DE ONDEROFFICIER SPREEKT

AMO VERNIEUWD

Door: Adjudant Rolf Godeke. Sinds kort werkzaam bij het LTC IG manoeuvre als senior trainer niveau IV. De afgelopen jaren werkzaam geweest als csm bij de Bravo 'Coyote' compagnie van 44 Painfbat RI PJWF.

Bij de Bcie van 44 Painfbat hebben we ons eigen personeel mogen opleiden om vervolgens de basis X periode te doorlopen. Daarna hebben we verder opgewerkt naar niveau IV. Deze periode hebben we afgesloten met een eFP missie in Litouwen.

Een 'hot topic' op dit moment is de beslissing is om vanaf januari komend jaar de AMO (Algemene Militaire Opleiding) van de huidige 18 opleidingsweken terug te brengen naar 10 weken. Op het moment van schrijven worden er een aantal EM-en uitgewerkt om te bezien welke leertaken terug moeten komen in deze 10 weken. Over dit , in mijn ogen, belangrijke onderwerp wil ik graag mijn eigen mening meegeven . Op dit moment legt de KMS de laatste hand aan een compleet nieuwe 10-weekse AMO, waarbij de basis militaire vaardigheden centraal staan. Het doel van het verkorten van de AMO is om wat te doen aan de personeelstekorten binnen onze organisatie. Met het sneller opleiden van nieuw personeel hoopt men rond 2030 zoveel mogelijk vacatures gevuld te hebben.

In mei 2020 zijn wij als compagnie begonnen met onze 'basis X' periode. In deze periode kon er bij het schoolbataljon maar de helft van het aantal leerlingen worden opgeleid als gevolg van het coronavirus. Hierdoor zouden een hoop leerlingen de opleiding later moeten gaan volgen, met misschien als gevolg dat mensen op zoek gingen naar andere banen op de arbeidsmarkt en dus niet meer bij ons bedrijf willen werken.
Hierop is door 43 Mechbrig, in overleg met het OTCO, besloten dat we als brigade zelf een AMO zouden verzorgen. Deze taak kwam te liggen bij onze compagnie.
Aansluitend aan deze AMO hebben we als parate eenheid ook zelf de MFO (Manoeuvre Functie Opleiding) uitgevoerd.
Door deze ervaring weet ik wat het is om leerlingen de basis militaire vaardigheden aan te leren en hoeveel tijd het kost om een basis geschikte militair op te leiden. Maar ook hoe de aansluiting is vanuit de AMO naar de MFO en naar verschillende vervolgopleidingen die nieuw personeel moet gaan volgen alvorens aan het werk te kunnen bij de eenheid. Dit principe gaat vanaf volgend jaar ook toegepast worden binnen de andere brigades.

De AMO zoals deze tegenwoordig gegeven wordt bestaat uit een 18-weekse opleiding. In deze 4 à 5 maanden moet er een hoop werk verzet worden om burgers op te leiden tot basismilitair. Leertaken die voorbijkomen in deze 4 maanden zijn: kleden, exercitie, organisatielessen, ZHKH, CBRN, geoefend schutter COLT, handgranaten, HPG, AAW, militaire ethiek en militair recht.
Naast al deze leertaken moet er ook aandacht besteed worden aan de basis tactische zaken die je moet kennen/kunnen als militair. Dit gebeurt tijdens de verschillende GOBS-momenten (Gevechts Opleiding Buddy Systeem) te velde. Van graven van een ligsleuf tot wachtlopen in een bivak, maar ook de onderwerpen offensief en defensief moeten behandeld worden.

Als rode draad door deze 4 maanden is door onze LO/Sport en TGTF-organisatie een fysieke opbouw opgezet, om alle leerlingen zo sterk mogelijk en met zo weinig mogelijk blessures aan de eindstreep te krijgen. Ook een rode draad gedurende de opleiding is vorming. In de basis moet een militair gevormd worden om de vele verschillende taken als militair aan te kunnen.

Omdat het niet mogelijk is om alle bovengenoemde leertaken in 10 weken uit te voeren moet er dus een keuze worden gemaakt en gekeken worden welke leertaken essentieel zijn voor de basisopleiding. Het idee nu is dat alle overige leertaken gedeeltelijk in de vervolgopleiding (bijv. MFO) en de rest tijdens de basis X periode worden uitgevoerd, zodat een nieuwe militair na ongeveer een jaar alle leertaken heeft afgevinkt en volledig is opgeleid. Dit kan naar mijn idee met bijvoorbeeld een digitaal leertakenboek. Hierin kan vanaf de basisopleiding gewerkt worden, maar kan ook gebruikt worden wanneer een leerling paraat wordt. Hierin kan de eenheid dan exact bekijken wat de enkele persoon nog moet doen.

Specifiek kijkend naar de pantserinfanterie, waarin de AMO-leerling aansluitend aan zijn/haar AMO de 10-weekse MFO moet gaan volgen, voorzie ik dat een leerling fysiek niet voldoende in staat is om de fysieke eisen van de MFO te halen. De ervaring leert namelijk dat wanneer een leerling binnenkomt bij de MFO, deze de stap erg groot vindt. Vooral op het fysieke vlak wordt er een hoop meer verwacht van een leerling dan tijdens de AMO. Vanaf volgend jaar komt de MFO te vallen onder de G7 van de brigade. Ook gaat er in de nabije toekomst vanuit Assen een instructiepeloton naar Havelte komen die daar de AMO gaat verzorgen. Naar mijn mening moeten deze beide opleidingseenheden worden geplaatst bij de G7 van de brigade.
Een oplossing voor het verschil op fysiek vlak tussen de AMO en de MFO is m.i. om deze eenheden samen te gaan voegen tot één opleidingseenheid voor de brigade. Hierover zijn de eerste gesprekken inmiddels gevoerd. Wanneer deze beide opleidingseenheden samen worden gevoegd onder éénhoofdige leiding, in mijn ogen de G7, kunnen er makkelijker afspraken gemaakt worden over de verschillende leertaken die gehaald moeten worden. Verder ontstaat er dan ook op fysiek vlak één doorlopende opleiding waarin de instructeur de leerling op kan leiden van burger tot pantserinfanterist. Hierdoor kan de instructeur beter de kwaliteit leveren die gewenst is. Hier kan dan ook direct vanaf het begin door de LO/Sport organisatie specifiek getraind worden, waardoor het aanvangsniveau bij de MFO direct hoger kan liggen en er binnen een relatief korte periode meer bereikt kan worden op het fysieke vlak. Ik pleit dus voor het samenvoegen van de AMO en de MFO tot één opleiding o.l.v. de brigade.
Ook kan er door de G7 een AMO worden gegeven voor de functieclusters 1 t/m 3.

Daarnaast is het belangrijk om te bekijken welke onderwerpen er paraat nog moeten worden onderwezen en hiervoor

een eenduidig LSP te schrijven, zodat de parate eenheden vanuit dit bestand allemaal hetzelfde doen. Door dit te borgen blijft de kwaliteit van ons nieuwe personeel gewaarborgd op het niveau dat we verwachten. Ook moet er, samen met het OTCO, gekeken worden of er voldoende capaciteit is bij de verschillende vervolgopleidingen, bijv.: chauffeursopleidingen, boordschuttersopleidingen of verkennersopleidingen. Vanuit mijn vorige functies weet ik dat beschikbare plekken bij vervolgopleidingen al jaren een probleem zijn, waardoor nieuw personeel soms meer dan een jaar moet wachten voordat er een opleidingsplaats beschikbaar is. Het gevolg hiervan kan zijn dat personeel na verloop van tijd kiest voor functies bij andere wapens/dienstvakken en er dus nog steeds een probleem blijft op cruciale arbeidsplaatsen.

Het opleiden binnen de eigen eenheid biedt ook een hoop voordelen. Wij, als compagnie, hebben het opleiden van ons eigen personeel als een succes ervaren. Dit was terug te zien in het hoge slagingspercentage en de lage uitval. Hierbij zijn een aantal succesfactoren van invloed geweest. Als eerste hebben de leerlingen vanaf het moment dat ze starten met de opleiding het gevoel ergens bij te horen. Ze staan als opleidingseenheid met regelmaat tussen een parate eenheid, waardoor ze direct de verbondenheid voelen met de eenheid waar ze gaan werken als ze de opleiding gereed hebben. Daarnaast zien ze dagelijks het materieel rondrijden waar ze in de nabije toekomst mee te maken krijgen. Onze ervaring is dat mede hierdoor de motivatie hoger is om de opleiding af te maken, dan wanneer een leerling vanuit de kazerne in Assen één of twee dagen komt kijken bij de toekomstige eenheid in Havelte.
Wat meespeelde in deze situatie was de samenstelling van de eenheid op dat moment. We hadden nagenoeg geen manschappen maar wel kaderleden en plaatsvervangers die we konden inzetten als AMO/MFO-instructeur of hulpinstructeur. Dit is cruciaal om de nieuwe plannen tot een succes te maken, maar is zeker haalbaar wanneer het AMO opleidingspeloton uit Assen en de MFO eenheid uit Havelte gaan samenwerken.

Samenvattend denk ik dat er een hoop winst en effectiviteit gehaald kan worden in het samenwerken vanuit één bureau binnen de brigade, waar alle basisopleidingen voor de toekomstig pantserinfanterist als één doorlopende opleiding kunnen worden gecoördineerd en uitgevoerd.

Al met al een hoop veranderingen komend jaar! Voor de onderofficieren ligt er een hoop werk als vakman, leider en vooral instructeur, maar ik ben ervan overtuigd dat als we de schouders eronder zetten we onze eenheden weer kunnen vullen met 3 pelotons. ✱