverse functies binnen hun wapen te kunnen vervullen. Ik begrijp dat ik hiermee een moeilijk punt aanroer, maar misschien mag ik op deze plaats wel een ander antwoord verwachten dan de veelgehoorde opmerking: deze categorie heeft niets te klagen, want toen zij hun verband sloten, wisten zij wat zij aangingen. Ik dank u zeer, mijnheer de voorzitter.

Luitenant-Kolonel Haitsma Mulier:

Mijnheer de voorzitter, generaals, kolonels, mijne heren, ik voldoe gaarne aan de uitnodiging van de voorzitter om uitsluitend tot hem het woord te richten. Voor een deel onderschrijf ik de woorden van mijn voorganger betreffende de reserve-officieren lang verband en ik mag me wel even manifesteren als een reserve-officier niet-lang verband, maar een reserve-officier met groot verlot. Ook mag ik daarbij manifesteren mijn schroom om hier op te treden ofschoon ik aan de andere kant uit het lidmaatschap van de Vereniging ter Beoefening van de Krijgswetenschap het recht meen te ontleen om voor deze microfoon te mogen optreden. Ik mag nog opmerken dat het voor de tweede maal is dat ik mij waag aan deze proef en ook waag aan de bandrecorder met deszelfs desastreuze gevolgen, waarbij ik de toenmalige redacteur van de vereniging, de generaal d'Engelbronner, nog mag herinneren aan het feit dat toen ik de vorige keer het woord voerde voor deze microfoon en naderhand de gevolgen merkte voor de band, hij zei: „Ik zal het voor je stroomlijnen.” Ik hoop ook ditmaal op die stroomlijnerij bij voorbaat te mogen rekenen. (Gelach).

Mijne heren, na dit prelude kom ik dan tot hetgeen ik wilde zeggen. Wat betreft het gezegde van mijn voorganger en u begrijpt dat, waar een zeer belangrijk deel van langverbanders lid is van de Algemene Vereniging van Nederlandse Reserve Officieren, dit punt mij ter harte gaat. Maar dat punt wordt door mij overkoepeld als ik het zo mag zeggen door een heel ander punt. Nu haal ik een politiek punt erbij en dat spijt mij natuurlijk, want er zijn maar heel weinig politici onder u. En wel dat het aanhouden van een staand leger consequenties met zich brengt. Ik zie de moeilijkheden met personeel als een van de consequenties van een staand leger, een leger dat dus voortdurend aanwezig is. En nu zou ik u willen vragen om u te bepalen tot dit merkwaardige aspect.

Het is zaak in de ministerraad van elk Nato-land — en nu weet ik wel, dan praat ik eenvoudig als een kleine jongen en ik begrijp helemaal niets van alle moeilijkheden, dat wil ik u direct erbij zeggen — éénmaal door elke minister van Defensie duidelijk te laten maken wat de consequenties zijn van deelname aan de Nato en de positie van de militaire ambtenaar i.v.m. dit grote vraagstuk. En wanneer u dat in zijn algemeenheid ziet in de praevalerende positie van elke minister van Defensie, i.v.m. ons aller levensbelang, dan worden alle vraagstukken van bezoldiging, van secundaire en primaire arbeidsvoorwaarden, van huizen, van overplaatsing, van reisbesluiten — ik weet niet waar wij allemaal mee geconfronteerd worden — opgelost. Ik moet u zeggen dat ik dubbelspel speel, ondanks mijn groot verlofschap heb ik heel veel met deze dingen te maken omdat ik voortdurend in contact ben via mijn voorzitterschap met al deze affaires. Ik kan u niet anders zeggen dan dat de oplossing alleen daarin zit, dat met de vuist op tafel door elke minister van Defensie moet onderstreept worden de positie, de moeilijke positie in elk land opnieuw i.v.m. de verplichtingen van ons machtige en bijzonder goede Nato-bondgenootschap. Nu zult u zeggen: „dat is zo'n panacée”. Dat begrijp ik wel en dat is een kwestie van politieke verhoudingen, maar ergens zit daár om zo te zeggen de kneep, de moeilijke situatie. Ik geef u hier geen raadseltje op en ik lever u ook geen koevoet om dit prote probleem op te lossen, maar ergens zit daar de oplossing zowel voor wat mijn voorganger net gezegd heeft over lang verband alsook voor wat uw eigen positie betreft als beroepsofficier. Wanneer wij de positie van een beroepsofficier gaan vergelijken met de positie van een douanier en de positie van een politiemann en ik weet niet wat allemaal, dan blijven wij nérgens. Ergens moet juist dat onderscheid gemaakt worden in de positie van de officier en de onderofficier in dat Nato-verband. En dat is dus een hele belangrijke kwestie.

Wanneer ik nu tot de stellingen kom van de generaal Couzy dan heb ik één punt speciaal op het oog. Ik zou iets willen zeggen over stelling twee. Het gelijkstellen van officieren dus afkomstig van het instituut en van de academie met academici en het tot uiting brengen in hun loopbaan. Nu ben ik een academicus uit de burgermaatschappij en ik zou dit willen zeggen: een beroepsofficier komende van de academie is een academicus, dat spreekt, want die komt van de Koninklijke Militaire Academie en daar is de zaak eenvoudig mee afgelopen. Daar hoeft men zich helemaal niet voor te schamen en te zeggen: „Ik ben máár een academicus van de Koninklijke Militaire Academie”, néén, dat is een academicus. En zoals er een jaar is bijgevoegd, zoals de geestelijke bagage van deze heren nu zal worden aangevuld, is uitstekend. Ik zou alleen een lans willen breken voor het punt — en ik heb in die richting van een van mijn voorgangers hier ook iets gehoord — dat het officierskorps, ik durf het bijna niet te zeggen, toch wel een kaste mag blijven. Dit heeft met bezoldiging niets te maken, maar misschien wel met idealisme.

Ja, nu gaan de haren van allerlei lieden, niet in deze zaal, maar ergens buiten, recht overeind staan. Toch zou ik als een aanvulling op de stellingen van de generaal Couzy dit willen zeggen: de jonge lieden moeten op vroege leeftijd gewonnen worden voor de oude gedachte van het beroepsofficierschap. Wij zouden dit moeten aanpakken op hun zestiende of zeventiende jaar, maar niet later. Dus een aanvulling op de middelbare school. Op die

leeftijd moet u proberen ze te pakken. Ik zou dus zeggen niet alleen een verlenging van de studie aan het eind, maar ook een vervroegde beginperiode. En wanneer ik dan als reserve-officier nog een keer een lans mag breken voor de positie van de reserve-officier lang verband, dan zult u mij dat willen vergeven. Ik heb gezien dat wij tegenwoordig nieuwe afgoden hebben en een van die afgoden dat is de piramide. De Duitsers hebben daar het bijvoegelijk naamwoord „pyramidal” voor; dat woord hebben wij eigenlijk nog niet hier en dat zullen wij ons hopelijk kunnen besparen. Maar de piramide is een heel belangrijk onderdeel van de tegenwoordige beschouwingen van het personeelsbeleid. Ik vind al deze piramides uitstekend, maar laat de reserve-officiëren lang verband in open competitie mogen treden met de beroeps-officiëren en geef hun ook in de te ontwerpen constructie, waarbij dus deze reserve-officiëren lang verband zullen kunnen overgaan, een positie, al behoeft die niet gelijk te zijn aan die van de beroepsofficiëren van de K.M.A., dus verschillende ranglijsten. Laten wij deze mensen die vanaf '52 aangetrokken zijn, niet het gevoel geven achtergesteld te zijn. Ook de reserve-officiëren zijn het er mee eens, dat een aantal achtergesteld moet worden, maar laat ze in het algemeen met de beroepsofficiëren te zamen één korps officieren vormen en op die manier ook zorgen voor de toekomst van dit officierskorps. Ik dank u zeer, mijnheer de voorzitter.

De heer Peijnenburg:

Mijnheer de voorzitter, de generaal Couzy heeft ook gesproken over de bezoldiging. Vanzelfsprekend, want dit is een heel belangrijk onderwerp. Wat de bezoldiging betreft, heeft hij twee vergelijkingen getrokken. De vergelijking van de Nederlandse officier met de buitenlandse officier en de vergelijking van de Nederlandse officier met de Nederlandse burgerlijke overheidsdienaren. Ik zou daar iets over willen zeggen, namelijk dit: de vergelijking die de generaal Couzy trok tussen de bezoldiging Nederlands officier/buitenlands officier geldt ook voor de Nederlandse rechter/buitenlandse rechter of in het algemeen de Nederlandse overheidsdienaar/de buitenlandse overheidsdienaar. Het buitenland brengt zijn waardering voor zijn overheidsdienaren, of zij burger of militair zijn, in het algemeen gevoeliger tot uiting in de portemonnaie dan de Nederlandse Staat. De tweede vergelijking die de generaal Couzy trof, was de vergelijking militair salaris/overheids-salaris, burgerlijk overheids-salaris. Generaal Couzy sprak over de rangeninflatie die had plaatsgevonden en de a-rangen die erbij waren gekomen en de referendarissen in verschillende soorten. Dat is allemaal waar, maar nu het verband hiermede leggende met de salarissen, wat heeft dat nu allemaal opgeleverd? Ik wilde dit met een heel markant voorbeeld illustreren. Ondanks al de rangen die er op het ogenblik op het Ministerie van Defensie bijgekomen zijn — ik laat Marine even buiten beschouwing — zijn er op het ogenblik vier burgers die meer verdienen dan een overste die op zijn maximum staat. Dat zijn de secretaris-generaal en de directeur-generaal en de hoofddirecteur personeel en de plv. hoofddirecteur personeel. En dat zijn alle vier gewezen beroepsofficiëren, dat geeft nu verder niets. (Gelach).

Mijnheer de voorzitter, ik zeg dit dus vooral niet, laat u mij even heel goed begrijpen, ik zeg dit vooral niet om hier nu te vertellen dat dus de officieren

te veel verdienen of genoeg verdienen. Absoluut niet, integendeel zelfs! Maar ik wil wel zeggen dat de vergelijking met de burgerambtenaar geen troefkaart in het spel is. Dit had ik alleen even willen toelichten, mijnheer de voorzitter.

Majoor Westra:

Mijnheer de voorzitter, gaarne zou ik willen aansluiten op het punt in de stelling 1 van de inleider om het beschikbare personeel zo efficiënt mogelijk te verdelen over de bestaande organisatie. Daarvan uitgaande zou m.i. voorop moeten staan dat er ook geen vacatures moeten zijn. Maar dit is niet alleen militair personeel. De militaire organisatie, de strijdkrachten, tellen ook een zeer groot aantal burgers. Voor Defensie is dit een getal van ongeveer 24.000, dat is ongeveer evenveel als het beroepspersoneel aan militairen bedraagt. Het militaire personeel is duur en schaars, terecht duur, n.m.m. niet duur genoeg, het is helaas schaars. Daarom zou ik gaarne de mening van de inleider willen vernemen omtrent de eventuele mogelijkheden om aan de personeelsbehoefte, de totale personeelsbehoefte bij de strijdkrachten, tegemoet te komen door op de daarvoor in aanmerking komende plaatsen meer dan tot dusverre gebruik te maken van burgerpersoneel. Uiteraard geldt dit in het bijzonder voor plaatsen in de logistieke, technische, de administratieve functies in het verzorgingsapparaat. Dit komt in wezen neer op het meer dan thans gebruikelijk is aanduiden van bepaalde functies die door een burger vervuld kunnen worden, zowel in de vredes- als in de oorlogsorganisatie. De tweede vraag die ik graag zou willen stellen aan de inleider, mijnheer de voorzitter, sluit aan op het punt bonus en academicus. Een van mijn voorgangers heeft net gezegd dat de officier van de K.M.A. een academicus is, dit is n.m.m. volledig juist. Maar helaas wordt deze mening van de meesten van u naar ik meen en ook van mij zelf, niet gedeeld door de arbeidsmarkt, niet gedeeld door de werkgever, niet gedeeld door de overheid, onze eigen overheid. Wij worden als K.M.A.-officieren niet als zodanig, als academicus, erkend. Ik meen daarom dat de vraag rijst of inplaats van de door de inleider voorgestane oplossing van een ruime bonus plus een direct ingaand, zij het laag, pensioen, niet de voorkeur zou moeten worden gegeven de betrokkenen, die dus om de een of andere reden de dienst voortijdig moeten verlaten — en daarbij wil ik niet alleen denken aan ongeschiktheid of vrijwillig verlaten, maar ook, wat eveneens voorkomt en zeker bij een organisatie als de onze, aan die mensen die door de dienst veroorzaakte lichamelijke achteruitgang het leger moeten verlaten op vaak zeer jonge leeftijd — de gelegenheid te geven een bepaald diploma of titel v.w.b. de officier de academische titel te behalen, een academische titel zoals die erkend wordt door anderen dan wij zelf; binnen een daartoe uiteraard bepaalde tijd plus een steun bij de plaatsing op de arbeidsmarkt. Dit kan m.i. aansluiten op wat de kolonel Hamburg voor mij hier stelde, een betere afronding van de K.M.A.-opleiding, een baccalaureaat of kandidaats. Geef de officier de kans om binnen een paar jaar voort te bouwen op dat kandidaats of baccalaureaat en stel hem in de gelegenheid een titel te behalen. Dan kan die bonus m.i. belangrijk worden beperkt en het pensioen kan op een later tijdstip ingaan. Ik wilde nog even opmerken, dit is niet algemeen bekend naar ik heb begrepen, maar het pen-

sioen is nog steeds onderworpen aan de anti-cumulatiebepalingen. Anti-cumulatiebepalingen die eerder effectief worden naarmate de betrokkene jonger, dus met een lager eindsalaris de dienst moet verlaten. Zodra hij nl. met zijn bijverdiensten boven zijn vroegere salaris komt dat misschien bij kapitein heeft gelegen en het kan 20 jaar later zijn, dan wordt gekort op het pensioen. Dit is n.m.m. een unieke bepaling in deze wereld. Zou hiermee ook niet bereikt kunnen worden, mijnheer de voorzitter, dat de officier na het verlaten van de actieve militaire dienst op een voor hem passend niveau weer aan een verdere carrière kan voortbouwen? Want wat is nu vaak het geval, dat de officier die een zeker niveau bereikt heeft, hoofdofficier is geworden, gedwongen wordt om den broode op een veel lager niveau vaak in de eigen organisatie een burger betrekking te aanvaarden. Dit werkt niet goed. Ik meen dat hiermee ook de aanmelding kan worden gestimuleerd. Dit was de vraag die ik had willen stellen.

Generaal Van Arcken:

Mijnheer de voorzitter, het woord personeelsbeleid kan in de meest afwijkende betekenissen worden gebruikt, hetgeen het geval is met verschillende termen die men zo in de sociale en de economische sfeer bezigt. De generaal Couzy heeft het woord gebruikt, ik zou het willen noemen meer in de richting van het personeelsbeheer, de techniek van het personeelsbeheer. Ik wil natuurlijk niet het goede recht van de generaal bestrijden om het in deze betekenis uit te dragen. Maar ik wilde van deze gelegenheid toch wel gebruik maken om eens een andere visie naar voren te brengen. Die visie die ik naar voren zou willen brengen zou ik de militair bedrijfswetenschappelijke visie op het personeelsbeleid willen noemen. Wat versta ik onder bedrijfswetenschappelijk? Ik noem dat een samenvatting van de psychologische, sociologische, economische wetenschappen met alle omgebieden daarvan en gericht en toegepast op het bedrijfsleven. U zult misschien denken dat de militaire visie en de bedrijfswetenschappelijke visie elkaar niet dekken, niet kunnen samengaan. Heren, hoe verder u in deze materie duikt, hoe meer u zult zien dat zij elkaar volkomen dekken, al moet natuurlijk wel worden aangenomen, toegegeven, dat het militaire personeelsbeleid hogere eisen stelt en daardoor bijzondere beheersingstechnieken nodig heeft. Het bedrijf is door de huidige, economische situatie gedwongen alle aandacht te besteden aan de mens als productiefactor. Een productieprobleem is tegenwoordig een personeelsprobleem geworden. Daar moet alles aan gedaan worden. Wil een bedrijf zich handhaven in de huidige situatie, dan moet dat bedrijf een goed personeelsbeleid voeren. Het is dus logisch dat we vragen wat het bedrijfsleven aan ervaringen heeft opgedaan betreffende het personeelsbeleid. Het bedrijfsleven gaat ervan uit dat het personeelsbeleid moet gebaseerd zijn op de doelstelling van het bedrijf en verder alles moet omvatten wat betrekking heeft op de beheersing, beïnvloeding, leiding van dat personeel in het bedrijf om daar de meest gunstige resultaten mee te verwerven. Ik voor mij neem aan dat deze doelstelling ook voor ons militaire bedrijf volkomen opgaat. Ook het militaire bedrijf zal moeten beginnen met het vaststellen en uitdragen van de doelstelling.

In vredestijd ziet men graag het leger als een organisatie om de oorlog te

voorkomen. Dit is een gevaarlijke opvatting, want het mist het wezenlijke van het leger. Het leger is er om bij een eventueel conflict de tegenstander te vernietigen of te verontzighen en daar gaat het om. Deze doelstelling moet in het leger ook de basis zijn voor ons personeelsbeleid. Men kan niet rekenen op een effectief personeelsbeleid, op een goede samenwerking wanneer de mensen die met het personeelsbeleid te maken hebben deze doelstelling niet duidelijk voor ogen hebben. Dit geldt dus zowel voor het militaire als voor het burgerpersoneel van het Departement van Defensie. De legerleiding heeft de taak om deze doelstelling uit te dragen naar alle niveaus. Dit is geen kwestie van papieren en richtlijnen, dit is een kwestie van werkklimaat, dat doordringt tot de laagste niveaus. Over het algemeen bestaat de neiging om aan te nemen dat in vredetijd het leger die doelstelling zelf zal uitdragen en dit is m.i. bepaaldelijk niet het geval. De mens, ook de militaire mens, denkt in vredetijd liever niet aan een oorlog. Hoe verder de oorlog in het verleden ligt, hoe minder men aan de werkelijkheid denkt. Men begint het verleden te verheerlijken, over de droeve dingen uit het verleden praat men liever niet. En het zijn juist die droeve dingen waaruit men kan leren. Met dat klimaat, het werkklimaat, kom ik weer op een m.i. grote moeilijkheid in onze organisatie. Een groot deel van het personeelsbeleid ligt in handen van de burgerambtenaren van het ministerie en men kan toch moeilijk verwachten dat deze ambtenaren het juiste militaire klimaat naar onderen weten door te drijven. Nu wat het personeelsbeleid militair gezien moet omvatten. In de eerste plaats v.w.b. de officieren, de vorming van de officier tot oorlogscommandant. De opleiding tot officier, zijn vorming, zijn hele werkwijze moet erop ingesteld zijn om de man te maken tot oorlogscommandant. Hij moet niet het stempel van ambtenaar dragen. Hij moet in vredetijd alles weten wat hij in oorlogstijd zal meemaken. Hij moet in de gelegenheid gesteld worden om in vredetijd te leren denken en handelen zoals hij in oorlogstijd zal moeten handelen.

Krijgt hij deze scholing in vredetijd niet, dan zal blijken dat de overschakeling te groot is en hij voor onoverkomelijke moeilijkheden zal komen te staan. Zeer belangrijk in de beheersing van het menselijk gedrag onder oorlogsomstandigheden op het gevechtsveld is de sfeer van de interpersoonlijke bindingen. Wat versta ik daaronder? De kameraadschap, speciaal de kameraadschap in de kleine groep die gezamenlijk in gevaar moet optreden, het zich een voelen met het onderdeel. Op hoger niveau, dus in legerverband gezien, de beroepssolidariteit die zich moet uitstrekken van de ambtenaren op het departement tot de officier bij de parate troepen. Hiermede kom ik dus ook op de taak van de officier in dit verband: het bereiken van een goede gevechtvaardigheid sluit in het bevorderen van de menselijke verhoudingen. Het is te betreuren dat in dit opzicht zo weinig aandacht wordt besteed bij inspecties, bij beoordelingen, bij cursussen aan artikel 7 van het reglement krijgstuicht en daarin liggen toch goede richtlijnen om deze kameraadschap te bevorderen.

Een ander aspect van het gevechtsveld: de angst, het kennen van de oorlogsomstandigheden. Ik heb deze dingen eigenlijk altijd gemist als onderwerp van onze opleiding. Ik vraag mij af of het juist is dat wij onze officieren, a.s. oorlogscommandanten hier niet meer over vertellen.

Als laatste probleem zou ik even willen aanroeren het communicatieprobleem. Oorlogservaring wijst uit dat een soldaat alleen geneigd is om zijn

leven te riskeren als hij weet in welke situatie hij verkeert, als hij het belang van zijn optreden beseft en als hij vertrouwen heeft in de leiding. Het bedrijfsleven heeft precies dezelfde ervaringen, al liggen die op een enigszins ander niveau. Dit geldt niet alleen voor oorlogstijd, dit geldt zeer zeker ook voor vreedstijd. Wil men van de officier, onderofficier, soldaat een ondergeschikte en vrijwillig medewerker maken, dan zal men hem van bovenaf de nodige inlichtingen over zijn werk geven. Het dagelijkse werk, daar gaat het om, niet speciaal die politieke internationale problemen, zijn dagelijks werk. De moeilijkheden die zijn leiding heeft bij het uitvoeren van hun taak, daar wil de man van horen en daardoor wordt hij medewerker.

Ik ben dus wel een enigszins andere weg gegaan dan de generaal Couzy. Ik kom nu weer op het betoog van de inleider. Ik zou aan de stellingen die de generaal Couzy hier vermeld heeft één stelling willen toevoegen, namelijk dat de kwalitatieve en kwantitatieve vermeerdering en verbetering van het beroepskader in het algemeen in de eerste plaats gezocht moet worden in het beleven van de doelstelling en alles wat daarmee verband houdt. Mijnheer de voorzitter, ik dank u wel.

Luitenant-Kolonel Mulié:

Mijnheer de voorzitter, ik heb uit de inleiding van de generaal Couzy menen te beluisteren dat ook hij voorstander is om een aantal goede onderofficieren alsmede een aantal vaandrags en anderen in de gelegenheid te stellen in beroepsdienst als officier over te gaan. Ik ben bang dat ik in deze het zwarte schaap hier ben als ik mij afvraag en u vraag: doet de Koninklijke Landmacht hier goed aan? Niet dat ik persoonlijk hier grote bezwaren tegen heb, maar ik heb menen te moeten constateren dat er wel degelijk van bepaalde zijde bezwaren tegen bestaan. Op de K.M.A. wordt op het ogenblik immers een zeer goede opleiding gegeven; ik wil niet zeggen dat die helemaal de vroegere Duitse kant opgaat — de vroegere Duitse officier zei: „Die Renklasse der Deutsche Offiziere” — maar die kant gaat het in feite wel op. De jonge officier die van de K.M.A. komt, heeft een zeer goede opleiding genoten en is gedeeltelijk sterk „opgepept”. Hij komt daarna weer te werken met een aantal andere officieren, tweede luitenants, eerste luitenants en kapiteins die die opleiding niet hebben gehad. U krijgt dus wederom een mogelijkheid van, weer een Duits woord tot mijn spijt, het niet „ebenbürtig” zijn van deze officieren. Daardoor loopt u dus de kans dat u een officier krijgt van de K.M.A. met een zeer goede opleiding, met daarnaast officieren niet van de K.M.A. waardoor u wederom de mogelijkheid krijgt dat deze officieren van de K.M.A. voortijdig weglopen. Hierover zou ik heel graag het oordeel van de inleider willen horen.

Een tweede vraag is de betaling van de onderofficieren. Er is dus wel gezegd dat de onderofficieren bepaald beter betaald moeten worden, maar al wordt die onderofficier beter betaald, dan hebt u bepaaldelijk bij de technische wapens nog steeds een groot tekort aan onderofficieren. Ik ben bang dat u dat grote tekort zult blijven houden omdat er op het ogenblik een dusdanige zuigkracht van de Nederlandse industrie is, dat ik erg bang ben dat het Nederlandse leger nooit aan zijn technici komt.

De industrie krijgt de technici wel, maar in feite zijn de landmacht en de luchtmacht het opleidingsinstituut voor de industrie. Is het nu niet veel beter dat men aan deze onderofficieren een toelage geeft, die, ik zou bijna zeggen op dezelfde manier als de A.O.W. met de levensstandaard omhoog gaat; een toelage dus boven het salaris van onderofficier, zodat de K.L. en de K.Lu. in staat zijn om dit personeel te behouden. Ik zou het zowel voor de officier als voor de onderofficier voorstaan. In feite zijn de K.L. en de K.Lu. hele grote bedrijven — zij kosten een twee en een half miljard — en als het personeel er niet is, zal men dit moeten kopen. Dit waren mijn vragen.

Kapitein Dijkstra:

Mijnheer de voorzitter, ik hoop dat u mij toestaat na de preludia en de referaten van mijn voorgangers ook een opmerking vooraf te maken. En dat is wel deze, u heeft mij aangekondigd als de kapitein Dijkstra, maar ik ben hoofd personeelszaken van een groot bedrijf en ik heb verder het genoegen gehad om in de laatste tien, twaalf jaar een keer of acht voor herhalingsoefeningen opgeroepen te zijn. U begrijpt dat ik daarom brandde van nieuwsgierigheid naar de inleiding van de generaal Couzy, over het militaire personeelbeleid. Ik moet u bekennen, mijnheer de voorzitter, dat ik in mijn slechtste ogenblikken weleens twijfel of er überhaupt in het leger sprake is van personeelsbeleid. Ik geloof nl. dat als je over beleid gaat praten twee dingen essentieel zijn, in de eerste plaats dat dat beleid bewust moet zijn — alles wat niet bewust is kan je geen beleid meer noemen dacht ik — in de tweede plaats dat dat beleid gericht moet zijn op langere termijn. Beide zaken, dacht ik, ontbreken nog wel eens aan het militaire personeelsbeleid en ik heb ook het gevoel dat dat beleid in wezen paradoxaal is, ook al omdat dat beleid bepaald wordt door de minister van Defensie die een ambtsperiode kan hebben van vier jaar, van acht jaar, van drie maanden en noemt u maar op. Ik zou daarom graag, mijnheer de voorzitter, een paar opmerkingen willen maken en een paar vragen willen stellen en ik hoop dat u mij bij voorbaat verontschuldigt als deze opmerkingen wat chaotisch zijn.

Ik zei dat dat beleid paradoxaal was. De generaal Van Arcken noemde het beheer. De generaal Van Arcken heeft een jaar of 16 terug de nare opdracht gehad om mij tactiek bij te brengen en waarschijnlijk ben ik toch nog beïnvloed in deze en twijfel ik ook wel eens aan dat beleid (voorzitter: „ten gunste of ten nadele?“) (gelach). De opdracht was voor de generaal Van Arcken bijzonder moeilijk, hij heeft het er ik kan moeilijk zeggen goed afgebracht, maar hij heeft zijn uiterste best gedaan (gelach). De generaal Couzy heeft gezegd dat wij de mensen, als zij een jaar of tien in het leger zijn, een verantwoordelijke functie moeten geven en dat wij ze dus majoor moeten maken. Ik vraag mij af of je kunt zeggen: „dan moeten wij ze dus majoor maken“. Wij hebben in Indonesië meegemaakt dat bepaalde onderdelen uitkwamen met compagniescommandanten-majoor. De onderdelen die er eerder waren hadden tweede luitenants als compagniescommandant. Ik dacht dat je dan alleen maar bereikte dat de zaak duurder werd, want ik kan men niet voorstellen dat een majoor-compagniescommandant meer bevrediging in zijn functie heeft omdat hij een rang hoger is dan kapitein. De generaal Couzy zei dat wij dan toch geen leger kregen met wat wij dan meestal „een water-

hoofd" noemen. Ik vraag mij verder af, als wij voor de subalterne rangen gaan werken met onderofficieren die bekwaam geacht worden om officier te worden — en dan sluit ik mij aan bij de vorige spreker — of wij dan toch niet twee soorten officieren zullen creëren.

De overste Haitsma Mulier heeft gezegd dat wij toch een kaste moeten zien te houden, als burger twijfel ik daaraan, maar ik kan er toch wel inkomen. Als de overste Haitsma Mulier hier praat, denk ik dat is een Leienaar, ik weet helemaal niet of dat waar is (gelach). Als hij dit bedoelt met „een kaste", dan kan ik erin komen, maar ik vrees dat als wij twee soorten officieren hebben en wellicht dan nog onderofficieren die als eindrang b.v. kapitein kunnen worden, dit voor mijn gevoel levensgevaarlijk is. Ik zou er dus toch niet zo voor zijn. Als wij zeggen dat de minder bekwamen er uit moeten, is dat weer paradoxaal natuurlijk. Enerzijds zeg je dat de bekwamen moeten doorstromen, anderzijds als die bekwamen doorstromen krijg je teveel mensen in de hogere functies, of je gaat inderdaad een rangeninflatie toepassen en je maakt b.v. een kolonel commandant van een bataljon, ik noem nu maar iets. Er is vanavond ook gesproken over de academici, een beroepsofficier moet gelijkgesteld worden aan een academicus. Wij hebben eens een advertentie geplaatst en toen vroegen wij academici, toen kregen wij iemand van de K.M.A., een beroepsofficier. Die hebben wij vlot aangenomen. Wij hebben bepaald geen discriminatie toegepast, wij vonden het een goede vent en dat is belangrijker natuurlijk dan de vraag of het een academicus is. Ik heb overigens de indruk, mijnheer de voorzitter, maar dit even terzijde, dat de goede officier op het ogenblik niet meer aan te trekken is door de burgermaatschappij, of hij moet eerst de kantjes eraf gaan lopen. En dat is natuurlijk ook bijzonder gevaarlijk, want dan kan ik mij niet meer voorstellen dat je levensvreugde in je werk hebt. Generaal Couzy heeft gezegd dat wij een bonus moeten uitkeren voor de mensen die er dan uitgaan, daar ben ik het volledig mee eens. Wij moeten ook die mensen een bonus geven die er vrijwillig uitgaan, die gedesillusioneerd zijn, die toch niet dat gevonden hebben in het leger wat zij dachten te vinden. Maar er kunnen natuurlijk ook mensen uitgaan die veel meer kunnen bereiken in de burgermaatschappij, dan ga je er nog een bonus op zetten en ik vraag mij dan af of de kwaliteit van het officierskorps dan nog niet sneller omlaag gaat.

De generaal Couzy heeft gepleit voor andere bezoldigingssystemen. Ik ben het volledig met hem eens als hij zegt dat wij de dienstjaren niet moeten koppelen aan de dienstdtijd als officier, maar aan de dienstdtijd in de rang. In de tweede plaats pleit de generaal Couzy, mijnheer de voorzitter, voor bepaalde schalen voor bepaalde dienstgroepen, voor bepaalde wapens, dus de technische officieren moeten beter betaald worden dan de infanteristen. De moeilijkheid daarbij is dat je ergens een meetlatje moet gaan aanleggen. En wie zal bepalen of de technische officier meer moet verdienen dan de infanterist? Op het ogenblik is dat misschien zo, maar dat is geen juist meetlatje, dat is een latje dat volledig bepaald is door de marktverhoudingen. Als er morgen geen compagniescommandanten meer te vinden zijn die om zes uur bij de troep zijn en door de hei kruipen, dan zal je toch de infanteristen meer moeten gaan belonen. Ik vrees dat je met die verschillende schalen bijzonder veel moeilijkheden in huis gaat halen omdat je om de vier, vijf jaar als de slinger van een klok deze schalen weer zal moeten gaan wijzigen. Ik heb

alleen bij die bezoldigingen één ding gemist, mijnheer de voorzitter. Het is mij onbegrijpelijk, dat de uitstekende officier met dezelfde ervaring als de voldoende officier, hetzelfde verdient. Ik zou dus bepaald pleiten voor een beloning naar prestatie en niet uitsluitend naar rang. Op het moment is dus de beloning uitsluitend gebaseerd op rang en dienstjaren. Maar mensen met dezelfde rang en hetzelfde aantal dienstjaren moeten verschillend beloond kunnen worden naar mijn gevoel. Ik begrijp dat dat bijzonder veel moeilijkheden in huis haalt, maar ik geloof dat wij achter blijven als wij om die hete brij blijven heendansen en daar niet eens doorheen gaan om een beloning naar prestatie in te voeren. Ik merk dat ook weer iedere keer als ik na een herhalingsoefening mijn beoordeling thuis krijg, ik zal u niet vertellen wat daarin staat. Er wordt dan gevraagd: „beoordeelde wordt in zijn rang beoordeeld met.....” Ik begrijp niet hoe iemand in zijn rang beoordeeld kan worden. Ik kan alleen maar begrijpen dat iemand in zijn functie beoordeeld wordt. Ik kan mij voorstellen dat een officier pelotonscommandant in die functie een uitstekende beoordeling krijgt. Hier vind ik weer dat paradoxale en vind ik opnieuw dat alleen de rang een rol speelt.

Mijnheer de voorzitter, dit onderwerp ligt mij zo na aan het hart dat ik nog eindeloos zou kunnen doorgaan, maar ik geloof dat ik, gezien het grote aantal sprekers dat wij gehad hebben, hiermee zou willen volstaan. Ik dank u zeer.

Generaal Couzy:

Mijnheer de voorzitter, er zijn zeer uiteenlopende dingen gezegd en het is bijzonder moeilijk om ze allemaal onder een groot antwoord te vangen. Ik mag misschien beginnen met de generaal Van Arcken, omdat hij blijkbaar bepaalde andere verwachtingen had van de behandeling van het personeelsbeleid. Ik wil daarbij voorop stellen dat ik altijd graag de zaak omdraai. Ik bedoel daarmee dit: tegenwoordig hebben wij de neiging om veel te kijken naar het bedrijfsleven hoe dat de zaak oplost. Maar wij moeten wel goed weten dat het bedrijfsleven eigenlijk alles van ons heeft geleerd. De organisatie, zelfs de benamingen zoals ze praten over staf- en lijnfuncties, zijn zuiver uit het militaire overgenomen. Ik kan u daarvoor bijzonder aanbevelen het geschrift van de heer Van Doorn, die uitvoerig uiteenzet dat de oudste organisatie de militaire was en dat daar alle andere uit zijn voortgekomen. Nu wordt ik altijd een beetje huiverig wanneer men op dit gebied met allerlei wetenschappen komt aandragen, want ik hecht nog altijd persoonlijk veel meer aan het gewone gezonde verstand. Het wonderlijke vind ik altijd dat de intermenselijke verhoudingen, die vooral de laatste jaren een grote plaats hebben ingenomen op de verschillende congressen en vergaderingen, nog nooit zo slecht zijn geweest sinds men erover is gaan praten. Toen wij dat woord niet kenden, ging het allemaal veel gemakkelijker en naar mijn idee ook op vele punten beter. Maar waar ik eigenlijk op wilde komen t.a.v. de generaal Van Arcken is dat hetgeen hij heeft gesteld niet het personeelsbeleid betreft, maar een kwestie is van opleiding; m.a.w. wat de officier op de academie moet worden bijgebracht en de onderofficier op de Kon. Onderofficierschool en wat deze mensen straks moeten uitdragen aan de troep. Dat is toch eigenlijk, zoals de generaal Van Arcken stelt, het zich voorbereiden op de taak van het

voeren van de oorlog. Daarbij doen zich ook in de vorm van het personeelsbeleid belangrijke moeilijkheden voor. Ik noem alleen maar het beoordelen van de mensen. U heeft het gezien in elke oorlog, vooral in het begin, dat lieden die in vreedstijd uitmuntend beoordeeld zijn, in oorlogstijd falen en omgekeerd. Omdat een maatstaf daarvoor in vreedstijd niet op de juiste wijze is aan te leggen. Men kan heel ver daarin proberen te gaan, maar toch zal men er niet aan kunnen ontkomen dat er in oorlogstijd mensen falen en anderen waarvan men het niet had verwacht zich bijzonder goed en flink gedragen. Over de kameraadschap, ja daar heb ik ook wel even over gesproken en ik meen dat dat dus voornamelijk de intermenselijke verhoudingen raakt. Ik geloof dat de officieren en onderofficieren zelf, vooral ook onderling daaraan belangrijk veel kunnen doen. Ik ben er nog altijd van overtuigd, wat ik zo hier en daar opmerk, dat daar ook nog wel het een en ander aan mankeert. Zelfs bij een goede opleiding zoals deze op de Koninklijke Militaire Academie wordt gegeven. Maar een factor is misschien de moeilijkheid zoals door enige heren aangeroerd, dat de verschillende categorieën officieren niet allemaal op dezelfde wijze zijn gevormd.

De overste Van Pelt heeft gesteld dat de arbeidsmarkt het onmogelijk maakt om op korte termijn tot een oplossing te komen, zelfs ook in de omringende landen. Nu geloof ik dat de arbeidsmarkt in de omringende landen niet zo overspannen is als hier te lande het geval is. Maar ik pretendeer ook helemaal niet dat ik een oplossing op korte termijn heb bepleit. Ik heb duidelijk gesteld dat verbeteringen eerst op zeer lange termijn en vermoedelijk pas zelfs na jaren tot uiting zullen kunnen komen. Om weer over te gaan tot een reorganisatie die minder beroepspersoneel zou vragen en minder eenheden zou medebrengen, daarmee zouden wij in het gedrang komen met de door ons aangegane verplichtingen. Ik geloof ook dat dit een bijzondere moeilijke weg is om te gaan, ik geloof niet dat wij ons aan die aangegane verplichtingen zullen kunnen onttrekken. Ik heb meen ik gesteld gedurende mijn voordracht, dat bepaalde verbeteringen die ik meen dat noodzakelijk zijn, niet op dit moment zullen kunnen worden verwezenlijkt, maar dat dat er niet toe mag leiden dat men er niet voor blijft strijden en er niet voor blijft ijveren. Om de officieren van de Koninklijke Militaire Academie te scharen onder de academici, ik geloof dat dat juist is en ik meen dat ik dat zo heb gesteld. Nu stelt de kolonel Hamburg voor de studiën af te sluiten. Ja, dat zou ik graag willen. Ik zou zelfs zover willen gaan dat wanneer iemand van de academie komt, je hem voor mijn part een doctoraal geeft in de militaire wetenschappen en dat hij eventueel later nog kan promoveren tot doctor in de militaire wetenschappen, dan heeft hij die titel voor zijn naam. Maar ik geloof niet dat dat afdoet aan hetgeen ik toch blijf voorstaan en dat is het meegeven van die bonus. Ik zou dolgraag zien dat dus alles nog in het werk wordt gesteld om de van de Koninklijke Militaire Academie afkomstige officier praktisch ook gelijk te stellen met een academicus. Ik heb dus ook gezegd dat dit de eerste aanloop was en dat ik hoopte dat wanneer de nieuwe wet op het militair onderwijs er zou zijn en die in overeenstemming wordt gebracht met de hogere onderwijswet, men dan misschien het doel volledig kan hebben bereikt. Ik heb niet gezegd dat grote aantallen officieren en onderofficieren zouden moeten afvloeien. Ik heb alleen gesteld dat men het verouderen in de rang tegen moet gaan. Want het afvloeien van grote aantallen kunnen wij ons allerminst

veroorloven. Dat deze afvloeiing voor niet van de academie afkomstige officieren moeilijker zou moeten zijn dan voor anderen is mij niet helemaal duidelijk. Wanneer u die twee categorieën vergelijkt, dan kunt u nooit een bepaald punt losmaken van de andere. Wanneer men invoert dat een man drie keer moet zijn gepasseerd en dan de dienst zal moeten verlaten, dan krijgt u al vanzelf dat dus voor een officier van de academie al automatisch een andere maatstaf wordt aangelegd dan voor iemand die via de andere weg tot subaltern officier is benoemd, d.w.z. het tijdstip waarop zich dat kan voordoen ligt op een andere leeftijd.

Enigen van u hebben gesteld, dat twee categorieën officieren tot moeilijkheden aanleiding zou geven. De onderofficieren, vaandrags, kornetten die dus na een verkorte niet te geleerde opleiding officier kunnen worden en de officieren die van de Academie komen zouden dus verschillen en men zou dus krijgen dat daardoor de ene categorie die een veel betere opleiding kreeg, bij de andere achterbleef. Nu is in de eerste plaats de eenheid van het officierskorps waar nog veel mee wordt geschermd en die ik bijzonder graag zou zien, in werkelijkheid toch een fictie, want zoals ik u heb gezegd, wij kennen naast de van de academie afkomstige officieren officieren langverbanders, wij kennen gewezen reserve-officieren die over zijn gegaan zonder of met opleiding en wij kennen officieren van fortificatiën, officieren technisch-opzichter enz. enz. Dus de luitenant die in de troep komt ontmoet talloze categorieën. Maar het verschil zit hem daarin dat deze man als hij van de academie komt, weet dat de tien jaar die hij als subaltern dient eigenlijk niet meer zijn dan een tienjarige stage waarin hij moet aantonen dat hij inderdaad in die tien jaar majoor zou kunnen worden. Op die manier komt hij van de academie. Die andere man die via een andere opleiding dus luitenant is geworden, en bovendien is dit al gesteld door de minister, zou de eindrang van majoor eventueel kunnen bereiken. Deze mensen lopen dus door een andere bevorderingsgang. Dat weten wij van elkaar en ik zie niet in waarom dit nu tot grote moeilijkheden aanleiding zou kunnen geven. Bovendien, ook al voel ik persoonlijk erg veel voor een eenheidsofficierskorps, ik geloof niet dat het in de toekomst meer is te verwezenlijken. Er is o.a. opgemerkt dat indien deze mensen na tien jaar majoor worden, wij een officierskorps met een waterhoofd krijgen. Ik moet u zeggen dat het aantal beroepsofficieren wat op het ogenblik wordt afgeleverd door de militaire academie nog niet voldoende is om degenen die er in de loop van het jaar uitgaan te vervangen, laat staan om het tekort wat bestaat zelfs maar enigszins te verkleinen. Het is zo, dat bij de bataljons en afdelingen talloze majoorplaatsen, niet in de functie van compagnies- of batterijcommandant, maar in de functie van stafplaatsen, niet vervuld zijn. Dus wij krijgen beslist niet een overvloed aan hoofdofficieren, temeer waar ik ze dus uit een zeer beperkte categorie betrek.

Dan de reserve-officieren langverband. In de eerste plaats zou het natuurlijk het eenvoudigste zijn, en dat heeft de debater ook al opgemerkt, om te zeggen dat wij deze mensen hebben aangetrokken om enigszins te voorzien in de tekorten en dat zij bij het tekenen van hun verband wisten dat zij een zesjarig verband kregen wat kon worden verlengd tot twaalf jaar, maar wat bij velen misschien zelfs al iets langer is geworden, zodat zij zelf hadden kunnen weten wat hen te wachten stond. Daarnaast — wij mogen de zaak toch wel bij de naam noemen — zijn er onder de langverbanders toch tallozen

die dit verband hebben gekozen, niet zozeer uit liefde voor het militaire beroep, maar omdat zij vonden in de burgermaatschappij niet voldoende te kunnen slagen en dit beter in de militaire maatschappij konden doen. Ik wil mij daar helemaal niet van afmaken, want u ziet al dat, ofschoon dus het instituut als zodanig zal moeten verdwijnen, o.m. bij de luchtmacht grote aantallen van de daartoe geschikt worden overgenomen en worden geplaatst in een bepaalde ranglijst bij bepaalde dienstgroepen. Ik geloof dus ook dat de geschikte langverbanders wanneer zij niet te oud zijn geworden in hun rang, kunnen worden overgenomen in de categorie beroepsofficieren.

Dat nu eenmaal de liefde voor het beroep moet worden bijgebracht, ja ik heb over de liefde voor het beroep, zij het heel weinig, wel iets gezegd. Ik heb gezegd dat het het belangrijkste was om de nodige arbeidsvreugde te kunnen opbrengen om een bepaald bedrijf en zeker het militaire bedrijf te kunnen uitoefenen. Maar die liefde voor het beroep kan men er nu eenmaal niet inslaan; of men nu begint op 15-jarige of op 14-jarige leeftijd, ik verwacht daar niet zoveel van. Het gevaar wat daar tegenover staat is dat men met de moeilijkheid komt te zitten dat jongens die dus op deze jeugdige leeftijd min of meer worden geronseld, te eerder straks gedesillusionceerd raken en op een gegeven moment de zaak toch wenssen te verlaten. Wij hebben wel van deze opleidingen gehad en eigenlijk is daar nooit veel van terecht gekomen. Er werd gesteld dat wij nu een staand leger hadden. Ik versta onder een staand leger heel iets anders, Ik heb nog gezegd dat vooral bij de landmacht meer dan driekwart dienstplichtig is, m.a.w. het is volledig een militieleger. Een paraat onderdeel heeft niet meer dan één à twee beroepsofficieren en twee beroepsonderofficieren, de rest is allemaal dienstplichtig. De pelotonscommandanten zijn dienstplichtig en van de onderofficieren, waarvan er in het algemeen bij zo'n onderdeel een zeventiental zijn, zijn er dus twee beroeps en vijftien dienstplichtig. U kunt nagaan dat dat niet bepaald een staand leger kan worden genoemd. De moeilijkheid is natuurlijk wel, doordat wij een bepaalde hoeveelheid parate troepen op de been houden en die juist op deze manier encadreren met dienstplichtigen, dat een groot deel van deze dienstplichtigen na hun eerste oefening en misschien na hun eerste herhalingsoefening, eigenlijk niet meer benodigd zijn. Wij kweken dus een overmaat aan dienstplichtig kader, waarvoor wij later geen functie meer hebben. Dit pleit temeer voor het feit om in vreedstijd meer beroepspersoneel te hebben, omdat het opleiden van grote aantallen lieden voor functies waarvoor wij ze later toch niet meer nodig hebben wel heel erg inefficiënt is.

Het vormen van een kaste, dat woord is zelfs gevallen, ik geloof dat wij ons gelukkig moeten prijzen dat deze kaste al meer dan zestig jaar is verdwenen. Ik geloof dat het volkomen past, gelukkig ook in onze maatschappij, dat een ieder het officiersberoep kan kiezen, waar hij ook vandaan komt. Het enige wat wij van hem verlangen is dit, dat hij zich aanpast aan het milieu waar hij in terecht komt en daarvoor moet dus de opleiding zorgen; in de eerste plaats natuurlijk voor diegenen die op de Koninklijke Militaire Academie komen of op het Koninklijk Instituut voor de Marine, maar ook voor hen die op een andere wijze officier worden. En bij die niet zozeer geleerde opleiding geloof ik, vooral wanneer ik dus onderofficieren op jeugdige leeftijd erin betrek, dat ik dan daarbij meer succes kan hebben in dit opzicht dan nu met de categorie van officieren voor speciale diensten die op veel latere leef-

tijd in de officiersrangen komen en dan dikwijls grote moeite hebben om zich aan te passen.

Er is ook nog het woord piramide gevallen, ik moet u zeggen, ik geloof niet in piramides, men tracht altijd piramides uit te rekenen eerst voor veertig en nu is men geloof ik bezig voor vijfendertig. Men kan nooit uitrekenen wat over vijfendertig jaar het geval zal zijn. Men kan met allerlei mooie statistieken misschien het verloop ongeveer vaststellen, maar een reorganisatie kan men nooit voorzien en bij elke reorganisatie veranderen de aantallen en dan klopt de piramide niet meer. Ik geloof dus dat wij ook daarvan afscheid moeten nemen. Bij de bezoldiging heb ik twee vergelijkingen gemaakt, maar ik heb onmiddellijk gezegd dat een vergelijking met het buitenland niet kan en mag opgaan. Ook al natuurlijk omdat de verhoudingen heel anders liggen, niet alleen voor de militairen maar ook voor de andere beroepen. Maar toch geloof ik dat bij het burgeroverheidspersoneel, ik zeg niet dat zij rijk worden betaald, de verhouding enigszins scheef is getrokken; ik kan niet met getallen komen. Maar ik kan toch niet voetstoots aannemen dat op het ministerie van Defensie er maar vier mensen zouden zijn die hoger worden betaald dan een overste. Ik dacht nog altijd dat een administrateur ten minste hetzelfde verdiende als een kolonel. *)

Er is opgemerkt dat wanneer de beoordelingen uiteenlopen, dit in de bezoldiging tot uiting zou dienen te worden gebracht. En dat zou dan moeten worden gevonden in een prestatiebeloning. Nu geloof ik dat het bijzonder moeilijk is in de militaire maatschappij voor mensen in dezelfde rang uit te gaan maken wie een prestatiebeloning verdient, omdat hij zijn diensten beter verricht dan een ander. Ik geloof dat wanneer de beoordeling zodanig uiteen loopt, men de man die met „uitmuntend” wordt beoordeeld, moet voorbevelen. Die maakt een bevordering bij keuze en daarmee wordt vanzelf zijn grotere prestatie beloond. Ik heb ook gesteld dat de rang als zodanig niet alleen bepalend kan zijn. Ik meen dat ik heb gezegd dat men, vooral wanneer men zich heeft gespecialiseerd, voor bepaalde functies bijzondere geschiktheid kon vertonen, maar ook ongeschikt kon zijn voor het vervullen van andere functies. Natuurlijk moet dit bij de plaatsing van personeel ook ten volle in het geding worden gebracht.

De betere betaling van onderofficieren, nee, als zodanig meen ik niet dat ik het heb gezegd. Ik heb alleen gezegd dat men een grotere differentiatie moet toepassen. Nu is het in het algemeen met de bezoldiging zo, dat de staat nimmer kan concurreren met de vrije maatschappij. Men moet wel meer in deze richting gaan, omdat vooral wat betreft de sociale voorzieningen in de maatschappij een belangrijke vooruitgang is geboekt, maar deze blijven in het algemeen toch nog wel iets achter bij hetgeen de ambtenaar en ook de officier en de onderofficier hebben in hun professie. Men moet dus wel enigszins die richting uit, maar men kan nooit tot eenzelfde salariering komen als bij het bedrijf; niet alleen omdat men onder heel andere omstandigheden maar ook onder heel andere verhoudingen werkt. Dat de industrie op het ogenblik een hele grote zuigkracht uitoefent, vooral op de technische wapens,

*) Ter vergelijking zijn als bijlagen 1 en 2 de salarisschalen van burger overheidspersoneel en militair personeel opgenomen. Hieruit blijkt dat vier categorieën burger-ambtenaren meer verdienen dan een luitenant-kolonel die op zijn maximum wedde staat. Van deze vier categorieën zijn thans op het departement van Defensie niet meer dan vier functionarissen aanwezig.

zal ik niet ontkennen. Het is dus wel noodzakelijk om de technici een betere bezoldiging toe te kennen dan de anderen. Nu weet ik wel wanneer men dit stelt — en dat ligt blijkbaar nogal gevoelig — krijgt men onmiddellijk te horen: ja dat kan niet, want dan zouden bij een bataljon infanterie de aanwezige specialisten beter worden betaald dan de eigenlijke vechtsoldaat. Nu is dat niet helemaal waar, want als deze specialist in dat bataljon infanterie zit, dan zit hij ook op het gevechtsveld en hij zit onder precies dezelfde omstandigheden. Dat de bataljonscommandant als infanterist dan achter zou staan bij zijn specialisten is nog minder waar, want die bataljonscommandant is ten minste overste en die specialist ten hoogste een luitenant of een kapitein of misschien een onderofficier, zodat die verhoudingen nog altijd wel blijven bestaan.

Dat de verdeling over de organisaties zo efficiënt mogelijk moet zijn, akkoord. Dat er al veel burgerpersoneel in dienst is, akkoord, dertigduizend. Nu vraag ik mij in de eerste plaats af of dat burgerpersoneel goedkoper is dan het militaire personeel, dat weet ik niet. Ik ken wel een voorbeeld uit de technische werkplaatsen waar de burgers die daar bepaalde plaatsen innamen beter werden betaald dan zelfs de hogere onderofficier in die werkplaats. Maar ik vraag mij toch af, of wij daar nog verder mee kunnen gaan. Wij hebben dit gedaan omdat het niet anders mogelijk was, maar een oplossing om nu nog meer plaatsen vooral in het verzorgingsapparaat toe te kennen aan burgerpersoneel, daar zitten toch ook grote nadelen aan. Want een groot deel van dat verzorgingsapparaat zal mee te velde moeten en dan zullen zij toch ook in de eerste plaats militair moeten zijn.

Een opmerking nog over de pensioenkorting, dus het toegekend pensioen wanneer de man meer gaat verdienen dan zijn salaris. Ik geloof dat men 10 % boven het oude salaris mag komen, maar de anti-cumulatiebepalingen houden op op 55-jarige leeftijd.

Mijnheer de voorzitter, dit zijn geloof ik in het algemeen wel de opmerkingen die zijn gemaakt en ik meen dat ik de meeste wel heb beantwoord.

De Voorzitter:

Elk personeelsbeleid heeft een groot aantal facetten. En ik geloof dat het militaire personeelsbeleid dat wel heel in het bijzonder heeft. Als belangrijkste punten zou ik willen stellen dat er aan personeelsbeleid altijd een algemeen belang en een persoonlijk belang zit. Dat er ook altijd tegenover elkaar staan kwaliteit en kwantiteit. Bij die eerste twee, algemeen en persoonlijk belang, moet de nadruk altijd wel blijven liggen op dat algemeen belang. V.w.b. kwantiteit en kwaliteit moet de nadruk altijd blijven liggen op de kwaliteit.

Het is n.m.m. de verdienste van de generaal Couzy dat hij in deze steeds het goede accent heeft gelegd en ik geloof dan ook dat het bestuur van onze Vereniging zich gelukkig mag prijzen ten eerste dat na een jarenlange aarzeling eigenlijk dit onderwerp op de agenda is gezet en ten tweede dat u, generaal Couzy, als voorzitter van onze Vereniging ten slotte bereid bent geweest om deze inleiding voor ons te houden. Ik vlei mij niet met de hoop en waarschijnlijk niemand hier in de zaal en zeker ook niet de generaal Couzy, dat het probleem rondom het personeelsbeleid of het personeelsbeheer, het hanteren van personeel, nu in korte tijd ook maar enigszins zou kunnen zijn opgelost. Er zijn een groot aantal punten gesteld, ook door diverse heren die

in discussie hebben willen treden of aanvullingen hebben willen geven, waarvoor ik hun ten zeerste dank. Er zijn vele punten gesteld die een nader nauwkeurig onderzoek vereisen. Er zijn enkele heel nieuwe punten te voorschijn gekomen, er zijn een aantal vraagpunten overgebleven, hetgeen wel gebleken is uit de discussie. Ik hoop en verwacht dat uw voordracht, generaal Couzy, zeker ook wanneer zij met het verslag van de discussie in druk zal zijn verschenen, vele breinen aan het denken zal zetten en op diverse punten zal kunnen leiden tot een aantal veranderingen ten goede, ten bate van de krijgsmacht, ten bate van ons land en ten bate van de Nato.

Wij moeten ons zeker geen illusies maken en dat is ook ontleend aan hetgeen de generaal Couzy gezegd heeft, dat dit soort zaken snel kan worden opgelost.

Ik zou willen besluiten met u, generaal Couzy, te danken voor de zakelijke, heldere en vooral ook nuchtere voordracht over een bijzonder complex en moeilijk, maar ook erg fascinerend onderwerp; ook mijn grote dank voor de bijzonder uitvoerige wijze waarop u de verschillende debaters wilde beantwoorden. Niets meer aan de orde zijnde sluit ik dan deze vergadering met dank voor uw aanwezigheid.

STELLINGEN

1. Het doel van het personeelsbeleid moet zijn:
 - het in voldoende hoeveelheid aantrekken van personeel van het vereiste gehalte;
 - het beschikbare personeel zo efficiënt mogelijk te verdelen over de bestaande organisatie;
 - het in dienst houden van het bekwaamste personeel;
 - het beschikbare personeel te brengen tot het leveren van de beste prestaties.
2. Het aantrekken van personeel van het vereiste gehalte kan worden verkregen door het verhogen van het maatschappelijk aanzien o.m. door:
 - officieren afkomstig van het K.I.M. en de K.M.A. gelijk te stellen met academici en dit ook tot uitdrukking te brengen in de voor hen mogelijke loopbaan;
 - in ruime mate goede onderofficieren in de gelegenheid te stellen op nog jeugdige leeftijd officier te worden.
3. Voor een zo efficiënt mogelijke plaatsing van het beschikbare personeel moet — in het bijzonder voor de ouderen — in ruime mate en op verantwoorde wijze rekening worden gehouden met karakter, aanleg en kunde.
4. Het in dienst houden van het bekwaamste personeel brengt mede, dat het minder bekwame, zodra deze mindere bekwaamheid blijkt, de dienst zal moeten kunnen verlaten.
5. Het leveren van de beste prestaties kan worden bevorderd door de omstandigheden, waaronder moet worden gewerkt, waarbij de bezoldiging een voorname plaats inneemt.

**Maandelijke wedden van Middelbare en Hoofdambtenaren
ingande 1 juli 1961**

Diensttijd in de rang	Adjunct-commies (A)	Commies (A)	Hoofd-commies (A)	Referendaris	Administrateur	Hoofd-administrateur/Raadadviseur	Directeur	Raadadviseur in algemene dienst	Hoofddirecteur Personeel	Directeur gene-raal/secretaris generaal
0	275	455	641	827	1014	1177	1372	1470	1893	2079
1	309	486	672	858	1047	1210	1405	1503		
2	343	517	703	889	1079	1242	1438	1535		
3	376	533	734	920	1112	1275	1470	1568		
4	392	548	765	951	1145	1307	1503	1600		
5	408	564	796	982	1177	1340	1535	1633		
6	424	579	827	1014	1210	1372	1568	1665		
7	440	595	858 a)	1047	1242	1405	1600	1698		
8	455	610	889	1079		1438	1633	1730		
9	471	626 b)	920 c)	d)	e)	f)				
10	486	641 a)								
11	502	657								
	517 a)	672								
	533	688								
	548	703								
	564	719								

Boven deze salarissen wordt voor de te heffen premie ingevolge de Algemene Ouderdomswet een compensatietoeslag gegeven van 5,6% met als maximum f 38,50. terwijl voorts uitkeringen worden toegekend in verband met de huurverhoging per 1 april 1960 van 2½% met als minimum f 17,40.

- a) De bedragen onder de streep worden slechts genoten indien bevordering tot de desbetreffende A-rang heeft plaatsgevonden, hetgeen niet automatisch gebeurt maar afhankelijk is van de waarde der vervulde functie.
- b) Dit is ook het maximum salaris van de adjunct-referendaris, de adjunct wetenschappelijk ambtenaar en de adjunct ingenieur.
- c) Dit is ook het maximum salaris van de referendaris tweede klas, de wetenschappelijk ambtenaar, en de ingenieur.
- d) Dezelfde salarisschaal geldt voor de wetenschappelijk ambtenaar eerste klas en de ingenieur eerste klas.
- e) Dezelfde salarisschaal geldt voor de wetenschappelijk hoofdambtenaar en de hoofd-ingenieur.
- f) Dezelfde salarisschaal geldt voor de wetenschappelijk hoofdambtenaar A en de hoofd-ingenieur A.

Maandelijke wedden van de officieren van alle wapens en dienstvakken
ingaaude 1 oktober 1960

Diensttijd (in jaren)	Tweede- luitenant	Eerste- luitenant	Kapitein	Majoor	Luitenant- kolonel	Kolonel	Brigade- generaal Commodore	Generaal- majoor	Luitenant- generaal	Generaal
0	488	530	635	806	976	1259	1484	1828	2079	2413
1	520	—	—	—	—	—	—	—	—	—
2	541	562	—	—	—	—	—	—	—	—
3	562	583	—	—	—	—	—	—	—	—
4	583	604	—	—	—	—	—	—	—	—
5	604	625	667	—	—	—	—	—	—	—
6	625	646	688	—	—	—	—	—	—	—
7	646	667	709	—	—	—	—	—	—	—
8	667	688	731	—	—	—	—	—	—	—
9	688	709	752	—	—	—	—	—	—	—
10	—	731	774	—	—	—	—	—	—	—
11	—	752	795	—	—	—	—	—	—	—
12	—	774	816	859	—	—	—	—	—	—
13	—	795	838	902	—	—	—	—	—	—
14	—	816	859	944	—	—	—	—	—	—
15	—	838	881	976	1007	—	—	—	—	—
16	—	859	902	1007	1039	—	—	—	—	—
17	—	—	923	1039	1070	—	—	—	—	—
18	—	—	944	1070	1102	—	—	—	—	—
19	—	—	—	1102	1133	—	—	—	—	—
20	—	—	—	1133	1165	—	—	—	—	—
21	—	—	—	1165	1196	—	—	—	—	—
22	—	—	—	1196	1228	—	—	—	—	—
23	—	—	—	1217	1259	1327	—	—	—	—
24	—	—	—	1238	1291	1359	—	—	—	—
25	—	—	—	—	1322	1390	—	—	—	—
26	—	—	—	—	1354	1422	—	—	—	—
27	—	—	—	—	1375	1459	—	—	—	—
28	—	—	—	—	1396	1495	1537	—	—	—
29	—	—	—	—	1417	1532	1585	—	—	—
30	—	—	—	—	1438	1564	1632	—	—	—
31	—	—	—	—	—	1595	1673	—	—	—
32	—	—	—	—	—	1632	1723	—	—	—
Na 2 jaar dienst in de rang van generaal-majoor, met dien verstande dat de tijd gedurende welke deze rang tijdelijk is bekleed niet in aanmerking wordt genomen.								1884		
Luitenant-generaal met de functie van chef van de generale staf, chef van de luchtmachtstaf of voorzitter comité verenigde chefs van staven.									2413	

Boven deze salarissen wordt voor de te heffen premie ingevolge de Algemene Ouderdoms-wet een compensatietoeslag gegeven van 5,6% met als maximum f 38,50, terwijl voorts uitkeringen worden toegekend in verband met de huurverhoging per 1 april 1960 van 2½% met als minimum f 17,40.

MEDEDELINGEN VAN HUISHOUDELIJKE AARD

CONTRIBUTIE

In de bijeenkomst op 19 oktober 1960 is de contributie voor 1961/62 met algemene stemmen vastgesteld op 15 gulden.

De leden die de contributie 1960—1961 nog niet voldaan hebben, worden dringend verzocht zulks alsnog spoedig te doen.

Art. 11 van het Reglement. Leden, die voor het lidmaatschap wenschen te bedanken, zijn verplicht zulks vóór de 15de september schriftelijk aan de Secretaris-Penningmeester te melden. Geschiedt de kennisgeving later, dan zijn zij opnieuw verbonden voor het aangevangen werkjaar, dat telkens de 1ste oktober begint.

Het Bestuur van de Vereniging ter beoefening van de Krijgswetenschap is thans als volgt samengesteld:

J. H. Couzy, Lt.-Generaal der Artillerie o.n.a., Lid van de Tweede Kamer der Staten-Generaal, Voorzitter; *A. L. van den Berge*, Luit.-Generaal Inf., Ondervoorzitter; *G. Goxman*, Kolonel G.S., directeur H.K.S., Redacteur Orgaan en W.J.; *E. R. d'Engelbronner*, Generaal-Majoor G. S.; *A. C. Lamers*, Majoor der Mariniers; *Mr. F. R. Mijulieff*, Directeur-Generaal voor Openbare Orde en Veiligheid; *J. G. Stegeman*, Commandeur; *W. den Toom*, Generaal-Majoor K.Lu.; *W. F. ten Boske*, Lnt.-Kolonel der Infanterie, Secretaris-Penningmeester.

**Geef bij adresverandering kennis aan de Secretaris-Penningmeester,
Sleedoornstraat 3, 's-Gravenhage, tel. 32.24.78
en vergeet VOORAL niet ons een nieuw lid op te geven.**