

ADM 111

BEVELHEBBER DER LANDSTRIJDKRACHTEN

61.061/8

CORRESPONDENTIE-ADRES: POSTBUS 90711, 2509 LS 'S-GRAVENHAGE

121-200286

14-1-'86

Afdeling/Service

SOMOB

~~XXXXXX~~ ~~XXXXXX~~ ~~XXXXXX~~ ~~XXXXXX~~ PWA-kazerne, Gouda


Telefoon: ~~XXXXXX~~ ~~XXXXXX~~ ~~XXXXXX~~ 01820-18444 tsl 2148


Men wordt verzocht bij beantwoording datum nummer van deze brief nauwkeurig te vermelden

Aan

Beantwoording Hfd Sic G2-NTC

Zie verzendlijst

1. Opstuur naar  
LAS, Afd Inl/Veiligheid  
L.v.v. Hfd Sic Inl INZA  

2. Ter info en om te behouden

1. G2: 22/1 w. A2 
2. G2-A: 7/11
3. G2-B: 24/11
4. G2: 10/2 w.

bijlagen: twee

uw brief van

uw kenmerk

ons nummer

51.087/V

onderwerp: Vergadering WVO

~~'s-Gravenhage~~ Gouda,

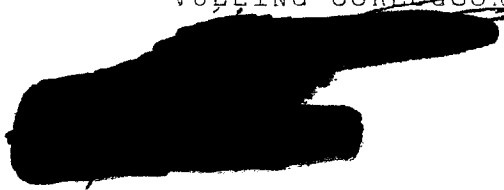
1. Hierbij nodig ik U uit voor de 16e vergadering van de Werkgroep Vulling Oorlogsorganisatie, die zal worden gehouden op 20 januari 1986 om 09.30 uur in de zaal 208 (Prinsenkamer) van de Prinses Julianakazerne te 's-Gravenhage.

2. De agenda voor de vergadering is als volgt vastgesteld:

- a. Opening
- b. Mededelingen voorzitter
- c. Voortgang doorvoering WVO-voorstellen (zie bijl A)
- d. Verslag 15e vergadering
- e. Actiepunten LAS/ORG
- f. Actiepunt Haagse staven
- g. GI-functionarissen (zie bijl B)
- h. NBC-functionarissen
- i. Rondvraag en sluiting.

3. G1-1LK wordt verzocht - met name in verband met agendapunt 2.g. - zich te doen vergezellen van een vertegenwoordiger G2-1LK.

DE SECRETARIS WERKGROEP  
VULLING OORLOGSORGANISATIE

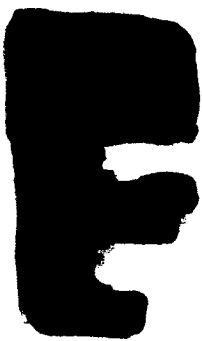


type: MW

coll:

Verzendlijst behorende bij brief BLS nr 51.087/V d.d. 10 JAN 1968

Aan: Bgen  
Kol  
Kol  
Kol  
Kol  
Lkol  
Lkol  
Maj  
Maj  
Hr.



Bijlage B i.a.a.

SCO-LAS  
SOMOB-LAS  
HORG-LAS  
HOPN-LAS  
HPZAZ-DMKL  
G1-1LK (2x)  
PHICP-DPKL  
HMOBA-NTC  
ORG-LAS  
OA-DEBKL

NTC-G3  
NTC-G2

richtlijnen.

Bij latere aanmaak t.b.v. kapiteinsfuncties wordt de kennis en ervaring van het GI-gebied pas in een laat stadium en in (te) beperkte mate opgebouwd, reden waarom moet worden gestreefd naar een grotere bijdrage van initieel opgeleide offn-GI in de vulling.

5. In onderstaande punten zal eerst worden gezien welke factoren in het functiebestand de plaatsing van initieel opgeleide offn GI op GI-functies belemmeren. Vervolgens zal worden gezien in hoeverre het aandeel van deze res-offn in de vulling van het functiebestand door toepassing van andere modellen kan worden vergroot. Als laatste zal worden aangegeven welke mogelijkheden in de opleidings sfeer kunnen worden benut om de kwaliteit van functioneren zeker te stellen.

Het functiebestand

6. Door LAS/ORG is inmiddels het functiebestand geïnventariseerd (zie bijv 1). Hierbij is rekening gehouden met de reorganisaties infanterie, cavalerie en artillerie. In onderstaand overzicht zijn de functies bij het wapen der genie niet opgenomen. Reden hiervoor is dat de vulling van het functiebestand GI bij dit wapen ( 1 vredes-, 1 moblnt-, 11 mobkapfie) wordt gerealiseerd via de vulling van 9 lntfies verkn, waardoor zich slechts geringe vullingsproblemen voordoen. Omwille van de overzichtelijkheid zal hierop eventueel pas in een later stadium separaat worden ingegaan.

D10X0					D10X8				
Rang	wpm/dnstvk	o	v	rang totaal		o	v	rang totaal	
				o	v			o	v
Lnt	inf	10	7			3			
	cav					2	5		
	alg	5		15	7			5	5
Kap	inf	28				12			
	cav					13			
	art	4				22			
	alg	12		44				47	
maj	inf	4		4		1		1	
				63	7	53	5	53	

Totaal: mob 116  
V 12

Consequentie model I

7. Opbouw van ervaring en verdieping van de reeds verworven kennis d.m.v. training on the job kan optimaal worden toegepast wanneer iedere initieel opgeleide res-offn kan worden geplaatst op een mobfie. Dit is nu niet het geval. Voor plaatsing van de luitenants die

## INLEIDING.

1. Reeds geruime tijd bestaat bij LLK ongerustheid over de kwaliteit van het functioneren van res-offn GI. In het kader van de doorvoering van de WVO-voorstellen, waardoor een groot aantal res-offn op bataljonsniveau GI-functies vervult, heeft LLK verzocht maatregelen te nemen die de kwaliteit van functioneren van res-offn GI garanderen.

Na terzake gevoerd overleg met de betrokken staven bleken nog een aantal onduidelijkheden omtrent mogelijke oplossingen te blijven bestaan, reden waarom SOMOB werd verzocht een uitgewerkte oplossing voor te leggen.

Als richtlijn hiervoor werd vastgesteld dat:

- a. zoveel mogelijk van training on the job gebruik moet worden gemaakt;
- b. de huidige oplcapaciteit van de SMID een gegeven is.

## PROBLEEMSTELLING

2. Geef aan hoe de kwaliteit van functioneren van res-offn-GI kan worden verbeterd door maximaal de mogelijkheid van training on the job uit te buiten en zonder de oplcap SMID uit te breiden.

## BESCHOUWING

### Algemeen

3. Voor de vulling van de functies voor res-offn-GI worden momenteel twee methoden toegepast. Dit zgn model I impliceert een GI-opleiding tijdens de eerste oefening (e.o.), gevolgd door het functioneren op een zgn. aanmaakfunctie bij een paraat onderdeel. Vervolgens worden als res-off luitenantsfuncties in de GI-sfeer vervuld waarna kan worden doorgestroomd naar functies voor res-kap-GI en evt. majoor. Met deze reserve officieren kan overigens slechts een deel van (met name) de (kapiteins-) functies worden gevuld omdat er te weinig luitenantsfuncties beschikbaar zijn om naar de kapiteinsrang te kunnen doorstromen.

Ter aanvulling wordt geput uit res-lnts (c.q. -kaps) uit de operationele sfeer die vervolgens worden bijgeschoold tot res-kap GI. Het merendeel van de kapiteinsfuncties wordt momenteel volgens deze opzet gevuld.

In dit model wordt naast de initiële opleiding tot off-GI - gebruik gemaakt van functionele cursussen, t.w. een 1-weekse opfriscursus, bedoeld om de opgedane GI-kennis te actualiseren en een 3-weekse cursus voor de res-offn die ter vulling van het merendeel van de kapiteins-functies moeten worden omgeschoold.

4. De vulling via aanmaakfuncties biedt uiteraard de beste mogelijkheden, de kwaliteit van de res-off GI te verbeteren binnen de

een aanmaakfunctie hebben vervuld, zijn 20 mobilisabele luitenant-functies beschikbaar.

Bij een looptijd in de rang van reserve-luitenant van 11 jaar zouden voor een evenwichtige vulling van 20 functies per jaar 2 luitnants moeten worden aangemaakt. De 12 aanmaakfuncties genereren echter (bij consequente vulling met dpl vdgs)  $12 : 1,5 = 8$  luitnants per jaar. Dit betekent dat op jaarbasis 6 luitnants-GI niet kunnen worden geplaatst op een res-off-GI-functie in die rang. Aangezien deze officieren ook niet op andere functies kunnen worden geplaatst, zullen zij niet in aanmerking komen voor bevordering tot kapitein.

} niet niet juu  
} 75 - goed  
} beschikbaar =  
off h5

De 20 luitnantsfuncties genereren jaarlijks bij een evenwichtige vulling 2 kapiteins. Gelet op de looptijd in de rang van res-kap (10 jaar) kunnen zo slechts 20 kapiteinsfuncties worden gevuld met initieel opgeleide res-offn GI.

Doordat slechts een deel van de initieel opgeleide res-offn GI kan doorstromen naar kapiteinsfuncties blijft in het functiebestand in die rang voor 71 functies behoefte bestaan aan aanvulling met andere res-offn.

8. Subconclusie. Door een tekort aan luitnantsfuncties worden op jaarbasis 6 reslnts GI niet op GI functies geplaatst en gaan hierdoor in feite verloren voor indeling in het mobfiebbestand GI. Het kapiteinsfunctiebestand moet hierdoor voor ca 78% worden gevuld met niet initieel als off GI opgeleide reserve-officieren (71 functies).

#### Model II

9. Mogelijkheden ter verbetering van het rendement van het bestaande model zullen in beginsel moeten worden gezocht in zekerstelling van de mogelijkheid de initieel opgeleide res-offn-GI maximaal te kunnen inzetten. Hiertoe kan worden gekozen uit het wegemen van de belemmeringen voor optimale toepassing van model I in het functiebestand. In dit kader kan rekening worden gehouden met de eis die LLK stelt aan het rangsniveau van de res-offn-GI op bataljons- of overeenkomstig niveau (kapiteinsrang).

Een analyse van het functiebestand wijst dan uit dat zowel in de Lk- als de nationale sector 22 kapiteinsfuncties voorkomen in eenheden op brigade- en overeenkomstig alsmede divisieniveau (functies bij PMC'n zijn hierin niet begrepen).

Aangezien dit tgv-functies betreft zouden deze functies kunnen worden omgezet in luitnantsfuncties waardoor het functiebestand luitnants toeneemt tot 40 en het kapiteinsfunctiebestand afneemt tot 71.

Omdat rekening moet worden gehouden met verloop en niet-inzetbaarheid alsmede met de formatiecyclus van mobehdn en het daaraan gerelateerde plaatsingsritme vormt het hierdoor gecreëerde aantal luitnantsfuncties vrijwel het maximum dat met de beschikbare aanmaakfuncties kan worden gevuld.

Deze 40 luitnantsfuncties genereren bij een evenwichtige vulling 4 reskaps per jaar. Hiermee kunnen - gelet op de looptijd in de rang van reskap- maximaal 40 kapiteinsfuncties worden gevuld. Rekening houdend met verloop en niet-inzetbaarheid zou dit aantal tot 35 functies moeten worden teruggebracht hetgeen impliceert dat - ook na doorvoering van de aanpassing - nog steeds 36 kapiteinsfuncties niet kunnen worden gevuld met resoffn die initieel zijn opgeleid voor de GI.

10. Subconclusie. Omzetting van kapiteinsfuncties bij brigade- overeenkomstige of hogere staven in luitenantsfuncties resulteert in een evenwichtige verhouding tussen aanmaakfuncties en luitenantsfuncties. Na deze aanpassing van het functiebestand kunnen - a.g.v. de beperking die m.n. de formatiecyclus van mobehdn oplegt aan de omvang van het bestand lnts - nog steeds 36 kapiteinsfuncties niet worden gevuld met initieel als off-GI opgeleide resoffn.

11. Gelet op de aard der functies komt een uitbreiding van het aantal majoorsfuncties ten koste van het aantal kapiteinsfuncties niet in aanmerking als mogelijke maatregel ter verbetering van de vullingssituatie. Aangezien de vulling van de majoorfuncties, gelet op het geringe aantal, geen problemen oplevert zullen deze niet verder worden beschouwd.

12. Het stellen van vullingsprioriteiten t.a.v. de initieel opgeleide res-offn-GI zou in een kwalitatief betere vulling kunnen resulteren. Het ligt in de rede in dat geval de functies bij de PMC'n en elders in de nationale sector te vullen met res-offn die via het alternatieve spoor worden bijgeschoold tot res-off-GI. Dit zou dan impliceren dat 9 functies bij de PMC'n, 10 functies bij inf(bev)bats en 2 functies bij afdnva gevuld zouden blijven cfm de huidige methodiek met offn die van elders in het GI-functiegebied worden ingebracht.

Deze maatregel zou dan resulteren in de noodzaak nog steeds  $36 - 21 = 15$  kapiteinsfuncties-GI bij llk te vullen met res-offn die niet in het GI-gebied zijn "grootgebracht". C-llk zou in dit kader kunnen aangeven op welke functies deze res offn moeten worden geplaatst.

13. Subconclusie. Door omzetting van 20 kapiteinsfuncties voor res-offn tgv-GI in luitenantsfuncties in combinatie met prioriteit voor de vulling van de LK-functies met initieel opgeleide res-offn-GI zullen nog steeds 21 kapiteinsfuncties in de nationale sector en 15 kapiteinsfuncties in de LK-sector met res-offn moeten worden gevuld die niet initiëel zijn opgeleid tot off-GI. In totaal zullen derhalve 35 kapiteins en 40 luitenantsfuncties (=68 % van het totale functiebestand) met initieel opgeleide res-offn kunnen worden gevuld.

#### Model III

14. Zoals hiervoor aangegeven wordt de plaatsingsduur van veel luitenants beperkt door de formatiecyclus van mobehdn tot 6 jaar. Hierdoor is het aantal luitenantsfuncties in relatie tot 12 aanmaakfuncties beperkt tot een maximum van 40. Deze 40 functies zijn onvoldoende om het resterende bestand aan kapiteinsfuncties te vullen waardoor nog steeds de noodzaak voor omscholing tot off GI vóór de bevordering tot res-kap blijft bestaan.

Dit bezwaar kan worden ondervangen door de eis t.a.v. de rang niet langer te laten prevaleren boven de mogelijkheid gedurende lange tijd te profiteren van de uitgebreide kennis van adequaat opgeleide res-offn-GI die een aan deze opleiding gerelateerde tewerkstelling hebben ondergaan.

Dit laatste zou kunnen worden bereikt door alle initieel opgeleide res-offn GI als tijd-res-tlnt op een mobilisabele functie te plaatsen

en hen gedurende de gehele periode van hun reserveplicht deze functie te laten vervullen.

15. In dit model zou - onafhankelijk van de eenheid waar een vacature bestaat - een res-*lnt* worden geplaatst op een GI-functie en deze gedurende ca. 18 jaar kunnen bezetten.

Alsdan moet rekening worden gehouden met een functiebestand van 12 aanmaakfuncties, en 112 mobfuncties (zijnde de huidige 21 mob*lnt*fies en 91 mobkapfuncties).

Deze verhouding is evenwichtig genoeg om de vulling van het functiebestand met initieel opgeleide offn-GI te garanderen.

16. Het voordeel van deze benadering is dat alle mobfies worden gevuld met res-offn die adequaat zijn opgeleid en getrained tijdens de e.o. Dit betekent dat de noodzaak tot omscholing op GI-gebied - op termijn - vervalt en nog slechts behoefte is aan opfriscursussen. Voorts kan de opgedane kennis en ervaring in veel groter mate dan tot nu toe mogelijk is d.m.v. mobactiviteiten op peil worden gehouden en verdiept. Als laatste voordeel kan het vervallen van de noodzaak tot plaatsing in het vrij-indeelbaar bestand (VIB) van res-*lnts* om redenen van het plaatsingsritme voortvloeiend uit de formatiecyclus van mobehdn worden genoemd. E.e.a. betekent dat deze res-offn een grote mate van continuïteit binnen de mobehdn kunnen bevorderen.

17. Het nadeel van dit derde model is dat een aantal eenheden zullen beschikken over (relatief) jong personeel. Daar staat echter tegenover dat de deskundigheid van dit personeel vele malen groter is dan die van de oudere res-offn die pas bij bereiken van de kapi-teinsrang worden omgeschoold. Voorts vereist dit model (behalve voor de majoorsfuncties) een flexibele rangsaanduiding van de GI-functies (*lnt* KBBG) teneinde de res-offn GI in bevorderingsmogelijkheden niet achter te stellen bij collega's in andere functiegebieden.

Voornoemd nadeel kan worden opgevangen door binnen de diverse ressorts in het kader van het plaatsingsbeleid te streven naar een evenwichtige leeftijdsverdeling van de res-offn waarbij binnen een brigade steeds ca. 50% van de res-offn GI een oudere anciënniteit bezitten.

18. Subconclusie. Wanneer binnen de subalterne rangen geen rekening hoeft te worden gehouden met rangsniveau kan het gehele functiebestand res-offn GI worden gevuld met initieel als off-GI opgeleide res-offn. Hierdoor wordt een grotere mate van deskundigheid en continuïteit in functievervulling gegarandeerd dan momenteel het geval is. Een evenwichtige spreiding van de anciënniteiten binnen de diverse bevelsressorts kan voorkomen dat een te grote concentratie van relatief jong personeel in de GI-sector ontstaat.

#### Opleidingsaspecten.

19. In het momenteel gehanteerde model I wordt kwaliteit verspild doordat de (8-weekse) intiële opleiding van de res-off-GI niet wordt benut voor de vulling van een groot deel van het functiebestand.

Bij toepassing van model II wordt deze kwaliteit niet langer verspild, doch bestaat nog steeds de noodzaak tot omscholing van res-offn afkomstig uit andere functiegebieden. Bij toepassing van model III vervalt deze noodzaak.

Om op korte termijn de kwaliteit van de res-offn-GI, die worden omgeschoold uit andere functiegebieden, te verhogen kan slechts het volgen van de 1-weekse opfriscursus worden toegepast (hetgeen voor 1986 reeds is gerealiseerd). Op langere termijn zou het vervallen van de noodzaak tot omscholing echter oplcapaciteit kunnen vrijmaken die op dit moment voor de vulling van ca. 70 - 80 kapiteinsfuncties nodig is. Dit betreft een opleidingsbeslag van ca. 10 x 3 weken op jaarbasis.

Uiteindelijk zou - op termijn - bij toepassing van model III deze capaciteit kunnen worden aangewend om opfriscursussen voor de initiële opgeleide reserve-officieren te geven. Analoot aan de huidige opfriscursus van één week zou dan halverwege de luitenants- en de kapiteinsperiode een éénweekse opfriscursus kunnen worden gegeven en rond het tijdstip van bevordering tot kapitein een langere twee-weekse cursus kunnen plaatsvinden. Deze laatste cursus zou evt kunnen worden afgestemd op de K-cursus. Omdat bij een evenwichtige vulling hierbij slechts relatief kleine aantallen betrokken hoeven te zijn zou deze opleidingsgang zonder meer binnen de bestaande capaciteit van het SMID mogelijk moeten zijn.

Wanneer daarenboven tijdens de hho e.d. door de operationele commandant in voldoende mate aandacht wordt besteed aan het functioneren als off-GI kan de kwaliteit van deze res-offn als gegarandeerd worden beschouwd. Met name dit laatste aspect kan ook op korte termijn positief bijdragen aan het niveau van de res-off-GI.

20. Subconclusie Wanneer het functiebestand res-offn-GI geheel gevuld kan worden met initieel als off-GI opgeleide res-offn kan binnen de huidige oplcap een herhalingsopleidingsgang van in totaal 4 weken gedurende de loopbaan als res-offn-GI voorzien in de benodigde kwaliteit. Deze kwaliteit kan worden gegarandeerd wanneer tijdens hho e.d. in voldoende mate aandacht voor het functiegebied GI wordt verzekerd.

#### SAMENVATTING

21. In voorgaande beschouwing is - uitgaande van 12 aanmaakfuncties, die consequent met dpl personeel worden gevuld - bezien in hoeverre het functiegebied GI van adequaat functionerende res-offn wordt voorzien. De wijze waarop dit momenteel geschiedt (model I) bleek aanleiding alternatieven te ontwikkelen.

22. In Model I kan als gevolg van het geringe aantal mobilisabele luitenantsfuncties meer dan de helft van het aantal res-offn dat initieel wordt opgeleid voor off-GI niet worden geplaatst op een functie van lnt-GI. Hierdoor zijn zij ook niet meer beschikbaar om in een later stadium op een kapiteinsfunctie te worden ingezet.

Als gevolg hiervan zal bijna 70% van het aantal kapiteinsfuncties structureel moeten worden gevuld met res-offn die vóór bevordering tot kapitein moeten worden omgeschoold tot off-GI.

23. Model II impliceert een aanpassing van het functiebestand waarbij de functies van off-tgv-GI in brigade-overeenkomstige en hogere staven worden omgezet in lntfies. Dit heeft als voordeel dat er betere vullingsmogelijkheden ontstaan omdat geen initieel opgeleide res-offn-GI meer verloren gaan voor dit functiegebied. Het nadeel van dit model is dat de kappies in het ressort van NTC alsmede een aantal kappies bij LLK nog steeds moeten worden gevuld met



res offn die vanuit een ander functiegebied worden omgeschoold tot off-GI.

24. In Model III vervalt ook dit laatste nadeel. Wanneer de mogelijkheid wordt geschapen een subalterne res-off - onafhankelijk van zijn rang - te plaatsen op zowel de huidige luitenants- als kapiteinsfuncties, kunnen - op termijn - alle functies voor res-offn-GI worden gevuld met initieel als off-GI opgeleide res-offn.

Doordat bij toepassing van dit model III de noodzaak tot omscholing van niet-initieel tot off-GI opgeleide res-offn zal vervallen, zal binnen de huidige capaciteit van het SMID een opleidingsgang kunnen worden gecreëerd die in combinatie met adequate training on the job tijdens hho, mko'n e.d. een hoog kwalitatief peil van res offn GI kan garanderen.

#### AANBEVELINGEN

25. In te stemmen met aanpassing van het functiebestand waarbij de huidige luitenants- en kapiteinsfuncties voor res-offn worden omgezet in luitenantsfuncties onder aantekening dat de hierop geplaatste reserve-officieren bij bevordering kunnen worden gehandhaafd.

26. Een hierop afgestemde gedetailleerde opleidingsgang te doen uitwerken waarbij rekening wordt gehouden met een overgangssituatie waarbij de huidige vullingsmethodiek geleidelijk wordt verlaten.