

# marineblad

nummer 6, september 2006, jaargang 116



Uitgave van de Koninklijke Vereniging van Marineofficieren

# inhoud

- 3 Column voorzitter KVMO
- 4 Reportage  
Warm gevoel ontbreekt nog
- 8 Reacties
- 9 Arbeidsvoorwaarden  
Up or out in een overspannen arbeidsmarkt
- 11 Cartoon
- 12 In beeld  
J. Wichelo
- 14 Kennis en wetenschap  
Management development bij Defensie
- 18 Het debat  
Marineofficieren steunen met openlijk  
debat hun bedrijf
- 19 Boeken
- 20 Uit dienst  
M.J. van der Geest en T. Biever
- 21 Kennis en wetenschap  
Maritieme geschiedenis van Nederland
- 25 Column  
Ko Colijn
- 26 Historie  
Marinevliegkamp Valkenburg in  
retrospectief
- 30 KVMO-zaken



Het Marineblad is een uitgave van de Koninklijke Vereniging van Marineofficieren en verschijnt 9 keer per jaar

## Colofon

ISSN: 0025-3340

## Redactie

Mw. drs. M.L.G. Lijmbach, hoofdredacteur  
KLTZ P.J. van Maurik

## Artikelencommissie

LTZA 1 mr. A.J.A.M. Maas, KTZE ir. V.C.  
Rademakers, KTZ b.d. L.J.M. Smit,  
LNTKOLMARNIS drs. A.J.E. Wagemaker MA

## Medewerkers:

Mw. drs. Z. Borgeld, LNTKOLMARNIS D.  
Bosch, ing. LTZ 1 M.E.M. de Natris, dr. J. Colijn,  
J. Margés, H. Boomstra (cartoon),  
AVDD (foto's, tenzij anders vermeld)

## Adres redactie

Wassenaarseweg 2-B  
2596 CH Den Haag  
Tel. 070-383 95 04  
marineblad@kvmo.nl  
www.kvmo.nl

## Vormgeving

Frank de Wit  
Tel. 038-455 17 54

## Drukwerk

PlantijnCasprie Zwolle  
Postbus 1025  
8000 BA Zwolle



Een jaar CZSK;  
warm gevoel  
ontbreekt nog

# 4



Het ontdekken, selecteren en  
volgen van toptalent

# 14



# 21

Maritieme geschiedenis van  
Nederland  
Een les voor nu?



Marinevliegkamp  
Valkenburg; een turbulente  
(ontstaans)geschiedenis

# 26



## Abonnementsprijs (incl. BTW)

Voor leden van de KVMO is het Marineblad gratis  
Niet-leden betalen € 49,50 (NL) of € 69,50  
(buitenland)

## Adreswijzigingen en abonnementen voor niet-leden van de KVMO:

Mw. E.M. Mulder: 035-625 86 66  
bep.mulder@rsdb.com

## Copyright Marineblad

Overname van artikelen is enkel toegestaan na  
schriftelijke toestemming van de redactie en  
onder uitdrukkelijke vermelding van de bron.  
Artikelen in het Marineblad vertolken niet  
noodzakelijk de visie van het hoofdbestuur van  
de Koninklijke Vereniging van Marineofficieren  
of van de redactie.

De inhoud van artikelen blijft geheel voor  
verantwoording van de auteur(s). De wijze van  
aanleveren van artikelen is op te vragen bij de  
redactie.

## Adreswijziging

Zo tijdig mogelijk schriftelijk doorgeven aan:  
Secretariaat KVMO,  
Antwoordnummer 93244,  
2509 WB Den Haag  
(geen postzegel nodig)  
of secretariaat@kvmo.nl

Adreswijzigingen doorgegeven aan bureau  
Commandement etc. worden niet  
doorgegeven aan de KVMO.

Foto Cover: AVDD

## column



KLTZ P.J. VAN MAURIK,  
VOORZITTER KVMO

# Met rechte rug

Voor u ligt het zesde nummer van het vernieuwde Marineblad. We hebben veel positieve reacties ontvangen op de ingeslagen weg. En mijn inschatting is dat we ook degenen die van het Marineblad artikelen met voldoende diepgang en achtergrond verwachten niet hebben teleurgesteld.

Natuurlijk, u kwam ook met aanwijzingen voor verbetering en die pakken we op. Het Marineblad kan zo nog verder groeien. Dat groeien gaan we borgen. We blijven aandacht schenken aan de actuele ontwikkelingen bij de KM en Defensie, gekoppeld aan onderwerpen waar de KVMO zich sterk voor maakt; goed leiderschap, een voor haar taak berekende zeemacht en een goede herkenbaarheid in de Nederlandse maatschappij. Onderwerpen over deze doelstellingen zult u herhaaldelijk terug kunnen zien in het Marineblad.

Zo kunt u volgende maand een analyse verwachten van de verkiezingsprogramma's. We letten dan speciaal op de personele en maritieme aspecten: wat betekenen de programma's voor Defensie, voor de Koninklijke Marine en haar personeel? Voor december hebben we een *special* over Afrika in voorbereiding.

In voorliggend nummer ligt de focus weer even op de marine; om precies te zijn op CZSK. Ik heb geprobeerd uw gevoelens en signalen over de reorganisatie en het resultaat te verwoorden. Admiraal Kelder was bereid zijn visie daarnaast te leggen.

Gelukkig begint u uit uw schulp te kruipen en krijgen wij reacties over artikelen waarin u aanvullingen voorstelt of tegenspraak geeft. Met uw toestemming plaatsen wij die reacties. U geeft daarmee het signaal dat u de rug begint te rechte en niet bang bent om in het Marineblad uw mening te geven. Dat is goed, want ons staan nog lastige jaren te wachten.

Zo zal de commissie Staal binnenkort haar beeld over ongewenst gedrag in de krijgsmacht geven. Daarbij zullen ook wij opnieuw in de aandacht komen. Het is aan ons te laten zien wat het juiste marinegedrag is. Daarmee is eventueel ongewenst gedrag niet weggepoetst maar wel in het juiste perspectief geplaatst. En hoeft u niet steeds uit te leggen wat er volgens de geruchtenstroom met ons 'mis' zou zijn. Mocht er wel wat mis zijn, dan kunnen we het aanpakken.

We wachten dus af, maar nu met een rechte rug.



Nu precies een jaar geleden viel het nieuwe Commando Zeestrijdkrachten op zijn plaats. Het was de uitkomst van een reorganisatie die zijn weerga niet kende binnen de KM. Intussen trekken de kruitdampen wat op en

valt er een blik te werpen op de nieuwe organisatie. Voldoet deze aan de verwachting of is het tijd voor maatregelen om het CZSK alsnog vlot te trekken?



Eerste verjaardag CZSK niet zonder zorgen

J. MARGÉS

# Warm gevoel ontbreekt nog

De KVMO ving veel geluiden op waaruit onwennigheid of frustratie naar voren kwam. De Commandant Zeestrijdkrachten zelf heeft daar best begrip voor en is al druk bezig om pijnpunten – waar mogelijk – weg te (laten) nemen.

Kapitein-luitenant-ter-zee P. van Maurik, voorzitter van de KVMO, heeft veel officieren gesproken in het afgelopen jaar. Het onderwerp dat daarbij immer hoog op de agenda prijkte, was de oprichting van het CZSK. Er veranderde veel, maar leidde het ook tot grote verbeteringen? 'Het was een zwaar eerste jaar voor mensen; men kreeg vaak een nieuwe en uitgebreide functie', stelt Van Maurik. De reorganisatie laat ook de productiviteit van mensen tijdelijk zakken omdat ze even moeten wennen. Mensen weten soms namelijk niet precies waarvoor ze bedoeld zijn. Dat heeft voor een deel te maken met een gevoelsprobleem. Eerst zat je bij de Mijnen-dienst of de Onderzeedienst, nu ben je onderdeel van een proces, bijvoorbeeld binnen de DMO. Dat leidt tot verweesdheid. 'Heeft de KM nog wel aandacht voor mij?', is dan een logische vraag. Het Commando Diensten Centra is bijvoorbeeld een organisatie, maar de KM was altijd een begrip. Van de 12.000 marinemensen werken er 1.300 buiten het CZSK. Dat doet pijn bij mensen. De herkenbare gevoelsstructuren zijn weg. Het wij-gevoel staat onder druk.'

## Grote stappen

Het strategische toekomstbeeld dat de Marinestudie schetst, biedt volgens Van Maurik wel helderheid. 'En dat de marine na het eerste jaar CZSK niet is ingestort helpt ook wel', voegt hij er enigszins laconiek aan toe. Misschien is dat laatste wel weer te danken aan de aloude 'can do'-mentaliteit. Volgens Van Maurik schuilt daarin wel een groot gevaar. 'Vroeger bestond het beeld dat er altijd nog wel reserve viel aan te boren. In hoofdlijnen is de cultuur binnen het CZSK er een van 'grote stappen en aan het werk'. Daarbij wordt vastgehouden aan 'can do', maar dan zonder de voormalige reserve. Hierdoor raken mensen vermoeid en gaan dingen moeilijker.

Vroeger kon je een collega ruimte en tijd geven om iets uit te voeren, maar nu moet je zaken op een kortere termijn eisen. Dat levert een te star en rigide 'bouwwerk' op.'

De man onder wiens verantwoordelijkheid de KM-ommezwaai zich afspeelde, is vice-admiraal J.W. Kelder, de Commandant Zeestrijdkrachten. Volgens Van Maurik is de admiraal 'niet te benijden'. 'Hij heeft het allicht zwaar gehad afgelopen jaar. Met enige bewondering heb ik gekeken hoe hij het hoofd boven water hield.'

## Loyaal ingezet

Hoe zag Kelder het zelf? 'Als we terugkijken op het afgelopen jaar, hebben we allereerst de CZMNE-organisatie zien verschrompelen. De kernstaf van de BDZ werd ook steeds kleiner. Tegelijkertijd werd de CSZK-organisatie ingericht. De opdracht van CZSK paste naadloos op de opdracht die de Admiraliteiten hadden ten tijde van De Ruyter, namelijk het werven van personeel, het opleiden, opwerken en aanbieden van operationele gereede eenheden en de nazorg van het personeel. Daarom hebben we toen symbolisch de voorzittershamer van de Admiraliteitsraad laten overroepen van Den Haag naar Den Helder door het Korps Adelborsten en hebben het bord van de Admiraliteit kunnen redden. Nadat we ooit vijf admiraliteiten hadden, zou nul wel erg weinig zijn. Nu is deze dus gevestigd in het Paleis, maar straks in gebouw Albatros op de Nieuwe Haven.

Naast aandacht voor de reorganisatie die uitmondde in de oprichting van het CZSK, wil de admiraal ook stilstaan bij een opvallend onderdeel van de uitvoering van de Prinsjesdagbrief 2003. 'De MARPAT ging weg en ondanks de onzekerheid over hun baan werd het personeel toch nog gevraagd zich loyaal in te zetten voor de toestellen die verkocht waren aan Duitsland en Portugal en de sluiting van het vliegveld voor te bereiden', vertelt Kelder, die zich de dramatiek voor veel MLD-ers goed lijkt voor te kunnen stellen. 'De toestellen kwamen net nieuw terug uit de VS.

Kelder: 'nu telt vooral centraal, wanneer het geld oplevert'



Het was alsof net alsof je een jongen heel erg blij hebt gemaakt met een mooi stuk technisch speelgoed en er vervolgens aan toevoegt dat hij het direct aan zijn vriendje mag geven. Een zeer frustrerend en teleurstellend gevoel kan ik u zeggen.'

## Bureaucratie

Het opdoeken van de MARPAT vormde een onderdeel van een bezuiniging, ter waarde van 375 miljoen euro, waarmee Kelder zich al in de tijd als Plaatsvervangend Bevelhebber der Zeestrijdkrachten geconfronteerd zag. 'We zijn toen niet als Pavlov-reactie minder kogels gaan kopen, maar hebben hele organisatie op de schop genomen. We zagen daardoor de hele KM veranderen. Vroeger hadden de krijgsmachtdelen veel vrijheid van handelen. De werkwijze was 'decentraal, tenzij', nu is dat 'centraal, tenzij'. Nu telt vooral centraal, wanneer het geld oplevert. Maar we moeten wel oppassen dat we niet doorschieten. Dus niet de operationele commandant steeds verder uitkleden en alles via-via regelen.'

Vroeger kon Kelder zelf beslissen dat een bepaald schip prioriteit kreeg en het dok in moest. Nu gaat aan zo'n beslissing overleg met de DMO vooraf. En de vraag: 'Wat kost het?'. Dat gaat volgens Kelder ook op voor de 'gedwongen winkelnering' bij Paresto. 'Die moet bijvoorbeeld wel marktconform zijn en niet duurder dan buiten de deur.'

Er is tijdens de reorganisatie een laag verdwenen uit de organisatie, ter hoogte van de BDZ, maar toch lijkt het alsof er bureaucratie voor teruggekomen is. En dat lijkt de vlagofficier geenszins aan te staan.

## Veel gebeurd

Terugblikkend op het afgelopen jaar, heeft Kelder verder ook veel oog voor wat er allemaal goed ging. Vooral operationeel. 'Er is veel gebeurd. Vanaf mei 2005 eigenlijk al. De SRF van het Eerste Mariniers Bataljon heeft vier maanden in Afghanistan geopereerd en aansluitend is het medische deel nog vertrokken naar Pakistan, dat door de aardbeving was getroffen. Hr.Ms. Van Amstel is op zijn beurt op terugweg vanuit de West omgedraaid en heeft als eerste buitenlandse eenheid hulp verleend bij het overstromde New Orleans. De Amerikanen hebben ons het compliment gemaakt dat wij zelfs eerder te hulp schoten dan zij zelf.'

Zo heeft de vlagofficier nog een rijtje voorbeelden van succesvolle oefeningen en operaties, dichterbij huis en in den vreemde. 'En dit alles tijdens een giga-reorganisatie, waarin we verder zijn gegaan dan andere krijgsmachtdelen.' 'We moesten een ander procesmodel invoeren, meer gestuurd op output. Zo werkt het nu ook, maar we blijven wel een overheidsorganisatie. Bewindslieden worden constant bevraagd door de Tweede Kamer. De Bestuursstaf vraagt zich af: wat willen we? De operationele commandant vult in hoe dat moet gebeuren maar onder tussen bemoeit de Kamer zich ook met het 'hoe'. Dus moet je

'Vice-admiraal J.W. Kelder: Mijn missie is leidinggevend leren in te grijpen en de sociale controle te versterken.' (AVDD)



C-ZSK op werkbezoek in Afghanistan. (AVDD)



KLTZ P.J. van Maurik:  
‘Laat zien wat er goed gaat en  
toon ook wat er fout zit.’

continu aan allerlei wensen voldoen en je optreden bijstellen. Maar dat is nu eenmaal een proces waar je je bij neer hebt te leggen.’

#### Krap budget

De nieuwe filosofie achter de financiering van de geschetste output vindt Van Maurik een steen des aanstoots. ‘Het nieuwe concept Financiën = Personeel = Organisatie (F=P=O) rammelt. De

### Kelder: ‘Eigen verantwoordelijkheid nemen voor je volgende functie is belangrijk’

rigide werkwijze leidt tot problemen en frustraties, omdat het voor oplossingen geen ruimte biedt. Je moet accepteren dat O en F dienen te variëren. Je moet ook risico durven nemen, anders gaat het op termijn ten koste van P en dat is nog kostbaarder. Het eerste jaar CZSK is F=P=O een randvoorwaarde gebleken, als een soort heilige drie-eenheid. Ik vind dat niet verstandig.’ Kelder snapt ook wel dat het straffe budget hier en daar knelt maar weet zich gesteld voor een voldongen feit. ‘Dertig jaar geleden vormde de personeelskosten 42 procent van het budget, in 2004 was dat 58 procent. Tegelijkertijd was 18 procent van ons personeel niet beschikbaar. We moesten iets doen. Nu zijn we echter wel erg strak in de leer geworden. Één formatieplaats staat nu gelijk aan één mevrouw of mijnheer. Er komt geen ander meer bij. Dat betekent bijvoorbeeld dat mensen die met een PRT op missie gaan een functieplaats achterlaten, maar dat deze niet geldt als een vacature. Dat levert een hogere werkdruk op voor anderen. Daar heb ik bij de minister ook aandacht voor gevraagd.’

#### Tempo omlaag

Geeft de minister straks dan meer geld? ‘Ik had dat voor de patouillevaartuigen (OPV’s) graag gewild’, onderstreept Kelder, ‘dan had ik een 4LCF-4MFF-4OPV concept kunnen handhaven.’ Maar dat extra geld was er niet en de minister kan niet tegen andere krijgsmachtdelen zeggen: ‘Bij jullie haal ik dan maar geld weg’. Dat zou onacceptabel zijn. De marinestudie moest dus worden betaald vanuit de verkoop van 4 M-fregatten. Daar zijn we nu mee bezig. Echter, daardoor én door de vulling van de PRT’s kwam de werkdruk wel hoog te liggen. De oplossing is dus dat het operationele tempo omlaag gaat. We waren het elastiek namelijk aan het uitrekken maar moesten wel uitkijken dat het niet sprong. Het aantal bemanningen van mijnenjagers heb ik al tijdelijk teruggebracht van negen naar zeven. En de Van Speijk hebben we vertraagd terug laten komen uit het Meerjarig Onderhoud. Dat voorkomt het rondpompen van personeel.’ Het klinkt valide, maar Van Maurik had er – samen met anderen, naar zijn zeggen – graag wat meer over te horen gekregen. ‘Een minder punt blijft het dat het lang stil is geweest richting het personeel’, zegt hij.

#### P&O-systeem

Admiraal Kelder zelf is van mening dat hij wel aandacht heeft gehad voor de persoonlijke problemen die zich voordeden en -doen binnen het nieuwe model. Met name tijdens werkbezoeken legde hij zijn oor te luisteren. ‘Daarbij hoorde ik bijvoorbeeld veel geluiden over het nieuwe P&O-systeem. We hebben het lef gehad om Peoplesoft in te voeren tijdens de reorganisatie en zo zijn we de reorganisatie eigenlijk ingegaan zonder goed werkend informatiesysteem. Het basisprincipe omarm ik echter nog steeds. Eigen verantwoordelijkheid nemen voor je volgende functie is belangrijk. Wanneer je kwaliteiten hebt en je presentatie is goed, dan kom je er wel. Zoiets past in de huidige maatschappij. Dat verwachtten we in eerste instantie ook van matrozen en kor-

poraals, maar dat moeten we toch niet willen.

Een groot deel van de ‘onderbouw’ gaan we nu weer in beheer nemen en ook de jonge officieren. De informatie over vacatures gaan we overigens nog verbeteren. Het personeelssysteem dient ook te werken op zee. Voor de opvarenden van de LCF’s geldt dat ook, net als voor die van één M-fregat en de Rotterdam. Voor de Groep Onderzeeboten en de Mijnenjagers moeten we nog oplossingen vinden. De klachten daaromtrent zijn terecht.’

#### Hoge werkdruk

Van Maurik realiseert zich dat het uitwerken van nieuwe ideeën tijd kost. ‘Nu hebben mensen soms ook geen idee hoe zaken geregeld zijn. Dus lopen we het risico dat mensen dubbele din-

### Van Maurik: ‘Een minder punt blijft het dat het lang stil is geweest richting het personeel’

gen doen of tegen elkaar inwerken. Onduidelijkheid leidt tot werkdruk. Uit ons recente onderzoek naar werkdruk blijkt dat mensen gedurende het afgelopen jaar veel druk hebben ervaren. Van de ondervraagden noemde 75 tot 80 procent die druk ‘hoog’. Dat vind ik een behoorlijk groot deel!’

De samenwerking tussen vloot en mariniers – een pijler van het CZSK – ziet Van Maurik als goed en leerzaam, maar kost volgens hem ook moeite. ‘Het kost over en weer tijd om te accepteren dat anderen zich afvragen waarom je op een bepaalde manier je werk doet. De positieve elementen daarvan worden vaak onderbelicht door ‘het gevoel’. We zijn een jaar verder en hebben veel voor elkaar gekregen, maar het warme gevoel ontbreekt nog. We

moeten het succes beter gaan verkopen, zonder de fouten weg te redeneren. Laat zien wat er goed gaat en toon ook wat er fout zit. Onzekerheid is veruit de gemeenste factor.’

#### Herwaardering moreel besef

Na het eerste jaar ligt er voor de voorman van het CZSK nog een hoop werk te wachten. ‘We gaan de Marinestudie, inclusief nieuwe materieelprojecten, uitvoeren. Ook wachten we het oordeel af van de Commissie Ongewenst Gedrag, rond vermeend wangedrag aan boord van de Tjerk Hiddes. Mijn persoonlijke missie voor dit volgende jaar is te zorgen dat leidinggevendenden leren ingrijpen en dat de sociale controle wordt versterkt.

Als jonge navigatieofficier had ik bijvoorbeeld de leiding over een bak van zo’n 16 onderofficieren en manschappen en wist ik wat er aan kattenkwaad speelde. ‘In dat opzicht moeten we de scheepsorganisatie bij wijze van spreken inrichten zoals het Korps Mariniers, met bataljons, onderverdeeld in compagnies, pelotons en geweergroepen.’ Het huidige werk van de projectgroep De Juiste Koers vormt een belangrijke basis waarmee ik deze missie ga uitvoeren.

Tijdens de recent gehouden grote commandantenvergadering heeft Kelder nog eens benadrukt ‘dat we ons er niet voor moeten schamen om elkaar op gedrag aan te spreken’, zo vertelt hij. ‘Dat geldt ook voor een korporaal, want die is ook leidinggevende. Nu gaat het om de juiste koers en het opstellen van eenvoudige leefregels. Herwaardering van het morele besef is nodig. Kortom, wat dat betreft wil ik nogmaals benadrukken dat men niet moet schromen om elkaar en anderen aan te spreken op onaangepast gedrag. Maar doe het uiteraard wel met tact. De KM is tenslotte geen doorsnee van de maatschappij. Die doorsnee komt wel binnen, maar daar moeten we gedisciplineerde mensen van maken.’



Reactie op “Met Hr.Ms. Dolfijn naar Nieuw-Guinea in 1962”, door KTZ b.d. J.J.W. van Waning, Marineblad nr. 5.

→ De heer Van Waning heeft een prettig leesbaar en goed verhaal geschreven, zij het ietwat aan de summiere kant. Het heeft geen zin om op alle slakken zout te strooien, maar enige opmerkingen wil ik toch maken.

1. De merkwaardige houding van de marineleiding en de Onderzeedienst om het niet nodig te achten de familie van de opvarenden in te lichten over de beslissing om de oefenreis van schepen en onderzeeboten af te breken en deze voor onbepaalde tijd door te sturen naar Nieuw-Guinea. Ook mijn vrouw moest het in de krant lezen. Het thuisfront werd in de maanden daarna ook verder vergeten.
2. De schrijver vermeldt onze periscopeverkenningen maar verzuimt het gegeven dat de aanvalperiscope (monoculair en nauwelijks breder dan 5 cm aan de top) caduc was, waardoor de navigatieperiscope moest worden gebruikt, een binoculaire ‘dukdaif’ van Barr & Stroud, die een fraai zog trok. Dit maakte het ‘coastal crawling’ er niet gemakkelijker op.
3. De buitengewoon goede stemming aan boord, ondanks volslagen onzekerheid over thuisvaren, slecht eten (geen verse levensmiddelen), zeer strenge zuinigheid met zoetwater - dus douchen met zeewater - en groene en steeds dikker wordende handdoeken; temperaturen van 35 graden en hoger op periscopodiepte (zeewatertemperatuur was tot 20 meter diepte 26-28 graden, zodat de airco het liet afweten) en weken zonder post van huis. En op zee nooit een pilsje. Het was een puik bemanning!
4. De beloning voor alle inspanning bestond uit 4 dagen extra verlof na een afwezigheid van 10 maanden. Daar stond tegenover dat het zomer- verlof ’62 van 3 weken verspeeld was omdat het niet voor half oktober was opgenomen.
5. Er is mij indertijd door sommigen wel kwalijk genomen dat ik als commandant mijn boekje te buiten ben gegaan, door mij weinig aan te trekken van de opgegeven limieten van de aangewezen patrouillegebieden. Ik vond de opdracht om, op 30 zeemijl afstand van de Noordkust van Ceram, eventuele infiltratiepogingen met Indonesische MTB’s te melden in feite onuitvoerbaar zonder eerst de mogelijke baaien en inhammen van de kust te verkennen op hun eventuele aanwezigheid. Ik heb dat daarom ook gedaan, al moesten wij hierover de strikte scheidelingslijn NNG/Indonesische wateren overschrijden. Dat was ook mijn mening toen ik later besloot de baai van Elat werkelijk in te gaan; een tamelijk zenuwlopende onderneming; niet zozeer vanwege de MTB’s (die zoals COSTRING gemeld had, uitgerust waren met dieptebommen) maar door de navigatorische omstandigheden. Het echolood wees soms anderhalve meter aan. De kaart van 1928 was een nachtmerrie. De ‘kenbare bommen’ waren kennelijk geroid. Ik was ook van mening dat wij onder de vigerende omstandigheden – geen enkele indicatie over eventuele aflissing en thuisvaart – maar beter wat konden doen dan als joker rondhangen aan de periscope. Gelukkig was SBN Reeser, de Commandant Strijdkrachten NNG, het er mee eens.

J.R. Roele, KTZ b.d., toenmalig commandant Hr.Ms. Dolfijn

Reacties op “De Koninklijke Marine heeft het tij mee, door drs. A. Bon en MAJ/MARNIS T. van Dishoeck, Marineblad nr. 4

→ Onder de titel “De Koninklijke Marine heeft het tij mee” ste- ken drs. A. Bon en MAJ/MARNIS T. van Dishoeck ons in een artikel in het Marineblad van juni 2006 een hart onder de riem. Zij baseren

deze mening op uitspraken van een tweetal Britse vlagofficiëren in verant- woordelijke functies over het toenemend belang van “zeemacht”, gevolgd door hun eigen conclusie dat we met de samenstelling van de vloot in de nabije toekomst (“Zuiderkruis” vervangen door het nieuwe *support-ship*, de M-fregatten door OPV’s, de 4 onderzeeboten zelfs met een nieuwe sonar, een mijnenveegcapaciteit teruggehaald) “er klaar voor” zijn. Het komt mij voor dat de conclusie tamelijk voorbarig is.

Het lijkt mij, dat we het tij pas “mee” hebben, wanneer de politieke cir- cuits in Nederland het begrip voor het toenemende belang van de veilig- heid op zee delen (misschien moet ik hier ook de zo belangrijke media noemen), en van enig inzicht blijk geven wat daarbij voor Nederland, in relatie tot zijn belangen, een wenselijke bijdrage is. Ik zou die gelukkige situatie herkennen wanneer:

- De voorwaarden zijn geschapen om voldoende personeel te werven, dit naar behoren op te leiden, te trainen, een veeleisende, maar voldoende gevende loopbaan te bieden onder fatsoenlijk te achten voorwaarden, gezien en gewaardeerd.
- De sterkte en samenstelling van de vloot weer op een peil wordt gebracht waarbij we inderdaad een relevante rol kunnen spelen in die veiligheid op zee- en ons niet rijk rekenen met het handjevol schepen en onderzeeboten van nu, en dan ook nog zonder lange-afstand surveil- lance vanuit de lucht (hadden we nu de Spanjaarden mooi mee kunnen helpen om de illegale immigratie in kaart te brengen). Het huidige toe- spitsen op veiligheid *vanuit zee*, hoe belangrijk, uitdagend en zelfs ruim- schoots laat ook te achten, is daarvoor geen compensatie.

Ik herken die situatie nog bij lange na niet.

P.R. Wouters, KTZ b.d.

→ Ik ben het met de conclusie niet eens. Ik geloof dat duidelijk had moeten worden gesteld dat dit concept - door de hedendaagse maatreg- len van de politiek - al niet meer opgaat. Zonder voldoende schepen kun je strategisch nog maar weinig doen ook al zijn die paar schepen die we nog hebben uitgerust met "tomahawks".

Ik zou de schrijvers willen vragen een artikel te produceren over onze marine met het oog op wat de politiek vandaag voor de ogen heeft.

F.H. van Werkum, KLTZ b.d.

## Reactie van de auteurs

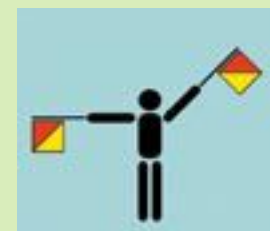
→ Allereerst dank voor het opbouwende commentaar. In de opzet van ons stuk zijn wij uitgegaan van de huidige (politieke) realiteit. Die realiteit is dat vele Westerse landen bezuinigen op hun marines. Een van de gevolgen hiervan is dat zelfs de US Navy niet meer alleen wil ope- reren. Ook de Amerikaanse aantallen schepen zijn de afgelopen jaren zwaar gereduceerd. De US Navy gaf bij monde van de toenmalig CNO Admiral Mullen aan dat de Amerikanen meer in coalitieverband willen gaan doen. Hierbij was er zelfs sprake van dat het niet meer vanzelfspre- kend zou zijn dat Amerika de leiding zou moeten hebben in een derge- lijke coalitie. Afhankelijk van de operatie zal een beroep gedaan worden op landen en hun marines waarbij hun capaciteiten een rol zullen spelen.

De situatie waar de Nederlandse marine zich nu in bevindt is het gevolg van gemaakte keuzes door onze politieke én militaire leiding. Militairen vinden overigens meestal dat ze te weinig hebben en opnieuw aanpassen aan nieuwe situaties vergt tijd. Belangrijk hierbij is dat we personeel heb- ben dat flexibel omgaat met de situatie en de middelen die het toebe- deeld krijgt. Wij onderkennen direct het belang van goed personeel. Op de NLDA werken we dagelijks aan het opleiden van jonge officieren die goed met deze uitdagingen kunnen omgaan. Wij durven dan ook gerust te stellen dat voor de komende 15 tot 20 jaar de Koninklijke Marine toege- rust is met goed en modern materieel om in coalitieverband deel te nemen aan expeditieaire en humanitaire operaties.

Drs. A. Bon en MAJ/MARNIS T.A. van Dishoeck

# Up or out in een overspannen arbeidsmarkt

LTZ 1 ING. M.E.M. DE NATRIS,  
ONDERHANDELAAR KVMO/FVNO|MHB



Het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) heeft in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de taak om zoveel mogelijk mensen aan werk te helpen. In verband met deze taak levert het CWI ieder jaar een prognose van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Recent is de prognose tot aan 2011 verschenen.

## Van groot belang

Deze arbeidsmarktprognose is van groot belang voor de bepaling van arbeidsbeleid. Zo gebruikt het kabinet deze prognose bijvoor- beeld om de WW-premie volgend jaar te verlagen. Immers, het aantal werklozen zal gaan dalen. De arbeidsmarktprognose is óók van groot belang voor Defensie. Het verleden heeft laten zien dat de werving van rekruten en de (bovenmatige) uitstroom van per- soneel mede afhankelijk is van de economie

Defensie geeft daarom in samenwerking met het Research Centrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) jaarlijks een Integrale Personeels Monitor Defensie (IMPD) uit waarin onder andere een voor Defensie specifieke arbeidsmarktprognose is opgenomen. De KVMO heeft deze IMPD en de prognose van het CWI naast elkaar gelegd en gekeken wat Defensie als werkgever te wachten en te doen staat.

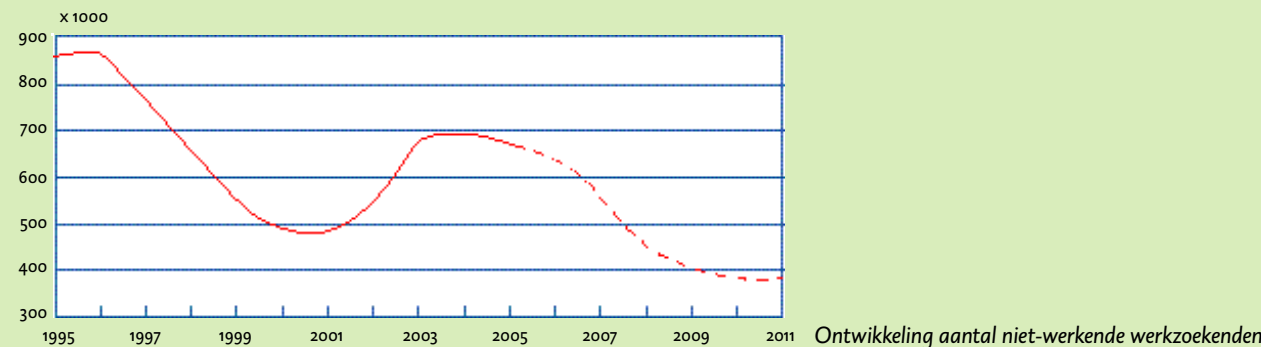
## Wat staat Nederland te wachten?

De arbeidsmarkt wordt vooral beïnvloed door de economische ontwikkeling. Het CWI gebruikt daarom als basis voor zijn prog- noses gegevens van het Centraal Plan Bureau (CPB). Het CPB ver- wacht voor 2006 een economische groei van 2,75% en voor 2007 3%. Voor de jaren daarna wordt een gemiddelde groei per jaar aangehouden van 2,25%, zijnde de gemiddelde economische groei in de laatste 25 jaar.

Het CWI stelt dat in het kielzog van de economische groei ook de banengroei zich zal herstellen. Zij verwacht dat de potentiële beroepsbevolking de komende jaren slechts beperkt zal stijgen en na 2011 zelfs zal dalen, vanwege de vergrijzing. Echter, door de aantrekkende economie zullen mensen zich eerder aanbieden op de arbeidsmarkt, zodat de beroepsbevolking toch nog jaarlijks beperkt zal groeien (zie tabel).

|                                        | 1995   | 2000   | 2005   | 2006   | 2007   | 2011   |
|----------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Aantal banen x 1000                    | 6.808  | 7.835  | 7.864  | 7.930  | 8.091  | 8.609  |
| Potentiële beroepsbevolking 15-65 jaar | 10.498 | 10.728 | 10.971 | 10.986 | 11.004 | 10.995 |
| Participatiegraad                      | 62,8%  | 67,0%  | 68,5%  | 69,0%  | 69,8%  | 72,6%  |
| Beroepsbevolking x 1000                | 6.596  | 7.187  | 7.519  | 7.583  | 7.684  | 7.981  |
| Vershil                                |        | 1,7%   | 0,9%   | 0,8%   | 1,3%   | 1,0%   |

Uit de CWI-gegevens blijkt dat de groei van het aantal banen sneller stijgt dan de groei van de beschikbare beroepsbevolking. De grafiek hieronder laat zien hoe het aantal werklozen zich volgens berekeningen van het CWI zal ontwikkelen.



Vanaf 2008 ligt het aantal werkzoekenden lager dan dat aantal tijdens de hoogconjunctuur rond de eeuwwisseling. In de hoogtijdagen van die 'internet hausse' leidde dat tot klagende werkgevers die geen personeel konden vinden. Het artikel 'leeg - leger - leegst' uit het NRC Handelsblad van enkele jaren geleden is kenmerkend voor de defensieorganisatie in zulke tijden van hoogconjunctuur. Als de CBS- en CWI-prognoses werkelijkheid worden zal er in de komende jaren ten opzichte van de 'internet hype' van een aantal jaren geleden een nog sterkere spanning op de arbeidsmarkt ontstaan.

### Schaarste

Het CWI en het ROA kijken in de prognoses ook naar deelmarkten en opleidingsniveau. Uit die analyses zijn twee knelpunten te constateren voor Defensie.

Over het algemeen hebben lager opgeleiden minder mogelijkheden dan middelbaar en hoger opgeleid personeel. Dit geldt echter niet voor de productie- en onderhoudsberoepen. In de komende jaren ontstaat een toenemende vraag naar lager en middelbaar opgeleid productie- en onderhoudspersoneel, terwijl de beroepsbevolking in deze sectoren juist afneemt. Juist deze (technische) beroepsgroepen zijn visvijvers voor Defensie. Hier gaan dus knelpunten ontstaan.

Daarnaast blijkt dat hoger opgeleid personeel ook een schaarse groep wordt, zowel in beleidsontwikkeling als in de leidinggevende sfeer. De HBO-raad bevestigde recent de oplopende spanning voor deze groep. Voor Defensie betekent dit problemen bij het werven en vasthouden van officieren en hogere onderofficieren.

### De gevolgen voor Defensie

Met de invoering van het flexibel personeelssysteem wil Defensie het militaire personeelsbestand verjongen. Dit heeft tot gevolg dat de vervangingsvraag bij Defensie aanzienlijk groter zal zijn dan bij andere werkgevers. Zo is de wervingsopdracht voor 2007 ongeveer 14% van het militaire bestand (7.000-7.500). Daarna, tot 2011, moeten er jaarlijks zo'n 4.000 rekruten worden geworven. Deze wervingsopdracht is erg ambitieus, zelfs tijdens een economische recessie.

Naast de vervangingsvraag heeft Defensie ten opzichte van andere werkgevers nog specifieke probleempunten. Zo voorspelt het CWI met de economische groei ook een groeiende instroom van herintreders. Deze groep is echter niet interessant voor Defensie. Deze mensen zijn immers te oud voor de meeste militaire functies. Daarnaast zullen de hoge eisen die Defensie stelt aan rekruten tot gevolg hebben dat veel schoolverlaters niet in aanmerking komen voor een baan bij Defensie. Als laatste zal een nog steeds oplopende uitzenddruk en de impact van deze uitzendingen van invloed zijn op de verlenging van contracten, maar het zal ook z'n invloed hebben op de werving.

Het CWI stelt dat de omvang van de beroepsbevolking vooral bepaald wordt door twee zaken: de omvang van de beloning en

het vooruitzicht van het aantal arbeidsplaatsen. Het mag duidelijk zijn dat Defensie met de afgelopen CAO en met de te kleine F in de F=O=P aanpak, en daardoor misschien wel te grote personeelsreducties, zichzelf geen goede dienst heeft bewezen. Ook het bij herhaling negatief aanpassen van vormen van lange termijn afspraken, zoals bijvoorbeeld de UKW, zal een negatief effect hebben.

## de wervingsopdracht is erg ambitieus, zelfs tijdens een economische recessie

### Welke oplossingen ziet Defensie?

In het IMPD wordt gemeld dat er voornamelijk arbeidsmarktknelpunten voorkomen in de richtingen techniek, onderwijs en openbare orde en veiligheid. Defensie concludeert hieruit dat instrumenten moeten worden ingezet die schaars personeel in die beroepsgroepen binnenhouden. Ondanks deze maatregelen wordt rekening gehouden met een bovenmatig voortijdig verloop. Eén van die maatregelen is bijv. de Taskforce Personeelsvoorziening die, samen met het CWI, persoonlijk jonge mensen met een afgeronde schoolopleiding benadert met het doel deze aan Defensie te binden. Dit laatste werkt goed tijdens laagconjunctuur (hoge werkloosheid). Tijdens hoogconjunctuur krijgen schoolverlater bij goed functioneren reeds tijdens hun stage al een contract aangeboden. Zij zijn dus al 'weggekaapt' voordat ze hun opleiding hebben voltooid. Dit is een nadeel voor Defensie.

Daarnaast wil Defensie zich in de werving gaan richten op deelgebieden waar geen tekorten heersen. In het CWI-rapport wordt uitgebreid aandacht besteed aan 'dropouts' die niet aan een baan kunnen komen. De politiek zal hier een schone taak zien voor Defensie. De 'dropouts' dienen door Defensie omarmd te worden en binnen het nieuwe flexibel personeelssysteem te worden klaargestoomd voor het bedrijfsleven. Zo worden twee problemen opgelost: de onderbezetting bij Defensie en de moeilijkheden rond kansloze jongeren die hiermee perspectief krijgen aangeboden. Defensie zal echter een extra inspanning dienen te verrichten om dit soort personeel gemotiveerd en op het juiste niveau te krijgen. En 'extra inspanning' betekent extra mensen en dus extra geld.

### Waar zou Defensie zich volgens de KVMO op moeten richten?

#### 1. Bieden van goede arbeidsvoorwaarden

Het carrièreperspectief, dus ook de inkomensontwikkeling, is voor militairen aanzienlijk verminderd. In de Trendnota's arbeidszaken overheid is reeds aangegeven dat het inkomen van het hoger personeel bij Defensie achterblijft ten opzichte van vergelijkbare functies in het bedrijfsleven (-9,8%). De achterstand ten opzichte van het bedrijfsleven wordt dus nog groter, zeker als de ophoging van de UKW-leeftijd (uitgesteld inkomen) wordt mee-

gerekend. Defensie dient tijdig in te springen op deze ontwikkeling, anders zal de instroom en het behoud van hoger personeel een nog groter probleem gaan worden.

#### 2. Verhogen van de arbeidssatisfactie

Voor veel mensen is arbeidssatisfactie belangrijker dan iets meer verdienen. Door de vele reorganisaties die de afgelopen jaren en komende jaren nog bij Defensie plaatsvinden is de arbeidssatisfactie bij het personeel aanzienlijk verminderd. Het defensiepersoneel is reorganisatiemoe en heeft het gevoel dat niet de output van Defensie het allerbelangrijkste is maar 'mooie spullen' en het tevreden houden van de boekhouders. Als deze trend niet snel wordt omgebogen zal dit tot gevolg hebben dat de uitstroom van teleurgesteld personeel gevaarlijke proporties gaat aannemen.

#### 3. Verlagen van de uitzenddruk

De uitzenddruk is de afgelopen jaren opgelopen en het ziet er naar uit dat dit door zal zetten. Om te voorkomen dat de uitzenddruk te hoog wordt en uitzendmoeheid ontstaat, dient Defensie maatregelen te nemen. Te denken valt aan verhoudingen voor uit-

zendingen van 1:4 indien mogelijk zelfs 1:5. Aandacht voor de recuperatietijd, ook voor andere taken dan VVHO, kan hier een positief effect hebben. Dus meer compensatieverlof voor operationele inzet. Met dit wel verdiende extra verlof (als voorbeeld kan de koopvaardijnorm dienen) kan tijdens operationele inzet de verzwaarde zorglast van een eventuele partner worden verlicht. Ook de mogelijkheid om tijdens de carrière een aantal jaren bij een andere overheidsinstelling te werken (en dus niet uitgezonden te kunnen worden) en vervolgens weer in te kunnen stromen, is een denkbare oplossing.

### De keuze is aan Defensie

De keuze is aan Defensie; behoudt en werft zij voldoende personeel of komt zij achter in het rijtje van aantrekkelijke werkgevers terecht? De aanstaande CAO-onderhandelingen en de verdere uitwerking van de FPS-plannen zullen een belangrijke aanwijzing zijn voor welke oplossing Defensie gaat kiezen. Laten we hopen dat het een oplossing wordt vanuit het oogpunt van het personeel, want anders zou dat zelf wel eens kunnen besluiten om 'out' te gaan!





**flexibiliteit,  
openheid en  
loyaliteit; die  
eigenschappen  
waardeer ik in  
een marinier**

**Deze keer staat LNTKOLMARNIS J. (Jan) Wichelo centraal in de rubriek In Beeld. Hij is op 22 augustus 1952 geboren in Dieren en in dienst bij de KM sinds 1972. Momenteel is hij Chef Staf van de Van Ghentkazerne in Rotterdam.**

#### Waarom ooit naar het Korps Mariniers?

“Het was geen bewuste keuze, maar dienstplicht. De indelingsraad in Deventer vond dat ik, gezien mijn opleiding HBS-B, in aanmerking kwam voor de opleiding KMR- officier. Ik ben afgereisd naar Hilversum met het idee om dezelfde dag in Den Helder ingescheept te worden. Het bleek dat er kandidaten voor de aspirant-reserve opleiding voor het Korps tekort waren en dat er een paar zeediensten kandidaten te veel waren. Na enkele gerichte vragen trok men de conclusie dat ik ook wel geïnteresseerd was in het Korps. Een voor mij tot op dat moment redelijk onbekend krijgsmachtdeel. Dus eigenlijk ben ik door toeval bij het Korps terecht gekomen. Toen ik er eenmaal aan begonnen was had ik steeds meer het idee, ja dit ligt mij wel. Die teamgeest die werd aangekweekt, het leren je grenzen te verkennen en te verleggen. Naarmate de tijd verstreek, begon ik mij in de opleiding steeds meer thuis te voelen bij het Korps Mariniers.”

#### Beste opleiding tot nu toe?

“De opleiding tot duikofficier leek mij – jaren geleden – de mooiste opleiding en de grootste uitdaging. Helaas heb ik die niet af kunnen maken omdat ik sinusoïde heb, een te smalle opening van neus naar voorhoofdholte, en zodoende kan ik nauwelijks klaren. Aan de opleiding samenwerkingsproces begeleider (SPB) heb ik in de loop van de tijd erg veel gehad mede gelet op “rode draad” personeel die toch wel een beetje door mijn loopbaan heen loopt. Als ik terug kijk vind ik eigenlijk berg- en koudweer

getraind worden de mooiste opleiding/training. Het opzoeken van je grenzen en het nog meer versterken van de teamgeest, die saamhorigheid daar hou je gewoon een goed gevoel aan over.”

#### Wie zijn uw helden en waarom?

“Er is een aantal mensen die ik echt als voorbeeld zie. Als ik kijk naar iemand die voor mij altijd zeer dierbaar is geweest, maar die ook altijd voor mij in ons samenzijn een voorbeeld is geweest, is dat mijn vrouw. Ondanks haar langdurig kwakkelende gezondheid heeft zij nooit haar opgewektheid, betrokkenheid en haar interesse in haar medemens verloren. Mijn vrouw is vorig jaar overleden maar haar positieve instelling geeft mij de kracht om door te gaan en om voort te zetten wat wij samen hebben opgebouwd, daarom is ze mijn held.”

#### Wat maakt u trots?

“Het maakt mij trots dat ik samen met mijn drie kinderen en hun partners zo'n hecht team vorm. Samen veel dingen doen, we zien elkaar heel regelmatig en kunnen alles bespreken. Dat maakt mij trots. Dat ik mag werken, bij de Koninklijke Marine in het algemeen en het Korps in het bijzonder. En dat ik momenteel een baan heb waarin ik mijn ei kwijt kan en waar mijn omgeving waardeert wat ik doe. Al die dingen die mij trots maken; dat brengt dat werken bij de Koninklijke Marine voor mij een soort weegschaal is. Je moet zorgen dat die weegschaal in balans is. De ene keer weegt de thuissituatie iets meer maar de andere keer zal het duidelijk moeten zijn dat het bedrijf iets meer van je vraagt en

dat dat soms ten koste kan gaan van bepaalde dingen op het privé-front. Belangrijk is dat over het algemeen dat evenwicht in balans is. Het werken bij het Korps is een 'way of live' die wel bij mij past.”

#### Hoe beoordeelt u de reorganisatie van de Nederlandse krijgsmacht?

“In mijn ogen is het te snel gegaan en wil men teveel en ook nog tegelijk. Het zal allemaal goed komen in de toekomst, daar ben ik van overtuigd. Maar ik vergelijk de reorganisatie bij KM wel eens met een stadje: het gemeentebestuur heeft besloten om de dorpskern te renoveren en te herindelen en alle straten hebben verschillende aannemers, die onderling niet communiceren. Overall is alles opgebroken. Op termijn zal dit zich “settelen”, zal het allemaal werkbaar blijken te zijn. Misschien had men bij Defensie, voor zoiets ingrijpends als dit, meer de tijd moeten nemen en een betere fasering moeten afspreken. Op termijn heb ik er vertrouwen in.”



#### Wat is de Korpsgeest?

“Korpsgeest is eensgezindheid, kameraadschap en saamhorigheid. Dat kun je alleen in goede harmonie doen wanneer je leider, vakman en mens bent. De manier waarop vanuit ons Korps de hele zaak met betrekking tot Erik O. is gevolgd. Daar stond een mens, een leider en een vakman. Wij wisten dus uit eigen ervaring wat voor mens het was. En we waren ook in al die dingen die in de pers verschenen eensgezind, saamhorig en kameraadschappelijk. Korpsgeest is ook dat actiefdienende en buitendienst dienende generaals Erik O. zo geweldig ondersteunden. Korpsgeest is ook letten op de waarden en normen binnen je eigen bedrijf. Het mag niet zo zijn dat, onder het mom van 'we dragen hetzelfde uniform', dingen die het daglicht niet kunnen verdragen oogluikend worden toestaan. Of dat collega's zaken niet goed aan de kaak durven te stellen. Het betekent dus ook openheid van het bedrijf.”

#### Wat is uw definitie van een goede missie?

“Het is in ieder geval belangrijk dat het personeel, met de tijd die

ze gegeven is, goed voorbereid op pad gaat. Datgene wat men behoort te weten maar ook datgene wat men tijdens een missie mag, de zg. Rules of Engagement (ROE). Wat wordt van mij vereist en waar liggen de grenzen? Bij een goede missie, in drie fases voorbereiding, uitvoering en afhandeling, hoort ook de adaptatie die de gelegenheid biedt aan de ingezette militairen ervaringen met elkaar uit te wisselen voor de hereniging met hun thuisfront.

### Korpsgeest is eensgezindheid, kameraadschap en saamhorigheid

Natuurlijk kom je weer met iedereen veilig terug. Zelf heb ik in een vroeg stadium adaptaties gedraaid voor bijv. Eritrea en het draagvlak zien groeien onder de terugkerende personeelsleden. Het opzetten van de thuisfrontcomités begin jaren '90 heeft ook bijgedragen aan een geslaagde missie. Ook daar heb ik de ontwikkelingen naar een professionele organisatie van dichtbij meegemaakt.”

#### Wat is uw ambitie (over 5 jaar)?

“Op 28 februari 2007 mag, moet en wil ik de pet aan de kapstok hangen. Gelet op de gebeurtenissen het afgelopen jaar is er een aantal werkzaamheden dat is blijven liggen en die hoop ik volgend jaar af te ronden. Mijn ambitie over vijf jaar is dan ook dat mijn huis ‘spic en span’ in orde is en dat ik toe kan komen aan alle hobby's die ik heb, zoals tuinieren, vissen, passief genieten van sport. Wie weet ben ik dan inmiddels grootvader en dan wil eigenlijk gewoon lang gaan genieten met mijn dierbaren. Ik ben in ieder geval niet van plan om regelmatig op het oude nest terug te keren om daar mensen hinderlijk van hun werk af te houden.”

#### Welke eigenschap waardeert u in een marinier?

“Flexibiliteit, openheid, loyaliteit, dat zijn dingen die ik in de marinier echt waardeer en dat vind ik ook kenmerkend. Mensen bij wie dit ontbreekt wijs ik er op dat alles niet alleen conform voorgeschreven procedures moet, maar dat als de nood aan de man komt je soms ook verend en flexibel moet zijn, zonder in overtreding te gaan.”

#### Welke vraag zou u willen stellen en aan wie?

“Ik zou aan de staatssecretaris willen vragen: "Kunt u akkoord gaan met de aanvang van de nieuwbouwaccommodatie in de VGKAZ, ondanks het feit dat de tekeningen al enigszins gedaateerd zijn en dat de normeringen van het geplande gebouw, omdat die zijn aangepast op 27 juni jl., niet helemaal meer met elkaar matchen"? Dit houdt mij nu erg bezig. Ik zou aan wielrenner Floyd Landis willen vragen: Die *revival* die je tijdens de Tour hebt meegemaakt na die zeer slechte dag, heb je dat nou helemaal aan eigen kunnen te danken of heb je een middel gebruikt dat op de verkeerde lijst stond?”



# het ontdekken, selecteren en volgen van toptalent

## Management development bij Defensie

KLTZ IR. W.W. SILLEVIS SMITT EN LTZ1 P.F.M. REESINK

Met de omvangrijke herinrichting van het personele functiegebied, dat sinds 2004 is ingezet, is een einde gekomen aan de centrale wijze waarop de loopbanen van het personeel worden beheerd door de personeelsmanagers en loopbaanbegeleiders.

### Inleiding

Tot 2004 kende de KM de Commissies van Advies (CvA) die op basis van een schijfindeling (geschiktheidscategorieën) de loopbaanbegeleider en betrokkene inzicht gaf in de te volgen loopbaan en het potentieel. Naast de CvA bestond ook de Raad van Vlagofficieren. Deze Raad beschouwde jaarlijks de kopgroep binnen schijf 1 (vanaf het LTZ1/KLTZ niveau) en gaf advies over de loopbaanontwikkeling richting de topfuncties binnen de KM en Defensie.

Naast het wegvallen van het centrale personeelsbeheer bleef binnen het CZSK ook de behoefte bestaan om (zeer) talentrijk personeel (burgers en militairen) tijdig te ontdekken en specifiek te ontwikkelen binnen het CZSK en Defensie. Niet alleen voor de motivatie van dit personeel, maar ook om de sleutelfuncties zo goed mogelijk te bezetten.

Dit artikel beoogt inzage te geven in ontwikkeling, systematiek, structuur en toekomst van management development (MD) bij Defensie en bij CZSK zoals dat sinds vorig jaar wordt opgezet voor officieren. Management development voor onderofficieren is nog volop in ontwikkeling en wordt alleen kort aangestipt.<sup>1</sup> Een aantal aspecten is nog onderwerp van besluitvorming. Het artikel volgt echter zoveel mogelijk de ingezette veranderingen en beleidsontwikkeling.

De opbouw is als volgt: we zullen eerst stil staan bij de MD-ontwikkelingen defensiebreed. Vervolgens geven we een profielschets van een MD'er bij CZSK. Daarna volgen structuur en instrumenten. We sluiten af met enkele toekomstige ontwikkelingen en een slotwoord.

### Defensiebrede ontwikkelingen

Binnen de nieuwe organisatie van Defensie wordt het voeren van een adequaat beleid voor management development van groot belang geacht. Vandaar dat de bewindslieden al in de Personeelsbrief van 2004 hebben aangekondigd dat een defensiebreed MD-traject voor het topmanagement wordt ontwikkeld. In juni 2005 is ingestemd met de inrichting van een centrale MD-groep die verantwoordelijk is voor het defensiebeleid op dit gebied en de beheersmatige activiteiten ten behoeve van het topmanagement. Deze groep komt onder directe aansturing van Secretaris Generaal (SG) en is beheersmatig opgehangen bij de Hoofddirectie Personeel (HDP).

Binnen CZSK is de behoefte blijven bestaan om talentrijk personeel tijdig te ontdekken en specifiek te ontwikkelen binnen CZSK en Defensie. (AVDD)

## het voeren van een adequaat beleid voor management development wordt van groot belang geacht

De centrale MD-groep heeft de volgende **doelstelling**<sup>2</sup>:

Het realiseren van een effectief en efficiënt systeem voor Management Development voor het Ministerie van Defensie. Dit dient te zijn gericht op een voortdurende begeleiding en ontwikkeling van (aankomende) topfunctionarissen teneinde te kunnen voorzien, nu en in de toekomst, in een adequate bezetting van de hogere en topmanagementfuncties (sleutelposities), burger en militair binnen Defensie.

Deze visie zal onder meer leiden tot een defensiebreed MD-traject voor militairen (vanaf de rang KTZ/KOL) en burgers (vanaf schaal 14). De nadruk in dit traject ligt op de uitwisseling van deskundigheid en ervaring door de gehele organisatie. Tevens wordt naar meer openheid en uitwisseling gestreefd met de Algemene Bestuursdienst, het MD-traject van de Rijksoverheid.

Om de invoering van de nieuwe systematiek beheerst te laten verlopen is gekozen voor een gefaseerde implementatie: in eerste instantie zal de MD-groep het beheer van de vlag- en opperofficieren en burgers van schaal 16 en hoger overnemen. In een later stadium is voorzien dat de doelgroep wordt uitgebreid naar de kolonels en burgers van schaal 14 en hoger. Totdat het zover is blijft deze groep in beheer bij het betreffende defensieonderdeel. Naast de beheersmatige activiteiten dient de verdere uitwerking

van het defensiebrede MD-beleid plaats te vinden. Een belangrijk onderdeel is de harmonisatie van de decentrale MD-activiteiten ten behoeve van de militairen en burgers in de onderliggende rangen en schalen (het zogenaamde MD-ontwikkeltraject). Deze activiteiten blijven een verantwoordelijkheid van de defensieonderdelen. Eén van de methoden om dit op een natuurlijke wijze te laten verlopen is het opbouwen van eenzelfde besluitvormingsdossier (portfolio) voor de MD-kandidaten, met langs vergelijkbare lijnen opgebouwde informatie- en oordeelsvorming op het gebied van c.v., ervaringsprofiel, beoordelings- en competentiebeeld.

Om de zorgvuldigheid en goede afstemming van het management development voor het topsegment te borgen is gekozen voor een hulpstructuur met een MD-Comité en een MD-Beraad. Het MD-Comité fungeert als adviesorgaan van de SG inzake de MD-begeleiding (opleiding, etc.) van vlag- en opperofficieren, als mede burgerpersoneel in schaal 16 en hoger. Het MD-Beraad zal in de toekomst fungeren als een adviesorgaan van de SG op het gebied van de doorontwikkeling van het MD-beleid, advisering en afstemming over functietoewijzing en de verdere begeleiding van militairen in de rang van kolonel en burgerpersoneel in de schalen 14 en 15.

### Het profiel van de MD'er bij CZSK

Om te kunnen bepalen of een kandidaat wel of niet MD'er is, dient er een helder beeld te zijn van het MD-profiel, waarvoor een competentieprofiel is ontwikkeld. Op basis van de defensiebrede ontwikkelingen op dit gebied, de profielschets van de Algemene Bestuursdienst, het competentieprofiel van enkele sleutelfuncties op KLTZ/KTZ-niveau en de accenten binnen het CZSK is een set van negentien essentiële competenties voor de KM MD'er opgesteld, waarbij tevens rekening is gehouden met de huidige (strategische) koers van de KM. Omdat die koers zal wijzigen in de toekomst zal ook dit profiel dynamisch zijn (zie figuur 1).

| MD bij de KM                                                                                                                                      |                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| selectiecompetenties                                                                                                                              | competenties MDC-RvA                                                                                                                              | competenties RvA-RvV                                                                                                                              |
| oordeelsvorming<br>visie<br>durf<br>interpersoonlijke sensitiviteit<br>delegeren                                                                  | oordeelsvorming<br>visie<br>durf<br>interpersoonlijke sensitiviteit<br>delegeren                                                                  | oordeelsvorming<br>visie<br>durf<br>interpersoonlijke sensitiviteit<br>delegeren                                                                  |
| flexibiliteit<br>communiceren<br>overtuigingskracht<br>omgevingsbewustzijn<br>organisatiebewustzijn<br>plannen en organiseren<br>resultaatgericht | flexibiliteit<br>communiceren<br>overtuigingskracht<br>omgevingsbewustzijn<br>organisatiebewustzijn<br>plannen en organiseren<br>resultaatgericht | flexibiliteit<br>communiceren<br>overtuigingskracht<br>omgevingsbewustzijn<br>organisatiebewustzijn<br>plannen en organiseren<br>resultaatgericht |
| analyseren<br>integriteit<br>leervermogen<br>verantwoordelijkheidsbesef<br>samenwerken<br>initiatief<br>ontwikkelen medewerkers                   | analyseren<br>integriteit<br>leervermogen<br>verantwoordelijkheidsbesef<br>samenwerken<br>initiatief<br>ontwikkelen medewerkers                   | analyseren<br>integriteit<br>leervermogen<br>verantwoordelijkheidsbesef<br>samenwerken<br>initiatief<br>ontwikkelen medewerkers                   |
| tijd                                                                                                                                              |                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                   |

Figuur 1: (concept) competentieprofiel MD-officieren, waarover nog besluitvorming moet plaatsvinden. MDC= MD-Commissie, RvA= Raad van Advies, RvV=Raad van Vlagofficieren

Aangezien het onmogelijk is om alle competenties tegelijkertijd te beoordelen en te ontwikkelen is gekozen om de focus per competentie, in de tijd, aan te passen om het hanteerbaar te houden. Ten eerste zijn er de *selectiecompetentie*, de eerste meetlat met meer persoonsgerichte competenties, die wordt gebruikt als richtlijn voor het opnemen in MD. Ten tweede de *ontwikkelcompetenties*, die vooral na een hogere vorming (HDV en/of academische studie) een rol spelen. De derde set competenties wordt belangrijk voor het moment van overgang richting het defensiebrede MD-traject. Figuur 1 geeft in matrixvorm het profiel weer. Het focusblok staat steeds in oranje weergegeven. De competenties erboven (blauw) worden, indien mogelijk, wel beschouwd, maar zijn vooral toekomstgericht. De competenties eronder (kleurloos) worden beschouwd te zijn ontwikkeld. Naast het competentieprofiel is het omwille van de eenduidige beeldvorming van belang om in enkele korte bewoordingen de belangrijkste elementen van de MD'er te benoemen.

1. De MD'er kan veel 'ballen' in de lucht houden, kan goed prioriteiten stellen, kan relativeren, heeft het vermogen snel te schakelen tussen een grote diversiteit aan problemen en kan zich in korte tijd een (nieuw) probleemgebied eigen maken.
2. De MD'er heeft impact op zijn omgeving, stijgt snel boven de routinematige aspecten van de functie uit en maakt "het verschil". Hij/zij kan inspireren, zet mensen in beweging, kan iets nieuws opbouwen en heeft het vermogen buiten de gebaande paden te denken.
3. De MD'er is veelzijdig en kan meerder rollen aan, hij/zij is niet alleen beleidsmatig/bestuurlijk een topper, maar ook een operationele krijger. Verder heeft de MD'er paarse affiniteit, kan betrokkene probleemloos in een internationaal werkveld acteren en heeft hij/zij draagvlak.

De MD'er kan veel ballen in de lucht houden.



4. De MD'er is in principe academisch gevormd, via een hogere vorming (NL of buitenland) en/of een afgeronde academische of mastergraad.

### Structuur en instrumenten

De systematiek bij CZSK (het 'MD-ontwikkeltraject') wordt verwoord langs de lijnen van de deelprocessen: identificeren, selecteren, adviseren/ontwikkelen en volgen. Tot slot staat de huidige stand van zaken aangegeven.

#### Ontdekken

De eerste stap is het ontdekken van het hogere potentieel. Op dit moment worden de volgende criteria gehanteerd: beoordelingen, beloningen, voordrachten en "assessment". *Beoordelingen* zijn, ook met de huidige beoordelingssystematiek, erg belangrijk. In theorie is het nu zelfs zo, dat een beoordeling wordt opgemaakt als een medewerker bij de bovenste 10% scoort en daarmee een voorschot neemt op een plek binnen de MD-populatie. De praktijk echter, wijkt nog wel wat af.

## de MD-Commissie en de Raad van Advies houden zich naast selectie ook nadrukkelijk bezig met het volgen van de ontwikkeling

*Beloningen en gratificaties* zijn een volgende indicatie. Belangrijk is dat het hier gaat om een patroon, meerdere beloningen over verschillende functies en gedurende een langere tijd. Verder kan een lijnmanager, functiegroepoudste of de medewerker zelf zorgen voor een *voordracht*. Hierbij is de functiegroepoudste iemand op KTZ/KLTZ-niveau die zicht heeft op een bepaalde functiegroep (bijvoorbeeld HJUZA voor de juristen). Tot slot dragen *assessments*, die worden uitgevoerd door het Psychologische Advies en Selectiecentrum in Amsterdam, sinds kort bij aan de beeldvorming. Zij bestaan uit persoonlijkheidstesten, capaciteitstesten, een competentiegericht interview en een klein rollenspel. Het doel is door een externe, onafhankelijke bron het beeld van de kandidaat te complementeren.

#### Selectie

De vervolgstap is selectie; het bureau MD bouwt, op basis van curriculum (loopbaan en opleidingen), beoordelingen/beloningen, ambitie en potentie een persoonsdossier op. Dit wordt, samen met de resultaten van het assessment, verwerkt in een competentiebeeld dat gebaseerd is op de competenties uit figuur 1. De selectie wordt, na de dossiervorming, uitgevoerd door twee commissies. De MD-Commissie (MDC) is de commissie die selecteert op het niveau van LTZ1/MAJ/MARNS/BSCH11.<sup>3</sup> De Raad van Advies selecteert op het naasthogere niveau.<sup>4</sup> Deze commissies nemen de beslissing tot opname binnen het MD-traject. Naast de MD-commissie en de Raad van Advies is ook de Raad van Vlagofficieren opgericht. Zij adviseert CZSK ten aanzien van

de centrale defensiebrede MD-commissies over de mutaties van het KM-personeel binnen het defensiebrede MD (niveau KTZ/KOLMARNS/BSCH14 en hoger) en bestaat uit CZSK samen met de KM 2\* vlagofficieren.

#### Volgen van de ontwikkeling

De MD-Commissie en de Raad van Advies houden zich naast selectie ook nadrukkelijk bezig met het volgen van de ontwikkeling. Zij brengen advies uit en zullen regelmatig de MD'ers opnieuw beschouwen om de groei te volgen. Ontwikkeling wordt gevolgd in termen van loopbaan, belang van de organisatie en persoonlijke talenten. Op regelmatige basis (in beginsel tenminste elke twee jaar) wordt dit gemeten en gewogen door beide commissies en afgezet tegen het competentieprofiel, ambitie, potentie en algemeen functioneren. Om dit op competentieniveau goed te kunnen is binnenkort, naast het standaard beoordelingsformulier, een extra competentieblad beschikbaar. Dit blad zal vooral door bureau MD worden gebruikt, zodat op specifieke competenties kan worden bevraagd, waardoor het beeld van MD'ers wordt verstevigd. Indien *voldoende* voortgang wordt geconstateerd, zullen de MD-Commissie en de Raad van Advies adviseren over de korte en lange termijnplanning. Dit advies wordt zowel gericht op persoonlijke ontwikkeling als op loopbaan. Die loopbaan zal zich veelal vormen naar het vervullen van 'sleutelfuncties'. Indien de periodiek gemeten voortgang *onvoldoende* is, dan volgt stopzetting van het MD-traject.

#### Stand van zaken

Waar staan we op dit moment? De MD-Commissie is tweemaal bijeengeeweest, waarbij de focus lag op het vullen van de komende HDV. De Raad van Advies is eind juni voor de eerste keer bijeen geweest, waarbij een plan voor het vullen van het bestand is besproken. De Raad van Vlagofficieren is inmiddels ook bijeen geweest. Prioriteit voor de komende maanden is om het MD-bestand te vullen. Gebaseerd op de doorstroom naar de rang van kolonel zal het MD-bestand naar schatting ongeveer 150 personen bedragen. Naast het MD voor officieren is een programma voor onderofficieren in ontwikkeling dat op hoofdlijnen op MD-officieren lijkt. Het is echter breder omdat zowel de Hbo geschoolde als de excellerende onderofficier een plaats krijgen. Doel, ook hier, is om de belangrijkste functies (Chef d'equipage, stafadjutant etc.) optimaal te vullen.

#### Toekomstige ontwikkelingen

Op velerlei terrein vinden binnen Defensie ontwikkelingen plaats die van invloed zijn op management development. Hiervan zijn het flexibele personeelssysteem, portfolio's, eerder/elders verworven competenties en coaching enkele voorbeelden. Kort zullen we ingaan op deze (mogelijke) ontwikkelingen die een rol kunnen spelen nadat het MD-bestand gevuld is. Deze ontwikkelingen moeten vooral een nadere invulling geven aan het tweede deel van de term management *development*.

- *Synergie vergroten in de personele keten*. Nu is het zo dat aspirant-officieren na een aanname-traject blanco beginnen bij de NLDA

en daarna opnieuw blanco bij de operationele eenheden. Ze hebben dan al jaren rondgelopen bij de KM. Waarom niet, in termen van competenties, persoonlijk ontwikkelplan en portfolio starten met de opbouw daarvan tijdens de aanname en selectiecommissie en dat laten doorgroeien bij de NLDA? Die informatie kan weer een mooi vertrekpunt zijn voor de eerste werkende stappen in ons bedrijf en een bron van informatie vormen voor MD. Het feit dat we bij Defensie nu gebruik maken van hetzelfde competentiewoordenboek<sup>5</sup> helpt overigens aanzienlijk bij het vergroten van die synergie.

- *Flexibel personeelssysteem*. Ook daar zal naar wederzijdse afstemming worden gezocht. Zodra het beleid wordt ingevoerd zal vermoedelijk ook het instroommoment voor MD ter discussie komen.
- *Coaching/mentorschap/opleidingen*. Coaching en mentorschap zijn de laatste jaren veelgebruikte management instrumenten. Voor de gerichte ontwikkeling van functionarissen wordt het binnen MD als een zeer bruikbaar instrument gezien, dat in sommige gevallen uitstekende resultaten kan opleveren. Het zal dan ook breder binnen de KM worden geïntroduceerd en als instrument voor MD worden aangemerkt. Daarnaast worden opleidingen waarbij aan specifieke competenties wordt gewerkt, verder onderzocht en voor MD'ers beschikbaar gesteld.
- *Het optimaliseren van de communicatie over MD*. De nieuwe procedures die ontwikkeld worden binnen MD (competentieprofielen, commissies etc.) zullen zo snel mogelijk op papier worden gezet en aan alle (toekomstige) MD'ers worden uitgereikt. Verder zal bureau MD geen gelegenheid voorbij laten gaan om over MD, via diverse media, van gedachten te wisselen.

#### Slot

De populatie MD'ers vormt een kleine, selecte groep die gericht wordt begeleid en klaargestoomd voor de zwaardere en hogere functies binnen Defensie. Het overgrote deel van het personeel zal dus niet tot deze groep behoren en geen intensieve begeleiding krijgen. Daar staat tegenover dat de niet MD'ers meer vrijheid in loopbaanstappen en standplaats genieten. Voor de KM is het relevant om de belangrijkste posities met de meest geschikte mensen te vullen. Hiertoe wordt de komende jaren verder invulling gegeven aan management development en wordt aansluiting gezocht bij ontwikkelingen binnen en buiten Defensie.

**KLTZ ir. W.W. Sillevius Smitt is Hoofd Bureau Management Development en LTZ1 P.F.M. Reesink is daar werkzaam als coach MD. Het bureau maakt deel uit van de afdeling P&O, CZSK.**

#### Noten

1. Met nadruk wordt gesteld dat dit artikel alleen de mening van beide auteurs verwoordt.
2. Deze doelstelling is opgenomen in het beleidsvoornemen "Oprichting MD-groep".
3. Zij bestaat uit SCPL (vz), HP&O, functiegroepoudste, clusterhoofden P&O advies en HMD (secre)
4. Deze bestaat uit de Admiraliteitsraad, met daaraan toegevoegd HP&O, HMD (secre) en de vlagofficier dienstoudste.
5. Competentie Woordenboek Defensie; Hoofddirectie Personeel; september 2004; HYPERLINK "http://intranet.mindef.nl/images/comp.woordenboek\_tcm4-1892.pdf" h

Deze keer een bijzondere invulling van Het Debat, met een bijdrage van P.J. van Maurik, voorzitter KVMO.



# Marineofficiëren steunen met openlijk debat hun bedrijf

Dit is een vreemde versie van het debat omdat u geen tegengestemdheid vindt. Maar daar heb ik een goede reden voor.

De afgelopen nummers hebben we laten zien wat wij voor ogen hebben met een debat-aanpak. Geen wettelijke – nietes discussies, maar een uitwisseling van denkbeelden en argumenten aan de hand van actuele thema's die dicht bij de lezer staan. Wij hebben collega's gezocht en gevonden die een mening over een stelling hadden en die durfden te publiceren. Ons uitgangspunt was en is: de gemiddelde marineofficier heeft overal een mening over, is veelal in staat om deze helder te formuleren en durft daar ook openlijk voor uit te komen.

## Het Marineblad gaat het debatgebied verbreden

U kunt vanaf nu op drie manieren uw mening, voorzien van argumenten, geven.

1. U verzint zelf een stelling en voorziet deze van argumenten voor of tegen. Daarbij is het een goed idee als u een tegenspeler identificeert.
2. De tweede manier komt over enige tijd, als er op de verschillende forumsites van de KVMO heldere meningen en argumenten worden herkend. Die forumsites worden op dit moment ontwikkeld.
3. De derde wijze presenteren we hieronder. We zetten alvast een aantal stellingen uit. U wilt daar natuurlijk op reageren. Doe dat vooral! Als er voldoende en goede reacties komen worden ze in het Marineblad opgenomen. Mogelijk kan discussie vervolgens worden voortgezet in het Marineblad of op de forumsites.

## Stellingen

Op het technisch-tactische vlak;

- Scheepsbemanningen moeten in het informatietijdperk weer worden georganiseerd in 3 divisiewacht.
- De toekomstige ontwerpen van schepen zullen minder technologisch moeten zijn.
- Marinierseenheden mogen niet te zwaar worden uitgerust.

De stelling voor de volgende keer:

## Verkiezingen: een links of rechts kabinet, wat maakt het uit voor de KM?

Mail uw bijdrage naar [marineblad@kvmo.nl](mailto:marineblad@kvmo.nl)

### Op het operationele vlak:

- Een kuststaat zonder regulier gezag ('failed state') kan geen territoriale wateren hebben.
- Schepen moeten worden uitgerust met 2 bemanningen om het operationele tempo te kunnen volhouden.
- Elk schip moet een toegewezen marinierspeloton hebben dat op 24 uur notice kan worden ingevlogen.

### Op het militair-strategische vlak:

- Nederland heeft een aantal permanente FOB's nodig nabij potentiële crisisgebieden.
- Samenwerking met Europese partners in opleiding en training moet worden uitgebreid.

### Op het politiek – strategische vlak

- De aandacht voor Afrikaanse problemen moet prioriteit krijgen boven het Midden Oosten.
- De Europese buitenlandse politiek moet worden versterkt desnoods ten koste van de Atlantische aanpak.

Maar denkt u ook aan arbeidsvoorwaardelijke of rechtspositieve stellingen. En voor het eerstvolgende nummer doen wij alvast een voorzet (zie hieronder).

## Een paar opmerkingen tot slot

- In elke discussie wordt verwacht dat de stelling helder en eenduidig is.
- Van voor- en tegenstanders wordt verwacht dat zij vooral argumenten in positieve zin voor hun positie geven in plaats van aangeven waarom hun tegenstander ongelijk heeft. (Vooral de angst- en glijdende-helling-discussie voorkomen).
- Het debat wordt op 2 pagina's gepubliceerd, dus uw bijdrage moet op 1 pagina kunnen (max 340 woorden).
- De redactie kan u helpen bij redigeren, maar u bepaalt de uiteindelijke tekst.

## Chronicle of the Royal Netherlands Navy. Five Hundred Years of Dutch Maritime History



Red. : M.A. van Alphen en A.M.C. van Dissel  
Uitgever : De Bataafse Leeuw, Amsterdam 2006  
Omvang : 488 blz geïll., incl. registers  
Prijs : € 65,00  
ISBN-10 : 90 6707611 2

Onze Nederlandse zeemacht kent een rijk verleden. Hoewel wij enkele memorabele feiten wel herdenken kent de Koninklijke Marine niet, zoals de Britse Royal Navy, het gebruik om dat jaarlijks te doen. De Royal Navy herdenkt nog steeds feestelijk bijvoorbeeld: Trafalgar Day en Taranto Day. De enige zeeslag waar in Nederland nog regelmatig bij wordt stilgestaan is de Slag in de Javazee, andere belangrijke gebeurtenissen kennen we soms nog wel bij jaartal (bijvoorbeeld 1667 Tocht naar Chatham), maar eigenlijk niet bij dag. Het aardige van dit boek is dat de geschiedenis der Zeemacht (in deze uitgave uitgebreid tot en met 5 september 2005) van dag tot dag per pagina is geordend, net zo als in de oorspronkelijke "Kroniek der Zeemacht" (besproken door P.C. van der Graaf in Marineblad 2004, blz 63). De auteurs en de redactie hebben de gemelde vergissingen van Van der Graaf ter harte genomen en gecorrigeerd. Terecht is het boek in het Engels vertaald zodat de geschiedenis van onze Zeemacht voor een veel breder publiek toegankelijk is geworden. Mevrouw D. Trimpe Burger-Hogg heeft met de vertaling een geweldige klus geklaard die op zichzelf al een "wapenfeit" mag worden genoemd. Het is de bedoeling dat dit Marineblad rond 16 september 2006 bij de lezer wordt bezorgd. In lijn met de Chronicle wil ik aanhalen wat er die dag voor voorvallen zijn geweest:

1639: Aanvang van de zeeslag tussen een Spaanse Armada onder bevel van Admiraal Don Antonio d' Oquendo en de Nederlandse vloot onder Admiraal Maerten H. Tromp bij The Downs;  
1876: Zr.Ms. Het Loo wordt aangewezen als artillerie instructie vaartuig;  
1929: Hare Majesteit Koningin Wilhelmina reikt in Den Haag het vaandel uit aan het Korps Mariniers.  
1945: De kruiser Hr.Ms. Tromp komt als eerste Nederlands oorlogsschip na de capitulatie van Japan aan in Tandjong Priok;  
1953: Het nieuwe complex van de Bewapenings Werkplaatsen aan het Nieuwe Diep wordt geopend.  
Het boek de *Chronicle of the Royal Netherlands Navy* is een uitgebreid doch zeer handzaam naslagwerk, waarin vele feiten minutieus bijeen zijn gebracht door de auteurs en redactie. Daarnaast is de tekst met vele foto's en afbeeldingen geïllustreerd. Het is een genoegen dit boek in te zien en ik weet nu al dat ik het vele dagen tevoorschijn zal halen.

### O.W. Borgeld

## Plaatsen van herinnering. Nederland in de twintigste eeuw



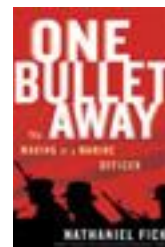
Red. : W. van den Doel  
Uitgever : Bert Bakker Amsterdam 2005  
Omvang : 558 blz  
Prijs : € 39,95  
ISBN : 90-351-2856-7

*Plaatsen van herinnering. Nederland in de twintigste eeuw* is het eerste deel in een serie studies over de vaderlandse geschiedenis aan de hand van zogenoemde plaatsen van herinnering – plaatsen die een historisch begrip werden. De serie is een pendant van het succesvolle Franse reeks *Les lieux de mémoire*. In dit deel zijn 41 van dergelijke plaatsen opgenomen van het begin tot het einde van de eeuw: van het Malieveld, waarin november 1918 de grote betoging voor koningin en vaderland plaatsvond tegen de revolutiedreiging die Europa in zijn greep had, tot en met het 'Palazzo di Pietro', het huis van Pim Fortuyn in Rotterdam. De bijdragen zijn geschreven door historici die 'hun' herinneringsplaats in historisch perspectief plaatsen. Allerlei onderwerpen passeren de revue: de Afsluitdijk, Schiphol, het Anne Frankhuis om er nog enkele te noemen. Ruime aandacht is er ook voor militaire geschiedenis: Rotterdam (het bombardement), de Javazee, de John Frostbrug in Arnhem, Seedorf en Srebrenica.

Het mooiste stuk vond ik 'Bartlehiem' van Marnix Koolhaas. Deze bijdrage begint met een prachtige beschrijving van de barre Elfstedentocht in 1963 en vooral van de lijdensweg van winnaar Reinier Paping die de route niet goed kende: 'Op de paar plaatsnaamborden die hij kon lezen stonden namen van dorpen waar hij nog nooit van had gehoord. Tot hij opeens door het van een toeschouwer geleend zonnebrilletje, dat hem zo goed tegen sneeuwblindheid beschermd had, een bruggetje zag opduiken met wat mensen eromheen. BARTLEHIEM.' De auteur doet niet alleen de geschiedenis van de Elfstedentocht uit de doeken, maar gaat ook nader in op de Nederlandse schaatscultuur. Hoe kon de Elfstedentocht vanaf het begin zoveel betrokkenheid en enthousiasme opwekken? Allereerst natuurlijk door de traditionele Hollandse ondernemingslust, waarbij gevaren en ontberingen vanzelfsprekend worden getrotseerd. Paping is voor Koolhaas een vaderlandse held op één lijn met Willem Barendsz. Een tweede verklaring is 'het bevroren water als nationale bindingsfactor'. Niet voor niets vermeldde de Rijksvoorlichtingsdienst in 2001 dat de prins van Oranje – die overigens in 1986 zelf deelnam aan de Elfstedentocht – Máxima Zorreguieta op het ijs van de hofvijver ten huwelijk had gevraagd. De bijdragen zijn over het algemeen vlot geschreven. De grote verscheidenheid van onderwerpen, alsmede de bescheiden lengte van de stukken – 10 à 12 bladzijden – maken bladeren en lezen tot een plezier. *Plaatsen van herinnering. Nederland in de twintigste eeuw* is bovendien fraai geïllustreerd.

### J.W.L. Brouwer

## One Bullet Away (The making of a marine officer)



Auteur : Nathaniel Fick  
Uitgever : Mariner Books, 2005  
Omvang : 384 blz.  
Prijs : \$ 25,00  
ISBN : 0-618-55613

Eens in de zoveel tijd lees je een boek, waarbij je weet: dit moeten meer mensen lezen. Een boek dat je op de een of andere manier pakt. *One Bullet Away* is een dergelijk

boek. Fick vertelt zijn eigen opleidings- en trainingsverhaal en opeens staat hij ook in Irak, gewoon als actieve pelotonscommandant bij het USMC.

Het boek boeit omdat je als marinier ontzettend veel herkenbare zaken tegenkomt. Over het ene ben je verbaasd, andere zaken verwonderen je. De inhoudsopgave is van een uitzonderlijke mariniers-eenvoud: I. Peace; II. War; III. Aftermath. Dat verdient al een prijs!

"Leadership by Example" leest Fick als hij in Quantico uit de bus stapt bij OCS (Officers Candidate School). De nieuwe termen vliegen om zijn oren: 'Donkey Dick', 'Smokey Bear Hat', 'The Vleet'. De omgeving is atypisch voor de VS: geen reclameborden, geen lichtreclames; alles strak kaal en grijs. Tegen deze grijze achtergrond komt de tekst "Honor, Courage, Commitment" wel heel duidelijk in beeld. Fick doorloopt op een goede wijze de OCS, zijn eigen Crucible is een afvalrace, en Tactical Basic School (TBS) sluit hij goed af. Als pelotonscommandant aan boord van USS Dubuque verneemt hij dat terroristen de Twin Towers hebben aangevallen en hij beseft dat zijn land in oorlog is. Zijn peloton opereert in Afghanistan, waar het een helikopter moet beveiligen. Zijn tocht door Irak, op weg naar Bagdad, beschrijft hij prachtig. Inmiddels is hij toegetreden tot 'Recon' en is zijn peloton de voorste eenheid van de Taskforce. Ze ontvangen gevaarlijke opdrachten. Samen met zijn ervaren kader leert hij in de praktijk meer dan ooit op de opleidingscentra. De gesprekken tijdens de oorlog met zijn peloton zijn prachtig. Met vallen en opstaan komt het peloton uiteindelijk in Bagdad. Als het de ene na de andere actie uitvoert ontstaan belangrijke S.O.P's die er toe doen. De mariniers leveren (bijna) onmenselijke inspanningen. Zijn peloton is constant in een Full-scale-war. Soms opereert de eenheid zonder dat de leden hun gezond verstand kunnen gebruiken. Door een goede drill-discipline overleven ze. Na gevechten in Al Hayy, Al Kut en in An Mumanayah rijden ze in hun Humvees Bagdad binnen. Uiteindelijk is er voor Fick geen adaptatie zoals wij dat kennen. Vanuit Koeweit vliegt het peloton terug naar de VS. Daar, tijdens zijn rust, overdenkt hij zijn periode als pelotonscommandant bij de mariniers. Hij neemt tenslotte een opmerkelijke stap.

### D. Bosch

Michiel J.van der Geest en  
Tessa Biever

Michiel van der Geest en Tessa Biever hadden al jaren het plan om samen een bestaan op te bouwen in Noorwegen; een land met uitgestrekte natuur, rust en ruimte. Toen Michiel het aanbod kreeg om bij Det Norske Veritas (DNV) te gaan werken zegden zij hun beider baan bij de KM op en vertrokken ze naar Noorwegen.

|                         |                                              |
|-------------------------|----------------------------------------------|
| Michiel J.van der Geest |                                              |
| Uit dienst              | : 1 februari 2006                            |
| Laatste rang            | : LTZ1                                       |
| Laatste functie         | : Senior Projectofficier Radarsystemen (DMO) |

**Waarom deze baan?**  
Michiel: Ik werk nu vanaf 1 februari 2006 bij het klassenbureau DNV, dat schepen keurt aan de hand van een aantal transparante normen, gebaseerd op internationale wetgeving en op onze eigen kwaliteitsnormen. Het bedrijf was voor mij aantrekkelijk wegens de focus op techniek en scheepvaart. Gezien onze wens naar Noorwegen te emigreren was werken voor een internationaal bedrijf met een Noors hoofdkantoor zoals DNV een hele goede mogelijkheid.  
Tessa: Momenteel heb ik nog geen betaalde baan. Tijdens alle hectiek rond het afronden van onze banen bij de KM en het emigreren werd onze dochter geboren. Noorse vrouwen hebben een jaar zwangerschapsverlof en kinderopvang is pas mogelijk vanaf 1 jaar. Ik volg nu een taalcursus aan de Volksuniversiteit en doe voorlopig vrijwilligerswerk, o.a bij Det Norske Turistforening (DE wandel/bergsportvereniging). Langzamerhand ben ik mij wel aan het oriënteren op een baan.

|                 |                                        |
|-----------------|----------------------------------------|
| Tessa Biever    |                                        |
| Uit dienst      | : 1 april 2006                         |
| Laatste rang    | : LTZ 2 OC                             |
| Laatste functie | : Medewerker Formatiemanagement (CZSK) |

**Wat is het verschil met werken bij de KM?**  
Michiel: Bij DNV is in alle werkprocessen het kwaliteitsstreven aanwezig. Samen met een duidelijke organisatie is het resultaat dat het product er echt staat. Dit is bij de KM met alle veranderingen en reorganisaties van de laatste jaren niet altijd het geval. Een detailverschil is de automatisering van alle informatie en correspondentie bij DNV. Deze staat op veel hoger niveau dan bij de KM.

**Wat mist u uit de KM tijd en wat niet?**  
We zijn te kort bij de KM weg om echt al iets te missen, maar op de lange duur zullen we ongetwijfeld met enige heimwee terugdenken aan het (operationele) leven aan boord. Het werk bij de KM blijft bijzonder en we kijken er met een goed gevoel op terug. We missen niet het 'gezeur' om (kleine) dingen die eigenlijk gewoon bij het werk horen en het niet meer te hoeven dragen van een hoofddeksel!

**Hoe belangrijk is de KM nu nog voor u?**  
Een donkerblauw hart verlies je niet zomaar. Het welvaren van de KM gaat ons aan het hart. We vinden het vervelend als we horen dat er weer een aantal jonge officieren geen toekomst meer ziet bij de KM en het bedrijf verlaat. Daarnaast werkt nog een groot aantal vrienden van ons bij de KM en wij horen graag hoe het hen vergaat.

**Heeft u nog een goed advies voor de marineleiding?**  
De basis van een goed product ligt volgens ons bij het personeel. Om goed en gemotiveerd personeel te krijgen, en te behouden is een gebalanceerde personeelsopbouw een vereiste. De huidige opbouw is uit balans, met te veel mensen in de hogere leeftijdsregio's en tekorten in specialismen. Dit leidt tot onvrede over carrièremogelijkheden en vertrek van talentvolle jongeren met nieuwe ideeën en specifieke kennis. Ons advies zou zijn: neem maatregelen die deze onbalans herstellen. Uiteindelijk komen die ten goede aan het product en de werkvreugde binnen de KM. ←



VADM B.D. DRS. W.J.E. VAN RIJN



Maritieme geschiedenis  
van Nederland  
een les voor nu?

Er is onder historici bijna geen onderwerp dat meer omstreden is dan het putten van lessen uit de geschiedenis. De meeste historici stellen zich op het standpunt dat het hun taak is te beschrijven en te analyseren wat er is gebeurd. “Full stop”.\*

**Inleiding**  
Enkelen menen dat je een stap verder moet (durven) gaan en dat er wel degelijk lessen uit het verleden zijn te putten. Lessen die kunnen helpen fouten uit het verleden te voorkomen. Ik voel mij teveel marineman om niet tot die laatste categorie te behoren: geschiedenis moet zin hebben en heeft ook zin.  
Na de Kosovo-campagne van 1999 (een eufemisme, want zij had toch veel weg van een echte oorlog) meende de NAVO dat het nuttig was de geleerde lessen in documenten vast te leggen. Dit bleek een opgave die veel verder boven haar vermogen lag dan

historici beschrijven en analyseren.  
Wat politici en bevelhebbers  
daarmee doen is hun zaak

het voeren van oorlog. Ten onrechte meende de NAVO dat, net zoals voor besluitvorming, voor “lessons learned” consensus nodig was. Het gevolg is dat het enige document van enige waarde de allereerste conceptversie van de “lessons learned” was. Daarna poetsten de 19 landen iedere rimpeling of smet op eigen

blazen weg, zodat het uiteindelijk aangenomen document een waardevolle lijst van gemeenplaatsen is, waaruit nimmer een les kan en zal worden getrokken.<sup>2</sup>

Als vertegenwoordiger van SACLANT, één van de twee strategische commandanten van de NAVO, in het Militair Comité rapporteerde ik hem over dit bizarre geleerde lessen-proces:  
“There are no lessons learned;  
If there were any lessons learned, they could not be applied;  
If they could be applied, they would not be applied;  
If they could and would be applied, they would prove to be the wrong lessons!”

Dat laatste is natuurlijk de crux: geen twee situaties zijn gelijk. Analogieën zijn verleidelijk maar uiterst riskant. Er is dus een bijzonder groot gevaar de verkeerde lessen te trekken. Vandaar de heel begrijpelijke houding van vele historici daar ver vandaan te blijven. Zij beschrijven en analyseren. Wat politici en bevelhebbers daarmee doen is hun zaak. →



Alles wat ik nu ga beweren met betrekking tot te leren lessen moet u dus met een grote korrel zout nemen. Ja, eigenlijk moet u minstens even kritisch zijn over de feiten en de analyses. Immers, hoe vaak komt het niet voor dat vaststaande feiten later toch niet geheel correct blijken? En voor analyses hoeft u maar de TV aan te zetten of de kranten te lezen om te ontdekken dat verschillende mensen of stromingen, gebaseerd op dezelfde feiten, tot totaal andere analyses kunnen komen.

Ik neem u mee naar de Middellandse Zee en ga voor u de volgende episoden belichten: wat deed De Ruyter bij de Etna in 1676 en wat deed Van Capellen bij Algiers in 1816?

### De Ruyter

1672 was het rampjaar. De nog jonge Republiek der Zeven Verenigde Provinciën raakte plotseling in oorlog met Engeland, Frankrijk en twee Duitse prinsbisdommen. De aanval over land van Frankrijk kon slechts worden gestopt door uitgebreide inundaties met verschrikkelijke economische en sociale gevolgen. Maar het ging om de pure overleving van de staat, die dat rechtvaardigde. Pikant is wel dat diverse gewesten buiten deze vesting Holland vielen... Op zee werd de dreigende debarcatie van Engelse en Franse troepen afgewend door de gewonnen zeeslagen van Solebay, Schoonevelt en Kijkduin. Dat was het werk van

## terecht heeft de Koninklijke Marine steeds een oorlogsschip met de naam De Ruyter in dienst

De Ruyter. Volgend jaar herdenken wij zijn geboorte, vierhonderd jaar geleden. Als bij u ooit de vraag opkomt wie nu de grootste admiraal was, De Ruyter of Nelson, meen dan niet dat u appelen met peren vergelijkt. Zonder De Ruyter had Nederland niet meer bestaan. Zonder Nelson had Engeland de hegemonie ter zee toch wel behouden. Nelson confirmeerde slechts wat toch al was. De Ruyter stelde veilig wat tot op het bot werd bedreigd. Het gevolg van dit alles was een separate vrede met Engeland en mede daardoor het stuklopen van de landcampagne van Lodewijk XIV, Turenne, Condé en d'Artagnan met zijn drie musketiers.

Opmerkelijk zijn, in de jaren erna, de snelheid waarmee de vloot aftakelde en, parallel daarmee, het maritieme inzicht bij de leiding van de Republiek. Toen in 1675, op grond van verdragsverplichtingen, Staten-Generaal en Stadhouders besloten Spanje in de Middellandse Zee tegen Frankrijk te steunen werd een vlootje geformeerd met schepen die in slechte staat verkeerden, bemand door zeelieden die nieuw moesten worden geronseld. In plaats van dit hulpvlootje door een jonge vlagofficier te laten commanderen werd de inmiddels bejaarde De Ruyter met het bevel belast. Als vlaggenschip<sup>3</sup> werd de Eendracht uitgekozen, onder meer omdat De Ruyter's vertrouwde vlaggenschip, De Zeven Provinciën, niet voor gebruik gereed was en ook niet in korte tijd gereed viel te maken. De Eendracht was geen geschikt schip voor die taak, en later onderweg bleek zij zelfs in hoge mate ongeschikt

te zijn. De Ruyter werd geplaagd door ziekten, waaronder aanvalen van nierstenen. Erger nog was dat de 'Heeren' de mening van De Ruyter over de expeditie naast zich neerlegden. Die kwam er op neer *niet* te gaan of met een grotere, adequate vloot. Bovendien koesterde hij groot wantrouwen over de door de Spanjaarden toegezegde steun, iets waarin hij later meer dan gelijk zou blijken te krijgen.

### Loyaliteit

Iedereen kent de woorden die De Ruyter sprak, toen hij in een vergadering van de Admiraliteitsraad werd uitgedaagd over zijn mogelijk ontbrekende moed op zijn oude dag. Deze spreuk hing vroeger in Het Zaalje op het KIM<sup>4</sup> en iedere adelaar kreeg haar ingepeperd: "De Heeren hebben mij niet te verzoeken maar te gebieden. Al wierd mij bevoelen 's Lands vlag op een enkel schip te voeren, ik zou daarmee t'zee gaan, en daar de Heeren Staaten hunne vlag betrouwen, zal ik mijn leven waagen". Mijn vader, destijds de hoogste militair van ons land, nam in 1973 ontslag als Voorzitter Comité Verenigde Chefs van Staven, omdat hij meende dat de middelen die de regering de krijgsmacht ter

*Portret Michiel de Ruyter, door FB Waanders, litho (Collectie Marinemuseum, Den Helder)*



*Prent van de dodelijk getroffen De Ruyter a/b de Eendacht, door A. en V/d Hout Collings (Collectie Marinemuseum, Den Helder)*

beschikking stelde onvoldoende waren om de taak uit te voeren.<sup>5</sup> Naar hij mij zei had één van de bevelhebbers toen de spreuk van De Ruyter geparafraseerd: die stapte niet op, en de andere chefs evenmin. Alsof het daarom ging! Wat hij vergat, wat bijna iedereen die de spreuk kent vergeet of niet weet, is dat De Ruyter deze uitspraak liet voorafgaan door een ernstig verwijt aan zijn politieke meesters: "Ik heb mijn leven veil voor de Staat: maar ik ben zeer verwondert, en't is mij leet dat de Heeren de vlag van de Staat zoo veil hebben en waagen!". Zijn daarop volgende uitspraak, net genoemd, moet een bijna sarcastische intonatie hebben gehad.

## we voeren loyaal beslissingen uit, ook als we het er niet mee eens zijn... maar pas nadat alles is gezegd!

Ik denk dat we hiermee een uitgesproken karakteristiek van de Nederlandse houding aan het licht brengen, die ook vandaag de dag nog opgeld doet. We voeren loyaal beslissingen uit, ook als we het er niet mee eens zijn... *maar pas nadat alles is gezegd!* Die ervaring heb ik ook opgedaan in de NAVO, bijvoorbeeld in mijn verhouding met SACLANT. Wij hadden eens een brainstorm over het beleid. Dat was op ACLANT-hoofdkwartier in Norfolk met alle vlagofficieren. SACLANT zelf, Admiraal Gehman, zou ook meedoen. Er wordt een rondje gemaakt, waarbij iedere deelnemer zijn mening geeft. Op een gegeven moment, in de overtuiging wat aan de gedachte-

vorming te kunnen bijdragen, geeft de Admiraal ook een opinie. Direct verstart de zaal, deelnemers beginnen ijverig woordelijk op te schrijven wat de admiraal zojuist zei. Ik was niet gebriefd, dus ik hervatte de discussie. Daarop werd ik verbijsterd door mijn collega's aangekeken. Immers, "The Admiral had spoken" en dus gingen men opschrijven en vervolgens uitvoeren wat hij had gezegd. Maar in Nederland is "de admiraal heeft gesproken" niet het eind, maar het begin van de discussie! Als vervolgens alles is gezegd en de baas op grond van alles wat hij heeft gehoord een beslissing neemt, dan voeren we die loyaal uit. We weten dan dat ook met onze argumenten rekening is gehouden. In dit opzicht zijn Nederlanders echter vrij uniek, zoals ik heb mogen ervaren.

### Snel verval

Ik ga terug naar de deplorabele toestand van de vloot in 1675. Hoe is dat mogelijk, zo kort na het (naar later zou blijken) absolute culminatiepunt van 1673? De nuntius en apostolisch gevolmachtigde bij de onderhandelingen over de Vrede van Nijmegen in 1678, Mgr. Bevilacqua, merkt op dat het verbijsterend is hoe deze zelfde Hollanders, die hun leven, kinderen en goederen veilig hadden in hun vrijheidsoorlog tegen Spanje, nu zo konden inzakken op het wereldtoneel. "Ils ont cédé à la bataille avant de la perdre", "deze natie richt zich nu meer op de handel, welvaart en rijkdom dan op de ongeriefelijkheden, uitgaven en vermoeienissen, die voortzetting van de oorlog hadden veroorzaakt" roept hij verbaasd uit.<sup>6</sup>

Hoe anders stond Frankrijk in de wereld, geleid door de niets ontziende ambitie van de zonnekoning. De Franse historici Meyer en Acerra schrijven dat Lodewijk XIV zich beschouwde als de



Olieverfschilderij, over het bombardement op Algiers 1816, schilder anoniem (Collectie Marinemuseum, Den Helder).

machtigste vorst op aarde.<sup>7</sup> Hij wilde die macht bevestigen en vergroten, ook door de wapens. De grootst denkbare wijding van een grote regeerperiode is immers de “prestige acquis au combat”. “S’agrandir est la plus digne et la plus agréable occupation des souverains”, schrijft hij zelf.

Dit alles was en is ons Nederlanders vreemd, maar de snelheid waarmee we een met veel inspanning bereikt niveau opgeven, terwijl de toestand in de wereld dat niet rechtvaardigt, lijkt mij nog even groot nu als toen. De halvering van de oppervlaktevloot in een decennium en het geheel afkappen van een tot voor kort onmisbaar geachte taak zijn daarvan een voorbeeld. Dit gezegd hebbend moet ik dit direct ook weer relativiseren, want ik zei al dat het trekken van analogieën gevaarlijk is. De omstandigheden zijn immers heel anders en het huidige concept voorziet wel in puntaaf, state-of-the-art, onderhoudbaar materieel. Ook zijn we nog steeds ingebed in intensieve en succesvolle internationale organisaties. Maar hoe zit het dan op personeelsgebied? De factor personeel is nog belangrijker dan de spullen. Dat was al zo bij De Ruyter, dat is het nog en dat zal het blijven. Wie daarin investeert, investeert het best.

Alleen al het feit dat De Ruyter door de Staten-Generaal naar de Middellandse Zee werd gezonden veroorzaakte grote onrust in Frankrijk, zowel bij Lodewijk XIV als bij Colbert, de minister van marine. Beiden hadden groot ontzag voor hem. Colbert noemt hem “le plus grand capitaine qui ait jamais été à la mer”. Ook verzucht hij dat hij zorgen heeft over het hoofd en hart van zijn

opperbevelhebber, Duquesne, vergeleken bij De Ruyter, ondanks de numerieke superioriteit van de Franse vloot. Wij weten, vooral uit de Slag bij de Etna van 22 april 1676, maar ook uit de andere twee slagen, ervoor en erna<sup>8</sup>, dat de loutere aanwezigheid van De Ruyter die superioriteit in aantallen en kwaliteit van de schepen en de volstrekt onder niveau blijvende Spaanse steun, niet heeft kunnen compenseren. De Ruyter raakt dodelijk gewond en sterft enkele dagen later. Zijn stoffelijk overschot, op terugreis naar Nederland, overleeft ternauwernood de Slag bij Palermo<sup>9</sup>, op 2 juni exact 330 jaar geleden.

#### Een heldendood

De Ruyter voelde aan toen hij uitvoer, net als drie eeuwen later Karel Doorman, dat hij niet levend terug zou keren. Dat blijkt uit zijn brieven aan de Staten-Generaal en aan zijn dierbaren. Op een vreemde manier kwam zijn heldendood velen goed uit. Aan stadhouder Willem III, die zo de weg vrij vond om zijn favoriet Cornelis Tromp tot opperbevelhebber te benoemen, de Fransen die eindelijk ter zee van hun minderwaardigheidscomplex afkwamen, en misschien wel De Ruyter zelf ook. Was hij als oude man in bed gestorven dan had hij geen staatsbegrafenis gehad en was hij niet bijgezet in het op één na mooiste praalgraf<sup>10</sup> van ons land. Helden sterven in het harnas. Terecht zal 2007 het De Ruyterjaar zijn en terecht heeft de Koninklijke Marine steeds een oorlogsschip met de naam De Ruyter in dienst.

#### Algiers

Ik noemde in mijn inleiding ook Van Capellen bij Algiers in 1816. Waarom? Om af te kunnen sluiten op optimistische toon. Ging de aftakeling van de vloot snel na 1673, de opbouw in het verrijzende Nederland, het Verenigd Koninkrijk der Nederlanden van 1815, van de (nu geheten) Koninklijke Marine, ging ook snel. Een jaar na de consecratie, door het Congres van Wenen, van het jonge konink-

## de Ruyter voelde aan toen hij uitvoer, net als drie eeuwen later Karel Doorman, dat hij niet levend terug zou keren

rijk, streed de KM op Nederlands initiatief aan de zijde van de grote maritieme broer Engeland in de Middellandse Zee tegen de Deij van Algiers.<sup>11</sup> Dat was nodig om de vitale aanvoerwegen over zee te beschermen. Zij deed dat met gammele en soms rotte schepen; met een allegaartje aan personeel. Maar geleid door bekwame officieren, voor een deel nog in dienst geweest bij de oude Republiek, anderen uit de Bataafse tijd of uit het Keizerrijk. Loyaal tot op het bot. En in korte tijd bekwaam om aan de zijde van de Britten deze moeilijke en gevaarlijke operatie uit te voeren. Zoals een jaar eerder ons leger al indruk maakte bij Quatre-Bras en Waterloo, zo manifesteerde onze vloot zich nu ook op topniveau. Nederland stond politiek en militair weer op de kaart. Jhr. Theodoor Frederik van Capellen (1762-1824) was de eskadercom-

mandant. Gedurende het gehele Verenigd Koninkrijk, tot 1830, handhaafde Nederland een vrij sterk eskader in de Middellandse zee, om de herrezen koopvaardij en de vitale handelswegen te beschermen. Expeditionair, zoals altijd.

#### Conclusies

Terug naar de vraagstelling: “Is de maritieme geschiedenis van Nederland een les voor nu? Ik beseft dat ik maar twee voorbeelden heb genoemd uit een geschiedenis die zich over meer dan vijf eeuwen uitstrekt. Ik vat de lessen samen:

Voor de Koninklijke Marine en Defensie:

- zorg voor bekwame leiders;
- investeer diep in je personeel;
- zorg voor goed materieel.

Voor Regering en Parlement:

- veronachtzaam Defensie niet, ook al ziet het er overal, behalve op de televisie, zo vredig uit;
- neem de bekwame leiders serieus. Ze zullen loyaal uitvoeren wat u hun opdraagt, maar beslis niet dan na het horen en meewegen van hun argumenten.

**Vice-admiraal b.d. drs. W.J.E. van Rijn is historicus en was tijdens zijn laatste functie in actieve dienst vertegenwoordiger van SACLANT bij het Militair Comité van de NAVO. Daarna is hij 4 jaar verantwoordelijk geweest voor de Leergang Topmanagement Defensie.**

De voetnoten kunnen worden opgevraagd bij de redactie.



#### Naschrift

\* Zaterdag 3 juni jl. vond een symposium plaats ter gelegenheid van het 100-jarig bestaan van de Koninklijke Nederlandse Vereniging ‘Onze Vloot’, met de titel ‘Nederland maritiem?’. De auteur was één van de sprekers. Dit artikel is een licht bewerkte weergave van zijn presentatie over de betekenis van onze maritieme historie voor de marine van nu. Graag wil hij KTZ b.d. P.R. Wouters bedanken voor de inspiratie die hij heeft aangereikt.



DR. J. COLIJN

## Perzische Golf weer in beeld

**Tweevijfde van de olie vaart via olietankers door de Straat van Hormoez naar de rest van de wereld. De mogelijkheid om de olietoevoer af te breken is dus een van de troefkaarten die Iran zou kunnen uitspelen in het conflict om zijn nucleaire programma.**

En passant is de Iraanse capaciteit om doelen in de Perzische Golf te blokkeren daarmee ook een drukmiddel op de aan de Golf gelegen oliestaten en -emiraten om Iran niet tegen de haren in de strijken. Misschien werkt de druk al: toen de Veiligheidsraad eind juli resolutie 1696 aannam, waarin Iran werd bevolen de uranumverrijking uiterlijk 31 augustus stil te leggen, sputterden niet China en Rusland tegen, maar stemde Qatar als enig lid van de Veiligheidsraad tegen.

Vlak voor het verstrijken van de deadline, eind augustus, hield Iran een militaire oefening waarbij het als nieuwtje de Thaqeb (‘Saturnus’) ten tonele voerde: een onderzeebootraket die op olietankers kan worden afgevuurd. Iran claimt dat de raket ongevoelig is voor radar. Een Iraanse primeur. Eerder dit jaar demonstreerde de Iraanse marine tijdens militaire oefeningen andere *anti-ship missiles*, de Hoot en de Khowsar, en werd met *stealth* speedboten geoefend op het aanvallen van schepen. Tijdens de Israelisch-Libanese oorlog ondervond de Israelische marine dat een in Iran gemaakte C-802 kruisraket een Israelisch korvet, uitgerust met raketafweer, kon verrassen. Iran windt er geen doekjes om, het wil over een pijnlijk antwoord kunnen beschikken als tot sancties tegen het land wordt besloten.

Die kans is groot, want geen mens ter wereld gelooft dat Iran het VN-ultimatum onverkort zal accepteren. Of het tot wereldwijde (VN-) of gelegenheidssancties komt (bijv. door een *coalition of the willing* onder leiding van de VS) is in dit verband niet eens zo interessant, waar het om gaat is dat de sanctielanden het gevaar van maritieme confrontatie in de Golf dan niet langer zullen kunnen uitsluiten. De VS zou met de gedachte spelen het PSI (*Proliferation Security Initiative*) in te schakelen. Zo refereerde ambassadeur John Bolton eind augustus openlijk aan een ‘Noordkoreaanse’ maatregel, verwijzend naar een VN-resolutie die op 15 juli tegen dat land werd aangenomen en de levering van raketonderdelen verbiedt. Analooog zou dat neerkomen op een embargo tegen Iran voor alle onderdelen die met het nucleaire programma te maken kunnen hebben. Om het gevaar van raketbeschietingen te minimaliseren zou het zelfs tot een blokkade van Iraanse marinehavens, waar de Iraanse dieselonderzeeboten liggen, kunnen komen. Wat zou Nederland antwoorden op een verzoek van Washington om aan zo’n missie deel te nemen?

Dr. J. (Ko) Colijn is defensiespecialist, redacteur van Vrij Nederland en verbonden aan de Erasmus Universiteit Rotterdam.

# Marinevliegkamp Valkenburg in retrospectief

In de zomer van 2006 nam marinevliegkamp Valkenburg afscheid van de laatste PC<sub>3</sub> Orions. Daarmee viel ook het doek voor het vliegveld. Wat resteert is een open vlakte. De ministeriële beslissing marinevliegkamp Valkenburg (MVKV) te sluiten, heeft tot veel publiciteit geleid, vooral in de lokale media. Iedereen leek zich te willen bemoeien met het civiele hergebruik van het beschikbaar komend militair terrein.



Over de turbulente (ontstaans)geschiedenis van dit nabij Den Haag gelegen vliegveld van de Marine Luchtvaartdienst (MLD) hoorde men evenwel zeer weinig. Met de volledige ontmanteling van het MVKV nabij en de afstoting van het bijbehorende terrein in het verschiet, de hoogste tijd voor een korte historisch verantwoorde terugblik.

## Voorkeur voor Valkenburg als locatie

In de jaren dertig leidde de toenemende spanning in Europa tot een herbezinning op de nationale defensie. De kern van de Nederlandse verdedigingstrategie was de Nieuwe Hollandse Waterlinie. Een keten van forten, kazematten en inundaties zou het dichtbevolkte geïndustrialiseerde westen van Nederland moeten beschermen tegen een vijandelijke aanval. Een probleem was dat het oudste en tevens verreweg belangrijkste militaire vliegveld van Nederland, Soesterberg, nogal kwetsbaar buiten de Vesting Holland gelegen was. Spreiding en uitbreiding van het luchtwapen over verschillende locaties achter de Hollandse Waterlinie kreeg halverwege de jaren dertig op het Ministerie van Defensie daarom een hoge prioriteit. Middels een kostbaar 4-jarenplan zouden naast Soesterberg nog vier vliegvelden beschikbaar moeten komen voor militair gebruik.<sup>1</sup> Dit aantal werd in juli

DRS. M.A. VAN ALPHEN

Foto's NIMH

1938 uit bezuinigingsoverwegingen teruggebracht tot drie. De zoektocht naar drie geschikte terreinen leidde in één geval tot de overname van een reeds bestaande burgerluchthaven (Nerhoven). De overige twee dienden nieuw aangelegd te worden. Het eerste nieuwe vliegveld kwam bij Bergen. In 1937 werd bij deze Noord-Hollandse plaats grond aangekocht en begonnen met de aanleg. Eind 1939 was vliegpark Bergen gereed. Het vinden van een geschikte plek voor nog een nieuw vliegveld, bij voorkeur in het duingebied nabij de regeringszetel Den Haag, had meer voeten in de aarde. Al in 1936 waren twee potentiële stukken grond gelokaliseerd in de buurt van Katwijk. Één daarvan, een stuk land achter de duinen bij het Zuid-Hollandse dorpje Valkenburg, kreeg na uitvoerige terreinverkenningen de voorkeur. Het Ministerie van Waterstaat had echter grote bezwaren. Het verkozen terrein lag binnen een straal van 25 kilometer van Leiderdorp en was niet te verenigen met het plan om wellicht te zijner tijd bij Leiderdorp een centrale luchthaven voor de KLM te stichten. Minister van Defensie J.J.C. van Dijk liet zich door de vage plannen van zijn ambtsgeenoot niet van de wijs brengen. Begin 1939 was het pleit definitief beslecht. De benodigde grond werd door zowel aankoop als onteigening verworven. In totaal ging het om circa 120 hectare waarvan vijfzesde deel was gelegen in de kleine gemeente Valkenburg. De rest, een aan het eigenlijke vliegveld grenzend gebied voor de benodigde gebouwen, behoorde tot de gemeente Katwijk. Ondanks de veel grotere inbreng van de gemeente Valkenburg kwam het vliegveld al tijdens de aanleg bekend te staan als vliegpark Katwijk. Tot groot ongenoegen van de burgemeester van Valkenburg die daarover in februari 1940 zelfs zijn beklag deed bij de minister van Defensie.

Kaart van het plaatselijke vlieggebied van het marinevliegkamp Valkenburg uit 1949.



## De bouw van het vliegveld

Voor de aanleg van het vliegpark was in eerste instantie 3.650.000 gulden uitgetrokken. Maar nog voor de eerste spa de grond in ging, had minister Van Dijk middels een forse bezuiniging dit bedrag al gereduceerd tot tweeënhalf miljoen.<sup>2</sup> De eerste omvangrijke werkzaamheden begonnen in het voorjaar van 1939 en betroffen het geschikt maken van de bodem voor het landen en opstijgen van de vliegtuigen. Uit een in 1938 uitgevoerd bodemonderzoek was reeds gebleken dat de grond qua samenstelling (oude zeeklei waarop zich rivierklei had afgezet) ongeschikt was voor direct gebruik als vliegterrein. Om de te geringe draagkracht en water- en luchtdoorlatendheid van de grond te verbeteren, moest de bovenlaag worden gemengd met duinzand. Daarnaast moest op een diepte van 1.80 meter een uitgebreid drainagesysteem worden aangebracht.<sup>3</sup> Dit alles werd uitgevoerd als werkverschaffingsproject voor ruim zestienhonderd werklozen uit Leiden, Den Haag, Katwijk, Noordwijk, Rijnsburg en Valkenburg zelf.

In het voorjaar van 1940 bleek de ondergrond van de grasbanen nog niet voldoende beklifd. Een Fokker C-V, een relatief licht vliegtuig, zakte na de geslaagde landing weg tot aan de wielassen. De tijd begon echter te dringen, Nederland was inmiddels gemobiliseerd en de beoogde verplaatsing van jachtvliegtuigen van Soesterberg naar het minder kwetsbaar gelegen Valkenburg,

## spreiding en uitbreiding van het luchtwapen over verschillende locaties achter de Hollandse Waterlinie kreeg hoge prioriteit

moest met de toenemende oorlogsdreiging vanuit nazi-Duitsland zo snel mogelijk worden gerealiseerd. Vliegveld Valkenburg diende 1 juli gereed te zijn, aldus de nieuwe minister van Defensie A.Q.H. Dijkhoorn. Het nog in aanbouw zijnde vliegveld Valkenburg werd als een van de eerste plaatsen in Nederland geconfronteerd met het Duitse oorlogsgeweld.

## Ingenomen en afgebouwd als Fliegerhorst Katwijk

In de Duitse overrompelingstactiek speelde vliegpark Valkenburg een belangrijke rol. De Duitsers wilden dit vliegveld zo snel mogelijk in handen zien te krijgen om er meteen zelf gebruik van te kunnen maken voor de aanvoer van troepen die Den Haag moesten innemen. Met deze verrassingsaanval op de hofstad en regeringszetel moest het Koninkrijk der Nederlanden in één klap van haar (leger)leiding worden ontdaan.<sup>4</sup> Op 10 mei 1940 werd het vliegveld in de vroege ochtend vanuit de lucht aangevallen door bommenwerpers en gevechtsvliegtuigen. De bewaking, twee compagnieën infanterie en een met zware mitrailleurs uitgeruste sectie, kreeg het zwaar te verduren. Luchtafweer ontbrak geheel. Ongeveer een uur na de eerste aanvalsgolf daalden Duitse parachutisten neer, die het vliegveld in bezit moesten nemen. Zij werden gevolgd door luchtlandingstroepen die met Junker-transportvliegtuigen op het vliegveld werden afgezet. Tegen zo'n overmacht bleek de Nederlandse verdediging niet bestand. Het vliegveld ging verloren. De tweede fase van het Duitse aanvalsplan kwam echter letterlijk en figuurlijk niet van de grond. De tientallen op Valkenburg gelande Junkers, die na het afleveren van hun eerste vracht luchtlandingstroepen versterking in Duitsland moesten gaan ophalen, bleven namelijk steken in de drassige bodem van het vliegveld. Net als de Nederlandse Fokker een paar maanden eerder, waren ze te zwaar voor de grasbanen van Valkenburg. Het uitblijven van versterkingen leidde er toe dat de gelande Duitsers nu zelf in het nauw gebracht werden. Na een Nederlandse tegenaanval trokken ze zich terug en verschansten zich in het dorpje Valkenburg. Daar werden ze dagen achtereenvolgens belegerd en door Nederlandse artillerie bestookt. Een traumatische ervaring voor de tussen de strijdende partijen belande kleine dorpsgemeenschap.<sup>5</sup> De gevechten bij Valkenburg kostten tientallen Nederlanders het leven, zowel burgers als militairen. Pas na de Nederlandse capitulatie op 14 mei konden de ingesloten Duitsers het zwaar gehavende dorp verlaten. In tegenstelling tot verschillende andere gebombardeerde Nederlandse vliegvelden, besloten de Duitsers Valkenburg niet aan zijn lot over te laten maar te herstellen en af te bouwen. In de herfst van 1940 kwam het in Fliegerhorst Katwijk omgedoopte ➔



De Britse premier Winston Churchill komt aan op Marinevliegveld Valkenburg, onderweg naar een internationaal congres in Den Haag. Hij werd verwelkomd door luitenant-admiraal C.E.L. Helfrich, geflankeerd door de commandant van het vliegveld. Foto uit 1948.

vliegveld gereed voor gebruik.<sup>6</sup> De Duitsers hadden op de gedraai-  
eerde grasmat houten landingsbanen aangelegd. Tot ongeveer  
halverwege 1944 werden er op Valkenburg Duitse toestellen  
waargenomen, meestal jachtvliegtuigen.<sup>7</sup> Daarna werd het vlieg-  
veld grotendeels onbruikbaar gemaakt.

## de gevechten bij Valkenburg kosten tientallen Nederlanders het leven, zowel burgers als militairen

**Geallieerde toegangspoort tot bevrijd Nederland**  
Dat wonen in de nabijheid van een militair vliegveld ook voorde-  
lig kon zijn, bleek aan het slot van de oorlog toen eind april en  
begin mei 1945 Valkenburg het decor werd voor voedseldrop-  
pings. Drie dagen na de Duitse capitulatie in Nederland versche-  
nen de eerste geallieerde Canadezen in Valkenburg met in hun  
kielzog een Britse *Airfield Construction Group*. Deze zorgde ervoor  
dat het onttakelde vliegveld al in de tweede helft van mei weer  
door de lucht bereikbaar was. Valkenburg was op dat moment  
het enige bruikbare vliegveld in de Randstad en bleef dat ook  
enige tijd. Andere nabijgelegen luchthavens zoals Schiphol lagen  
nog maanden of jaren in puin.<sup>8</sup> Aangezien vervoer over spoor-,  
vaar- en autowegen eveneens problematisch was, ontpopte  
Valkenburg zich onder geallieerde luchtverkeersleiding al meteen  
tot de belangrijkste *gateway* voor West-Nederland. De ligging in  
de nabijheid van de Nederlandse regeringszetel te Den Haag was  
een belangrijke reden geweest voor de geallieerden om juist  
Valkenburg uit te kiezen voor een snel herstel. De eerste tijd werd  
het vliegveld dan ook voornamelijk gebruikt voor het vervoer van  
Nederlandse en buitenlandse overheidsfunctionarissen naar en  
van Den Haag.  
Naast transportvliegtuigen van de Amerikaanse en Britse lucht-  
macht werd Valkenburg vanaf mei 1945 ook regelmatig bezocht  
door 2-motorige toestellen van de bij de RAF ondergebrachte  
Nederlandse Militaire Luchttransportdienst.<sup>9</sup> Door de sterk stij-  
gende Nederlandse (vlieg)activiteiten op Valkenburg veranderde

het door de Britten opgelapte vliegveld in de loop van 1946 van  
karakter en werd steeds meer een Nederlandse luchtmachtba-  
sis.<sup>10</sup> Medio 1946 vertrokken de laatste Britten. Zo werd bijna zes  
jaar later dan gepland vliegpark Valkenburg alsnog een realiteit.

### Vliegpark Valkenburg

Door het ministerie van Oorlog, dat de landmacht en de toen nog  
daarbij ondergebrachte luchtmacht (LSK) vertegenwoor-  
digde, werd er al vanaf 1945 in Valkenburg op bescheiden schaal  
geïnvesteed.<sup>11</sup> Door gebrek aan buitenlandse valuta en goede  
bouwmaterialen was de wederopbouw van Valkenburg vooral  
een kwestie van improviseren en behelpen. Zo begon menige bij  
Valkenburg gebouwde Duitse bunker een tweede leven als  
opslagplaats of magazijn van het vliegveld. Alle ruimtes moesten  
benut worden want het aantal gebruikers van vliegpark  
Valkenburg groeide gestaag, vooral door het vanuit Groot-  
Britannië overbrengen van toestellen van de marine en LSK. De  
Marine Luchtvaartdienst kon kort na de bevrijding nog niet over  
een eigen vliegveld beschikken en was in afwachting daarvan  
zolang te gast op het vliegpark van de landmacht bij Valkenburg.  
In de loop van 1947 groeide het hier gelegerde MLD-detache-  
ment uit tot zo'n 800 man en overtrof daarmee de totale perso-  
neelssterkte van de legerluchtmacht op Valkenburg. Het vliegpark  
dreigde overbevolkt te raken.  
Het oorspronkelijke plan was voor de MLD het vooroorlogse  
vliegpark Bergen te herstellen. Maar herbouw van dat vliegpark  
bleek zo'n kostbare zaak dat uiteindelijk werd besloten om hier  
van af te zien en Valkenburg over te dragen aan de marine.<sup>12</sup> Op 15  
oktober 1947 vond de plechtige overdracht en indienststelling plaats.  
Vanaf die datum was Valkenburg in gebruik als marinevliegveld.

### Marinevliegveld Valkenburg (MVKV)

Ook na de overdracht van het vliegveld door de legerluchtmacht  
aan de marine bleef het dringen. De MLD-populatie groeide  
onverminderd terwijl de luchtmacht van de Koninklijke  
Landmacht nog niet geheel buiten Valkenburg konden. Met het  
stijgen van de personeelsbezetting en vliegactiviteiten van de  
MLD nam ook de bebouwing toe. De primitieve houten bouw-  
werken uit de periode 1946-47 kregen in de daaropvolgende jaren  
gezelschap van duurzamere nieuwbouw, waaronder stenen han-  
gars en een opstelplaats voor vliegtuigen. In augustus 1949 werd  
het 'Plaatselijk Vlieggebied', - het luchtruim waar vliegveld  
Valkenburg al het vliegverkeer regelde – bijna verdubbeld door  
uitbreiding met een groot stuk zeegebied tussen Scheveningen  
en Zandvoort.<sup>13</sup> Daarmee werd het maken van (oefen)vluchten  
vanaf Valkenburg boven de Noordzee een stuk eenvoudiger.  
Binnen de naoorlogse krijgsmacht nam de MLD een vooraan-  
staande positie in, die in 1942 als eerste onderdeel van de  
Koninklijke Marine een Militaire Willemsorde had ontvangen.  
Vliegkampschepen hadden recent hun belang bij de strijd ter zee  
bewezen en zouden de kern gaan vormen van de moderne naoor-  
logse Nederlandse vloot. Vanaf 1946 was er de beschikking over  
een vliegkampschip, Hr.Ms. Karel Doorman. De eerste met die  
was van de Britten geleend en moest na twee jaar weer worden  
overgedragen. De tweede Nederlandse carrier was ook van Britse



De verkeerstoren van het marine-  
vliegveld in aanbouw.  
Foto uit 1981.

makelij, maar in 1948 gekocht en  
vanaf die tijd het trotse bezit  
van de Koninklijke Marine. De  
aanschaf van dit liefkozend met  
'Dikke Boot' aangeduide vlieg-  
kampschip had grote gevolgen  
voor Valkenburg, dat de thuis-  
basis werd voor de verschillen-

de boordsquadrons.<sup>14</sup> Op het marinevliegveld vond voortaan  
het onderhoud plaats aan de gedebarreerde toestellen en kreeg  
het personeel zijn operationele training. Zo werd Valkenburg in  
korte tijd het onderhouds- en opleidingscentrum van de MLD in  
Nederland.  
In de jaren vijftig had het vliegveld na veel plannenmakerij een  
nieuw banenstelsel gekregen en verscheidene bouwkundige uit-  
breidingen ondergaan. Het vliegveld werd bovendien opgeno-  
men in de NAVO-verdedigingsstrategie. Mocht er oorlog uitbre-  
ken dan zouden de MLD boordsquadrons embarkeren en  
Valkenburg ontruimen voor een aantal uit Duitsland teruggetrok-  
ken RAF squadrons. In 1953 werd Valkenburg ook het coördina-  
tiecentrum voor de hulpverlening door de lucht aan de door de  
watersnoodramp getroffen bevolking. Het coördineren van  
opsporings- en reddingsdiensten bleef tientallen jaren achtereen  
een belangrijke neventaak van marinevliegveld Valkenburg. In  
1988 werd deze Search and Rescue-taak overgeheveld naar de  
kustwacht in IJmuiden.

### Onderzeebootbestrijding

Doordat Hr.Ms. Karel Doorman in 1968 na een tweetal ernstige  
branden in de machinekamer vervroegd uit dienst gesteld moest  
worden en uit financiële overwegingen geen opvolger kreeg, ver-  
anderde Valkenburg sterk van signatuur. Geen boordsquadrons  
maar op land gestationeerde langeafstandspatrouillevliegtuigen.  
Onderzeebootbestrijding, een belangrijke Nederlandse NAVO-  
taak, werd de kern van hun bestaan.  
In 1973 werd besloten om de hefschroefvliegtuigen van de MLD  
te concentreren op het bij Den Helder gelegen marinevliegveld  
De Kooy en alle vaste vleugeltoestellen onder te brengen op  
Valkenburg. Vier jaar later mondde deze verdeling en standaardi-  
satie uit in de oprichting van een tweetal groepen - de Groep  
Helikopters en de Groep Maritieme Patrouillevliegtuigen (MAR-  
PAT). Zo werd Valkenburg vanaf 1977 de thuisbasis van de MAR-  
PAT. De hierin ondergebrachte vliegtuigsquadrons 320 en 321 vlo-  
gen aanvankelijk met enigszins verouderde Lockheed Neptunes  
en weinig gewaardeerde Breguet Atlantics.  
Politieke aardverschuivingen in Oost-Europa, waar na het vallen  
van de Berlijnse muur in 1989 de beide Duitslanden konden wor-  
den herenigd, lieten de MARPAT niet onberoerd. Door het einde  
van de Koude Oorlog en het daarmee wegvallen van de Russische  
onderzeebootdreiging, verloor de MARPAT haar kerntaak. Daar  
stond overigens veel andersoortig werk tegenover. Zo namen

Nederlandse Orions vanaf de jaren negentig van de twintigste  
eeuw in toenemende mate deel aan internationale militaire (vre-  
des)operaties. Na de sluiting van vliegveld Ypenburg in 1990 werd  
Valkenburg bovendien nog meer dan voorheen het regerings-  
vliegveld voor de ontvangst en het vertrek van hoogwaardig-  
heidsbekleders, inclusief de koninklijke familie. Daarnaast bleven  
Orions ook actief deelnemen aan SAR-operaties. Door de fre-  
quente buitenlandse missies en langdurige detacheringen werd  
het wel een stuk stiller op Valkenburg. Het marinevliegveld en  
de MARPAT werden meer en meer het onderwerp van reken-  
meesters. Forse bezuinigingen op en herstructureringen van de  
krijgsmacht, luidden rond de eeuwwisseling het einde in van  
de MARPAT en marinevliegveld Valkenburg. Op 14 januari 2005  
werden de MLD squadrons 320 en 321 onder grote belangstelling  
op marinevliegveld Valkenburg uit dienst gesteld. Daarmee  
kwam tevens een einde aan de Groep Maritieme  
Patrouillevliegtuigen. De ontmanteling van hun inmiddels 65 jaar  
oude thuisbasis Valkenburg werd nog even gerekt doordat de toe-  
komstige bemanningsleden van de inmiddels aan Duitsland ver-  
kochte Orions hier tot medio 2006 hun training zouden ontvan-  
gen. Vanaf 2007 zal steeds minder herinneren aan wat eens het  
kloppende hart van de MLD was, marinevliegveld Valkenburg. ←

### drs. M.A. van Alphen is verbonden aan het Nederlands Instituut voor Militaire Historie te Den Haag.

- Noten**
- 1 R. de Bruin e.a., *Illusies en incidenten. De militaire luchtvaart en de neutraliteitshand-  
having tot 10 mei 1940* (z.p., 1988) 66.
  - 2 Ibidem, 69-70.
  - 3 Nationaal Archief te Den Haag (NA), archief Commissies Luchtvaartterreinen  
1945-1948 (CL), inventaris nummer 35, rapport bodemonderzoek vliegveld  
Valkenburg door laboratorium voor grondmechanica te Delft van september  
1947. In dit rapport staan naast aanbevelingen ter verbetering van het terrein ook  
de resultaten van de eerdere bodemonderzoeken uit 1938 en 1939.
  - 4 Voor een beschrijving van deze mislukte Duitse operatie, zie H. Amersfoort en P.  
Kamphuis (eds.), *Mei 1940. De strijd om Nederlands grondgebied* (Den Haag, 2005,  
2e dr.) 187-209.
  - 5 Zie H. Imthorn, *Valkenburg ZH in oorlog 1940-1945* (Katwijk, 1985) en M. Blessing,  
'Valkenburg in mei 1940' in: *Historisch Nieuwsblad* 4 (mei 2005) 41-46.
  - 6 A. Korthals Altes, *Luchtgevaar. Luchtaanvallen op Nederland 1940-1945*  
(Amsterdam, 1984) 63.
  - 7 P. Grimm e.a., *Vliegvelden in oorlogstijd* (manuscript).
  - 8 NA, archief CL, inv.nr. 55, overzicht van de al dan niet te behouden luchtvaartter-  
reinen en landingsstrips in Nederland. Blijkens dit overzicht van 6 juli 1945,  
behoorde Valkenburg net als onder andere Soesterberg en Twente tot de cate-  
gorie vliegvelden die naar het oordeel der commissie Rijksluchtvaartdienst  
gehandhaafd moesten worden. Voor verschillende andere vliegvelden, waaron-  
der Ypenburg, was dat nog niet zeker.
  - 9 N. Geldhof, "En terg mij niet!" 35 jaar marinevliegveld Valkenburg (manuscript).
  - 10 J.P. Kloos, 'Dat waren de tijden van weleer!', in: *Nieuwsbrief Vereniging 320  
Squadron* 3 (2002) 12-14.
  - 11 Zie CAD, MvO, inv.nr. 6167, stuk nr. 12, bijlagen behorende bij brief van Hoofd  
Afdeling Beheer B.A.B.O.V. van 15 maart 1950, nr. 145 Z.G. Vanaf 1945 betaalde  
het Ministerie van Oorlog aan beheerskosten voor het terrein één a twee duizend  
gulden per jaar. In 1949 steeg dit bedrag tot meer dan dertig duizend gulden  
doordat het gehele grasveld opnieuw in cultuur werd gebracht en van een  
betere afwatering werd voorzien.
  - 12 CAD, archief Ministerie van Marine (MvM), Operatiën, dossier 9481, brief met  
bijlagen van minister van Marine van 5 juli 1947 aan de minister-president, voor-  
zitter van de Raad voor Zaken van Overzee. Zie tevens Idem, dossier 16127, brief  
van minister van Marine aan inspecteur-generaal der Koninklijke Marine van 13  
mei 1952.
  - 13 CAD, MvM, Doos 95, dossier 184187, bericht van kennisgeving door comman-  
dant Zeemacht Nederland van 26 augustus 1949.
  - 14 CAD, MvO, inv.nr. 6276, stuk nr. 31-8, nota van chef Marinestaf aan de staatsse-  
cretaris van Marine van 20 februari 1952. De nota was opgesteld door schout-bij-  
nacht vlieger H. Schaper.

VOORANKONDIGING

31 oktober 2006 : eerste KIM Muziekavond  
‘Het zaaltje’ wordt volwaardige concertzaal!

Muziek heeft een speciale plek binnen de krijgsmacht. Ook binnen de Koninklijke Marine zijn veel activiteiten omgeven met muzikale elementen. Samen met de KVMO is het initiatief genomen voor een Muziekavond op het Koninklijk Instituut voor de Marine.

KVMO-leden, inwoners van Den Helder, vaste staf van het KIM en andere genodigden zijn van harte uitgenodigd om te komen genieten van muziek tijdens de eerste KIM Muziekavond op 31 oktober 2006. In de sfeervolle ambiance van het ‘Zaaltje’, de huiskamer van de adelborsten, zullen **Harmonieorkest Winnubst** en de **KLM Harmonie** een prachtig programma ten gehore brengen. Om 20.00 uur zullen de deuren van het Koninklijk Instituut voor de Marine open gaan, koffie en thee zullen voor u klaarstaan. Om 20.15 begint het concert. Vóór de pauze zal **Harmonieorkest Winnubst** spelen. Het orkest, bestaande uit zo’n 50 gevorderde ama-

Harmonieorkest Winnubst

teur-musici, brengt dan onder andere het werk ‘Tin Tin’ ten gehore, een compositie die is geïnspireerd op de avonturen van Kuifje. Na de pauze speelt de **KLM Harmonie**. Deze harmonie is het muzikale visitekaartje van Nationale Luchtvaartmaatschappij KLM. Het orkest treedt op bij feestelijke en officiële gelegenheden van de KLM in binnen- en buitenland. Na afsluiting van deze muzikale avond kunt u rustig nagenieten met een hapje en een drankje. Zie voor een volledig programma en de laatste informatie de website van de KVMO: [www.kvmo.nl](http://www.kvmo.nl).

Aanmelden

KVMO-leden kunnen zich aanmelden bij vertegenwoordigers van de afdeling Noord van de KVMO:  
H. van Wilgenburg : [f2hhtvw@hetnet.nl](mailto:f2hhtvw@hetnet.nl)  
F. Schoonhoff : [f.j.j.schoonhoff@forcevision.nl](mailto:f.j.j.schoonhoff@forcevision.nl) of via het intranet.

Informatie

Voor meer informatie kunt u zich wenden tot Mevr. M. Meijnen, communicatieadviseur NLDA, locatie KIM. Tel. 0223-657112, [m.meijnen@mindef.nl](mailto:m.meijnen@mindef.nl)

PERSBERICHT

Mariniersmode, 1665 - 2012.

Tentoonstelling Mariniersmuseum t/m 29 april 2007

Sinds de oprichting van het Korps in 1665 heeft het mariniersuniform vele veranderingen en kleurwijzigingen door- gemaakt. Het is daarmee letterlijk en figuurlijk een kleur- rijk onderwerp.

De functie van het uniform is niet alleen het fundamentele onder- scheid maken tussen militair en burger. Het staat symbool voor de legitieme uitoefening van gezag, schept aanzien en herken- baarheid. Bovenal moet het functioneel zijn; makkelijk zitten, de drager beschermen of camoufleren, het moet nationaliteit, een-

heid en rang aanduiden. Bijzonder is dat op deze ten- toonstelling ook prototypes te zien zijn van mogelijke nieuwe gevechtskleding.

Plunje

De Persoonlijke Standaard Uitrusting (PSU) uit 1817 bestond uit 23 items. De hui- dige marinier moet het met 77 artikelen doen, die afhan- kelijk van de opdracht en de locatie nog wordt aangevuld met specifieke extra uit- rustingsstukken.



Kleren maken de man

Klassieke, kleurrijke tenues doen herinneren aan vervlogen tijden, waarin menig militair de dames weet te bekoren met krijgshafti- ge, elegante tenues. Privé-albums van mariniers tonen ook foto’s van romantische situaties; innig gearmd met de vrouw van hun leven, van trouwen met de handschoen en van adelborsten op dansles. Het uniform lijkt in dit alles een zekere aantrekkings- kracht te hebben. Wat doet dat uniform met de man die het draagt?

De toekomst en de straat

Terwijl hard gewerkt wordt aan een nieuw tenue en aan nieuwe camouflage voor de mariniers in 2012, komen in de mode veel van oorsprong militaire details terug, zoals het gebruik van epauletten en opgestikte klepzakken. Op straat zie je jongeren in broeken en T-shirts met camouflage prints. Legergroen en kaki zijn overal. Is de jeugd zich bewust zijn van de militaire oorsprong van hun favoriete kleding?

Boek

De uitgebreide geschiedenis van het mariniersuniform staat beschreven in het boek ‘De marinier en zijn uniform’ van Karel Nicolas en Jan Willem van Borselen. Het telt 256 pagina’s en bevat meer dan 200 afbeeldingen. Het boek is in de museumwinkel ver- krijgbaar voor € 27,95. Mariniersmuseum, Wijnhaven 7-13 in Rotterdam. Zie voor ope- ningstijden en nadere informatie [www.mariniersmuseum.nl](http://www.mariniersmuseum.nl)



Het hoofdbestuur van de KVMO heeft de droeve plicht u in kennis te stellen van het overlijden van:

H.A. Houweling, LTZVK 2 OC b.d. († 30 augustus 2006)

Drs. G.J.B. Kleinsman, KTZSD b.d. († 14 augustus 2006)

A.C. Lamers, GENMAJMARNs b.d. († 23 juli 2006)

H. Fossen, LTZSD 1 b.d. († 19 juli 2006)

Mevr. E.J. Emmen-van Dam, weduwe († 15 augustus 2006)

Mevr. J. van Stryen († 28 juni 2006), echtgenote van KLTZ b.d. J.S. Meisenbacher

Wij betuigen de nabestaanden onze deelneming en wensen hen veel sterkte toe.

Afdelingsactiviteiten

Afdeling Noord

|                |                                                            |
|----------------|------------------------------------------------------------|
| 3 okt<br>7 nov | <b>PA borrels voor oud officieren</b><br>Aanvang 17.30 uur |
|----------------|------------------------------------------------------------|

|                  |                                                                                 |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| 11 okt<br>15 nov | <b>KVMO borrels</b><br>Speciaal voor KVMO-leden!<br>Tijd: van 17.00 - 18.30 uur |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------|

|         |                                                                 |
|---------|-----------------------------------------------------------------|
| 20 sept | <b>Ledenafdelingsvergadering</b><br>Tijd: van 17:00 - 18:30 uur |
|---------|-----------------------------------------------------------------|

Alle activiteiten vinden plaats in de Marineclub te Den Helder.

Afdeling Midden

|                            |                                                      |
|----------------------------|------------------------------------------------------|
| 10 okt<br>14 nov<br>12 dec | <b>Afdelingsvergaderingen met aansluitend borrel</b> |
|----------------------------|------------------------------------------------------|

De activiteiten vinden plaats vanaf 17.00 in de Coffeecorner van gebouw 35 op de Frederikkazerne te Den Haag.

Afdeling Zuid

|         |                                                                                   |
|---------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| 27 sept | <b>Ontmoetingsborrel</b><br>Locatie: longroom MK Vlissingen<br>Aanvang: 13.00 uur |
|---------|-----------------------------------------------------------------------------------|

|        |                                                                                          |
|--------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| 18 okt | <b>Afdelingsvergadering</b><br>Locatie: vergaderzaal MK Vlissingen<br>Aanvang: 14.00 uur |
|--------|------------------------------------------------------------------------------------------|

|       |                                                                       |
|-------|-----------------------------------------------------------------------|
| 2 nov | <b>Mosselmaaltijd</b><br>Locatie: MK Vlissingen<br>Aanvang: 18.00 uur |
|-------|-----------------------------------------------------------------------|

|       |                                                                  |
|-------|------------------------------------------------------------------|
| 8 dec | <b>Winterbal</b><br>Locatie: MK Vlissingen<br>Aanvang: 20.00 uur |
|-------|------------------------------------------------------------------|

Opgave voor deelname uiterlijk 5 werkdagen van te voren bij bestuurslid P. van der Laan, tel/fax: 0118-602677.

De Koninklijke Vereniging van Marineofficieren

Ere-leden:

Ir. S.J.J.Hoffmann, KTZT b.d.  
drs. G. Brand, KTZA b.d.  
K.G. Spaans, LTZSD 1 b.d.  
A.H.P. Knoppies, KOLMARNs b.d.  
L.J.M. Smit, KTZ b.d.  
Drs. T.G.D. Steenbeek, KTZA b.d.

Hoofdbestuur:

Voorzitter:  
P.J. van Maurik, KLTZ  
Vice-voorzitter:  
D. Bosch, LNTKOLMARNs  
Hoofd Sectie Georganiseerd Overleg:  
ing. M.E.M. de Natris, LTZ 1  
Secretaris:  
R. Annema, LTZA 1  
Penningmeester:  
H.M.J. van de Burgt, KLTZA

Leden:

Afdeling Noord  
A. van Gils, MAJMARNs  
Afdeling Midden  
K.F.J. Henkelman, KLTZ  
Afdeling Zuid  
J.T. van Elsen, LTZ 1  
Werkgroep Postactieven  
A.J. Zwijnenburg, KLTZ b.d.  
Werkgroep KMR's  
vacant  
Werkgroep Jongeren  
ir. M. de Visser, LTZE 1

Aanspreekpunten:

Noord:  
A. van Gils, MAJMARNs  
mw. J.S.I. Bisdonk - van Vugt, LTZE 1  
H.T. van Wilgenburg,  
LTZVK 2 OC b.d.  
mw. A.L.P.Vrijburg, LTZSD1 b.d.  
J. Goedknecht, KLTZ  
ing. F.J.J. Schoonhoff, LTZE 1  
W.L. van Norden, LTZE 2

Midden:

K.F.J. Henkelman, KLTZ  
J. de Jonge, KLTZ  
T.H. van der Steen, LTZE 1  
P.J.G. van Sprang, KTZA b.d.  
H. Plug, LTZ 1  
B.B.M. Keers, LTZA 2

Zuid:

D. Bosch, LNTKOLMARNs  
J.T. van Elsen, LTZ 1  
A.J. Mors, LTZSD 2 OC b.d.  
H. Willems, KLTZSD b.d.  
P. van der Laan, Maj KL b.d.

Caribisch Gebied:

mw. drs. S.M. van Westing,  
LTZA 2 OC  
mw. mr. V. Vorstenbosch  
drs. W. Blijleven, LTZA1

Adres secretariaat:

Wassenaarseweg 2b  
2596 CH Den Haag  
T : 070-3839504  
F : 070-3835911  
E : [info@kvmo.nl](mailto:info@kvmo.nl)  
W : [www.kvmo.nl](http://www.kvmo.nl)

De KVMO heeft een samenwerkingsverband met Onderlinge Bijstand. Voor nadere informatie of het verkrijgen van aanvraagformulieren kunt u contact opnemen met het secretariaat KVMO: 070-3839504, of [secretariaat@kvmo.nl](mailto:secretariaat@kvmo.nl)

De deadline voor het aanleveren van bijdragen voor de rubriek KVMO-zaken voor het oktobernummer is 10 oktober 2006.



Commando-overdracht op de Marinierskazerne Savaneta te Aruba, op 29 augustus jl.

Foto: AVDD

#### IN DIT NUMMER:

- Reportage over 1 jaar CZSK
- Up-or-out in overspannen arbeidsmarkt
- Management development bij Defensie
- Marinevliegkamp Valkenburg in retrospectief

#### EN VERDER:

- *Het debat:* marineofficieren steunen met debat hun bedrijf
- *Uit dienst:* M.J. van der Geest en T. Biever
- *In beeld:* LNTKOLMARNIS J. Wichelo